

Ministère de l'Éducation nationale
Direction générale de l'enseignement scolaire
Bureau des diplômés professionnels

JEUNES ET ENTREPRISES FACE AUX RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

*Étude sur les effets des ruptures de contrat
d'apprentissage sur les trajectoires des jeunes et
sur les pratiques des entreprises*



Elyes BENTABET (Céreq)

Benoit CART (Clersé - UMR CNRS
8019 / Université de Lille 1)

Valérie HENGUELLE (chercheur
associé au Clersé / Université
d'Artois)

Marie-Hélène TOUTIN (CA-Céreq de
Lille – Clersé)

avec la collaboration de **Françoise
KOGUT** (Céreq)

Avertissement

Le présent document est issu d'une étude conduite en 2010-2011 par le Clersé en partenariat avec le Céreq et commandée par la Direction générale de l'enseignement scolaire (Dgesco A2-3) du Ministère de l'Education nationale.

Ses résultats sont destinés à rendre compte des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les parcours des jeunes et les pratiques de recours à l'apprentissage des entreprises.

Les analyses présentées n'engagent cependant que les auteurs de l'étude.

Remerciements

L'équipe du Clersé- Céreq tient à témoigner sa gratitude à la Dgesco pour la confiance accordée dans la réalisation de cette étude.

Elle tient également à remercier l'ensemble des acteurs de l'apprentissage pour avoir accepté de prendre le temps de revenir sur leur vécu et leur expérience. Sans la collaboration de tous, jeunes, maîtres d'apprentissage, responsables d'entreprise, formateurs et responsables de centre de formation, chargés de mission des chambres consulaires, personnels des ministères de l'Education nationale ou de l'emploi au niveau national ou en région, personnels des Régions, chargés de mission de branches professionnelles... ce travail n'aurait pu être mené à bien. Qu'ils soient ici tous remerciés pour la qualité de leur collaboration et pour la confiance qu'ils nous ont accordée !

SOMMAIRE

INTRODUCTION	9
I. ANALYSER LES CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : INTERETS ET DIFFICULTES TECHNIQUES	15
I.1. POURQUOI S'INTERESSER AUX CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ? 15	
I.2. LES DIFFICULTES TECHNIQUES D'UNE ANALYSE DES CONSEQUENCES DES RUPTURES DES CONTRAT D'APPRENTISSAGE	32
II. LES CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE SUR LES TRAJECTOIRES DES JEUNES	57
II.1. LES PARCOURS D'INSERTION DES JEUNES « ROMPANTS » SELON « GENERATION 2004 »	59
II.2. LES ENSEIGNEMENTS ISSUS D'AUTRES ETUDES SUR LES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE 74	
II.3. RUPTURES ET CONSEQUENCES DES RUPTURES : FAITS ET PAROLES D'APPRENTIS.....	81
III. LES CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE SUR LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES	97
III.1. DANS CERTAINES ENTREPRISES, LES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE NE MODIFIENT PAS LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	100
III.2. FACE AUX RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, DES ENTREPRISES REDEFINISSENT LEURS PRATIQUES	106
IV. LES POLITIQUES PUBLIQUES FACE AUX RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : MESURES ET ACTIONS	135
IV.1. MOBILISATION RENFORCEE DES POLITIQUES PUBLIQUES	136
IV.2. REGARDS CROISES ENTRE LE CADRE LEGAL DE L'APPRENTISSAGE ET LES POINTS D'APPUI DES POLITIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES DE CONTRAT	167
CONCLUSION	182
Liste des annexes	194

INTRODUCTION

Cette étude s'intéresse aux ruptures de contrat d'apprentissage et plus précisément aux conséquences de ces ruptures sur les parcours des jeunes et les pratiques de formation et d'emploi des entreprises.

Ce questionnement est important dans le contexte actuel. Celui-ci est en effet d'abord marqué par un chômage conséquent des jeunes contre lequel l'apprentissage apparaît être, notamment dans les discours, une piste pour développer et assurer l'employabilité des primo-accédants au marché du travail. Les orientations législatives nationales pour le développement de l'apprentissage trouvent au niveau décentralisé un écho, qui se concrétise par le développement des initiatives et des dispositifs d'aide à cette formation en alternance.

Le contexte actuel est aussi celui d'une redéfinition du paysage de la formation professionnelle qui subit des modifications sensibles. La mise en place du bac professionnel en trois ans redessine les logiques de recours aux diplômes selon leur niveau (niveau V versus niveau IV) mais aussi selon la filière dans laquelle ils sont préparés (la voie scolaire versus la voie en alternance). On voit poindre par ailleurs une réforme de la filière technologique qui devrait à son tour impacter le champ de l'apprentissage. Tous les acteurs sont concernés par ces changements et les incertitudes qu'ils provoquent : les jeunes et leur famille, les entreprises, les instances qui gèrent les formations et délivrent les certifications, les financeurs...

Dans ce contexte de changements conséquents impactant l'apprentissage, la Dgescop s'est intéressée à un projet visant à actualiser les constats émis précédemment par une équipe du Centre associé Céreq de Lille - Clersé sur les ruptures de contrat d'apprentissage. L'objectif pour cette nouvelle étude commandée, a été dès lors d'élargir la recherche aux effets produits par les ruptures de contrat d'une part sur les trajectoires des jeunes et d'autre part sur les pratiques des entreprises. De ces conséquences dépendent en effet en grande partie la réussite ou l'échec des pratiques de développement de l'alternance portées par les pouvoirs publics depuis plusieurs années.

Pour conduire cette étude et conformément au cahier des charges, notre méthodologie de travail a combiné plusieurs approches. Nous avons dans un premier temps procédé à la collecte et à l'analyse de l'ensemble des études

produites, soit au niveau national, soit au niveau régional relatives aux ruptures de contrat d'apprentissage et à leurs conséquences sur les jeunes et sur les entreprises. De même, une investigation précise des différentes évolutions introduites dans le cadre légal en matière d'apprentissage a été réalisée.

En parallèle à cette « plongée » dans la littérature, nous avons conduit un état des lieux du système d'information statistique disponible, nécessaire pour traiter la question des effets des ruptures de contrat : collecte et documentation des différentes sources possibles de données, de leur disponibilité et de leurs limites, à la fois du côté des contrats d'apprentissage et du côté des individus apprentis.

Au démarrage de cette étude nous connaissions l'existence d'une source d'information originale et particulièrement pertinente pour notre question au sein de l'enquête Génération 2004 du Céreq. Pourvue d'un module particulier d'interrogation sur l'apprentissage, cette enquête présentait l'avantage de repérer un échantillon représentatif de 800 apprentis ayant connu une rupture de contrat (sur les 5 500 sortants d'apprentissage), tous niveaux confondus. Il nous a donc semblé intéressant de la mobiliser pour nous permettre de fournir des résultats spécifiques aux jeunes ayant rompu leur contrat, que nous appellerons « rompants », mais aussi pour comparer leurs trajectoires à celles d'autres publics.

En complément de ces approches, il nous a paru essentiel d'éclairer ces différents constats statistiques par des informations issues du terrain, plus précisément d'entretiens réalisés auprès de l'ensemble des acteurs impliqués dans l'apprentissage, dans la rupture des contrats et dans la gestion des conséquences de ces ruptures. En travaillant essentiellement sur deux régions, Provence – Alpes – Côtes d'azur et Nord - Pas de Calais, nous avons ainsi rencontré des jeunes ayant rompu leur contrat, des entreprises ayant affronté une résiliation de contrat d'apprentissage, mais aussi des formateurs et responsables de CFA. Un intérêt particulier a été porté aux très petites entreprises (TPE) et aux entreprises primo-entrantes dans le dispositif d'apprentissage ; de même une volonté de représentation des différents secteurs ayant une tradition forte dans l'apprentissage a été mise en œuvre : hôtellerie-restauration, bâtiment, commerce, métiers de bouche, services aux particuliers, industrie... Pour compléter cette information, nous avons souhaité relever les avis et l'expérience des acteurs mobilisés dans l'apprentissage et les ruptures de contrat : ce sont ainsi des responsables régionaux, ou des acteurs de branches professionnelles, qui ont été contactés, de même que des acteurs impliqués dans des projets expérimentaux liés aux ruptures de contrat d'apprentissage¹.

¹ Voir en annexe les personnes rencontrées.

L'analyse de cet ensemble de matériaux constitue ce document organisé en quatre parties :

- Le premier chapitre vise à expliciter notre démarche et notre intérêt pour la problématique de l'analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage.

L'analyse des ruptures de contrat est une problématique qui s'est développée ces dernières années. Si des éléments d'incomplétude demeurent, les ruptures sont actuellement bien cernées. Plus encore, on doit remarquer une certaine récurrence des constats émis, tant du point de vue des motifs des ruptures, que de leur temporalité ou encore de leurs caractéristiques. Ce constat confirme l'intérêt de déplacer le point d'attention et incite à chercher à comprendre ce qui se passe après la rupture, tant pour les jeunes que pour les entreprises.

Cette posture se voit confrontée à certaines difficultés techniques qu'il est essentiel de présenter. Celles-ci obèrent directement la connaissance que l'on peut avoir des ruptures et de leurs conséquences. De fait, l'obstacle majeur réside dans l'état des sources d'informations statistiques disponibles, qui renseignent les ruptures et même plus largement l'apprentissage dans son ensemble. On ne peut que constater l'existence de sources d'informations nationales inadaptées et / ou incomplètes pour l'examen de notre question ; dans le même temps, l'information au niveau régional semble accroître sa pertinence et sa fiabilité.

- Une fois ce cadre de compréhension explicité, le second chapitre précise les conséquences des ruptures de contrat sur le parcours des jeunes apprentis. L'exploitation de l'enquête « Génération 2004 », qui a l'originalité de permettre l'étude des parcours des jeunes « rompants » des contrats d'apprentissage au regard des parcours d'autres populations, amène à des constats parfois attendus mais aussi parfois plus étonnants. Ils font aussi écho à certains résultats issus d'enquêtes spécifiques sur les conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage.

Peu nombreuses, ces études sont très diverses d'un point de vue méthodologique : elles portent sur des échantillons et effectifs très inégaux ; elles ont eu lieu à des moments différents, dans des conjonctures économiques diverses, qui influencent objectivement le devenir des individus. Plus encore elles portent sur des niveaux d'analyse très variés (apprenants d'une filière de formation, d'une ville, d'une région française ou étrangère...). Elles ne sont donc nullement comparables et, même si certains constats se font échos, ils ne sauraient être tenus pour conclusions génériques. Cependant dans bien des cas, leurs résultats confirment et complètent nos propres retours d'investigations.

Les informations recueillies, lors des entretiens que nous avons pu mener en Nord - Pas de Calais et Paca auprès de jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage², viennent conforter notre analyse ; elles nous permettent aussi de dresser une typologie de postures vis-à-vis de la rupture de l'apprentissage et de ses conséquences.

- Le troisième chapitre examine en détail la question des ruptures de contrat et leurs conséquences sur les pratiques de formation et d'emploi des entreprises. Les postures des entreprises, suite à une rupture de contrat d'apprentissage, s'organisent en deux pôles opposés.

La rupture de contrat peut n'avoir que peu d'impact sur les pratiques des entreprises pour deux raisons. Soit les entreprises ciblent l'apprentissage pour son effet d'aubaine (avantages financiers et / ou disponibilité de main d'œuvre) et la rupture ne perturbe en rien le fonctionnement et la démarche initiale suivie. Soit l'entreprise a intégré la survenue possible d'une rupture et ce turn-over est anticipé par les pratiques managériales.

A l'opposé, la rupture peut inciter les entreprises à modifier, à repenser la gestion de l'apprentissage et à favoriser un investissement reconsidéré voire réaffirmé vis-à-vis de cette filière de formation. Les aménagements et changements concrets prennent appui sur plusieurs effets de levier : le recrutement peut être réétudié et se traduire par une sélection accrue ou par un changement de niveau de recrutement. On peut assister aussi à un renforcement de la qualité d'accueil de l'apprenti, parfois centrée sur le développement de la politique de formation du maître d'apprentissage et de valorisation de cette fonction. Enfin les relations entreprises / CFA peuvent être redessinées. Nous examinerons la diversité de ces positionnements à partir des matériaux recueillis lors d'entretiens dans les entreprises rencontrées.

- La dernière partie de notre travail souhaite aborder le rôle, la place, l'action des politiques publiques vis-à-vis des ruptures de contrat d'apprentissage et de leurs conséquences. Le temps a permis d'accumuler des ressentis, des constats, des informations diverses mais précieuses sur les ruptures et leurs conséquences. Plus ou moins capitalisés, plus ou moins exploités, ces éléments permettent cependant aux acteurs, qui interviennent directement sur le champ de l'apprentissage, de partager des consensus sur certaines bonnes pratiques à tenir pour limiter les ruptures, et / ou gérer leurs conséquences tant pour les jeunes que pour les entreprises.

² Mais aussi auprès de CFA, de mission locales, d'acteurs divers de l'apprentissage (Direccte, ATA, formateurs, personnels des services régionaux....)

Nous exposons ces points sinon d'adhésion tout au moins d'échange et de collaboration et nous illustrons les pratiques par la présentation de quelques dispositifs originaux, mis en place au niveau local (Régions Nord – Pas de Calais et PACA).

Force toutefois est de constater que le cadre législatif dans lequel évolue l'apprentissage est actuellement en mouvance. Ce qui se dessine va dans le sens d'un développement quantitatif de l'apprentissage d'une part et d'un développement qualitatif d'autre part, avec comme orientation première, la sécurisation des parcours. Nous souhaitons préciser ces éléments de changement en les considérant au regard des conclusions avancées dans les parties précédentes de ce rapport.

I. ANALYSER LES CONSÉQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : INTÉRÊTS ET DIFFICULTÉS TECHNIQUES

Ce chapitre s'organise en deux parties. La première précise l'intérêt de conduire une analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage. En effet, un retour sur la connaissance actuelle des caractéristiques des ruptures invite à faire évoluer la problématique pour la centrer sur l'analyse de ce qui se passe après la résiliation du contrat d'apprentissage.

La seconde partie met en exergue les difficultés techniques auxquelles on se trouve confronté pour analyser les conséquences des ruptures tant du point de vue du parcours du jeune que de celui de l'entreprise.

I.1. Pourquoi s'intéresser aux conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage ?

L'intérêt porté à l'analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage s'inscrit dans la continuité de la réflexion récente engagée sur les ruptures. Nous souhaitons donc présenter ici les éléments qui invitent à dépasser l'analyse de la rupture et nous conduisent à tenter de comprendre les trajectoires post-rupture.

I.1.1. Les ruptures de contrat d'apprentissage sont marquées par des tendances structurelles

1) Le poids des ruptures se maintient à un haut niveau

Le questionnement sur les ruptures apparaît pour la première fois dans la littérature dans les années 1990 (Ramé L. et S., 1995 ; Moreau G., 2003), c'est-à-dire au moment même où l'apprentissage monte en puissance. Ainsi, la publication du Ministère de l'Education nationale en 1995 indique qu'un contrat sur quatre ne parvient pas à son terme.

Les études menées depuis, tant au niveau national que régional, n'ont pas contredit ce résultat. Même si on constate des variations dans les estimations, le taux de

rupture brut des contrats d'apprentissage se situe autour de 25 % ; il est constant depuis une quinzaine d'années (Ministère de l'Éducation, 1995 ; Rapport Dréano, 2001 ; Abriac, Rathelot, Sanchez, 2009 ; ACFCI, 2010 ; Cart et alii, 2007).

2) Les caractéristiques des ruptures confirmées

a) Les jeunes préparant un niveau V sont plus vulnérables

La rupture concerne avant tout les contrats visant une formation de niveau V. Ce constat se retrouve dans toutes les études et est confirmé dans le temps. Si l'on considère les résultats de l'enquête « Génération 2004 » du Céreq, la rupture survient pour 17,2 % des 106 500 sortants d'apprentissage de la génération 2004. Cependant, elle concerne 8,3 % des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, 15,3 % des apprentis préparant un diplôme de niveau IV et 22,1 % des apprentis préparant un diplôme de niveau V³.

Encadré 1 : **La rupture de contrat d'apprentissage au sens de « Génération 2004 »**

Au sens de « Génération 2004 », un apprenti est en rupture de contrat s'il a répondu « Oui » à la question « Avez-vous quitté l'entreprise avant la fin du contrat d'apprentissage prévue au départ ? ».

Notons cependant que **les apprentis « ayant rompu leur contrat d'apprentissage », mais ayant au cours de la même année, soit repris une formation de la voie scolaire, soit signé un nouveau contrat d'apprentissage, sont exclus du champ de l'enquête, puisque considérés comme « non sortants »**. De ce fait, l'enquête ne comptabilise donc pas tous les apprentis « rompants ». Le taux de rupture est donc sous-estimé.

Pour les apprentis susceptibles d'avoir rompu leur contrat, l'enquête renseigne aussi sur la date de départ de l'entreprise : A-t-elle eu lieu après les épreuves finales du diplôme ou avant ? En moyenne ils sont 1 sur 2 (51,1 %) à l'avoir quittée avant. Mais cette moyenne masque de grandes disparités selon le niveau de diplôme préparé : 34,6 % des « rompants du supérieur », 48,8 % des « rompants » au niveau Bac, 54,7 % des « rompants » aux niveaux inférieurs.

La date de départ permet de repérer les ruptures « administratives » au sens où il n'y a pas de préjudice pour les individus qui ont rompu après avoir passé les épreuves finales. Si on élimine ces cas de rupture, le taux de rupture global estimé par l'enquête s'établit à 11,0 % : 3,6 % pour le supérieur, 9,1 % pour le niveau IV, 15,3 % pour le niveau V.

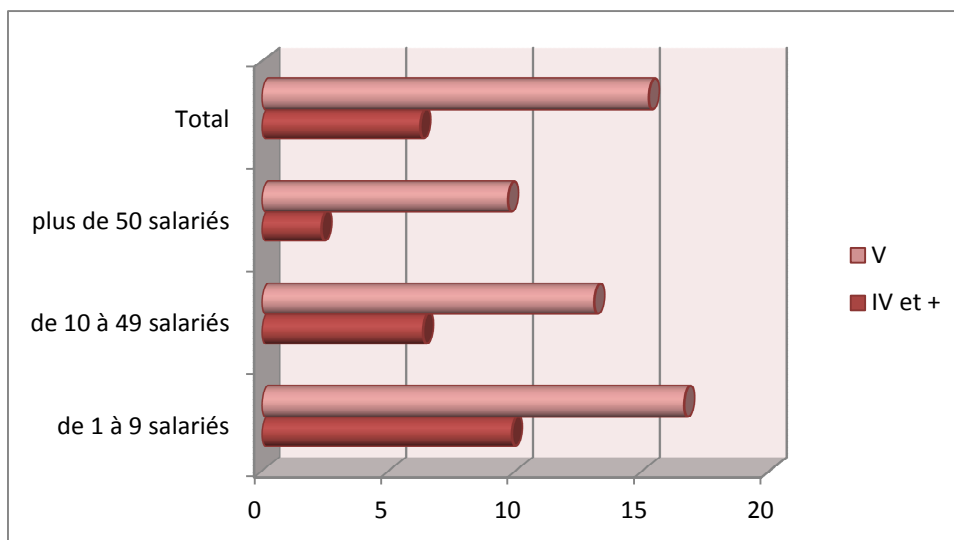
³ Le niveau V totalise 73 % des ruptures comptabilisées. 19 % sont des ruptures d'apprentis préparant un diplôme de niveau IV et 8 % d'apprentis de niveau supérieur.

b) Les entreprises de petite taille sont les plus concernées

Constat transversal, il y a une corrélation forte entre la taille de l'entreprise et le taux de rupture. Comme l'illustre l'exploitation de Génération 2004, c'est dans les entreprises de 1 à 9 salariés que le taux de rupture est le plus élevé (Graphique 1).

Au niveau V, les entreprises de moins de 10 salariés enregistrent des taux de rupture proches de 15 % alors qu'ils s'élèvent à moins de 10 % dans celles de plus de 50 salariés.

Graphique 1 : Taux de rupture selon la taille de l'entreprise



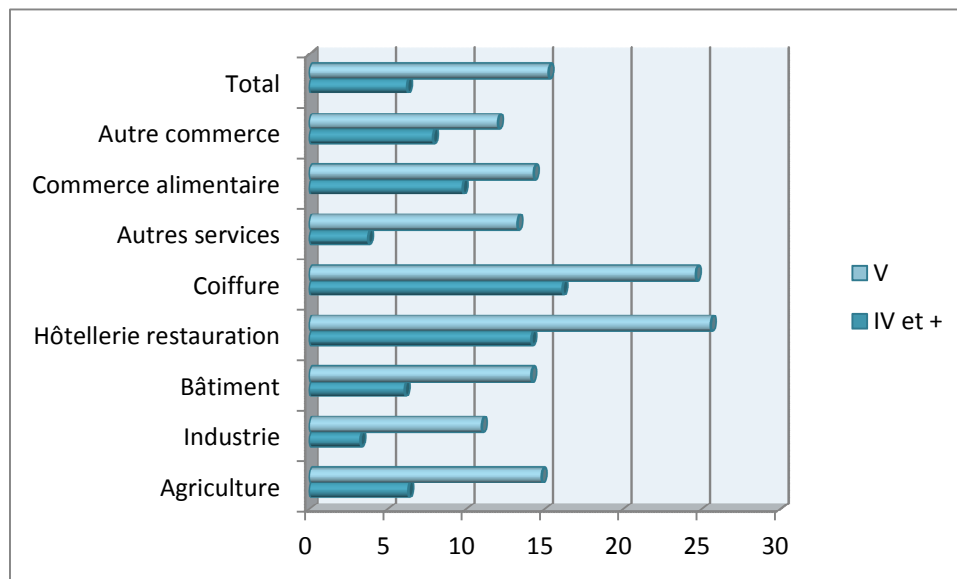
Source : CEREQ, Enquête « Génération 2004 »

La fréquence de rupture selon la taille de l'entreprise est aussi bien entendu fortement corrélée au secteur d'activité.

c) Certains secteurs sont plus propices à la rupture que d'autres

En termes de secteurs d'activité, les études s'accordent à dire que l'hôtellerie-restauration, les métiers de bouche, le bâtiment et le commerce constituent de façon quasi permanente le quarté de tête des secteurs où les ruptures sont proportionnellement les plus fréquentes.

Graphique 2 : Taux de rupture par secteur d'activité



Source : Céreq Enquête « Génération 2004 »

L'exploitation de l'enquête « Génération 2004 » détaille cet ensemble de résultats. Pour tous les niveaux de formation préparés, les ruptures les plus fréquentes concernent les entreprises de la coiffure et de l'hôtellerie-restauration.

Au niveau V, c'est un apprenti sur quatre qui rompt son contrat avec une entreprise de ces secteurs. Dans les autres secteurs, les ruptures se répartissent de manière à peu près équivalente.

En ce qui concerne le niveau IV et plus, le commerce alimentaire se distingue par son taux de rupture de près de 10 %, alors qu'il est de près de 15 % pour les deux autres secteurs déjà cités.

Plus encore, les études récentes mais aussi les plus anciennes se rejoignent sur une corrélation mesurée entre les principaux motifs de rupture et le secteur d'appartenance de l'entreprise d'accueil. L'étude que nous avons réalisée en 2006 sur les motifs de rupture (Cart et Alii, 2007) illustre parfaitement ce point (**Erreur ! Source du renvoi introuvable.**).

Tableau 1 : Répartition des motifs de rupture selon le secteur

Motif de rupture	Industrie. Transport	BTP	Métiers de bouche	Hôtel Café, rest	Tertiaire et réparation	Coiffure
Environnement de travail	<u>17,5</u>	36	<u>54</u>	36,5	34	21
Modification de parcours	15,5	11	19	<u>20,5</u>	<u>20</u>	<u>30</u>
Raison spécifique au jeune	13,5	12	8	<u>19</u>	7,5	<u>16</u>
Mésentente	<u>17</u>	9	7	13	<u>16</u>	<u>17</u>
Raison liée à la situation économique de l'entreprise	<u>11,5</u>	9	3,5	3	7	
Lié à la formation	<u>11,5</u>	<u>11</u>	5	0	5	0
Démotivation	<u>13,5</u>	<u>12</u>	3,5	8	10,5	8
Ensemble	100	100	100	100	100	100

Source : CART et Alii, *Les ruptures des contrats d'apprentissage en Région Nord - Pas de Calais – 2007 p46*

On peut relever que les ruptures pour environnement difficile caractérisent le secteur des métiers de bouche, à l'inverse de l'industrie où elles sont nettement moins représentées.

Les ruptures liées à la formation caractérisent surtout le secteur secondaire et le BTP. Il en va de même des raisons économiques liées à l'entreprise et dans une moindre mesure de la démotivation, même si ces ruptures semblent relativement plus transversales.

Les ruptures pour modification de parcours concernent l'ensemble des secteurs dits de relations de service (HCR, tertiaire et coiffure).

Les mésententes se retrouvent à la fois dans le tertiaire au sens large (tertiaire et coiffure) et l'industrie.

3) Les ruptures : des points de tension confirmés et des motifs récurrents

a) Dynamique des ruptures et points de tension

Ouvrir la « boîte noire » du processus de rupture des contrats d'apprentissage, c'est mettre en évidence la complexité de sa construction (Mendez, 2010). Les ruptures apparaissent comme l'aboutissement d'un conflit entre l'apprenti et son employeur, comme le résultat d'un long processus qui s'installe peu à peu pour s'amplifier

jusqu'à la rupture finale, jusqu'au divorce consommé entre le maître d'apprentissage et l'apprenti. Les deux parties semblent impuissantes pour arrêter le processus de dégradation lorsque celui-ci est engagé. D'une part, les apprentis se sentent de plus en plus isolés, sans possibilité de communication avec un maître d'apprentissage lointain, voire absent. D'autre part, les maîtres d'apprentissage se sentent démunis face à des comportements sur lesquels ils n'ont pas de prise et seuls pour prendre des décisions pour lesquelles ils ne trouvent ni alliés parentaux, ni conseils des enseignants. D'autant plus qu'à ce stade, le CFA peut être dans l'ignorance totale de ce qui se passe, en particulier pendant la période d'été.

Même si la rupture relève d'un processus qui s'étale dans le temps, les acteurs (jeunes, entreprises ou CFA) y sont parfois confrontés de manière brutale, sans avoir perçu de signes annonciateurs d'une détérioration de la situation.

Ce processus de rupture est, il faut le reconnaître, parfois difficile à cerner, à comprendre, à contrecarrer. Il s'agit à chaque fois d'une trajectoire individuelle, spécifique. A partir d'un cas particulier, on ne peut tirer de conclusions générales. C'est là toute la difficulté du problème des ruptures mais aussi tout l'intérêt de cette problématique notamment pour les acteurs et les pouvoirs publics.

Pour autant et paradoxalement, les points de tension autour desquels se construit le processus de rupture sont bien repérés. Les travaux de l'EFIGIP (2010, 2011) capitalisent en cela les connaissances cumulées par l'ensemble des études sur les ruptures déjà évoquées. Les moments critiques du processus temporel sont l'orientation et le choix de l'entreprise, l'accueil dans l'entreprise, la fin de la période d'essai. On peut faire référence aussi aux périodes de vacances de Noël et d'hiver dont les apprentis ne bénéficieront pas. La fatigue aidant, ce moment du calendrier de la formation s'avère de fait un cap difficile à passer.

Encadré 2 : Une analyse économétrique des déterminants de la rupture

(Les tableaux de résultat des régressions sont disponibles en annexe 1)

L'enquête « Génération 2004 » décline un certain nombre de variables, qui peuvent permettre d'interpréter les raisons de la rupture de contrat :

- des variables individuelles : sexe, âge, situation et classe sociale des parents, pays de naissance des parents ;
- des variables sur la formation préparée en apprentissage : possession du diplôme, niveau de la formation ;
- des variables sur l'entreprise d'apprentissage : secteur d'activité, taille ;
- des variables sur le contenu du travail dans l'entreprise d'apprentissage et la qualité de l'encadrement : horaires de travail, présence et conseils du maître d'apprentissage, utilité du travail, application des savoirs enseignés au CFA ;
- des variables d'opinion sur les raisons d'arrêt des études : lassitude, raisons financières, pour occuper un emploi ou entrer dans la vie active, a atteint le niveau visé ou a été refusé.

L'analyse, toutes choses égales par ailleurs, des résultats insiste sur la significativité de certaines d'entre elles dans le processus d'abandon :

- De façon mécanique, la non possession du diplôme est fortement corrélée à la rupture (même si les apprentis ayant rompu avec le diplôme mais l'ayant toutefois obtenu ont été conservés dans la population des « rompants »).
- Le niveau de formation préparé est lui aussi fortement corrélé puisque les ruptures sont de moins en moins fréquentes à mesure que le niveau augmente.
- Le jugement négatif sur l'utilité de son travail dans l'entreprise est souvent invoqué en cas de rupture.
- Le secteur et la taille de l'entreprise sont systématiquement significatifs.

En dernier lieu, interviennent de façon modérée le genre (les filles rompent moins souvent leur contrat), la situation du père (les enfants de père inactifs rompent moins souvent).

- Enfin les raisons évoquées motivant l'arrêt des études sont difficiles à interpréter : les individus déclarant avoir trouvé un emploi sont plus souvent allés au terme de leur contrat, ce qui peut signifier que cet emploi est la transformation du contrat d'apprentissage en emploi stable dans la même entreprise. Les « rompants » quant à eux invoquent d'autres raisons non citées à l'arrêt des études, celles-là même qui motivent la rupture du contrat.

Pour les seuls apprentis du niveau V, la significativité des variables déjà mentionnées est renforcée. C'est le cas du genre, de la reconnaissance du travail dans l'entreprise. De plus de nouvelles variables, telles que la catégorie sociale, l'âge en sixième, la situation de la mère, le fait de déléguer la recherche de l'entreprise d'accueil prennent du sens.

En revanche, si on isole les apprentis de niveau Bac et supérieur, beaucoup de variables perdent de leur pouvoir explicatif. La taille de l'entreprise et l'utilisation des savoirs théoriques dans l'entreprise sont alors les plus marquantes.

La rupture résulte toujours d'une conjonction entre des conditions objectives relatives au dispositif de formation et des facteurs subjectifs qui concernent l'ensemble des acteurs, entreprises, apprentis et formateurs. Elle présente ainsi toujours un caractère plurifactoriel. Pour autant certains motifs sont surreprésentés et constants dans le temps.

b) Des motifs récurrents

Nous avons déjà souligné en 2006 (Cart et alii, 2007) en se référant aux différentes études portant sur cette thématique des ruptures de contrat d'apprentissage, le caractère récurrent des motifs de rupture recensés⁴.

L'analyse des conclusions des études plus récentes amène à constater que les items des motifs de rupture présentés sont très proches. Le caractère récurrent des raisons avancées pour la résiliation du contrat d'apprentissage est confirmé⁵. Les typologies réalisées réaffirment par ailleurs le contraste marqué entre les motifs de rupture selon la personne qui les renseigne (le jeune versus l'entreprise). La synthèse de l'EFIGIP (Encadré 3) en rend compte.

Depuis les années quatre-vingt-dix, de nombreuses études arrivent donc à des conclusions similaires tant sur le maintien à un haut niveau du nombre des ruptures, que sur la récurrence des motifs de rupture avancés ou encore sur les situations de rupture (secteur, niveau de diplôme). Les ruptures sont-elles définitivement les mêmes, ou bien, est-ce l'analyse qui marque le pas dans la compréhension du phénomène de la rupture ? D'autres éléments doivent être mobilisés.

⁴ Pour un aperçu de ces études : se reporter à l'annexe 10. Voir aussi Ramé L. et S., 1995

⁵ Voir ACFCI, 2011 ; ANFA, 2009 ; ANFA, 2010 ; Efigip, 2010 ; Efigip, 2011 ; Frigul N., 2005 ; Gref Bretagne, 2009 ; OREF – BTP- Bretagne, 2009 ; OREF Alsace, 2005 ; Rastaldo F., Amos J., Davaud C, 2009 ; Renault R., 2006...

Encadré 3 : Les causes de ruptures (étude de l'EFIGIP 2010, p. 23, 2011)

- Le choix en amont

- Orientation par défaut, manque d'intérêt, choix lié uniquement à la proximité géographique
- Absence de vraie sélection par le maître d'apprentissage qui aurait pu déceler un manque de motivation en amont ou une fausse représentation du métier par l'apprenti (choix à partir de relations personnelles ou sociales)
- Décalage entre la représentation du métier et la réalité professionnelle

- Par rapport à l'entreprise d'accueil :

Incompatibilité relationnelle et professionnelle entre le jeune et le maître d'apprentissage ou le tuteur (manque de communication, absence de confiance réciproque, problèmes comportementaux de l'une des parties...)

- *Les jeunes 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 (sentiment de dévalorisation)
- Un sentiment de discrimination liée au genre (ex : fille en apprentissage cuisine)
- Une rémunération insuffisante ou l'absence de paiement des heures supplémentaires

- *L'employeur évoque :*

- Le 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)
- Le manque de savoir-être et le défaut de "présentation" du jeune : tenue vestimentaire, hygiène
- Un manque pluridimensionnel : motivation, autonomie, intérêt, curiosité

Autres causes relevées non-inhérentes à la relation jeune-employeur :

- L'incompatibilité physique de l'apprenti avec le métier : allergies, fatigue... conditions de travail difficiles intrinsèques au métier
- La difficulté de trésorerie de l'entreprise d'accueil
- Le détournement de l'usage de l'alternance par l'employeur (avantages financiers liés au dispositif, main d'œuvre à faible coût)
- Des opportunités de mobilité professionnelle pour les jeunes liées à une conjoncture économique favorable

- Par rapport au dispositif de l'alternance (pédagogie) :

- *De la part du jeune :*

- Blocage par rapport à l'apprentissage théorique en CFA, manque d'intérêt pour les cours, envie d'accéder rapidement au monde du travail
- Décision de rupture liée à la majorité : volonté d'émancipation

- *De la part de l'employeur :*

- Mauvais résultats scolaires qui peuvent remettre en cause l'engagement de l'employeur auprès du jeune
- Manque de considération de l'employeur à l'égard du diplôme et du cursus de professionnalisation : cas de débauchage avant l'obtention du diplôme

- Deux postures opposées de la part de la famille du jeune :

- Une famille trop présente qui ne laisse pas suffisamment d'autonomie au jeune
- Un cadre familial déficitaire qui laisse le jeune en errance affective et sociale

I.1.2. Pourquoi dépasser l'étude de la rupture et privilégier l'analyse des conséquences des ruptures ?

1) L'insatisfaction qui entoure l'indicateur "taux de rupture" invite à se centrer sur les conséquences des ruptures

- a) On ne rompt peut-être pas plus en apprentissage qu'ailleurs

Il nous semble opportun d'apprécier l'importance du décrochage en apprentissage à partir de points de comparaison. Il s'agit en effet de savoir si le taux de déperdition constaté en apprentissage est particulièrement critique, et si oui dans quelle mesure.

La rupture est une caractéristique de l'ensemble des contrats de travail. Or, le taux constaté pour le contrat d'apprentissage par rapport à d'autres contrats n'est pas particulièrement alarmant et problématique (Cart et Alii, 2007, p. 63).

Toutes les mesures de politiques d'emploi sont touchées et dans des proportions parfois supérieures à l'apprentissage⁶. C'est un phénomène tout à fait naturel à partir du moment où un contrat lie deux parties qui peuvent très bien ne pas s'entendre.

Du point de vue du système de formation, il nous a semblé pertinent de rapprocher les taux de déperdition d'effectif en formation professionnelle en voie scolaire et en apprentissage. Cette démarche peut être considérée comme impropre : le concept de taux de rupture de contrat est en effet inadapté pour les jeunes scolaires. Qui plus est, dans certaines spécialités, l'apprentissage est très majoritaire voire en situation de monopole ou de quasi-monopole. Dans d'autres spécialités c'est la situation inverse et la voie scolaire prédomine.

Certes. Cependant, l'objectif n'est pas de pratiquer une comparaison au sens strict. Il s'agit d'essayer de se donner des points de comparaison pour prendre la juste mesure de l'importance des ruptures de contrat en apprentissage.

Les données des élèves en CAP, en BEP, et en Baccalauréat professionnel par la voie scolaire ou par la voie de l'apprentissage sont disponibles dans la base Reflet du CEREQ (BCP champ : Ministère de l'Education Nationale, de l'emploi, de Jeunesse et sport, de l'agriculture).

⁶ Par exemple, la proportion des contrats rompus avant leur terme est de 30% pour les contrats d'insertion – revenu minimum d'activité (CI-RMA), de 27% pour les contrats initiative emploi (CIE). Elle est en revanche plus faible pour les contrats dans le secteur non marchand : 15% pour les contrats d'accompagnement à l'emploi (CAE), 14% pour les contrats d'avenir (DARES Analyse n°4 janvier 2011).

L'approche par la notion de rupture étant impossible, on doit donc lui substituer celle du taux de sortie obtenu à partir du taux de poursuivant dans la filière : il s'agit donc de déterminer où sont en n+1 (2008) ceux qui étaient en année n (2007) en 1^{ère} année de CAP 2 et 3 ans et en 2^{ème} année de CAP 3 ans (quelle que soit la formation - apprentissage ou scolaire- quel que soit le niveau (V, IV, III et autres). On peut alors en déduire un taux de sortie.

Même si cela ne présage en rien de l'avenir des jeunes qui ont quitté le système éducatif et la filière scolaire ou apprentissage, cela reflète en quelque sorte la mobilité externe pour chaque filière, ou encore un taux de déperdition d'effectif. Sur ce plan la filière apprentissage n'est pas particulièrement concernée. On constate en effet que les taux de sortie qui figurent dans le tableau suivant sont nettement moins élevés chez les apprentis que chez les scolaires, ce d'autant plus que le niveau de formation s'élève.

Tableau 2 : Taux de poursuite et taux de sortie chez les scolaires et chez les apprentis aux niveaux V, IV, III et autres entre 2007 et 2008

		2007	2008	Taux de poursuite	Taux de sortie	TOTAL
CAP	Apprenti	90643	77059	85	15	100
	Scolaire	54297	45336	83,4	16,6	100
BEP	Apprenti	20474	19548	95,4	4,6	100
	Scolaire	211276	185079	87,6	13,4	100
Baccalauréat professionnel	Apprenti	20970	19972	95,2	4,8	100
	Scolaire	108317	94169	86,9	13,1	100

Champ : base Reflet du CEREQ (BCP champ (Ministère de EN, de l'emploi, de Jeunesse et sport, de l'agriculture). Traitement Céreq

Note de lecture : En 2008, le nombre de poursuivants en CAP par voie d'apprentissage est de 77059 (y compris les redoublants) donc le taux de poursuite des élèves apprentis de 2007 (qui étaient en 1^o année de CAP 2 ou 3 ans et en 2^o année de CAP 3ans) est $77059 / 90643 = 85,0 \%$. Par déduction, 15 % sortent de la filière.

b) Insatisfaction de l'indicateur taux de rupture

i. Le dénombrement des ruptures en question

L'appréciation des ruptures de contrat d'apprentissage à partir de l'indicateur « taux de rupture » est une évaluation problématique. Le taux de rupture est un indicateur mal ressenti. L'énoncé indicatif du taux de rupture provoque toujours des réactions

de défense ou de justification qui sont peu favorables à une approche de réflexion rationnelle sur les solutions et les bonnes pratiques.

L'indicateur « taux de rupture » actuel, basé sur la comptabilisation des formulaires de résiliation des contrats d'apprentissage reçus par les organismes de gestion (DIRECCTE, Chambres de Commerce et d'Industrie, Chambres des Métiers et de l'Artisanat, Chambres d'Agriculture), reflète très correctement les ruptures au sens juridique.

Cependant, dès lors que l'on quitte cette approche « administrative », pour une approche en termes d'évaluation de l'apprentissage, l'indicateur actuel semble beaucoup moins pertinent :

- parfois les ruptures sont surestimées : comptabilisation des « entrées-sorties » de l'apprentissage comme des ruptures nettes, comptabilisation des ruptures intervenant alors que le diplôme est acquis.

- parfois elles sont sous-estimées : non comptabilisation des promesses de contrat formulées par des entreprises à des jeunes déjà en activité.

ii. Taux de rupture brut versus net : que faut-il retenir ?

Au sens où on l'entend généralement, la rupture est le fait d'arrêter un contrat avant le terme fixé. Mais la rupture est-elle vraiment rédhibitoire ? Autrement dit, pour le jeune qui a connu une rupture, est-ce l'abandon définitif de l'apprentissage ?

Le taux de rupture désigne la part des contrats d'apprentissage n'arrivant pas à leur terme. Toutefois, ce calcul ne renseigne en rien sur le devenir du jeune en question : il ne dit pas s'il a signé un nouveau contrat, s'il est toujours dans un cursus d'apprentissage. Chaque année, au niveau national, environ un quart des jeunes prolonge une démarche d'apprentissage initiée antérieurement (Abriac, Rathelot, Sanchez, 2009).

Au regard des enchaînements de contrats d'apprentissage, on peut donc nuancer la notion de rupture. On peut en effet considérer qu'un contrat d'apprentissage rompu et suivi d'un autre contrat dans une période rapprochée (moins de trois mois) ne constitue pas une réelle rupture puisqu'il ne s'agit pas d'un abandon de la filière. Différentes sources d'information confirment ce constat⁷.

C'est dans une publication de 1997, que la distinction entre taux de rupture brut et net est proposée⁸ : le taux de rupture net comptabilise la rupture à condition qu'elle

⁷ DEP, Viala, 1997 ; ORM- PACA, 2004 ; ACFCI, 2004 ; ANFA, 2010 ; OREF Languedoc Roussillon ; CFA de la chambre des métiers d'Avignon ; CFA des Hautes-Alpes ; Cart et Alii, 2007

⁸ Annick Viala, 1997.

ne soit pas suivie dans les trois mois par un autre contrat d'apprentissage. Les enchaînements de contrats concernent presque autant les apprentis ayant rompu leur contrat que ceux qui l'ont mené à terme (Tableau 3).

Rompres un contrat d'apprentissage ne signifie donc pas toujours abandonner l'apprentissage. Ce premier écueil de l'indicateur taux de rupture brut a aussi permis de signaler le phénomène des multi-ruptures. Minoritaire cependant, il semble corrélé à des profils spécifiques où les apprentis en souffrance apparaissent très en difficulté sur le plan de la socialisation et développent un rapport à l'avenir difficile (Jory⁹, 1998 ; Cart et alii, 2007). Il existerait donc des situations propices à la résiliation récidiviste qui se concentrent plutôt pendant la période d'essai, et de préférence dans l'hôtellerie-restauration, les métiers de bouche et chez les apprentis les plus jeunes.

Tableau 3 : **L' enchaînement des contrats d'apprentissage**

	Apprentis ayant rompu leur 1 ^{er} contrat	Apprentis ayant terminé leur 1 ^{er} contrat	Ensemble
Pourcentage d'apprentis ayant signé un deuxième contrat d'apprentissage	31,2	34,4	33,5
Date de signature du deuxième contrat :			
- moins de 3 mois après le premier contrat	54,8	88,5	80,0
- au-delà de 3 mois, sans période intermédiaire d'activité	32,1	5,6	12,3
- après une période d'emploi intermédiaire	1,8	1,6	1,7
- après une autre situation intermédiaire	11,3	4,2	6,0
Total	100,0	100,0	100,0

Source : Viala 1997

Au regard de ce qui précède, le taux de rupture brut ne peut donc en aucun cas constituer, en soi, un indicateur pertinent de la qualité du dispositif. Il peut même constituer un indicateur équivoque voire trompeur.

- Le taux de rupture est influencé par l'évolution des politiques de même que par l'état du marché du travail.

- Un taux élevé peut incontestablement révéler des carences en matière d'orientation, de conseil et de suivi de l'apprenti au sein de l'entreprise ou du CFA. Mais il peut tout autant révéler un investissement réel de l'entreprise d'accueil ou du

⁹ « Il s'agit d'entreprises qui ont connu la même année plusieurs ruptures. Elles représentaient en 1995, 10 % des entreprises où il y eu au moins une rupture et plus de 33 % si on prend en compte les cinq dernières années. Parmi celles qui ont connu au moins une rupture en 1995, 5 % en ont connu une deuxième dans l'année et 27 % si on prend en compte les années précédentes ». (Jory, 1998, p76).

CFA, la rupture étant ici raisonnée et rationnelle pour envisager une réorientation bénéfique du jeune.

Ces critiques semblent faire consensus. Pour autant, le taux de rupture « brut » reste de fait ou par la force des choses - faute d'autres ratios - l'indicateur usité pour rendre compte des décrochages de l'apprentissage. Il ne permet cependant en aucun cas de prendre la juste mesure du nombre d'abandons de contrat d'apprentissage et / ou de l'apprentissage. Il favorise au contraire des analyses erronées voire fallacieuses sur la qualité de cette voie de formation.

2) L'analyse détaillée des motifs invite également à se centrer sur les conséquences des ruptures

S'il serait préférable d'utiliser un taux de rupture net, l'analyse fouillée des motifs de rupture montre l'intérêt de se centrer sur les conséquences des ruptures. Au caractère récurrent des motifs de rupture évoqué précédemment, vient s'ajouter le caractère spécifique des ruptures. Il semble pertinent de s'y intéresser.

a) Des ruptures inéluctables à celles sur lesquelles on peut agir

Toutes les études s'accordent à dire qu'il existe des ruptures de différentes natures. Ainsi, la recherche que nous avons engagée en 2006, sur les causes des ruptures des contrats d'apprentissage en Nord – Pas de Calais (Cart et alii, 2007) va dans ce sens en mettant en avant la différence entre ruptures inévitables et celles sur lesquelles on peut (on doit) agir.

Nous écrivions donc que le nombre de rupture ne peut concerner, de fait, qu'une partie des résiliations de contrat : « *Les ruptures ne sont pas toujours négatives, certaines, peu problématiques, n'appellent pas d'action spécifique pour les éviter, c'est le cas lorsque le jeune interrompt le contrat après avoir obtenu son diplôme, ou qu'il choisit une autre entreprise pour poursuivre son apprentissage ou qu'il saisit une opportunité d'embauche* » (responsable CFA).

Tableau 4 : **Réduire les ruptures : un champ d'action limité**

Enoncé	Poids en %	Solde en %
Ensemble des ruptures constatées		100
Les « non ruptures » : diplôme acquis avant la fin du contrat	15,3	
Les ruptures inéluctables (licenciement économique, problèmes de santé, raisons administratives, raisons personnelles, motif complexe, sortie vers l'emploi, pour contrat jugé plus intéressant)	19,5	
Les ruptures pour mésentente, difficiles à contrecarrer	9	
Les ruptures non motivées	13	
Solde : les ruptures qui pourraient être évitées		[44 – 57]

Source : CART et Alii, *Les ruptures des contrats d'apprentissage en Région Nord - Pas de Calais – 2007*

En premier lieu, il semble nécessaire de repérer les ruptures inéluctables. Elles sont « administratives » et sont liées à l'obtention du diplôme. Elles relèvent des aléas de la vie économique des entreprises ou des incidents de parcours des jeunes (problèmes personnels, raisons de santé). Enfin, elles interviennent parce que le jeune trouve une opportunité d'emploi ou un contrat d'apprentissage plus intéressant.

Les ruptures liées à la qualité de l'appariement entre jeune et entreprise, à une mésentente entre ces deux parties, offrent peu d'alternatives. Plus encore, une rupture précoce peut parfois permettre le démarrage d'un nouveau contrat.

Enfin, certaines ruptures ne sont pas motivées (cas de vol, de harcèlement, rupture pour raisons complexes...) et sont difficiles à éviter.

Dans un certain nombre de cas, le motif de la rupture du contrat d'apprentissage pourrait caractériser un autre type de contrat de travail. Plus encore, la rupture semble, au regard des raisons de la résiliation, inéluctable.

Nous en concluons alors que si la moitié environ des ruptures peut être jugée inéluctable, l'autre moitié appelle une action en vue de les réduire (57 % en tenant compte des ruptures non motivées – 44 % sur la seule base des ruptures objectivées). Leur motif relève en effet de cinq thématiques qui questionnent la qualité au sens large de cette formation (selon le motif déclaré par les jeunes). Les ruptures pour « conditions de travail difficiles » y prédominent nettement, tout comme celles liées à des « erreurs d'orientation ». Les ruptures pour « démotivation », ou celles en lien avec des « difficultés de formation » ou encore celles reposant sur des « problèmes de transport » sont de moindre importance.

b) De l'importance de la temporalité de la rupture

Pour délimiter les ruptures sur lesquelles on pense pouvoir agir, il faudrait en plus tenir compte de la temporalité des ruptures : les résiliations de contrat au cours de la période d'essai sont par certains aspects difficiles à contrecarrer.

C'est la philosophie même de la période d'essai que de pouvoir vérifier la qualité de l'appariement entre employeur et jeune. Plus encore, une rupture précoce n'est pas nécessairement négative car elle permet soit de retrouver une entreprise, soit de corriger une mauvaise orientation de métier. Surtout elle semble moins marquante psychologiquement qu'une rupture hors période d'essai. Le contrat d'apprentissage offre l'opportunité d'une rupture durant les deux premiers mois du contrat. La rétractation d'une des deux parties suffit à mettre fin au contrat, sans suite. Dès lors que cette période est dépassée, la rupture ne peut intervenir que sur accord commun (à l'amiable). Le non-respect de cette condition peut déclencher une procédure devant le Conseil des prud'hommes. Celle-ci est vécue comme longue, coûteuse en énergie, risquée et elle intensifie les conflits.

L'usage de la période d'essai est parfois détourné : « *certaines entreprises faisaient volontairement durer un peu au-delà de la période d'essai pour pouvoir bénéficier de la prime d'aide à l'embauche* » (CFA)¹⁰.

Pour ces raisons, beaucoup d'interlocuteurs ne souhaitent donc pas que ces ruptures soient stigmatisées, sous réserve cependant de mener l'analyse des motifs de la rupture et de ses suites.

Les ruptures qui se produisent après la période d'essai semblent à l'opposé mettre l'ensemble des acteurs en difficulté. Elles sont jugées les plus problématiques, les plus déstabilisantes pour le jeune comme pour l'entreprise et le CFA. Le sentiment d'échec, de gâchis, est ici particulièrement perceptible.

Trois explications non exhaustives peuvent être avancées :

- soit l'entreprise, soit le CFA, soit le jeune, soit les trois acteurs, ont essayé ensemble de « *tenir* » mais n'y sont pas parvenus et la rupture est intervenue ;

¹⁰ Le changement des modalités d'aides aux employeurs permettra peut-être de réduire cet effet d'aubaine. Nous faisons ici référence à la suppression de l'aide à l'embauche de 912 euros versée jusqu'à la campagne 2006/2007 (jusqu'au 1 juin 2007) dès la fin de la période d'essai si l'embauche était confirmée. Ceci pouvait inciter les employeurs "véreux" à rompre le contrat peu de temps après la fin de la période d'essai, privant ainsi le second employeur en cas de signature d'un nouveau contrat de cette aide même si le dit contrat était d'une durée supérieure à 12 mois. Ces nouvelles dispositions reposent sur l'attribution de l'aide aux employeurs (en remplacement donc de l'aide à l'embauche et de l'aide à la formation). L'aide pourra être attribuée au prorata du temps passé en entreprise en cas d'enchaînement de contrats et pourra donc favoriser les parcours « rupture-signature d'un nouveau contrat » puisque les deux employeurs, sauf résiliation à l'initiative ou aux torts du premier employeur, pourront bénéficier de l'aide, alors qu'antérieurement, seul le second employeur en était le destinataire.

- soit un élément extérieur lié à la famille, au jeune, à l'entreprise, est venu déstabiliser la relation d'apprentissage (problème de relation entre le jeune et sa famille, problèmes sentimentaux, contraintes accrues pour l'entreprise, pour le maître d'apprentissage...). En l'occurrence, il semble qu'un élément seul soit rarement suffisant pour provoquer la rupture. Il y a éventuellement un facteur déclenchant mais qui se greffe sur des dysfonctionnements pluriels et complexes.

- soit une opportunité d'emploi s'est présentée. Il faut alors souligner que 95 % des ruptures pour ce motif se déroulent au-delà de la période d'essai.

Les ruptures de contrat d'apprentissage reflètent en définitive des situations multiples, qui peuvent être conflictuelles ou pas, qui peuvent conduire à un constat d'échec dans le parcours du jeune ou au contraire induire une réorientation tout à fait positive. L'analyse détaillée des motifs de rupture montre la persistance des motifs et renforce l'idée que l'action sur certaines ruptures est très difficilement envisageable voire que certaines ruptures peuvent être considérées comme inéluctables. Il semble donc que plus que le comptage exhaustif des causes de rupture, ce sont les conséquences qui doivent retenir notre attention.

Peu d'études se sont penchées sur l'analyse des conséquences des ruptures. De fait ce repérage pose de sérieuses difficultés techniques.

I.2. Les difficultés techniques d'une analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage

L'investigation menée dans cette recherche nous a conduits à recenser l'information statistique existante sur ce qui se passe après une rupture de contrat. Ce travail nous amène à conclure qu'aucune base de données ne centralise l'information sur le devenir et sur les étapes qui constituent le parcours des jeunes ou des entreprises après une rupture de contrat d'apprentissage. En conséquence, aucune source statistique ne permet d'analyser, pour une population statistiquement représentative et de manière automatique, les parcours post rupture.

De fait, toutes les études recensées, qui traitent des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage, pointent la contrainte de la traçabilité du parcours. Le suivi de l'individu suppose qu'il ne sorte pas du champ de compétences couvert par l'institution qui porte la base de données exploitée. Chacun travaille dans « son coin », sur ces propres populations.

Si la rupture de contrat ne s'avère pas rédhibitoire pour reconstituer un parcours post rupture, les abandons de l'apprentissage s'inscrivent au contraire comme des sorties du champ couvert par la source d'information statistique et entraînent la fin de la traçabilité du parcours, tant pour les jeunes que pour les entreprises.

Ce constat explique l'absence d'analyse généralisée mais aussi le côté partiel, restreint, spécifique des résultats des quelques études qui visent à comprendre l'impact d'une rupture de contrat¹¹.

Certaines régions ont mis en place des projets expérimentaux de repérage des décrocheurs de l'apprentissage¹². Des partenariats entre plusieurs institutions (Conseil régional, Service public de l'emploi, DIRECCTE, Missions locales, Centre de Formation des Apprentis) ont été montés pour des échanges d'informations statistiques. Dans ce cadre, le dispositif « Parcours 3 » des Missions locales s'est avéré souvent particulièrement pertinent pour repérer les parcours des jeunes rompants : « *On les repère à chaque point de rupture avec une très bonne connaissance des bilans de projet, des parcours proposés, des entrées et sorties dans les dispositifs dont l'apprentissage* ». Pour autant, le public n'est pas captif et la

¹¹ Ainsi l'étude du Gref Bretagne (2009) repère seulement le poids des nouveaux contrats signés dans le même niveau de formation, dans le même métier ou famille de métier, dans le même CFA et dans le même secteur professionnel.

L'étude de l'ANFA tente, par le suivi d'une cohorte d'apprentis de préciser l'insertion, mais aussi la rupture et l'impact de cette dernière sur l'insertion en emploi. Néanmoins, l'analyse du devenir des jeunes ayant rompu leur contrat de travail est limitée à une opposition entre les jeunes qui ont repris un contrat dans la filière automobile et les jeunes qui ont quitté cette filière (qu'ils aient repris ou non un contrat). Le départ, le changement de filière signifie la perte d'information. On ne peut présager alors du devenir (reprise d'un autre contrat dans une autre branche professionnelle, etc.).

¹² Cette thématique sera détaillée en point IV de ce rapport : Dispositifs Partaj, Epocq, etc.

perte d'information est fréquente. « *On peut reconstituer leurs parcours tant qu'ils viennent ou reviennent nous voir. On a des séquences et avec les entretiens, on peut combler les vides entre ces séquences connues. Oui, on peut repérer des apprentis rompants mais je dirai que c'est souvent presque par déduction en confrontant les informations que l'on a et qui peuvent venir de plusieurs acteurs. On a des éléments mais on n'est pas représentatif* ».

Plus encore, la bonne collaboration des institutions ne permet pas de dépasser la limite rédhibitoire constituée par le manque d'interconnexions techniques possibles entre les différentes bases de données, faute d'absence d'identifiant commun parfaitement fiable. Reconstituer le parcours des jeunes demande alors, à partir de fichiers « *partiels, spécifiques à des cas particuliers* », de mettre en place des enquêtes ad hoc, qui permettent de combler les manques d'informations. Il en va de même du point de vue des entreprises.

Si aucune source statistique d'envergure ne permet de repérer les parcours des jeunes et des entreprises à l'issue d'une rupture, est-il possible que des données plus générales sur l'apprentissage permettent de dépasser ces limites ?

I.2.1. Les principales caractéristiques du système actuel d'information sur l'apprentissage

Un constat s'impose : trois principales sources d'informations alimentent la connaissance statistique macro-économique de l'apprentissage. Cependant, l'information apportée suit des objectifs distincts et ne renseigne pas les mêmes variables de l'apprentissage (le contrat d'apprentissage, l'apprenti, la formation, l'entreprise d'accueil, la rupture de contrat). Au-delà de ces angles d'entrée différents, ces sources d'information ne se recoupent pas forcément et comportent parfois des anomalies internes qui réduisent sensiblement les exploitations possibles.

Il semble opportun de préciser ici ces éléments.

1) Une information centrée sur le public des apprentis : SIFA

Une première entrée possible est celle de la connaissance du public apprenti. C'est l'objet de l'enquête SIFA du Ministère de l'Education nationale, qui prend la suite en

2007 de l'enquête dite 51. Gérée par les services académiques des rectorats¹³, elle est alimentée directement par les fichiers de gestion des CFA. Complétés par le numéro INE¹⁴ et rendus anonymes, ces fichiers sont alors mis à disposition de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du Ministère de l'Education nationale pour la réalisation de traitements de données qui donnent lieu à des publications.

Des données régionalisées anonymisées peuvent être transmises via les rectorats à des services régionaux d'apprentissage (du Conseil régional par exemple) en vue de la production de données et la publication de chiffres clés de l'apprentissage en région¹⁵.

Cette base d'effectifs en apprentissage sert aussi à l'alimentation de l'enquête IPA (Insertion Professionnelle des Apprentis) réalisée au niveau national et régional et qui mesure l'insertion des jeunes apprentis 7 mois après la sortie de formation.

2) Une information centrée sur les contrats : Ari@ne

L'autre source d'information sur l'apprentissage dont nous disposons concerne le contrat d'apprentissage.

Des données sont collectées lors de l'enregistrement administratif du contrat effectué par l'organisme consulaire¹⁶ auprès duquel l'entreprise est immatriculée^{17 18}.

¹³ Le Ministère de l'Education nationale a développé l'application de contrôle et de validation des données ARA (Apprentissage, Région, Académie) pour pouvoir réceptionner les fichiers en provenance des CFA quelle que soit leur tutelle.

¹⁴ Dès son entrée en sixième, chaque élève est identifié de manière unique par un numéro identifiant élève INE. Soit l'élève connaît son numéro INE, soit le service académique effectue une recherche, soit en cas d'absence de l'INE, il en attribue un comportant la lettre A en 5^{ème} position pour éviter de générer des doublons.

¹⁵ Dans deux régions (Lorraine et Ile de France), le circuit d'information est sensiblement différent : ce sont les « services apprentissage » des Régions qui récupèrent et centralisent à partir d'une remontée des données directement en provenance des CFA, les effectifs d'apprentis.

Des bases de données ad hoc (extranet Glori@ en Ile-de-France) stockent ainsi les données après une dernière validation de la part des CFA. Le service apprentissage de la région est chargé ensuite de transmettre les données corrigées au Ministère pour une information et en parallèle au rectorat. (« *En Ile de France, c'est la région qui collecte les informations directement auprès des CFA par son système « Glori@* ». Elle transmet à la DEPP, et parallèlement elle transmet aux 3 académies de la région de Paris qui font alors leurs propres statistiques »).

¹⁶ Trois chambres consulaires : Chambre de Commerce et d'Industrie, Chambre de Métiers et d'Artisanat ou Chambre d'Agriculture). Les entreprises non immatriculées auprès de chambres consulaires (associations ou professions libérales par exemple) doivent le faire enregistrer par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE - ex-DDTEFP).

¹⁷ Circulaire de la DGEFP n°2006-25 du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement d'un contrat d'apprentissage, mise en place par le décret n° 2006-920 du 26 juillet 2006, en application de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005.

Cette phase de l'enregistrement des contrats génère une information statistique capitalisée sur des bases de données propres à chacune des chambres consulaires et éventuellement à chacun des « établissements » de ces chambres.

Par l'intermédiaire d'interfaces¹⁹, les données remontent et alimentent la base de données Ari@ne. Administrée par la DGEFP du Ministère de l'emploi, cette base sert de source d'information pour les exploitations statistiques nationales spécifiques réalisées par la DARES.

Les variables ainsi renseignées²⁰ donnent une information complète sur les acteurs du contrat d'apprentissage : l'apprenti (informations personnelles, formation suivie), l'employeur (données personnelles), l'entreprise d'accueil (secteur, nombre de salariés, ...), le maître d'apprentissage.

3) Alliance des entrées « individus » et « contrats » : les bases régionales de gestion des Primes régionales aux employeurs d'apprentis (PREA)

La compétence de la Région sur l'apprentissage ne se décline pas seulement d'un point de vue politique²¹. En effet, la loi relative à la démocratie de proximité du 27 février 2002 lui a transféré la gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire liée à l'emploi d'un apprenti par une entreprise. Cette compétence donne à la Région la prérogative de déterminer en propre, la nature, le montant et les conditions d'attribution de ces primes (article L.6243-1 du Code du Travail).

Des bases de données ont donc été créées pour pouvoir gérer ces versements de primes aux employeurs d'apprentis. Elles sont alimentées par un transfert de

¹⁸ Jusque Août 2011, l'administration (DIRECCTE) disposait ensuite d'un délai de 15 jours pour contrôler la validité du contrat d'apprentissage ainsi enregistré. Afin de simplifier la procédure d'enregistrement, et notamment d'en raccourcir les délais de traitement, ce contrôle a posteriori par l'administration est supprimé (Code du Travail - l'article. L 6224-5 est abrogé. Il stipulait que la mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative). Nous y reviendrons.

¹⁹ compatibles avec le système LHÉA.

²⁰ De fait, elles proviennent de deux sources d'information : il y a les données « Cerfa » qui figurent sur le formulaire du même nom, document administratif officiel qui matérialise le contrat et qui est signé par les différentes parties – il y a également celles liées aux documents justificatifs nécessaires à l'enregistrement (les données hors Cerfa) (Voir l'exemplaire de Cerfa et la notice précisant les documents à joindre proposés en annexe.

²¹ la loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État, accorde aux régions une compétence de droit commun pour la mise en œuvre des actions d'apprentissage et de formation professionnelle continue. Il leur revient désormais d'élaborer, en toute autonomie, leur politique de formation et d'apprentissage, de définir leurs propres priorités, d'arrêter librement le choix de leurs actions et le mode de conventionnement avec les organismes de formation. Confirmation par la loi du 20 décembre 1993.

données en provenance d'Ari@ne ou à partir de bases de données des chambres régionales consulaires.

Cette information sur le jeune, l'entreprise, le contrat, est complétée au cours de l'année de formation : la Région ou l'organisme chargé de la gestion des primes réalise une demande de renseignements directement auprès des CFA et des entreprises qui ont accueilli des apprentis. Il s'agit ici de repérer les changements de statut ou de dénomination d'entreprise, et du côté de la formation, les absences éventuelles de suivi des cours²². Surtout, il convient de repérer les ruptures de contrat, et dès lors d'en connaître la date et le motif. En effet, certaines primes pourront ou non être versées en totalité ou en partie selon la date à laquelle est intervenue la rupture, selon l'initiateur de cette rupture (jeune / entreprise) et selon le motif²³.

I.2.2. Limites et difficultés techniques d'une connaissance approfondie de l'apprentissage

Ce système actuel d'information sur l'apprentissage pose un certain nombre de problèmes quand on s'intéresse aux conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage.

1) La rupture ne fait pas partie du champ de l'enquête SIFA

Les données qui alimentent la base SIFA concernent des effectifs d'apprentis présents au 31 décembre de l'année dans les CFA de France métropolitaine et des DOM- TOM.

Le recueil des données est volontairement centré sur un aspect formation, l'unité de référence étant « *un apprenti qui a signé un contrat* ». L'objet est ici de connaître le stock d'apprentis à un moment et les caractéristiques de la formation suivie.

Plus encore, si le choix de la date d'enquête du 31 décembre permet d'avoir des effectifs d'apprentis stabilisés, c'est une vision synchronique, en coupe qui ne permet en aucun cas :

²² Celles-ci sont au-delà d'un certain seuil sanctionnées par une réduction ou une annulation de certaines primes pour l'employeur. Le jeune apprenti est en effet sous la responsabilité de l'entreprise même quand il est en formation en centre.

²³ Les différences régionales sont notables.

- de cerner les apprentis qui ont déjà rompu leur contrat (notamment dans les deux premiers mois de la période d'essai, et ils sont nombreux), et qui sont ou qui ne sont plus présents dans les CFA²⁴,

- ni les apprentis qui quitteront l'apprentissage après le 31 décembre,

- ni les apprentis qui signeraient un contrat après cette date du 31 décembre et qui pourraient rompre ce contrat ultérieurement.

On pourrait alors envisager la réalisation de prises de vue répétées dans le temps et la mise en œuvre d'un système de décompte. Cette méthodologie n'est pas envisageable au niveau national car les données identifiant les apprentis (nom, prénom, etc.) sont disponibles au seul niveau académique.

Par ailleurs, il faudrait modifier l'unité de référence qui guide la collecte des données : un apprenti qui a signé un contrat toujours en cours de validité. Cette unité comprend donc les jeunes ayant rompu un contrat mais qui, de par la loi, peuvent encore être considérés comme apprentis du CFA²⁵.

En conséquence, si ces données permettent incontestablement une très bonne connaissance des caractéristiques personnelles du jeune et de la formation suivie, elles ne permettent pas le repérage de la rupture (Demongeot, Leprevost, 2009). Du point de vue de notre problématique, elle ne pourrait être mobilisée qu'en complément d'une autre source d'information.

2) Incomplétude de l'information statistique dans Ari@ne

A l'heure actuelle, l'information relative aux contrats d'apprentissage signés contenue dans Ari@ne souffre de certaines faiblesses qui limitent l'exploitation possible de cette base dans l'analyse des ruptures et de leurs conséquences.

Deux problèmes s'avèrent particulièrement pénalisants pour notre démarche²⁶.

²⁴ Par la loi de novembre 2009 sur laquelle nous reviendrons ultérieurement en point IV-2, et dans le cadre de la sécurisation des parcours, les CFA ont la possibilité de garder pendant 3 mois des apprentis ayant rompu un contrat d'apprentissage, le temps de retrouver un autre contrat.

²⁵ Il est peut être envisageable de repérer les sorties de l'apprentissage, c'est-à-dire les jeunes qui ne sont plus dans les effectifs des CFA. Cela reste impossible pour les ruptures de contrat d'apprentissage, tel que les changements d'employeur.

²⁶ Divers autres problèmes existent. Si les défaillances internes de départ ont été solutionnées, il demeure un problème d'auto contrôle qui se matérialise par le fait que le non renseignement de certaines variables ne bloque pas pour autant l'enregistrement du contrat. On se trouve ainsi parfois confronté à une accumulation de données incomplètes, peu fiables et dès lors peu exploitables.

a) Une méconnaissance du nombre de contrats réellement signés

Toutes les unités des chambres consulaires ne passent pas encore par l'application Ari@ne. Au moment où démarrait cette étude (fin 2010), environ 80% des CCI, 50% des chambres des métiers et peu de chambres d'agriculture étaient effectivement connectées.

Ce constat trouve différentes explications :

i- Si un accord de partenariat entre l'Etat, les chambres consulaires et les régions, pose le principe de l'utilisation d'un système qui permet de faire l'interface avec Ari@ne, de fait, il n'y pas ici d'obligation au sens strict.

ii- Aucun financement spécifique n'a été prévu de l'Etat vers les chambres pour créer et mettre en place le système d'interface. En fait, l'Etat paye la base de données et le site (Ari@ne). Les consulaires doivent adapter leur système d'information pour le rendre compatible avec Ari@ne. Les Chambres passent souvent par un prestataire extérieur pour créer cette application. Toute modification entraîne donc un surcoût, toute mise à jour est payante. Pour certaines chambres un réel problème de financement peut se poser.

iii- Enfin, le partenariat d'échange d'information met en relation des institutions très diverses. L'Etat (via la DGEFP et les DIRECCTE) entre en lien avec des institutions spécifiques que sont les chambres consulaires : *« Le Président des CCI est indépendant. Il est élu, même s'il administre un établissement public et administratif. Il a des comptes à rendre à ses électeurs. Il doit les ménager et comprendre parfois leur mécontentement vis-à-vis d'un interlocuteur particulier qu'est l'Etat, avec qui il a des relations parfois tendues,... mais aussi parfois cordiales ».*

La perception qui en ressort est souvent celle-ci : *« Dans le cas des contrats d'apprentissage, on a surtout l'impression qu'on a mis la charrue avant les bœufs. On a changé le système alors même que le cadre technique n'était pas construit ».*

De fait, quand il s'agit d'estimer le nombre de contrats signés, les informations connues de la DGEFP et des DIRECCTE, exploitées et publiées par la DARES²⁷, sont pour le moment issues très majoritairement - pour 70% environ - des comptages des contrats « papiers » réalisés par les Unités Territoriales²⁸. (Publication DARES de février 2011 sur des effectifs apprentis de 2009).

²⁷ Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

²⁸ A la demande de la DARES, les UT comptent « à la main » les contrats signés. Cette procédure de remontée d'informations issues du comptage des contrats « papier » signés avait été mise en place de manière ponctuelle, le temps que l'ensemble des chambres consulaires soit effectivement raccordée au système Ari@ne. La circulaire précise bien que *« la transmission des CERFA « papier » sera supprimée dès lors que le système d'information cible sera opérationnel »* - Circulaire de la DGEFP n°2006-25 du 24 août 2006.

La DARES n'utilise que très partiellement les données issues d'Ari@ne parce qu'elles ne sont pas représentatives : « *Quand on aura autant de contrats par Ari@ne que de contrats papier, alors on pourra considérer que la base est représentative*²⁹ ».

Les exploitations fines de la DARES, sont réalisées à partir des remontées « papier » saisies dans un délai de 24 à 36 mois au niveau national. Pour les exploitations régionales, des bases de données totalement anonymes sont transmises et mises à disposition des DIRECCTE. Cette information régionale est parfois quasi inexistante, ou plus encore non exploitée, pour cause de non représentativité des informations.

b) Un renseignement imparfait des ruptures de contrat

Les problèmes d'estimation du nombre de contrats enregistrés rejaillissent logiquement sur le nombre estimé de ruptures. Les dysfonctionnements repérés précédemment s'appliquent tout autant à l'enregistrement de la signature d'un contrat qu'à l'enregistrement de sa rupture³⁰. Mais plus encore :

i. Il n'y a pas d'obligation stricte à renseigner la rupture

L'enregistrement de la rupture n'est pas lié à une obligation ; il n'y a pas de responsabilité juridique pour les chambres consulaires dans l'enregistrement de la rupture.

Il y a obligation d'enregistrement informatique dès lors qu'il y a connaissance de la rupture, mais il n'y a pas de responsabilité juridique dans le sens où « *quelqu'un d'autre (que la chambre consulaire) peut faire cet enregistrement : on connaît la rupture au même titre que l'entreprise, que le CFA. On sert plus à redispacher l'information auprès du CFA, copie au jeune, à l'entreprise, à la région, à la DDTEFP,*

²⁹ En témoignent les précisions contenues dans l'encadré n°3 de la dernière publication de la DARES sur les effectifs d'apprentis (Sanchez R., 2011a, p.7) : « *La procédure de collecte par la DARES de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué : en 2009, le décompte des nouveaux contrats continue à s'appuyer sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des DIRECCTE, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie pour partie sur les données issues de la saisie des conventions d'embauche centralisées par la DARES et pour partie sur la base de données issue d'Ari@ne. À terme, la base issue d'Ari@ne sera à la source de la totalité des traitements des données (décompte mensuel et exploitations statistiques détaillées)* ». On peut donc remarquer que dans ce dernier bulletin de la DARES aucune présentation sur le système Ari@ne et sa représentativité statistique n'est abordée.

³⁰ Le manque d'information sur les signatures de contrat pose problème dans le sens où il peut ne pas y avoir de vérification possible de la validité du contrat au regard d'une rupture pour un précédent contrat d'apprentissage signé. Ainsi, un apprenti ne peut commencer (et signer) un second contrat avant l'échéance officielle d'un premier contrat que dans le cas où ce premier contrat s'est conclu par la signature d'une rupture de contrat dûment enregistrée. Cette vérification fait partie de la mission de vérification de la validité du contrat de la DIRECCTE (et au préalable de la chambre consulaire qui doit attirer l'attention du risque de non validation par les services de l'Etat).

au SAIA, caisse de retraite... On a une fonction de mise à jour de la base informatique ».

De fait, concernant les ruptures, l'information des différents acteurs (Chambres consulaires, CFA, DIRECCTE, entreprise parfois) est très indirecte : « *En fait stricto-sensu, il n'a pas d'obligation de nous informer de cette rupture. En fait la déclaration de rupture se fait pour d'autres motifs que la rupture en elle-même. Un, cette information est nécessaire si le jeune veut résigner un autre contrat d'apprentissage. Deux, elle peut être importante aussi pour l'entreprise pour le versement des primes liées à l'embauche d'un apprenti mais alors là parfois, il vaudrait mieux ne pas le dire pour toucher cette prime. Trois, à l'inverse c'est pour que la région ne paye que les employeurs qui y ont vraiment droit. Quatre, maintenant avec les problématiques du décrochage, c'est pour savoir où est le jeune* ».

ii. Il n'y a pas de formulaire de rupture standardisé

Dans le nouveau Cerfa d'enregistrement d'un contrat signé, il n'y a pas de place pour renseigner la rupture d'un précédent contrat.

Plus encore, il n'y a pas de Cerfa spécifique de rupture, pas de formulaire ad hoc. Paradoxalement, on trouve facilement un formulaire de rupture sur de nombreux sites dont ceux des chambres consulaires. Mais à bien y regarder, ces formulaires sont différents. De fait, chaque chambre consulaire, chaque unité d'une même chambre consulaire, chaque branche professionnelle « *a pris l'habitude de demander des choses en propre, quelquefois en relation avec les exigences de la Région pour le versement des primes d'aide aux entreprises* ».

Juridiquement, seuls quatre motifs doivent obligatoirement figurer sur le formulaire rupture : rupture dans les deux mois (période d'essai), rupture d'un commun accord, rupture sur décision des Prud'hommes, rupture après obtention du diplôme. Les autres motifs ne sont pas pris en compte, semblent ne pas avoir de sens.

iii. Le renseignement de la rupture de contrat dans Ari@ne n'a pas été prévu, ni son motif

L'absence d'information sur les ruptures au sein du système d'information Ari@ne est donc conséquente : l'information n'est pas normée, elle suit un circuit opaque et fragile.

Ce fait est parfaitement reconnu par la DARES qui exploite les données : dans plusieurs publications, cette absence de possibilité de publication et d'analyse de données est clairement explicitée. Ainsi, on peut lire dans Abriac et alii : « *Il n'existe pas à l'heure actuelle de suivi régulier des ruptures de contrat d'apprentissage* » (2009, p. 59). Dans d'autres publications, il n'est simplement pas fait référence aux ruptures.

3) Richesse, fiabilité et limites des données de gestion PREA

a) Richesse et fiabilité des données recueillies

Les données des bases liées à la gestion des primes régionales aux employeurs d'apprentis sont de très bonne facture.

i. La fiabilité des données tient à plusieurs facteurs :

- les informations sont directement collectées à la source à partir d'un protocole de recueil fortement structuré, et l'échange d'informations implique l'ensemble des acteurs de l'apprentissage (chambres consulaires, CFA, entreprises).
- le travail s'effectue dans la proximité (avec le CFA et l'entreprise) et le nombre limité de contrats suivis permet une veille resserrée. Il y a de la « *relation humaine derrière certains échanges parce qu'on finit par connaître le CFA, voire même certaines entreprises* ». Des liens peuvent ainsi se créer entre les services régionaux et/ou le prestataire de celui-ci (à condition que la relation soit pérenne) et les CFA, les chambres consulaires : « *on a un peu toujours les mêmes personnes au bout du fil* ».
- il y a une réelle volonté de renseigner les données de la part des services régionaux et / ou du prestataire de gestion ; les relances sous quelque forme que ce soit sont nombreuses : « *c'est notre mission, nous sommes prestataires de services, derrière notre intervention, il y a de l'argent public distribué, on doit pouvoir rendre des comptes* ».
- parce que les dispositions réglementaires qui régissent le versement des primes intègrent explicitement les incidences des ruptures de contrat sur le paiement des aides (non ouverture de droit, montant de l'aide minoré, émission de titre de recettes) ; les entreprises bénéficiaires ou candidates sont attentives elles aussi en très grande majorité (« *à l'exception de celles qui n'auront rien* ») à notifier l'information directement aux services du Conseil régional en cas de rupture du contrat.

Parce que l'information est génératrice d'un « retour » – ici en l'occurrence monétaire – l'incitation est forte pour les acteurs à alimenter correctement les variables à renseigner.

ii. Une large couverture du champ de l'apprentissage

Comme indiqué plus haut, les informations couvrent un spectre très large : l'apprenti, l'entreprise, le contrat, la formation, le maître d'apprentissage. La

rupture est particulièrement bien renseignée, de manière directe (motif, date, initiative de la rupture), mais aussi de manière plus indirecte³¹.

Par croisement des données et requêtes, on peut obtenir des informations précises et originales comme par exemple savoir l'acteur qui a renseigné cette variable rupture³².

b) Limites des données recueillies

Si incontestablement les données des bases régionales liées au versement des PREA permettent de cerner pour un jeune et pour une entreprise, une rupture, ses dates et motifs, quelques remarques sur la qualité de ces données sont à relever.

- Premièrement, la temporalité de l'enregistrement est à préciser. La codification est axée sur celle d'un contrat et non d'un apprenti. Tout retard dans l'enregistrement par les Chambres consulaires des contrats, tout retard dans les échanges d'information à l'issue de la formation entre le prestataire de gestion et l'entreprise, ont un impact sur la qualité de la base de données.

Les Régions fonctionnent par campagne (de septembre à juin). De fait, les bases de données des contrats d'une campagne peuvent – doivent - être alimentées pendant plusieurs années pour collecter l'information sur l'ensemble des événements concernant le suivi dans le temps d'un contrat d'apprentissage. Ce recensement par

³¹ Il est possible de repérer les suites de contrats rompus et le parcours d'un jeune dans l'apprentissage. En effet les changements de contrat pour un même apprenti sont repérés par des codes spécifiques sur les Cerfa

- . type 11 : 1er contrat conclu
- . type 21 : nouveau contrat chez le même employeur
- . type 22 : nouveau contrat chez un autre employeur
- . type 23 : nouveau contrat chez un autre employeur suite à rupture
- . type 31 : modification de situation juridique de l'employeur
- . type 32 : prolongation due à un handicap
- . type 33 : prolongation suite à l'échec à l'examen
- . type 34 : autre (changement de CFA, de maître d'apprentissage,...)

Selon la nature de ce changement, la prime sera versée totalement, partiellement ou pas du tout. Mais, notre interlocuteur nous précise rapidement que « *souvent ce point, ce code est mal renseigné par les chambres consulaires* ».

³² Toujours sur le cas du Nord - Pas de Calais, les deux principaux acteurs sont ici le Conseil régional et son prestataire (entre 38 et 50% selon les campagnes), puis le CFA (entre 20% et 35% des cas). Ces écarts de pourcentage sont liés au fait que dans les campagnes anciennes, ce sont les relances du CR ou de son prestataire qui permettent de renseigner la base. On doit noter la part très faible des renseignements issus des organismes d'enregistrement des contrats.

campagne peut être particulièrement handicapant pour l'enregistrement correct des ruptures de contrat³³.

- Plus encore, les données sont restreintes aux contrats du secteur privé et aux seuls employeurs de la région au sens du territoire (Gref Bretagne, 2009).

Ainsi, le contrat d'un apprenti inscrit dans un CFA d'une autre région mais dont l'entreprise est localisée dans la région sera repéré dans la base. Au contraire, le contrat d'un apprenti inscrit dans un CFA de la région mais dont l'entreprise est positionnée dans une autre région ne sera pas connu de la base régionale.

- Parce que les critères d'attribution des primes varient d'une région à l'autre, les variables renseignées et leurs modalités sont différentes d'un territoire à un autre³⁴. Ceci est particulièrement sensible pour les motifs de rupture dont la liste n'est pas commune aux Régions. Il n'y a donc pas d'agrégation possible des données pour une analyse nationale.

- La dernière limite tient à la faible valorisation, la faible diffusion que l'on doit constater de cette source d'information. Le contexte actuel (mise en place du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles - CPRDF) peut sans doute inverser cette tendance.

I.2.3. Evolutions du système d'information sur l'apprentissage et préconisations

Le système d'information national sur l'apprentissage décrit précédemment est en cours d'évolution. Ces évolutions concernent l'enregistrement des contrats d'apprentissage mais aussi le repérage des ruptures tout particulièrement au niveau régional.

³³ Sur l'exemple du Nord - Pas de Calais, il apparaît ainsi que 6 mois après la fin d'une campagne le taux de connaissance des ruptures est de l'ordre de 60% (en novembre de l'année n pour une campagne de septembre année n-1 à juin année n), 18 mois après la fin de la campagne (juin de l'année n+1), ce taux est de 85-90%. Des informations peuvent ainsi être renseignées sur une période de 3 ans.

³⁴ La PREA (Prime régionale pour l'emploi d'un apprenti) est versée sous conditions.

Elle est composée :

- d'une aide de base forfaitaire annuelle (dite aussi indemnité compensatrice forfaitaire) modulable selon l'existence et les caractéristiques d'une rupture de contrat
- d'une majoration ou « bonification apprenti » liée aux caractéristiques de cet apprenti (âge, sexe, niveau, spécialité de formation, métier préparé, certification préparée, situation avant l'entrée en apprentissage – DE, jeune soutenu par la ML, etc.) à laquelle peut s'adjoindre des aides complémentaires (souvent liées au niveau de l'apprenti).
- d'une majoration « entreprise » liée à ses caractéristiques (taille) ou encore à la participation des maîtres d'apprentissage à des réunions de formation, d'information, etc.
- de l'existence d'absences injustifiées en CFA et ou en entreprise et de leur importance.

1) Des perspectives encourageantes du côté de l'enregistrement des contrats d'apprentissage ?

Incontestablement, les limites pointées envers le système Ari@ne sont en train d'évoluer, sous l'impulsion de trois éléments.

a) Le raccordement des chambres consulaires au système Ari@ne s'intensifie

« On estime le temps d'appropriation nécessaire avant une adhésion pleine à 3 ans environ. Nous y sommes presque ! En guise de comparaison, on peut signaler qu'il a fallu 2 ans environ pour que 42 OPCA qui gèrent les contrats de professionnalisation entrent totalement dans l'interface. Pour les 360 chambres consulaires... ».

b) La mise en place de démarches qualité dans les chambres consulaires

Au sein du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie par exemple, la nécessité de modification informatique a bien été perçue et la création d'un outil national de gestion est en cours. Plus encore, un processus d'harmonisation des procédures est mis en place. En effet, il s'avère que selon les chambres consulaires, les pièces demandées pour la constitution du dossier d'enregistrement du contrat pouvaient être différentes (même si cela intervenait dans le cadre de la mission d'interface)³⁵.

c) Un nouveau cadre en dessein : la dématérialisation de l'enregistrement des contrats

Lors des Ateliers de l'apprentissage et de l'alternance (novembre 2009), un certain nombre de propositions ont été avancées pour le développement de la dématérialisation de l'enregistrement des contrats d'apprentissage³⁶.

³⁵ « On ne demandait pas les mêmes documents dans toutes les CCI. Cela ne posait pas de problème avant, il y avait simplement des différences dans la constitution des dossiers, dans l'information capitalisée. Par exemple, certaines CCI demandaient le CV du jeune alors que ce n'était pas obligatoire, ou encore une copie de la carte vitale, et ce n'est pas non plus obligatoire, ou bien encore copie de la carte identité et ce n'est toujours pas obligatoire... Maintenant on a une responsabilité juridique et une liste de documents précis pour pouvoir enregistrer le contrat. Il y a donc nécessité à harmoniser les pratiques par rapport à ce qui est demandé par la loi ».

³⁶ Le constat est fait que « l'extranet Ari@ne assure actuellement la transmission dématérialisée d'une part croissante des contrats d'apprentissage entre organismes intermédiaires, services de l'État et, dans le cas de l'apprentissage, Conseils régionaux ». Les propositions ciblent deux orientations complémentaires : la saisie directe en ligne du Cerfa et le suivi du devenir du contrat. « Cette dématérialisation et ce transfert automatisé des données doivent être complétés en amont par une saisie assistée du Cerfa par les usagers (télé déclaration par les employeurs et salariés) et, en aval, par un système de suivi du devenir du contrat (décisions de l'organisme intermédiaire et de l'autorité administrative). La saisie assistée du Cerfa (renseignement automatisé de certaines

Ces propositions ont trouvé écho dans la décision prise par Laurent Wauquiez, à l'occasion de la remise du rapport d'Henri Proglie le 10 décembre 2010, de créer rapidement un « *portail unique de l'alternance qui ne donnera pas uniquement accès à une bourse de l'emploi en alternance, mais permettra également la télé-déclaration par les entreprises* ».

Le mouvement est confirmé dans le dossier de presse lié au déplacement du Chef de l'Etat à Bobigny le 1^{er} mars 2011 qui détaille que le portail de l'alternance³⁷, outre sa fonction d'activateur d'allocation de contrat d'apprentissage entre jeune et entreprise, aura pour mission la saisie en ligne des formulaires Cerfa (pour le contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) et la transmission automatisée de ces formulaires aux organismes intermédiaires (chambres consulaires et OPCA pour les contrats de professionnalisation)³⁸.

La proposition de loi de Messieurs Cherpion, Perrut et Tougourdeau, à l'origine de la loi de juillet 2011 sur le développement de l'alternance, semblait devoir inscrire dans le marbre cette décision. En effet, dans son article 2, elle préconisait le passage à un service dématérialisé pour le développement de l'alternance avec la double fonction de mise en contact de l'offre et de la demande de contrat mais aussi de la saisie en ligne.

La loi n'a pas entériné cette proposition³⁹. Pour autant, l'idée est bien présente et structurera certainement à terme l'enregistrement des contrats d'apprentissage et sans doute par là même celui des ruptures. Cette nouvelle configuration apportera-t-elle la fiabilité et l'exhaustivité qui fait actuellement défaut à Ari@ne ? Ce n'est cependant pas garanti !

données, blocages et alertes sur certains champs...) pourrait être complétée par un conseil en ligne (« hot line ») fourni par les organismes intermédiaires ». Dans un deuxième temps, cette dématérialisation et cette automatisation pourraient être étendues aux procédures de demande d'aides.

³⁷ Qui repose sur un partenariat entre l'Etat et les différents organismes comme Pôle emploi, les réseaux des chambres consulaires, du Médef – Mouvement des entreprises de France- , de la CGPME – Confédération générale des petites et moyennes entreprises - et des UPA - Union professionnelle artisanale - ainsi que du Centre Info.

³⁸ On peut ici faire la remarque que la transmission des données au Ministère de l'emploi (DGEFP au niveau national et Direccte en région) n'est pas mentionnée. Faut-il y voir un oubli ou une omission volontaire ?

³⁹ Elle confirme simplement dans un article 4 la création d'un service dématérialisé favorisant le développement de l'alternance centré sur une fonction de mise en relation de l'offre et de la demande, confirmant ainsi le format du « Portail de l'alternance ».

2) Repérer la rupture de contrat d'apprentissage par le suivi de la taxe d'apprentissage ?

Les montants de la taxe d'apprentissage versés par les entreprises ne font l'objet d'aucun contrôle direct des services de la DGEFP. Il s'agit en effet d'une taxe parafiscale soumise au contrôle des services fiscaux.

Les déclarations fiscales des entreprises se font par rapport à leur situation au 31 décembre de l'année concernée. C'est donc au mieux la situation à cette date, qui est prise en compte dans le cas de la sincérité de la déclaration. La rupture d'un contrat d'apprentissage postérieure à cette date est donc sans effet sur le montant de la taxe versée, dans le cas où l'apprenti était supposé terminer son contrat avant la fin de l'année suivante.

L'information dont disposent les services du travail et de la formation professionnelle provient des déclarations que leur adressent les Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) à la fin de chaque exercice annuel. Cette information repose sur le total des sommes perçues et redistribuées mais ne peut en aucun cas être rapprochée des entreprises qui versent et / ou ont recours à l'apprentissage. Les OCTA sont actuellement au nombre de 180 dont les principaux dépendent des organismes consulaires (Les OCTA des chambres de commerce collectent environ la moitié du total de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises).

L'imprécision des données disponibles rend impossible le contrôle du respect de l'ancienne législation, qui prévoyait une sanction consistant en une augmentation de la TA de 0,1% de la masse salariale pour les entreprises de 250 salariés et plus, qui n'atteignaient pas le seuil des 3% de contrats en alternance.

L'actuelle législation en débat au parlement, fondée sur une augmentation de ce seuil et opérant un système de bonus/malus, repose sur la théorie des incitations économiques dont l'effet n'a pas jusqu'alors été contrôlé : environ 80% des grandes entreprises ne respectaient pas ce seuil sans qu'il soit possible de savoir si elles payaient la sanction due.

Les changements législatifs récents vont-ils modifier cette donne ? En effet, l'article 11 de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, modifie les dispositions suivantes : il abroge l'article L6224-5 du Code du travail⁴⁰. Il crée l'article L6252-4-1 qui stipule que « *sans préjudice des prérogatives de l'administration fiscale résultant de l'article 230 H du code général des impôts, les agents chargés du contrôle de la formation professionnelle continue en application de l'article L. 6361-5 du présent code sont habilités à contrôler les informations déclarées par les entreprises aux organismes*

⁴⁰ La mission d'enregistrement confiée aux chambres consulaires est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'autorité administrative. Vu plus haut.

collecteurs de la taxe d'apprentissage mentionnés aux articles L. 6242-1 et L. 6242-2 au titre de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévue à l'article 230 H du code général des impôts, selon les procédures et sous peine des sanctions prévues au chapitre II du titre VI du livre III de la présente partie. Aux fins de ce contrôle, les entreprises remettent à ces agents tous documents et pièces justifiant le respect de leur obligation. A défaut, les entreprises versent au comptable public, par décision de l'autorité administrative, les sommes mentionnées à la seconde phrase du V de l'article 230 H du code général des impôts. Ce versement est recouvré conformément à l'article L. 6252-10 du présent code ».

On voit donc bien que le cadre national actuel d'enregistrement et de collecte de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage signés est en devenir. Au niveau régional, un autre facteur de mutation importante est en cours : l'évolution des systèmes de gestion des primes aux employeurs d'apprentis décrits précédemment.

3) Système d'information sur l'apprentissage : vers une autonomie des régions ?

- a) Mise en place de systèmes et d'outils d'aide à l'analyse et à la décision en matière d'apprentissage

Les bases de données liées au versement des PREA possèdent l'avantage de regrouper au sein d'une source d'information unique les caractéristiques de l'ensemble des contrats signés et éventuellement rompus par les entreprises régionales, qu'elles soient éligibles ou non au bénéfice des PREA. Ce bénéfice est déterminé dans un second temps au regard des caractéristiques et du déroulement du contrat. Cette source d'information est exhaustive, évolue en dynamique et est individualisée : chaque enregistrement correspond à un contrat, signé entre un employeur identifiable et un apprenti identifié.

Les acteurs régionaux ont trouvé dans ces bases de gestion des PREA, matière à la construction d'outils d'aide à l'analyse et à la décision en matière d'apprentissage. Il s'agit de contribuer à instrumenter les différents acteurs impliqués dans le développement de l'apprentissage (Etat, Région, partenaires sociaux, chambres consulaires...). Des démarches sont entreprises actuellement au niveau des régions pour formaliser cette réflexion.

On assiste ainsi, à partir des PREA, à la constitution et au développement de bases de données qui visent à la connaissance générale de l'apprentissage, à travers une perception précise des pratiques des entreprises régionales et des parcours des apprentis. Le cas le plus emblématique et le plus avancé semble être la réalisation pilotée par l'Oref Languedoc-Roussillon depuis 2008. Leur « *outil de suivi et*

d'analyse de l'apprentissage » prend directement appui sur les données du fichier de gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) (Bousslimani, 2011 ; Li, 2010).

Ce cadre ainsi créé offre la possibilité de réaliser, outre des analyses de stock, des analyses de flux, mais aussi de concevoir des approches longitudinales, car la base est alimentée en continu.

L'application de requêtes sur cette construction permet d'analyser trois dimensions originales :

- Les modalités d'usage de l'apprentissage par les entreprises,
- Les ruptures de contrat, le séquençage des ruptures de contrat selon une grille temporelle⁴¹, et in fine l'érosion des effectifs d'apprentis,
- Les parcours-type d'apprentis lorsque ces derniers effectuent plusieurs passages dans le dispositif (avec rupture ou pas).

Ce type d'initiative dans la construction d'une source d'information fiable, complète, autonome et indépendante des autres sources d'information partielles sur l'apprentissage, devrait se développer.

- b) Le CPRDFP : une incitation au développement d'outils de connaissance de l'apprentissage

Les possibilités offertes par les nouvelles technologies et le développement des systèmes de gestion de l'information favorisent la mise en place de systèmes de gestion globaux intégrés de l'apprentissage. A cela s'ajoute une nécessité politique liée à la mise en place des CPRDFP.

- i. L'apprentissage : un axe privilégié de travail au niveau régional dans le cadre du CPRDFP

Aux termes de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie (article L. 214-13 du code de l'éducation), le PRDF - Programme Régional De Formation - devient le CPRDFP. Il est élaboré par la Région au sein du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) sur la base des documents d'orientation présentés par le

⁴¹ Cas 1 : rupture précoce pendant les vacances scolaires et avant la première rentrée scolaire.

Cas 2 : rupture au 1er trimestre (fin période d'essai en entreprise – fin 1ère période d'évaluation en CFA).

Cas 3 : rupture après le 1er trimestre et avant la fin de la première année.

Cas 4 : rupture après session d'examen.

Cas 5 : rupture pendant période de vacances entre 2 années scolaires.

Cas 6 : rupture après la première année scolaire.

président du Conseil régional, le représentant de l'État dans la région, l'autorité académique et les organisations d'employeurs et de salariés.

Si le CPRDFP concerne l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle, toutes voies de formation confondues⁴², il vaut surtout schéma pour l'apprentissage⁴³ et l'impacte directement à travers deux leviers d'actions :

- Le CPRDFP comprend un volet sectoriel, qui fixe les enjeux sectoriels de formation professionnelle définis avec les branches professionnelles et leurs représentants paritaires, et ce en concordance avec les enjeux des territoires. Or, le champ de l'apprentissage est sensible aux effets sectoriels pour le nombre de contrats signés, la concentration des contrats signés, ou encore le taux de rupture, voire les motifs de rupture (Cart et alii, 2007).

- Des COM (Contrats d'Objectifs et de Moyens) reprennent les objectifs opérationnels du CPRDFP de façon spécifique par volet sectoriel et / ou par volet thématique. Une précédente vague de COM (2005 – 2009, prolongés sur 2010) a déjà été mise en place. Vu l'importance de l'apprentissage au regard des enjeux de formation et des enjeux de partenariat des institutions impliquées dans le CPRDFP⁴⁴, celui-ci est à nouveau porté par des COM spécifiques. A l'heure actuelle, plus d'une douzaine ont été signés⁴⁵. Certains n'évoquent que des éléments et orientations transversales sans précision budgétaire ou des indicateurs chiffrés (Poitou-Charentes), d'autres précisent les ambitions et les objectifs⁴⁶ (Languedoc-Roussillon).

ii. L'évaluation des politiques publiques inscrite dans la Loi

Selon les termes de la loi du 24 novembre 2009, le suivi et l'évaluation du CPRDFP sont assurés par le CCREFP avec l'appui de différentes institutions (Observatoires Régionaux Emploi - Formation, CARIF-OREF⁴⁷, etc.), selon des modalités générales

⁴² Le CPRDFP a vocation à coordonner la carte des formations toutes voies confondues, il définit les priorités relatives à l'information, à l'orientation et à la validation des acquis de l'expérience. Il a une vocation opérationnelle (articulation des différentes voies de formation professionnelle, de leurs moyens respectifs en identifiant les marges de manœuvre de chaque partenaire).

⁴³ Mais aussi les formations sanitaires et les formations sociales, les enseignements artistiques.

⁴⁴ L'apprentissage implique l'ensemble des acteurs appelés à travailler ensemble au sein du CPRDFP. Il est donc vu comme le lieu privilégié de mise en pratique de l'exercice. Il cristallise tous les aspects bénéfiques mais aussi les points de tension liés à cette gestion qui lie plusieurs partenaires.

⁴⁵ Les COM « Apprentissage » des autres régions ne devraient pas trop tarder, une note de la DGEFP (2001) ayant précisé la déconnection temporelle entre les signatures des CPRDFP et le COM, avec demande aux préfets d'encourager la signature des COM pour fin juin 2011.

⁴⁶ Dans son article 1, le COM sur l'apprentissage du Languedoc-Roussillon liste un certain nombre d'objectifs quantitatifs sur des actions ciblées. Il est ainsi spécifié que les différentes actions menées pour lutter contre les ruptures de contrat d'apprentissage devraient permettre de faire baisser ce taux de rupture « à 10 % soit un effet sur 1 000 contrats sur la période ». Dépêche AEF n°151010 du 3 juin 2011.

⁴⁷ Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur la Formation - Observatoire Régional Emploi Formation

définies par le Conseil National de la Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie (CNFPTLV).

Les missions de suivi et d'évaluation vont nécessiter de disposer d'indicateurs de suivi concernant la réalisation des objectifs définis. Plus encore, des indicateurs doivent être construits et mis à disposition du CCREFP. L'évaluation des COM apprentissage suit ce schéma.

Une note méthodologique du CNFPTLV (2011) sur laquelle les Oref semblent vouloir s'appuyer, apporte un certain nombre de précisions :

D'abord il est rappelé la priorité donnée à la définition, au suivi et à l'évaluation d'objectifs resserrés quantifiables.

Ensuite, un certain nombre d'indicateurs sont proposés pour figurer dans la maquette de bilan d'exécution. Si l'indicateur « taux de rupture des contrats » n'est pas retenu dans le volet « bilan d'exécution financier »⁴⁸, la problématique des ruptures figure en bonne place dans l'axe lié à la thématique de l'amélioration de la qualité du déroulement des formations dispensées. En plus du taux d'obtention de la qualification préparée, il faudra renseigner le taux de rupture des contrats dans les deux premiers mois et au-delà^{49 50}.

4) Quelques préconisations pour le développement d'une information fiable et complète de l'apprentissage

a) Un besoin croissant de données fiables et précises

Un constat s'impose : il devient nécessaire de disposer de sources de données fiables, complètes, mobilisables rapidement, qui capitalisent l'information sur

⁴⁸ Les bilans d'exécution financière des COM apprentissage s'appuient dorénavant sur cinq indicateurs :

- l'« effectif régionalisé d'apprentis » ;
- la « proportion de jeunes en apprentissage (effectifs) dans la population de jeunes de 16 à 25 ans » ;
- le « nombre régional d'entrées en apprentissage » ;
- le « nombre régional de places de formation par apprentissage existantes » ;
- la « proportion de jeunes concluant un contrat d'apprentissage dans l'ensemble des jeunes accueillis par les missions locales ».

Par ailleurs, un « indicateur ad hoc » pourra également être introduit pour « assurer un suivi de la représentation des publics de niveau IV et infra en apprentissage ».

⁴⁹ Des indicateurs spécifiques aux régions au nombre de deux pourront venir compléter les éléments chiffrés.

⁵⁰ Un regard appuyé sur cette annexe amène à constater quelques points sans doute marginaux, mais éclairants pour cette problématique : L'intitulé du tableau d'indicateurs à renseigner où figurent les taux liés à la rupture de contrat comprend une parenthèse : « sous réserve de la disponibilité des données » ; une définition du taux de rupture est indirectement proposée à travers la précision suivante : « les ruptures de contrat en application de l'article 62222-19 du code du travail (après obtention du diplôme) ne sont pas prises en compte ».

l'apprentissage. Le besoin de rationalisation, de fiabilisation, de réduction des incomplétudes dans les données disponibles - a minima sur la connaissance du nombre de contrats signés et sur le nombre de ruptures enregistrées - devient incontournable.

Outre l'objectif affiché de 600 000 contrats d'apprentissage signés en 2015 qu'il faudra vérifier, outre la mise en place des CPRDFP et des COM Apprentissage qui exige des phases d'évaluation des politiques et dispositifs mis en place, il faut ici faire référence à l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé entre les partenaires sociaux sur l'accès des jeunes aux formations en alternance et aux stages en entreprises⁵¹ :

- L'article 1 souligne que sera fixé, par un accord de branche, un objectif de progression des contrats en alternance, variable éventuellement selon la taille de l'entreprise, concrétisé par un bilan chiffré.
- L'article 7 porte explicitement sur la diminution des taux de rupture, notamment pour les branches pour lesquelles celui-ci est supérieur à 10 %. Il s'agirait alors d'engager une négociation en précisant les mesures retenues, plus particulièrement en matière d'amélioration de la qualité.

Ce cadre impose le besoin de connaître les ruptures, de suivre leur évolution, et peut-être d'en connaître les raisons. L'amélioration de l'information statistique sur l'apprentissage apparaît indispensable.

b) Données nationales et régionales sur l'apprentissage: l'ignorance mutuelle ?

Le cadre national actuel d'enregistrement et de collecte de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage signés connaît des imperfections. Il est cependant en mutation et la qualité de l'information pourrait s'améliorer si on pallie aux défaillances constatées.

Les cadres régionaux d'information offrent des données complètes, fiables et à fort potentiel de traitement mais de portée restreinte. Un enrichissement de la connaissance en région sur le champ de l'apprentissage est cependant en marche, impulsé par des innovations techniques et par le développement des pratiques d'évaluation des politiques publiques.

Même si les évolutions dans les systèmes d'information semblent concomitantes au niveau national et régional, le rythme de transformation au niveau décentralisé semble plus conséquent, plus rapide.

⁵¹ Du 7 juin 2011.

Le chercheur craint de discerner la mise en place à terme de deux niveaux d'information sur l'apprentissage un peu hermétique, imperméable avec d'un côté le niveau national, de l'autre le niveau régional.

Bien sûr, les institutions nationales (Ministère de l'Education nationale et Ministère de l'emploi) ont des relais en région (Rectorat, DIRECCTE...) et auront donc accès aux données. Plus encore, l'enchâssement des différentes institutions permet une remontée des données⁵² et un échange entre régions et nation. Pour autant, la place du niveau national dans la capacité d'analyse du champ de l'apprentissage et notamment des ruptures et de leurs conséquences pourrait être posée.

Plus encore, si les bases de données nationales restent dans l'impossibilité de fournir certains renseignements concernant l'apprentissage, cette régionalisation des données ne va-t-elle pas, de fait, correspondre à une mise à l'écart des institutions nationales dans l'approche de l'apprentissage ? Ne va-t-on pas vers des systèmes d'information s'ignorant respectivement ?

c) Préconisations

i. Associer Sifa et Ari@ne pour dépasser leurs limites respectives ?

En supposant que les logiques à l'œuvre pour améliorer le système Ari@ne se poursuivent, il est une proposition qui pourrait accroître la qualité de l'information nationale sur l'apprentissage.

En associant le suivi des effectifs apprentis en CFA (SIFA) et le suivi des contrats d'apprentissage (Ari@ne), ne pourrait-on pas dépasser leurs limites respectives et mieux appréhender l'apprentissage et notamment la rupture de contrat ? Dans la configuration actuelle, la réponse est sans équivoque, comme en témoignent ces propos tenus au sein de la DEPP : « *On a déjà essayé de comparer nos entrants avec les chiffres de la DARES, ils ne sont pas les mêmes. On ne peut pas croiser avec l'INE qui n'est pas indiqué dans la base Ari@ne* ».

Ce problème récurrent a été pointé par le CNFPTLV⁵³ dès 2007 sans qu'une solution n'y soit apportée : il « *serait souhaitable de pouvoir recouper les effectifs d'apprentis*

⁵² Les COM sont des outils d'action des CPRDFP, eux-mêmes pilotés par les CCREFP, dont les travaux sont articulés au niveau national avec ceux engagés par le CNFPTLV.

⁵³ Le CNFPTLV y dressait un constat plutôt négatif de l'information statistique sur l'apprentissage. « *Les demandes d'informations adressées aux acteurs de l'apprentissage (Régions, Entreprises, Centres de Formation d'Apprentis) sont à la fois nombreuses, répétées et souvent non coordonnées et les sources d'informations statistiques et financières disponibles sur le champ de l'apprentissage multiples, sans que, pour autant, il s'en dégage une vision d'ensemble claire. Poursuivant des finalités qui leur sont propres, elles opèrent le plus souvent une observation sur des champs et sous des angles distincts. Elles utilisent en outre des concepts et des identifiants qui ne sont pas toujours communs ni cohérents. En conséquence leurs résultats sont tantôt lacunaires, tantôt difficilement comparables* » (CNFPTLV, 2007, p1).

inscrits dans les établissements de formation avec ceux comptabilisés en entreprise - (à travers l'enregistrement des contrats d'apprentissage) - afin de mieux appréhender les parcours de formation et d'emploi des apprentis, notamment les ruptures de contrat suivies immédiatement de la conclusion d'un autre contrat d'apprentissage ou, à l'inverse, les abandons en cours de formation ».

Ainsi, le CNFPTLV proposait que le futur système d'information « cible apprentissage » d'exploitation du contenu des contrats d'apprentissage - le futur Ari@ne -, comprenne le numéro INE utilisé par l'enquête n°51, par l'enquête SIFA⁵⁴.

A ce jour, le recueil d'information sur l'apprenti et la formation d'une part, sur les contrats d'autre part, reste distinct, sans passerelle et ne permet pas en l'état actuel des choses, de cerner la rupture de contrat d'apprentissage. Une première préconisation serait de rendre opérationnelle cette proposition.

ii. La mise en place d'un observatoire national de l'apprentissage

Les acteurs régionaux mettent en place des outils qui vont leur donner une connaissance approfondie de l'apprentissage et dessiner ainsi un cadre mobilisable pour l'aide à la décision en matière de politiques publiques – dans le respect du cadre de la loi nationale bien sûr. Ils se dotent d'outils qui leur permettront un suivi, une évaluation des dispositifs en place.

Ces informations sont utiles pour l'orientation de l'action régionale et dans les échanges avec les instances nationales dans le cadre des transferts de fonds liées à l'apprentissage.

La tentation pourrait être grande pour les acteurs régionaux de faire vivre « *seulement en région* » les constats et enseignements tirés des informations statistiques et de leurs analyses.

Cependant, que ce soit en matière d'offre de formation ou en matière de conjoncture et de tensions sur le marché du travail (rapport offre / demande de travail), chaque territoire régional est imbriqué et impacté tant par ce qui se passe dans les régions voisines que par le niveau national.

Plus encore, la compréhension des logiques à l'œuvre dans la sphère de l'apprentissage régional pourrait trouver avantage dans la pratique d'échange sur les méthodologies et les résultats issus d'études sur les impacts, les effets de dispositifs mis en place avec en ligne de mire la mutualisation des bonnes pratiques.

Le chercheur trouve ici un intérêt à prôner un rapprochement des acteurs nationaux et régionaux en vue d'une meilleure connaissance de l'apprentissage.

⁵⁴ Cette modification devra être soumise à la Commission nationale des libertés individuelles (CNIL).

L'idée d'un observatoire peut être émise. Si l'intérêt des acteurs nationaux est de première évidence, il est peut-être moins flagrant pour les instances régionales mieux dotées. Il faut donc veiller à ce qu'elles discernent des retours et bénéfices à une telle participation.

Inséré, rattaché au CNFPTLV, cet observatoire serait un lieu d'échange d'information sur la diversité de l'apprentissage et sur la compréhension du positionnement de l'apprentissage dans le cadre plus global du marché du travail d'une part et du système éducatif d'autre part.

Ce premier chapitre a exposé les éléments qui ont motivé notre intérêt pour la question de l'analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage et a souligné les difficultés qui s'opposent à une analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage.

Le phénomène de la rupture de contrat a été particulièrement bien analysé ces dernières années. Des éléments d'insatisfaction sur la mesure et sur l'appréhension de cette rupture ont pu être confirmés (rupture de contrat / rupture de l'apprentissage...). Le taux de rupture, les motifs de rupture, les caractéristiques des jeunes rompants ou des entreprises impliquées dans les ruptures, ou encore les variables qui fragilisent le contrat d'apprentissage... tout cela est maintenant bien appréhendé.

Lorsque l'on capitalise l'information accumulée sur les deux dernières décennies, la récurrence des résultats s'impose. Pour dire les choses autrement, si l'on semble de mieux en mieux connaître la rupture de contrat, on retombe inexorablement sur les mêmes conclusions, les mêmes enseignements. On ne progresse plus vraiment dans l'analyse des ruptures de contrat d'apprentissage.

Une veille sur l'ensemble de ces points doit être incontestablement maintenue parce que le cadre de l'apprentissage évolue fortement (nous le verrons dans le dernier chapitre de ce rapport). Mais si l'on se doit donc de continuer à alimenter l'analyse des ruptures de contrat d'apprentissage, il nous semble essentiel, pour mieux appréhender le phénomène de la rupture, de déplacer le centre de gravité de l'analyse et de le centrer sur l'après rupture.

L'intérêt pour cette problématique se trouve confronté à des limites techniques que nous nous sommes attachés à préciser dans la seconde partie de ce chapitre.

Elles contraignent fortement la connaissance que l'on a des ruptures et de leurs conséquences. Et dans le cadre de cette étude, elles ont très largement déterminé notre méthodologie de travail pour recueillir l'information tant auprès des jeunes que des entreprises sur les parcours post rupture.

Ces limites techniques se matérialisent par une impossibilité à accéder à des sources d'information globales, complètes et fiables sur la rupture, sur les trajectoires qui suivent la rupture. D'une part, il n'y a pas de base d'information qui centralise les données sur le parcours post-rupture tant pour les jeunes que pour les entreprises. D'autre part, le repli sur des données qui renseignent la rupture et plus largement l'apprentissage se révèle inopérant.

L'état des lieux de l'information statistique sur l'apprentissage que nous avons réalisé, apporte en effet les enseignements suivants. L'information nationale permet d'étudier et de connaître l'apprenti et sa formation. Par contre, elle est entachée d'incomplétude pour le renseignement des contrats et de leur rupture. L'information générée au niveau régional en lien avec la gestion des primes versées aux employeurs d'apprentis, semble être à cette heure, la seule source fiable et opérationnelle, pour qui s'attache à connaître l'apprentissage, les contrats, les ruptures. Mais logiquement ces données sont spécifiques à chaque région.

Dans l'immédiat et par rapport à notre problématique, ces bases de données nationales et régionales s'avèrent donc incomplètes pour nous permettre de mener à bien une analyse des parcours post-rupture. Pour l'avenir, on peut cependant formuler les remarques suivantes.

L'évolution du système d'information national semble augurer d'une prochaine amélioration de la qualité des renseignements dans l'information collectée. Par ailleurs, certaines Régions ont déjà construit un système qui pourrait leur permettre de travailler en autonomie sur le champ de l'apprentissage.

Si la compétence dans ce domaine est bien régionale, le cadre législatif, qui régit le fonctionnement de l'apprentissage, est national. Ce sont bien des directives nationales (loi, décret), mais aussi la conjoncture nationale qui influencent les fondements de l'apprentissage ou son développement. L'Etat ne peut se priver d'une information statistique, qui lui permet de connaître précisément ce dispositif de formation et son impact en termes d'acquisition de certification ou en termes d'insertion. Plus encore, les Régions pourraient trouver intérêt à partager leurs méthodologies de travail, leurs constats. Le partenariat se développe d'ailleurs sur les territoires, dans le cadre des CPRDFP et des COM apprentissage. Il semble donc opportun à la fois de mettre en place des initiatives pour améliorer la qualité de l'information statistique disponible au niveau national et de favoriser les pratiques d'échanges sur ce champ entre Etat et Régions, mais aussi entre les Régions elles-mêmes.

II. LES CONSÉQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE SUR LES TRAJECTOIRES DES JEUNES

Le chapitre précédent a insisté sur la nécessité de comprendre ce qui se passe après la rupture, aussi bien pour le jeune, qui doit « rebondir » après cette rupture en modifiant son projet d'insertion, que pour l'entreprise qui peut réviser les modalités de renouvellement de sa main d'œuvre.

Il s'agit donc de cerner dans ce chapitre comment se passe « l'après-rupture » pour ces jeunes ayant choisi ou subi cet arrêt prématuré du contrat d'apprentissage.

Dans un premier temps, les constats issus de l'analyse statistique des suites de parcours des jeunes après la rupture du contrat d'apprentissage sont abordés. La seule source quantitative qui permet de disposer de données exhaustives sur le processus d'insertion des jeunes français sortant du système de formation, et donc aussi sur les suites de parcours des apprentis, est le système des enquêtes « Génération » du Céreq. L'exploitation de sa version « Génération 2004 », qui examine l'évolution des situations professionnelles des sortants du système éducatif en 2004 pendant leurs trois premières années de vie active, nous permet de présenter des résultats comparatifs entre le devenir des apprentis ayant été au terme de leur contrat et celui des apprentis l'ayant rompu. Précisons d'emblée que cette enquête considère comme « sortants » les jeunes n'ayant pas repris d'étude au cours de la première année ayant suivi la sortie de formation. De ce fait, elle « oublie » les apprentis ayant rompu leur contrat d'apprentissage initial et ayant signé rapidement un autre contrat et ceux ayant repris des études par voie scolaire. Elle s'intéresse donc uniquement aux jeunes « rompants » sans solution immédiate de retour en formation ; la définition de cette population est donc proche de la notion de « vrais rompants », qui sert de base à la distinction entre taux de rupture brut et taux de rupture net (cf. chapitre précédent).

L'analyse de l'enquête « Génération » permet également de mener une seconde approche comparative. Celle-ci met en regard l'avenir professionnel des apprentis et celui des jeunes issus de formation scolaire. Dans ce cas, l'effet de la rupture de contrat d'apprentissage sur le parcours des apprentis est comparé à l'effet de l'arrêt des études avant l'année terminale du cursus sur le parcours des jeunes après leur formation scolaire.

Nous mobilisons, en complément, les résultats des quelques études disponibles sur cette question des effets de la rupture sur les parcours ultérieurs. Ces études sont très diverses à de multiples points de vue et ne sont donc nullement comparables, ni entre elles, ni avec l'enquête « Génération ». Cependant certains de leurs résultats font écho à ceux de l'exploitation de « Génération » et en confortent les conclusions. D'autres mettent l'accent sur quelques constats complémentaires, qui renvoient à des situations rencontrées lors des entretiens menés avec de jeunes apprentis.

En effet, le deuxième temps de ce chapitre complète cette approche essentiellement quantitative en apportant des éléments qualitatifs issus de témoignages de jeunes apprentis ayant connu une rupture de contrat. Pour rendre compte de la complexité de la problématique des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage, l'information recueillie est lue au regard de la méthodologie d'analyse proposée dans une étude qualitative réalisée en Suisse (Masdonati, Lamamra, 2009), qui s'est elle aussi intéressée aux trajectoires des jeunes apprentis en rupture de contrat. Cette méthodologie a comme originalité de tenir compte de l'appréciation par les jeunes eux-mêmes de deux moments essentiels : d'une part leur vécu de la rupture et d'autre part leur vécu du parcours qui s'en est suivi.

II.1. Les parcours d'insertion des jeunes « rompants » selon « Génération 2004 »

La constitution de la population de l'enquête « Génération » sur la notion de « sortant de formation » permet de comparer l'insertion des jeunes quittant le dispositif d'apprentissage de celle des jeunes ayant fait le choix d'une formation par voie scolaire. Rappelons cependant que sont exclus du champ de l'enquête les jeunes ayant repris une formation « initiale » (en lycée ou en centre d'apprentissage) dans l'année qui suit la sortie. Ne sont donc pas compris les jeunes ayant rompu un contrat d'apprentissage mais ayant signé un nouveau contrat dans l'année qui suit ou ayant repris une formation scolaire. De même façon sont exclus les jeunes scolaires sortant sur le marché du travail pour une durée de moins d'un an avant de reprendre une nouvelle formation à temps plein.

II.1.1. Méthodologie d'analyse

Pour comparer les parcours des sortants d'apprentissage avec ceux des sortants de formation professionnelle de la voie scolaire, on a fait le choix de construire une population de référence pour les « rompants » d'un contrat d'apprentissage. Pour les anciens élèves d'un établissement de l'Education nationale, on ne dispose pas de l'information concernant la date précise de sortie. On ne peut donc pas déterminer avec précision les individus ayant abandonné la formation avant la date théorique de fin de cursus. On choisira donc comme population de référence les jeunes ayant quitté leur formation avant l'année terminale du cursus (et qui n'ont pas repris de formation au cours de l'année qui suit la sortie).

Pour la suite de l'analyse, on distinguera les sortants de niveau V (niveau CAP-BEP) des sortants de niveau supérieur (niveau Bac et supérieur). Cette distinction est opérée pour des raisons techniques de traitement de l'enquête (disposer d'un nombre suffisant de répondants à l'enquête) mais aussi pour des raisons d'analyse : la rupture est beaucoup moins fréquente à mesure que le niveau des apprentis augmente et le sens de la rupture est différent (elle est moins souvent subie par les apprentis « rompants » de niveau supérieur).

La comparaison des conditions d'insertion est donc menée entre quatre populations pour chacun des deux niveaux de formation étudiés.

Pour les formations de niveaux V, seront comparées les trajectoires :

1. des sortants d'apprentissage ayant préparé un CAP ou un BEP et ayant rompu leur contrat d'apprentissage avant son terme (« Rompants ») ;

2. des sortants d'apprentissage ayant préparé un CAP ou un BEP et ayant été au terme de leur contrat d'apprentissage (« Non rompants ») ;
3. des sortants de lycée professionnel ayant commencé une formation de CAP ou de BEP et ayant quitté cette formation avant l'année terminale (« En cours de cursus ») ;
4. des sortants de lycée professionnel ayant suivi une formation de CAP ou de BEP jusqu'à l'année terminale (« Fin de cursus »).

Pour les formations de niveau IV et du supérieur, seront comparées les trajectoires des quatre populations suivantes :

1. les sortants d'apprentissage ayant préparé un diplôme professionnel de niveau IV et supérieur et ayant rompu leur contrat d'apprentissage avant son terme (« Rompants ») ;
2. les sortants d'apprentissage ayant préparé un diplôme professionnel de niveau IV et supérieur et ayant été au terme de leur contrat d'apprentissage (« Non rompants ») ;
3. les sortants ayant commencé une formation professionnelle de niveau IV et supérieur et ayant quitté cette formation avant l'année terminale (« En cours de cursus ») ;
4. les sortants ayant suivi une formation professionnelle de niveau IV et supérieur jusqu'à l'année terminale (« Fin de cursus »).

Nous allons mobiliser successivement des indicateurs concernant la trajectoire d'insertion, le premier emploi occupé après la sortie de formation et l'emploi occupé au moment de l'enquête, soit 3 ans après la sortie (II.1.2.). Nous terminerons l'analyse en tentant de mesurer économétriquement l'effet de la rupture sur la « qualité » de l'insertion (II.1.3.)⁵⁵.

II.1.2. Les trajectoires d'insertion

1) Les trajectoires d'insertion

Regardons d'abord comment se répartissent les différents types de trajectoires connus par les sortants au cours des trois premières années d'insertion.

⁵⁵ Nous avons conscience de procéder à la comparaison de quatre populations différentes : caractéristiques différentes des jeunes en filières apprentissage / en filière scolaire, orientation et choix de la filière différents, contacts inégaux avec le monde de l'entreprise... autant de variables qui sont déterminantes pour la qualité de l'insertion à l'issue de la formation. Pour autant, notre méthodologie de travail par recours à l'économétrie (II.1.3.) nous permet de raisonner "toutes choses égales par ailleurs" : il est bien tenu compte des spécificités propres à chaque filière, mais celles-ci sont intégrées dans le modèle et rendent donc comparable l'effet des variables d'une population à une autre en termes d'impact sur l'insertion, quand bien sûr les résultats sont mesurés comme étant statistiquement significatifs.

Les trajectoires-type des apprentis « rompants » sont beaucoup moins favorables que celles des apprentis ayant atteint le terme de leur contrat quel que soit le niveau de formation suivie.

Tableau 5 : **Trajectoires-type des apprentis rompants et non rompants de niveau V** (méthode LIRHE) (en %)

Trajectoires type	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
Accès rapide et durable à l'emploi	40	64	18	39
Accès différé à l'emploi	22	16	21	20
Décrochage de l'emploi	11	8	11	10
Chômage ou inactivité persistante	22	10	42	24
Reprise d'études ou formation	5	2	8	6
TOTAL	100	100	100	100

Tableau 6 : **Trajectoires-type des apprentis de niveau supérieur** (méthode LIRHE) (en %)

Trajectoires-type	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
Accès rapide et durable à l'emploi	64	80	51	59
Accès différé à l'emploi	17	11	17	16
Décrochage de l'emploi	8	5	9	10
Chômage ou inactivité persistante	9	3	13	7
Reprise d'études ou formation	1	2	10	8
TOTAL	100	100	100	100

Ainsi, le déficit pour l'accès rapide et durable à l'emploi est de :

- 24 points pour les formations de niveau V (CAP, BEP),
- 16 points pour les formations IV et plus.

Cependant, notons que les trajectoires des apprentis « rompants » sont :

- similaires à celles des sortants d'années terminales de lycée professionnel et beaucoup plus favorables que celles des sortants d'années non terminales (population de référence) au niveau V ;

- plus favorables que celles des sortants d'années terminales de formation à temps plein et beaucoup plus favorables que celles des sortants d'années non terminales (population de référence) pour les formations de niveau IV et plus.

Si on étudie la part du temps passé dans les différentes situations au cours de ces trois années d'observation, on peut émettre les mêmes conclusions que précédemment : le déficit du temps passé en emploi pour les « rompants » par rapport aux apprentis ayant conclu leur contrat est de 18 points pour les formations de niveau V et de 10 points pour celles de niveau IV et plus (voir tableau 7).

Mais cette situation est similaire aux sortants de fin de cursus et de loin préférable aux sortants en cours de cursus, quel que soit le niveau étudié.

Tableau 7 : Pourcentage du nombre de mois passés dans la trajectoire des apprentis rompants et non rompants de niveau V

Trajectoires	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
en emploi	60	78	38	58
en chômage ou inactivité	35	19	54	35
en formation ou études	4	2	7	5
TOTAL	99	99	99	98

Tableau 8 : **Pourcentage du nombre de mois passés dans la trajectoire des apprentis rompants et non rompants de niveau IV et plus**

Niveau supérieur : Pourcentage du nombre de mois de la trajectoire passé	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
en emploi	78	88	66	73
en chômage ou inactivité	19	10	26	19
en formation ou études	3	1	7	6
TOTAL	99	99	99	98

Ces mêmes constats sont encore vérifiés au regard de la durée d'accès au premier emploi.

Tableau 9 : **Durée moyenne d'accès au premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en mois et dixième de mois)**

	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
Durée moyenne d'accès au premier emploi	6,4	3,2	10,1	6,4

Tableau 10 : **Durée moyenne d'accès au premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en mois et dixième de mois)**

	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
Durée moyenne d'accès au premier emploi	3,8	1,8	4,7	3,8

Une analyse de la situation au moment de l'enquête met en évidence que les apprentis rompants sont moins souvent en situation d'emploi que les apprentis non rompants :

- pour les formations de niveau V, deux tiers des apprentis « rompants » sont en emploi au moment de l'enquête, soit 17 points de moins que pour les non rompants. 1 rompliant sur 4 est au chômage (voir tableau 11).

- pour les formations de niveau IV et plus, 84 % des apprentis « rompants » sont en emploi au moment de l'enquête, soit 8 points de moins que pour les non rompants (voir tableau 12).

Cependant, il faut remarquer aussi que cette part d'emploi des apprentis « rompants » de niveau V est légèrement supérieure à celle des sortants scolaires en fin de cursus et de loin supérieure à celle des sortants scolaires en cours de cursus. Notons aussi que les reprises d'études ou de formation concernent plus souvent les sortants scolaires, tout en rappelant que sont exclus de ces situations les individus qui reprennent rapidement une formation (dans l'année qui suit la sortie).

Tableau 11 : **Situation au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en %)**

Situation au moment de l'enquête	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
Emploi	66	83	46	63
Chômage	24	13	38	26
Inactivité	6	2	8	6
Reprise d'études ou formation	5	2	8	5
TOTAL	100	100	100	100

Le constat est identique pour les formations de niveau IV et plus puisque la part d'emploi des apprentis « rompants » est supérieure de 6 points à celle des sortants d'année terminale de formations à temps plein.

Tableau 12 : **Situation au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en %)**

Situation au moment de l'enquête	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
Emploi	84	92	71	78
Chômage	5	5	15	11
Inactivité	7	1	5	2
Reprise d'études ou formation	4	2	10	9
TOTAL	100	100	100	100

2) Les caractéristiques du premier emploi occupé après la sortie de formation

Le statut du premier emploi est en majorité précaire. Les différences entre les populations sont le reflet des difficultés d'insertion, avec une hiérarchie établie dans le même ordre que pour les indicateurs de trajectoire : meilleure stabilité pour les apprentis ayant achevé leur contrat, puis pour ceux l'ayant rompu, devant les scolaires en fin de cursus et en fin de position, les scolaires abandonnant la formation en cours de cursus.

Tableau 13 : **Statut du premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en %)**

Statut du premier emploi après la sortie de formation	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
CDI - Fonctionnaire	36	48	27	32
CDD - Intérim	55	41	58	57
Alternance	9	10	10	9
Contrats aidés	0	1	5	2
TOTAL	100	100	100	100

Tableau 14 : **Statut du premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en %)**

Statut du premier emploi après la sortie de formation	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
CDI - Fonctionnaire	51	62	34	36
CDD - Intérim	41	30	58	57
Alternance	5	8	7	96
Contrats aidés	2	0	2	1
TOTAL	100	100	100	100

Les salaires du premier emploi occupé sont quasiment identiques pour toutes les catégories et proches du salaire minimum sauf pour les apprentis de niveau IV et plus ayant achevé leur contrat ; ces derniers bénéficient d'un premier salaire plus élevé.

Tableau 15 : **Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau V titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)**

Salaire mensuel net (primes comprises) après la sortie de formation	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
	1313	1301	1302	1295

Tableau 16 : **Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)**

Salaire mensuel net (primes comprises) après la sortie de formation	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
	1332	1523	1306	1352

3) Les caractéristiques de l'emploi occupé trois ans après la sortie de formation (à la date de l'enquête)

Les types d'emplois occupés trois ans après la sortie par les jeunes titulaires d'un emploi sont quasi similaires pour les quatre populations.

Pour les jeunes issues de formations de niveau V, les « rompants » sont un peu plus souvent retournés en alternance, ce qui peut induire que la rupture avec l'apprentissage n'est pas réhibitoire et tient plutôt compte des conditions d'exercice du contrat rompu.

Pour ceux de niveau IV et plus, les « rompants » occupent plus souvent un emploi « stable ».

Tableau 17 : **Statut de l'emploi au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en %)**

Statut de l'emploi au moment de l'enquête (trois ans après la sortie de formation)	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
CDI - Fonctionnaire	64	64	65	65
CDD - Intérim	27	31	32	29
Alternance	9	3	1	4
Contrats aidés	0	2	3	1
TOTAL	100	100	100	100

Tableau 18 : **Statut de l'emploi au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en %)**

Statut de l'emploi au moment de l'enquête (trois ans après la sortie de formation)	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
CDI - Fonctionnaire	80	74	71	70
CDD - Intérim	15	22	27	27
Alternance	4	2	1	2
Contrats aidés	2	1	1	1
TOTAL	100	100	100	100

Le constat précédemment émis pour le premier emploi semble confirmé : l'emploi occupé trois ans après la sortie par un « rompant » est de même qualité que celui occupé par un « non rompant ».

Il convient aussi de noter pour les sortants de formations de niveau V, que les salaires des sortants de lycées professionnels sont légèrement supérieurs à ceux des apprentis. La moindre qualité d'insertion de ces derniers, que semblaient indiquer les indicateurs de trajectoire, n'affecte pas les conditions de l'emploi de « stabilisation ».

Tableau 19 : **Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau V titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)**

Salaire mensuel net (primes comprises) (trois ans après la sortie de formation)	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
	1701	1668	1744	1788

Il en est de même pour les sortants de formations de niveau IV et plus : les salaires des sortants de formation scolaire à temps plein sont supérieurs à ceux des apprentis.

Tableau 20 : **Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)**

Salaire mensuel net (primes comprises) (trois ans après la sortie de formation)	Apprentis		Scolaires	
	Rompants	Non rompants	En cours de cursus	Fin de cursus
	1804	1785	1893	1889

II.1.3. L'effet de la rupture sur la trajectoire des « rompants »

1) L'effet de la rupture sur la trajectoire des « rompants » de niveau V

Les différents indicateurs concernant l'emploi occupé au bout de trois années d'insertion ne semblent pas discriminer la population des « rompants », à l'inverse des indicateurs de qualité de la trajectoire. Nous allons donc tenter de mesurer quel serait l'effet réel de la rupture sur cette trajectoire. Nous choisirons un indicateur qui a le mérite d'une part de rendre compte de la trajectoire, d'autre part de constituer une variable modélisable par la méthode de correction des biais de sélection⁵⁶ : la part du temps passé en emploi au cours de la trajectoire.

L'examen des résultats des modélisations présentés ci-dessous (modèle corrigé des biais de sélection, modèle simple ou non corrigé) indique que les variables déterminantes de la rupture semblent avoir un effet positif sur la variable expliquée : la part du temps passé en emploi au cours de la période d'observation. La conséquence de ce résultat est que l'influence de ces variables atténue le rôle de la rupture dans la difficulté à occuper un emploi. Autrement dit, l'effet net de la rupture de contrat (corrigé de l'influence des variables qui expliquent à la fois la rupture et l'insertion) serait plus marqué que l'effet réellement observé.

Ces variables en question sont de deux types :

⁵⁶ La méthode Heckman permet de corriger le biais de sélection induit par les variables qui produisent à la fois un effet sur la rupture et un effet sur l'insertion (ici la part du temps passé en emploi au cours de la trajectoire). La correction du biais de sélection permet de distinguer l'effet brut (non corrigé) de l'effet net (corrigé du biais de sélection) de la rupture sur l'insertion. La méthode Heckman nécessite de choisir comme variable expliquée une variable continue.

- celles objectives que nous avons évoquées comme motifs de la rupture (cf. chapitre I) ;
- mais aussi d'autres variables subjectives, individuelles et comportementales, plus difficiles à révéler, qui participent à la prise de la décision de rupture mais qui semblent aussi favoriser le retour à l'emploi : confiance en soi, volonté, caractère décidé, etc.

Tableau 21 : Résultats de la régression de la variable : Part du temps passé en emploi
(avec et sans correction du biais de sélection)

Variables	Modalités	Corrigé	Non corrigé
Constante		87.31	78.19
Genre	Référence : Un homme		
	Une femme	-7.95	-7.90
Situation mère	Référence : En emploi		
	Au chômage	-3.77	-4.48
	En inactivité	-3.14	-4.59
Classe sociale	Référence : Autres catégories professionnelles		
	Le père et la mère sont employés ou ouvriers	-3.37	-1.98
Origine	Référence : Française		
	Etrangère	2.38	1.93
Diplômé	Référence : Oui		
	Non	-6.78	-6.84
Secteur de l'entreprise d'apprentissage	Référence : Industrie		
	Agriculture	6.62	6.87
	Autre commerce	-3.30	-3.72
	Autres services	0.44	-0.44
Secteurs (suite)	Bâtiment	5.23	4.68
	Coiffure	-2.91	-1.45
	Commerce alimentaire	1.30	-0.15
	Hôtellerie restauration	-2.00	-4.57
Taille de l'entreprise d'apprentissage	Référence : 1 à 9 salariés		
	De 10 à 49 salariés	2.51	3.48
	Plus de 50 salariés	-3.00	-0.99
Stage avant	Référence : Non		
	Oui	-2.23	-0.93
Savoirs utiles	Référence : Non		
	Souvent	-5.70	-0.51
	Parfois ou rarement	-5.40	-0.94
Utilité travail	Référence : Se juge peu utile		
	Apporte un coup de main	5.18	5.74
	Travaille comme un autre salarié	7.28	8.46
Rupture de contrat	Référence : Pas de rupture		
	Rupture	-46.28	-16.36
Biais de sélection	Lambda	8.96	NC

Note de lecture : Une valeur positive du coefficient indique que la variable en question est corrélée positivement avec la variable dépendante ; elle contribue donc à améliorer l'insertion puisqu'elle a tendance à augmenter la valeur du temps passé en emploi au cours de la trajectoire. Plus la valeur de ce coefficient est élevée, plus la variable joue un rôle important sur le temps passé en emploi. Les variables les plus significatives (respectivement au seuil de 1% puis de 5%) sont les variables grisées. Dans le sens inverse, un coefficient négatif indique que la variable influence négativement le temps passé en emploi et constitue donc un handicap pour la stabilisation en emploi. La colonne « non corrigé » présente les résultats de la régression simple : quelles sont les variables qui favorisent la stabilisation en emploi. En revanche la colonne « corrigé » indique les résultats d'une régression qui tient compte du fait que certaines variables influencent à la fois l'abandon de la formation avant son terme et l'insertion. Dans ce cas, les coefficients indiqués représentent l'effet net sur l'insertion. Le coefficient « lambda » du biais de sélection est positif et hautement significatif ; cela signifie donc que l'ensemble des variables non considérées dans la régression qui explique l'abandon des études sont aussi fortement influentes sur la stabilisation en emploi.

Pour conclure avec l'analyse de la population des jeunes préparant un diplôme de niveau V, il semble donc que la rupture ralentit la vitesse d'insertion des apprentis « rompants » par rapport aux « non rompants ». Mais à terme, ce retard paraît peu pénalisant pour plusieurs raisons :

- Les variables individuelles et comportementales non mesurées par l'enquête qui influent sur la décision de rupture, semblent aussi favoriser la qualité de l'insertion ;
- Les caractéristiques de l'emploi occupé trois ans après la sortie ne sont pas dépréciées ;
- La qualité de l'insertion est identique à celle des scolaires sortis en fin de cursus et de loin « meilleure » que celle des sortants avant la fin du cursus.

2) L'effet de la rupture sur la trajectoire des « rompants » de niveau IV et plus

De même que dans le cas des sortants de niveau V, les variables déterminantes de la rupture semblent avoir un effet positif sur la variable expliquée : la part du temps passé en emploi au cours de la période d'observation. La conséquence de ce résultat est que l'influence de ces variables atténue le rôle de la rupture dans la difficulté à occuper un emploi. Autrement dit, et comme constaté pour les rompants de niveau V, l'effet net de la rupture de contrat (corrigé de l'influence des variables qui expliquent à la fois la rupture et l'insertion) serait plus marqué que l'effet réellement observé. Mais plus encore que pour les niveaux V, ces variables de comportement jouent un rôle positif sur l'insertion.

Cela conduit à deux résultats :

- La rupture est moins pénalisante sur la vitesse d'insertion que dans le cas des niveaux V. Elle est peut-être plus souvent à l'initiative de l'apprenti que de l'employeur.

- L'insertion « terminale » (à trois ans) est plus favorable pour les « rompants » que pour les « non rompants » (emploi plus stable, salaire plus élevé).

Tableau 22 : Résultats de la régression de la variable : Part du temps passé en emploi (avec et sans correction du biais de sélection)

Variables	Modalités	Corrigé	Non corrigé
Constante		94.84	94.42
Genre	Référence : Un homme		
	Une femme	-4.60	-4.48
Situation père	Référence : En emploi		
	Au chômage	0.72	0.94
	En inactivité	-4.78	-4.75
Classe sociale	Référence : Autres catégories professionnelles		
	Le père et la mère sont employés ou ouvriers	1.07	0.67
Origine	Référence : française		
	Etrangère	-4.44	-4.40
Diplômé	Référence : Oui		
	Non	-5.29	-5.66
Rupture de contrat	Référence : Pas de rupture		
	Rupture	-21.20	-5.00
Biais de sélection	Lambda	4.60	NC

Pour conclure avec cette analyse quantitative, il convient de signaler que la rupture est certes pénalisante dans la conduite du processus d'insertion dans le sens où elle produit un retard pour accéder à une « position stabilisée » dans le système d'emplois.

Mais pour tous les « rompants » et en particulier ceux de niveau IV et plus, cette position stabilisée correspond à un emploi aussi satisfaisant du point de vue du statut et du salaire. La rupture paraît correspondre à un acte vécu positivement, qui peut certes être un échec temporaire, mais aussi nécessaire et suivi d'une réaction, d'un rebond pour dépasser cet écueil. La volonté, la fermeté, dont il est fait preuve dans la décision de rupture sont appréciées et valorisées pour accéder à l'emploi « terminal ».

Ces constats sont-ils confirmés par les récits des jeunes ayant connu une rupture de leur contrat d'apprentissage ?

II.2. Les enseignements issus d'autres études sur les ruptures de contrat d'apprentissage

Comme indiqué en introduction, les études qui visent à cerner les conséquences d'une rupture de contrat d'apprentissage sur le devenir du jeune (parcours et situation ultérieure) sont peu nombreuses. Elles sont aussi très diverses selon plusieurs points de vue. Leur méthodologie respective de construction des données est très variable : exploitations de bases de données statistiques, enquêtes ad hoc basées soit sur la passation de questionnaires papier, soit sur la réalisation d'interrogations téléphoniques, ou encore sur la réalisation d'entretiens en vis-à-vis semi-directifs. Elles portent sur des publics hétérogènes, reposent sur des échantillons et effectifs très inégaux et ont eu lieu à des moments différents, dans des conjonctures économiques changeantes qui influencent objectivement le devenir des individus. Plus encore, elles portent sur des champs d'analyse très différents (apprenants d'une filière de formation, apprentis d'une ville, d'une région française ou d'ailleurs).

Les études que nous mobilisons ne sont donc en aucun cas comparables. Les résultats qu'elles font émerger sont spécifiques. Ils se font donc parfois écho mais se singularisent sur certains aspects.

Enfin, il existe une autre limite d'importance au regard de cette problématique : rares sont les études qui peuvent avancer des résultats comparés entre une population d'apprentis « rompants » et une population d'apprentis « non rompants », et qui permettent ainsi de préciser l'effet de la rupture sur la trajectoire et donc de confirmer ou d'infirmer les résultats de l'exploitation de « Génération 2004 ».

Malgré ces restrictions fortes, il nous a semblé important de faire référence à ces études et aux conclusions et constats auxquels elles aboutissent, car elles permettent de pointer un certain nombre de faits et tendances, et surtout de soulever quelques questions voire de nuancer certains a priori.

Nous avons choisi de synthétiser et de rapprocher dans la mesure du possible, les enseignements des neuf études retenues autour d'un certain nombre de thèmes, qui dessinent les caractéristiques des parcours des jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage.

Encadré 4 : Les neuf études mobilisées dans le cadre de l'analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage

- L'étude du Céreq - CLERSE Lille repose sur la réalisation d'une interrogation par questionnaires postaux auprès d'un échantillon de près de 700 jeunes représentatifs de jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage en Région Nord - Pas de Calais (entre 2004 et 2006) avec comme objectifs la compréhension et le repérage du motif de la rupture. Réalisation d'entretiens en vis -à-vis auprès d'une trentaine de jeunes (Cart et alii, 2007).
- L'étude du GREF Bretagne exploite les bases de données de la DRTEFP, Région et secteurs agricoles : la rupture a concerné 18,5 % des 22 350 apprentis ayant signé un contrat d'apprentissage sur les années 2005 - 2006 et 2006 - 2007 (Gref-Bretagne, 2009).
- L'étude ORM - PACA, réalisée en 2004 par l'Observatoire Régional des Métiers, « A la découverte du métier : de l'orientation à l'insertion professionnelle de 1 000 apprentis en PACA » ; ORM (2004).
- L'étude ANFA sur l'attractivité des métiers de l'automobile repère 227 rompants et les suit par une enquête qui les interroge à quatre reprises : l'ANFA (2009a, 2009b, 2009c, 2010). Elle apporte quelques précisions sur les différences de trajectoires entre rompants et non rompants.
- L'étude de la DEP, un peu plus ancienne et réalisée dans un contexte économique particulier, prend appui sur une population mère originale : les jeunes qui ont quitté l'entreprise où s'est effectuée la formation en apprentissage (Viala, 1997).
- L'étude de l'ACFCI, qui a enquêté auprès de 800 jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage (ACFCI, 2011).
- L'étude suisse fait référence plus précisément au troisième opuscule d'une recherche qui visait à cerner les différents aspects de la formation professionnelle initiale. La thématique de ce volet est l'étude des jeunes qui abandonnent leur apprentissage avant l'obtention du diplôme et qui ne se réorientent pas vers une autre formation d'apprentis. Le champ est limité au Canton suisse de Genève et porte sur une population de 362 jeunes ayant cessé leur formation entre novembre 2005 et mars 2007. Un questionnaire téléphonique a été passé en janvier 2008, soit entre 10 et 27 mois après la rupture. 12 jeunes volontaires ont ensuite répondu à un questionnaire semi directif au cours du premier semestre 2008. Cette étude est remarquable par les constats réalisés (Rastoldo, Amons, Davaud, 2009).
- L'étude québécoise a l'originalité de tenter de comparer l'insertion de quatre catégories d'apprentis : les apprentis finissants diplômés, les finissants non diplômés, les décrocheurs (les rompants sans nouveau contrat) et les persévérants (les rompants avec nouveau contrat) ; Forum canadien sur l'apprentissage, 2011 et Ménard, Menezes, Chan et Walker, 2008.

II.2.1. On peut rompre un contrat d'apprentissage sans rompre avec la formation

Comme évoqué au premier chapitre⁵⁷, la rupture de contrat d'apprentissage n'entraîne pas nécessairement l'arrêt de la formation du jeune, dans le sens où les poursuites de parcours en formation au sens large sont fréquentes, en proportion plus ou moins marquée en apprentissage et en continuité (versus en rupture) avec la spécialité du contrat rompu. Si les parcours des apprentis dans les premiers mois qui suivent la rupture sont diversifiés, la poursuite de formation est cependant notable.

- Elle concerne près de 60 % des apprentis (dont presque un tiers en apprentissage) dans l'étude ORM – PACA.

- 66 % des 800 jeunes enquêtés par l'ACFCI (2011) disent avoir recherché une nouvelle entreprise (via la famille ou le CFA). Près d'un jeune sur deux a retrouvé une entreprise en moins d'un mois, un sur cinq entre un et trois mois. Dans leur majorité, les jeunes visent la même formation et restent fidèles à leur CFA. Enfin, malgré l'incident de parcours, ces jeunes continuent massivement à recommander l'apprentissage.

- 39 % des apprentis ayant rompu ont poursuivi leur apprentissage par la signature d'un nouveau contrat selon l'enquête ANFA, pour 91 % d'entre eux dans le secteur automobile d'origine (ce qui conduit à un taux de rupture brut de 15 % mais à un taux de rupture net de 10 %).

- La poursuite de formation est aussi très marquée dans l'étude de la DEP en tant que situation intermédiaire connue par les jeunes après une rupture de contrat, que ce soit en reprise de contrat d'apprentissage (18 % pour les jeunes ayant rompu un contrat contre 9 % pour les jeunes ayant achevé leur contrat), en reprise de formation (9 % des jeunes rompants contre 2 % des jeunes ayant terminé leur contrat d'apprentissage) (cf. Tableau 23 infra).

- L'étude menée en suisse signale que 20 % environ des « rompants » poursuivent une formation en janvier 2008 : environ la moitié d'entre eux dans la même formation ou une formation proche de celle qui a précédemment été interrompue, l'autre moitié dans une formation éloignée de la première. On constate ici un moindre attachement à la filière de formation d'origine que précédemment.

- Plus nuancée, l'étude du Gref-Bretagne (2009) signale que parmi les 18,5 % de contrats rompus, 5 % ont été suivis de la signature d'un autre contrat. Cette étude souligne par ailleurs que les ruptures non suivies d'un autre contrat concernaient

⁵⁷ Pour alimenter la réflexion sur la notion de taux brut / taux net de rupture.

proportionnellement plus les filles que les garçons et plus souvent les plus jeunes des apprentis.

II.2.2. Néanmoins, la première rupture semble fragiliser les autres contrats

L'étude du CLERSE, que nous avons réalisée en 2007 à partir d'une exploitation sur plusieurs années de la base régionale Nord – Pas de Calais des contrats d'apprentissage (Cart et alii, 2007 p.24-25), dénombre en moyenne 1,25 contrats par individu. Cependant 80 % des jeunes n'ont connu qu'un seul contrat.

Dès lors que plusieurs contrats sont signés par la même personne, dans le cas où le premier contrat est rompu, la probabilité de rupture du contrat suivant est augmentée : en effet pour 1 seul contrat signé, le contrat est rompu dans 24 % des cas ; mais pour 2 contrats signés, le premier est rompu dans 37 % des cas et pour 3 contrats signés, le premier est rompu dans un cas sur deux (48 %).

La rupture fragilise aussi la relation à l'apprentissage : en effet, si le premier contrat est mené à son terme, le second n'est rompu que dans 12 % des cas ; mais si le premier est rompu, le second l'est aussi dans 27 % des cas. Signalons aussi que 65 % des contrats rompus sont suivis d'une nouvelle signature... mais celle-ci s'avère tardive dans 71 % des cas (au-delà de 2 mois). Plus encore, on repère que 21 % des jeunes n'ont mené aucun contrat d'apprentissage à terme : 91 % d'entre eux rompent le seul contrat signé ; 8 % rompent les 2 contrats signés.

II.2.3. Le processus d'insertion est ralenti par plusieurs étapes souvent marquées par la précarité

L'étude de la DEP souligne particulièrement l'aspect morcelé de la trajectoire des apprentis « rompants » (Viala, 1997)⁵⁸.

Ainsi, entre leur départ de l'entreprise où s'est effectuée la formation en apprentissage et leur situation à la date de l'enquête, 62 % des jeunes ont connu une ou plusieurs situations intermédiaires. Cette proportion est plus élevée pour les jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage : près de 75 % d'entre eux ont connu diverses expériences contre 56 % pour les jeunes ayant achevé leur contrat.

⁵⁸ Si cette étude date des années 90 – autrement dit dans un contexte économique particulier, avec une situation du marché du travail datée et l'utilisation d'une entrée par une population mère originale (les jeunes, à la date de l'enquête, ne travaillaient plus dans l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage), l'étude vient illustrer ce processus complexe de l'insertion.

L'alternance des périodes de chômage, emploi précaire, stage ou autre situation est particulièrement marquée pour les jeunes rompant leur contrat. Ainsi 35 % des apprentis « rompants » ont connu une période de chômage (29 % des apprentis ayant achevé leur contrat).

Tableau 23 : **Les situations intermédiaires des jeunes qui ont quitté leur entreprise d'apprentissage (en %)**

Situation intermédiaire	Contrats rompus	Contrats achevés	Ensemble
Reprise d'études	8,6	2,3	4,4
Contrat d'apprentissage	18,1	8,7	11,9
Contrat de qualification ou d'adaptation	5,5	3,2	4,0
Contrat Emploi Solidarité	2,9	1,8	2,2
Stage de la formation professionnelle	16,8	5,4	9,3
Salarié CDI, CDD	32,9	24,8	27,6
Intérimaire	12,2	10	10,8
Chômage	34,7	29,4	31,2
Service national	20,3	13,1	15,6
Autres	1,8	1,3	1,5
Part des apprentis ayant connu une ou plusieurs situations intermédiaires	74,4	55,9	62,2

Source : DEP, Viala, 1997

Lecture : 62,2 % des jeunes ayant quitté leur entreprise ont connu une ou plusieurs situations entre 1993 et aujourd'hui (1997)

La somme des modalités est supérieure à 100 % car un individu peut avoir connu plus d'une situation.

L'étude suisse relève le même constat : les jeunes interrogés ont indiqué en moyenne 3,2 situations différentes entre novembre 2005 et janvier 2008, avec une durée moyenne de situation de 8 mois environ. C'est aussi la multiplicité des situations expérimentées par les jeunes qui caractérise le processus d'insertion : ainsi un tiers des jeunes ont renseigné 4 situations et plus, 60 % entre 2 et 3 situations et seulement 10 % n'en ont précisé qu'une seule.

Enfin, cette étude révèle elle aussi l'importance des trajectoires « difficiles » vis à vis de l'emploi⁵⁹.

Tableau 24 : **Caractéristiques des parcours des jeunes qui sont en emploi en janvier 2008**

143 jeunes ⁶⁰	Type de trajectoire
34	Insertion linéaire en emploi stable (CDI et temps plein)
9	Insertion linéaire précaire (CDD ou temps partiel)
14	Ont eu un emploi en CDI et à temps plein mais ont dû le quitter (de plein gré ou non) et sont en janvier 2008 sur un emploi en CDD et/ou à temps partiel
44	Ont connu une ou plusieurs périodes de chômage avant de trouver un emploi
46	Absence ponctuelle du marché du travail ou de la formation avant l'emploi
19	Suivi d'une formation autre que l'apprentissage interrompu avant l'emploi

Source : Rastoldo, Amons, Davaud, 2009

Au total, sur l'ensemble de 143 jeunes en emploi en janvier 2008 (sans distinction du statut de l'emploi), environ 40 % ont été constamment actifs au travail depuis l'interruption de leur apprentissage, mais dans bien des cas, cette activité est réalisée en cumulant des emplois différents et des situations contractuelles variables.

II.2.4. Mais, la rupture de contrat ne semble pas nécessairement porter préjudice à la qualité de l'insertion

Plusieurs études mettent en évidence que les jeunes rompant leur contrat d'apprentissage ne sont pas systématiquement défavorisés dans leur insertion par rapport à ceux qui n'ont pas rompu.

L'étude de l'ORM Paca (2004) souligne que l'insertion professionnelle des apprentis ayant rompu leur contrat d'apprentissage est assez rapide quand on sait que l'insertion est devenue un processus beaucoup plus étalé dans le temps qu'il y a vingt ans. Moins d'un an après la sortie théorique du dispositif d'apprentissage, un peu plus de la moitié des apprentis ayant rompu sont en emploi et un quart sont en

⁵⁹ Les remarques issues de cette étude sont intéressantes parce que la méthodologie fait écho à celle utilisée par nos soins dans l'exploitation de « Génération 2004 » (voir II.1).

⁶⁰ Le total est supérieur à l'effectif car un individu peut relever de plusieurs catégories.

recherche d'emploi ; enfin, 5 % sont en apprentissage et 12 % sont en formation ou dans un autre contrat en alternance.

La part plus importante dans les situations d'emploi des jeunes ayant rompu leur contrat peut en partie être expliquée par le fait qu'ils se sont positionnés plus tôt sur le marché de l'emploi.

L'étude de la DEP (Viala, 1997) semble aussi confirmer que les ruptures de contrat d'apprentissage n'ont guère d'influence sur la situation des jeunes trois ans après la signature de leur contrat. La fin prématurée d'un contrat d'apprentissage ne semble pas être un frein à l'obtention d'un emploi : 33 % des jeunes ayant rompu leur contrat ont un emploi (CDD ou CDI) contre 25 % pour ceux qui l'ont mené à terme.

Finalement, à court terme, plusieurs études, y compris celle du Québec, signalent que l'accès à l'emploi ne semble pas poser problème en soi : le taux d'emploi des « rompants » est relativement bon, souvent même supérieur au taux d'emploi des « non rompants ».

II.2.5. L'emploi est différent et moins souvent en relation avec la formation reçue

Selon l'étude suisse, sur l'ensemble des jeunes au travail en janvier 2008, seul un tiers était actif dans un métier proche de celui appris durant l'apprentissage ; les deux autres tiers exerçaient une profession radicalement différente.

Il n'y a que chez les ex-apprentis de la vente que la moitié d'entre eux travaillent comme vendeurs lorsqu'ils sont en emploi. Cela signifie sans doute aussi que cette profession est un des principaux débouchés pour les jeunes sans qualification.

Dans le même sens, les auteurs de l'étude menée au Québec signalent que le taux d'emploi est légèrement plus élevé pour les décrocheurs mais cela ne donne aucune indication quant au type d'emploi occupé par ces individus, ni sur le lien existant entre cet emploi et la formation suivie. L'étude remarque en effet que ces « rompants » sont moins souvent employés dans leur domaine de formation.

II.2.6. Éléments de conclusion

Nous ne reviendrons pas sur la difficulté à agréger les résultats de ces études (non exhaustives) dont l'objet, les méthodologies, la population enquêtée... sont très différents.

Néanmoins elles mettent en avant plusieurs résultats convergents, qui remettent en cause certains a priori :

- La rupture de contrat d'apprentissage n'entraîne pas nécessairement l'arrêt de la formation du jeune dans le sens où les poursuites de parcours en formation au sens large sont fréquentes.
- Le processus d'insertion semble ralenti et très segmenté, ce qui était déjà souligné par les exploitations de l'enquête « Génération ».
- L'accès à l'emploi ne semble pas particulièrement problématique. Le taux d'emploi est relativement bon, parfois même supérieur au taux d'emploi des non rompants.
- L'emploi occupé est marqué par un désajustement plus fréquent avec la formation reçue. Mais comment faut-il interpréter cette information ? Est-ce comparable à la situation des jeunes sans qualification qui occupent n'importe quel type d'emploi au gré des opportunités ? Ou doit-on plutôt l'interpréter comme une volonté de sortir de l'enfermement, qu'aurait pu constituer un secteur professionnel non apprécié ? La question reste posée !

Mais au final, ces résultats confortent l'image d'une insertion réelle des apprentis ayant rompu leur contrat pas plus difficile que pour ceux l'ayant mené à terme (salaire et taux de précarité équivalents).

Une question se pose donc : puisque la primo-insertion ne paraît pas particulièrement dépréciée, quel sera à plus long terme l'impact de la rupture de contrat ? L'effet positif de « l'expérience professionnelle » va-t-il s'amoinrir et renforcer le handicap que représente la non-obtention du diplôme ?

Des éléments de réponse à cette question sont apportés par le propre récit des jeunes ayant vécu cette expérience de la rupture de contrat.

II.3. Ruptures et conséquences des ruptures : faits et paroles d'apprentis

Pour apprécier l'impact d'une rupture de contrat d'apprentissage sur le parcours des jeunes nous avons réalisé une vingtaine d'entretiens. Nous présentons dans un tableau en annexe les profils des jeunes rencontrés, en précisant le motif évoqué de la rupture, la formation suivie.

II.3.1. Méthodologie d'analyse

Des propos recueillis, deux types d'informations apparaissent et concourent à dessiner les conséquences de la rupture :

- des faits objectifs : accès à l'emploi après la rupture ou au contraire période longue de chômage ; reprise d'une formation dans une spécialité radicalement différente ;

- des perceptions subjectives de ce qui s'est passé et de ce qui est encore en devenir.

Il est aussi très vite apparu que, au-delà des faits objectivables, la posture de l'individu par rapport à ce qui s'est passé après la rupture, était indissociable du vécu de la rupture.

Il nous a donc semblé tout à fait pertinent de travailler le matériel collecté sur la base de la méthodologie présentée par Masdonati et Lamamra (2009, p.6), qui combine l'analyse du vécu subjectif de la rupture et le repérage des influences de l'arrêt de l'apprentissage sur le parcours des jeunes.

Le tableau ci-dessous résume les différentes combinaisons possibles, qui rendent compte de la diversité des configurations rencontrées et de leur caractère parfois étonnant, comme le soulignent les conclusions du point II.1.

Tableau 25 : Grille d'analyse des entretiens

Influence de la rupture du contrat d'apprentissage sur le parcours	Vécu de la rupture		
	Vécu positif	Vécu négatif	Vécu neutre ou ambivalent
Influence positive	Cas 1	Cas 4	Cas 7
Influence négative	Cas 2	Cas 5	Cas 8
Aucune influence	Cas 3	Cas 6	Cas 9

Cette méthodologie et cette présentation permettent en effet de rendre compte de cas radicalement différents :

- des ruptures extrêmement mal vécues, qui « brisent » l'individu et « plombent » sensiblement le parcours professionnel, voire personnel à court et moyen terme ;

- des ruptures vécues avec beaucoup de recul, voire des ruptures souhaitées, organisées, qui révèlent l'individu et lui offrent de nouvelles perspectives d'avenir.

Elle amène aussi à discuter un certain nombre de constats et questions relevés par l'exploitation de l'enquête « Génération » (cf. II.1) et par les études qui précèdent (cf. II.2).

On peut les rappeler brièvement :

- le rôle de la rupture de contrat d'apprentissage par rapport à la décision d'arrêter la formation (versus de poursuivre en signant un nouveau contrat ou en reprenant des études) ;

- le rôle de la rupture vis-à-vis d'un rejet (versus d'une confirmation) de la spécialité de formation initiale ;

- le rôle de la rupture dans la linéarité (ou l'extrême segmentation) du parcours d'insertion ;

- l'impact de la rupture vis à vis de l'accès à l'emploi et du type d'emploi occupé.

A partir des témoignages collectés, sont illustrées ces différentes questions sur la base de la trame d'analyse et de présentation référencée ci-dessus. Neuf cas de figure sont donc exposés.

II.3.2. Témoignages des apprentis

1) Un vécu positif de la rupture et une influence certaine et positive de celle-ci sur le parcours

La rupture est parfois inévitable mais ne se vit pas systématiquement de manière négative. Changer d'entreprise ou d'orientation peut s'inscrire dans une prise de conscience que l'entreprise, le domaine professionnel choisi, ne correspondent pas aux attentes. Il est alors important pour le jeune de pouvoir tenter sa chance ailleurs et ce de manière très positive. La rupture ne se vit alors pas comme un échec mais comme un tremplin pour accéder à un projet construit. Il peut d'ailleurs être mené sans difficulté, sans recours à un intermédiaire.

Parfois même les relations avec l'entreprise demeurent sereines à l'issue de la rupture.

Ainsi, Melle A : « *Au début, tout allait bien. J'étais avec le chef en cuisine et mon chef il m'a appris plein de choses, je n'ai rien à dire, j'ai appris des nouvelles recettes et tout. Mais la serveuse de la brasserie est partie et là j'ai dû travailler en salle mais moi, je n'aime pas ça. Alors, j'ai commencé à ne plus avoir envie d'aller travailler... Au CFA, tout allait bien mais c'est vraiment le restaurant qui m'a déçue, je crois que si j'avais continué à travailler avec le chef en cuisine je serais encore là-bas mais je n'avais pas envie de travailler en salle. On s'est quitté en bons termes. D'ailleurs je lui ai dit que s'il avait besoin de moi, je voulais bien venir lui donner un coup de main pour des extras. Je ne regrette pas d'avoir arrêté j'ai appris des choses et puis j'ai mon diplôme, je ne suis pas sans rien.*

J'avais une copine qui était en apprentissage pour devenir assistante maternelle quand je parlais avec elle, cela me tentait vraiment alors j'ai préparé mon départ. J'ai pris contact avec l'école puis j'ai cherché un lieu de stage. Je suis allée voir la communauté de communes pour savoir s'ils acceptaient de me prendre en apprentissage et quand tout a été prêt j'ai changé d'orientation. »

2) Une rupture vécue positivement mais qui semble fragiliser la trajectoire

Le cas de Melle Q est un cas de rupture vécue de manière positive, maîtrisée, choisie, qui pour autant semble participer à la fragilisation – tout au moins à la non stabilisation - de l'insertion professionnelle (et personnelle peut-être).

A l'issue d'une classe de troisième et d'un Brevet, et parce que la cuisine est sa passion, Melle Q s'oriente vers un CAP cuisine. Un premier contrat est signé dans un restaurant gastronomique. Une rupture intervient à son initiative au bout de quatre mois en novembre. Les horaires très importants de Melle Q ne semblent pas pour autant être la raison de la rupture : « *je commençais à 9H, je finissais à 16H30 pour reprendre à 19H jusque 23H. Je travaillais le samedi, le dimanche après-midi. Après le dimanche soir et le lundi je ne travaillais pas, le restaurant était fermé* ». Elle justifie par ces termes : « *Disons que j'avais 16 ans, et qu'ils voyaient une petite fille et c'est plutôt un monde de machos. Ils étaient crus en fait. Ils manquaient beaucoup de respect* ».

Un mois après cette rupture, elle signe un nouveau contrat dans un restaurant gastronomique. Les horaires sont ici respectés, la paie assurée, mais de nouveau pour des raisons de « *mauvaises blagues* », « *d'ambiance machiste* », une rupture intervient à l'initiative de l'apprentie en avril.

A la faveur des vacances, Melle Q s'inscrit au BAFA et passe le premier volet de ce diplôme (qui comporte trois parties). Elle ne poursuit pas cette formation, passe son permis. Elle est ensuite suivie par la mission locale, avec qui elle envisage un CAP fleuriste d'abord. Mais le lycée étant trop loin cette solution n'est pas retenue. Suite à

une consultation sur internet, Melle Q choisit alors une formation en école privée de CAP d'horticulture.

3) Un vécu positif de la rupture sans influence sur le parcours

Ce cas de figure renvoie à une rupture gérée, organisée, voulue, qui permet à l'individu de revenir et de confirmer la spécialité de formation d'origine. Le parcours qui suit la rupture est assuré.

Nous prendrons en illustration l'exemple de Mr K. Ancien apprenti, il travaille maintenant comme consultant et formateur et enseigne par ailleurs dans un centre de formation professionnelle, formation à la conduite routière, à la manutention et aux travaux publics.

Une fois le bac technique logistique option transport obtenu, Mr K a enchaîné une formation en IUT pour ensuite démarrer une formation en apprentissage (en BTS travaux public) car il « *avait besoin d'acquérir des compétences* ». Cette formation offrait l'avantage d'associer une formation diplômante mais aussi en alternance et le terrain pour « *allier un diplôme et une expérience, parce que c'est ce qu'il faut aujourd'hui* ».

La rupture est intervenue parce qu'une fois l'immersion dans le réel réalisée, Mr K a pris conscience d'un décalage entre l'attendu et la réalité. La rupture du contrat intervient logiquement à son initiative, mais d'un commun accord avec l'entreprise, car le secteur d'activité de l'entreprise ne correspondait pas à ses attentes et besoins ; les tâches en entreprise ne correspondaient pas non plus à la formation et aux objectifs à atteindre.

Mr K semble conscient d'avoir réussi, d'avoir eu de la chance : « *la vie est un coup de bol* ». Il souligne connaître des jeunes qui ont vécu de mauvaises expériences au cours de leur apprentissage et n'ont ensuite pas eu la même chance que lui.

Nous prendrons ici comme seconde illustration, le cas de Melle P. Préparant un Bac pro secrétariat, elle est recrutée sous contrat d'apprentissage par une agence immobilière qui ouvre une nouvelle succursale. Le contrat, démarré sous les meilleurs auspices au sein d'une équipe réduite (le patron directeur des deux agences et maître d'apprentissage, une collaboratrice), connaît des tensions dès l'embauche d'une jeune femme, bras droit du directeur. Tensions, réprimandes, la dégradation est rapide. L'apprentie est soutenue : le CFA intervient, de même que l'ATA, et des réunions de concertation sont réalisées, le patron-maitre de stage tentant des médiations entre l'apprentie et la collaboratrice. Malgré ces tentatives d'apaisement, les conditions de travail restent difficiles. L'apprentie et le patron-

maître d'apprentissage se rejoignent sur l'avis que la rupture de contrat semble être la meilleure solution. L'apprentie vit cette rupture comme une délivrance : *« je n'en pouvais plus, je ne pouvais plus travailler avec elle. Je me détruisais la santé. Quand elle n'était pas là tout allait bien et quand elle revenait, le malaise reprenait. C'était elle ou moi et le patron ne pouvait pas se séparer d'une collaboratrice efficace. Il était gentil, il a fait tout ce qu'il a pu, mais son choix était logique, je l'ai bien compris »*.

Intervenue en début d'année, la rupture pourtant appréhendée avec sérénité par la jeune femme marque de toute évidence une rupture dans la trajectoire. *« Je me suis mise à douter et j'ai pensé que le problème allait se reproduire ailleurs. Je n'étais plus sûre de moi. J'ai essayé de trouver d'autres entreprises mais à ce moment-là de l'année il n'y a pas de contrat qui démarre. J'ai attendu le mois de septembre et recommandée par mon précédent patron j'ai pu redémarrer ailleurs ma formation »*.

4) Un vécu difficile de la rupture mais un impact positif sur le parcours

Au vécu difficile de la rupture de contrat s'ajoutent l'aversion pour ce secteur d'activité et la déception par rapport à une première expérience professionnelle ratée. Mais cela peut s'avérer positif pour un changement d'orientation, une redéfinition du projet professionnel.

Melle B : *« Quand ils n'ont plus voulu me reprendre, ils m'ont dit : « ici, on est dans la grande distribution, vous êtes trop précieuse, vous n'êtes pas faite pour cela. Comme j'étais en pépinière, ils peuvent faire ce qu'ils veulent et ils ne m'ont pas repris. Je n'avais pas très bonne impression sur la grande distribution mais là ça m'a complètement dégoûtée. Je ne travaillerai plus pour la grande distribution, même le commerce ça me dit plus rien. »*

Un autre cas est illustratif de ce cas de figure : vécu difficile mais impact positif. Pour Melle G, l'apprentissage a été une véritable opportunité : *« Je suis partie dans l'apprentissage pour avoir un revenu et prendre mon indépendance : soit je continuais mes études en gagnant de l'argent soit je ne pouvais pas continuer »*.

La rupture est intervenue après une absence liée à un problème de santé, l'employeur ayant embauché une autre apprentie. Cependant Melle G souligne un décalage entre la formation suivie et le travail réellement effectué en entreprise : *« on ne prend pas une apprentie, pour la payer 500 euros par mois et pour lui faire faire du secrétariat alors qu'elle est dans la vente. Ça sert à rien d'envoyer un jeune dans le hors-sujet pour lui griller l'année »*.

La rupture a été un moment extrêmement difficile. « *C'est normal, quand on essaie d'avoir un truc et qu'au final on n'a rien* ». Elle met en avant le sentiment d'échec, la perte de temps et surtout l'absence de soutien derrière la rupture.

Souhaitant tirer un trait sur ce moment difficile, Melle G a quitté la région : « *j'ai tellement été déçue par ce système, je suis partie pour oublier, pour m'éloigner du monde du travail d'ici et pour trouver une entreprise qui m'appréciait, et j'ai travaillé pendant deux ans. J'envisage de refaire une formation en alternance mais pas en apprentissage. Je tire le côté positif : ça m'a endurcie, ça m'a appris des choses et je sais maintenant qu'il ne faut pas choisir n'importe quoi, formation comme entreprise.* »

Si, la rupture a été vécue difficilement, elle a cependant favorisé la maturation d'un projet professionnel et peut-être, la capacité à déterminer les critères du parcours d'insertion.

5) Un vécu difficile de la rupture et de l'après rupture

Mr D est issu d'une famille nombreuse, avec peu de revenus : le père est handicapé et la mère ne travaille pas. Le frère aîné, qui est aussi passé par l'apprentissage et a eu son diplôme de CAP menuiserie, est au chômage parce qu'il ne trouve pas de travail.

L'entrée en apprentissage intervient pour quitter l'école : « *Je n'ai jamais aimé l'école j'étais en troisième à Montreuil et après j'ai fait apprentissage parce que je n'aime pas l'école, c'est l'école qui est difficile, la pratique j'aime mieux ; l'école ça ne m'intéresse pas. Après le lycée professionnel, je suis resté chez moi sans rien faire et après j'ai cherché quelque chose et je suis entré chez l'entreprise Z* ». La rupture intervient très rapidement : « *je ne suis jamais allé au CFA je suis resté 1 mois là-bas (chez Z) et c'est là que j'ai su que le responsable frappait sur ses ouvriers ; on est toujours tête baissée et quand j'avais le malheur de bouger ma tête le bonhomme venait gueuler que je n'étais pas là pour rien foutre mais pour travailler et c'est de là que je suis parti* ».

La rupture est difficilement vécue et semble déclencher un enchaînement de situations négatives même si le passage dans une entreprise d'insertion lui a plu, « *Je suis toujours au chômage* ».

Un autre cas est ici aussi illustratif. Il s'agit de Mr S. Jeune homme de 17 ans, il est orienté vers un CAP de boulangerie pour cause de résultats scolaires insuffisants et « *parce que j'avais envie de travailler, d'apprendre un métier* ». Il est recruté suite à une démarche personnelle dans un petit établissement (le patron-maître

d'apprentissage et un ouvrier boulanger). Très vite l'ambiance se dégrade : le maître d'apprentissage est peu disponible et c'est l'ouvrier qui assure « à contre cœur » cette fonction ; on lui demande de faire de la pâtisserie (ce qui n'est pas la spécialité de l'apprenti) ; les heures supplémentaires sont très importantes et non rémunérées. Les parents interviennent auprès de l'entreprise mais la situation continue de se dégrader. De plus, le jeune homme ne s'intègre pas au CFA : problème de drogue, mauvaise ambiance, menaces. « *J'ai fini par craquer et j'ai rompu mon contrat en février* ».

Durant les mois qui suivent cette rupture, il reste « à la maison. *J'avais envie de rien faire. Si c'est cela le monde du travail* ». Il occupe quelques emplois en intérim. Ce contact avec le monde du travail l'amène à vouloir reprendre des études : « *je me suis rendu compte que sans diplôme tu es le larbin, on t'exploite, même si tu sais faire les choses, on te paie moins* ». En septembre de l'année suivante, soit 18 mois après la première rupture et suite à un travail réalisé avec la mission locale, le jeune homme reprend un cursus de CAP de boulanger en alternance. Le changement d'établissement de formation s'impose. Il est accepté dans un CFA distant de 80 kilomètres de son domicile et de son nouvel employeur. Celui-ci est un établissement d'une chaîne de boulangerie industrielle : « *c'était très différent par rapport à la vraie boulangerie, j'y ai appris d'autres choses* ».

Le jeune homme a du mal à exprimer la raison de sa seconde rupture de contrat deux mois avant le passage du diplôme : « *je ne sais pas. Je me suis rendu compte que je travaillais quand les autres s'amusaient. C'était difficile pour voir ma copine. Et puis le CFA était loin. C'était difficile d'y aller, j'étais en internat la semaine, ça coûtait cher aux parents* ». Malgré l'insistance des parents et du CFA, le jeune confirme sa rupture.

Au moment où nous le rencontrons, le jeune a conscience d'avoir fait une « connerie », « *mais je ne pouvais pas faire autrement. Ras le bol* ». Depuis près d'un an, il enchaîne les missions d'intérim. Il a changé de petite amie, il n'a toujours pas de projet professionnel.

6) Un vécu difficile qui n'influence pas le parcours post rupture

Mr N a 16 ans quand il entame un CAP de menuiserie aluminium, un peu par défaut pour deux raisons : d'abord, son premier choix d'un CAP peinture en apprentissage est remis en cause, la médecine du travail détectant une pathologie de daltonisme ; ensuite, la seule entreprise qui lui offre un contrat d'apprentissage lui propose la spécialité menuiserie aluminium.

Une rupture intervient tardivement au bout de la première année de contrat suite à une mésentente croissante avec le patron pour des raisons qui se cumulent :

disputes, dégradation des conditions de travail et exercice de tâches sans rapport avec une progression pédagogique, et surtout problème de non-paiement du salaire à de maintes reprises. La rupture intervient après un long processus de démotivation sur conseil du père de l'apprenti intervenu pour tenter de régulariser les problèmes de rémunération.

Mr N change de CFA (le précédent étant lié à l'entreprise où a eu lieu la rupture) et retrouve dès septembre avec l'aide de son nouvel établissement de formation un nouveau contrat, tout en étant admis en seconde année de formation.

Dans le cas présent, la rupture très mal vécue n'a pas eu de conséquence sur le parcours du jeune. La formation très bien entamée a été interrompue brutalement par un accident de transport. Le jeune homme confirme qu'en dehors de cet incident, il aurait pu mener à bien la formation et décrocher son diplôme⁶¹. L'avis du jeune homme reste très favorable à la formation en apprentissage.

7) Un vécu ambivalent ou neutre qui se révèle positif sur la trajectoire du jeune

Deux cas rencontrés sont illustratifs de cette situation.

Mr M est entré en apprentissage parce qu'il « *devait impérativement trouver du travail* ». Un premier contrat en agroalimentaire se solde par une rupture rapide au bout d'un mois en lien avec l'ambiance dans l'entreprise, l'absence de lien entre la formation et le métier et la faible rémunération.

En recherche d'emploi, Pôle emploi propose à Mr M une entreprise du bâtiment en recherche d'apprenti. Faute d'emploi Mr M accepte ce contrat. Une rupture intervient avant l'obtention du diplôme en lien avec la formation au CFA : « *c'est con que je n'ai pas eu le diplôme, une année de perdue. Je suis sûr que si j'étais allé à Marly, je n'aurais pas arrêté* ».

Après le suivi de diverses formations, Mr M entame une formation BPA en espaces verts et aménagement paysager, spécialité qui est en fait un retour à sa formation originelle de CAP espaces verts obtenu en Belgique. Mr M a particulièrement bien vécu la formation et a obtenu son diplôme avec facilité : « *moi j'aime bien tout ça* » dit-il en montrant la nature. Mr M est maintenant en CDD dans le lycée où il a fait cette formation en tant qu'ouvrier qualifié d'entretien des espaces verts. Il est maintenant épanoui et vise à passer un concours pour être fonctionnaire pour la mairie de Douai. Il envisage même de passer au niveau supérieur (bac pro) en expérimentation paysagère et produits phytosanitaires mais redoute la difficulté du

⁶¹ Blessé à la main, le jeune homme a été hospitalisé et a connu une interruption de formation et de travail durant l'année entière d'apprentissage. Il avait été prévenu par l'entreprise, avant même l'incident, qu'en cas d'échec au diplôme, l'entreprise ne pourrait le garder pour passer le diplôme supérieur.

niveau Bac. Il évoque d'ailleurs dans ce cadre l'utilité des matières générales dans la formation en alternance (les maths, la géométrie dans le bâtiment pour calculer des surfaces ; la chimie dans le phytosanitaire).

Dans le cas de Mr L, si la rupture donne l'impression d'être positive en ouvrant les portes pour l'avenir, le vécu semble plus ambivalent que dans le cas précédent, à la frontière d'une situation difficile.

Mr L a voulu arrêter tôt l'école pour travailler. Son père lui a dit d'attendre ses 16 ans pour entrer en apprentissage. Selon lui, son « *goût pour le carrelage* » a facilité son adaptation à la branche et au monde du travail.

La rupture qui est intervenue n'est pas en lien avec l'apprentissage qu'il apprécie : « *il y a un diplôme en fin de cursus, alors que la formation offre moins de cours, que les cours se révèlent intéressants et que le jeune touche un salaire* ». La rupture est liée à la relation en entreprise : « *mais c'est le patron qui m'a foutu dedans* ». Mr L avait de bonnes notes et, selon les dires des formateurs du CFA, pouvait avoir l'examen facilement mais « *à cause du patron...* ».

N'ayant pas recherché d'entreprise, Mr L n'a pas obtenu le diplôme. Après une période de « *6 mois dans le vide* », son parcours est marqué par l'emploi. Ayant « *touché à la menuiserie, à l'électricité* », Mr L est actuellement embauché, « *par hasard* » comme ouvrier polyvalent dans le bâtiment, chez un ami : « *ça va je suis bien retombé* ».

Mr L reste vraiment déçu par rapport au fait de ne pas avoir eu son diplôme. Surtout une profonde rancœur persiste, elle est liée au fait « *de s'être fait tromper* ».

Autre cas, Melle J initialement en CAP fleuriste ne regrette pas l'apprentissage malgré une rupture pour mésentente vécue de manière neutre : « *je sais qu'il y a des patrons mauvais comme des patrons gentils* ». Avant de signer le nouveau contrat d'apprentissage, un entretien entre parents, apprentie et patron a eu lieu, avec mise en place d'une relation de confiance, entretien au cours duquel le patron a certifié de son implication dans l'apprentissage ; « *celui-ci a dit au début « si moi je la prends c'est pas pour... » ; « C'est son but, il me fait faire tout ce qu'un CAP doit faire et savoir-faire* ». Ce nouveau contrat basé sur une bonne communication entre collègue et patron se déroule bien. L'environnement y semble favorable : c'est une petite boutique (le chef d'entreprise, une collègue et l'apprentie) ; le patron est un maître d'apprentissage qui ne délègue pas l'encadrement et assure pleinement sa mission d'encadrement.

Au-delà du CAP dans lequel Melle J est engagée, le patron souhaite aider Melle J pour son BP. La linéarité du parcours semble assurée.

8) Deux ruptures qui fragilisent le parcours des jeunes : l'une vécue de manière ambivalente, l'autre de manière plus neutre

Les parcours de deux jeunes rencontrés préparant un CAP hôtellerie-restauration semblent donner particulièrement corps à cet item de notre typologie.

Messieurs E et R sont recrutés sur une démarche personnelle dans une brasserie appartenant à un propriétaire de multiples autres cafés et brasseries de la ville. Les contrats sont signés en juillet. Dès le début de la formation en CFA, les deux jeunes hommes sont avertis de la réputation connue dans le monde de l'apprentissage de cet établissement pour le nombre important de ruptures de contrat d'apprentissage. Un des deux CFA (pour Mr R) propose même une rupture immédiate et le redémarrage d'un contrat dans un autre établissement : *« le profil du jeune était fragile. Trop confiant, pas assez dur pour ce genre d'établissement. On lui a proposé un cadre plus serein, mais plus exigeant peut être aussi en matière d'investissement nécessitant, une qualité d'implication au lieu de la production extensive, l'abattage. Il a refusé ne se sentant pas certain de pouvoir assurer »* (CFA).

Cette mise en garde sur la qualité de la formation assurée au sein de cette entreprise ne surprend pas vraiment les apprentis qui ont pu constater la présence de multiples autres apprentis *« que l'on fait passer d'une brasserie à l'autre selon les besoins »*. Tous deux souhaitent pourtant poursuivre le contrat *« et puis la période d'essai était déjà finie »*.

Les deux jeunes apprentis vont en fait *« tenir »* jusqu'en février puis décider de rompre.

Pour l'un, Mr E, cette rupture est vécue de manière neutre. *« Ca ne pouvait plus durer. Je ne me suis pas senti vraiment soulagé de rompre mais je ne me suis pas non plus inquiété. Et ça ne leur a fait ni chaud ni froid aux patrons ! C'est bien que je ne comptais pas vraiment pour eux. C'est venu comme cela. J'étais un bouche-trou au boulot et je n'apprenais rien. Du fait, j'en avais un peu marre des cours au CFA. Les deux choses n'avaient plus de rapport, il fallait tout arrêter. C'est devenu une évidence, c'était comme cela »*.

Pour le second apprenti, Mr R, le vécu de la rupture est plus ambivalent. Il culpabilise de ne pas avoir tenu compte de l'avertissement du CFA, et juge avoir perdu un an. Plus encore il doute de sa capacité à pouvoir effectivement travailler dans la spécialité choisie. Son orientation professionnelle est remise en cause. Mais à la fois, il conçoit ne pas avoir eu la capacité d'aller jusqu'au bout de son contrat dans cette entreprise.

Un peu plus d'une année s'est écoulée depuis leurs ruptures quand nous les rencontrons.

Mr E a repris en septembre un autre contrat d'apprentissage dans une entreprise recommandée par un ami de la famille. Il s'est soldé par une nouvelle rupture pour mauvaises conditions de travail en fin d'année civile. « *Je pensais que puisque j'étais recommandé par des amis, je ne serais pas exploité. Je me suis trompé* ». Le jeune homme paraît dans une impasse. Il ne veut plus entendre parler de l'alternance, ni de formation. Il ne trouve pas de travail et pour l'instant les échanges avec la mission locale « *ne m'amènent à rien* ».

Mr R vit depuis sa rupture de contrat de petits boulots, de stages de formation financés par le Conseil régional. Il n'a pas trouvé sa voie : « *je ne veux plus faire de l'apprentissage, de toute façon je ne veux plus faire dans le secteur de la restauration, ils exploitent les gens. Et je ne sais pas quoi faire comme autre métier* ». « *En fait, je suis dégouté du monde du travail, alors je fais de l'intérim, des CDD. Là au moins si cela ne me convient pas, je m'en vais, du jour au lendemain. Je n'ai pas confiance* ».

9) Un vécu ambivalent ou neutre sans influence sur le devenir

Le profil ici retenu est celui d'une rupture de contrat marquante qui se traduit néanmoins par la confirmation du choix de l'apprentissage, de la filière de formation et le souhait d'enchaîner un diplôme de niveau supérieur au-delà du diplôme préparé. La rupture de contrat n'implique pas la rupture de l'apprentissage et une certaine linéarité de parcours est envisageable.

La situation de M. H s'est dégradée au cours de son contrat d'apprentissage au bout d'un an. Le motif de rupture reste peu précis. La rupture a été déclarée après plusieurs semaines de conflits fortement centrés sur une mésentente continue entre les parents de l'apprenti et l'employeur⁶².

La rupture n'a pas impacté le parcours du jeune, le CFA ayant retrouvé une entreprise pour que Mr H puisse, avec un nouveau contrat, continuer sa formation en apprentissage. Le jeune est actuellement encore en CAP du fait d'un échec aux examens dû, selon lui, à une trop grande présence en entreprise. Ce qu'il faudrait au jeune actuellement : « *qu'on soit plus avec moi* » parce qu'il est souvent seul en entreprise, pas assez encadré. Il le ressent dans sa progression. « *Au début, c'était bien mais maintenant je suis moins suivi* ». « *Je sais me débrouiller tout seul mais il y a des trucs... voilà quoi* ». Avec le recul, ce jeune ne regrette pas d'avoir choisi l'apprentissage « *de toute façon je pense qu'il faut commencer par ça* ».

⁶² Quand le jeune a raconté au collège ce qui s'était passé les professeurs ont dit qu'ils n'enverraient plus de stagiaires dans ce garage.

Le parcours de Mr H devrait après le CAP se poursuivre en apprentissage dans un BEP- Bac Pro, dans la même entreprise avec une spécialisation diésel.

Le parcours de Mr O illustre par d'autres aspects ce même cas de figure.

A la suite d'un diplôme par voie scolaire en BEP vente, Mr O entame « *pour les sous, le contact avec le milieu de travail* » un contrat de Bac pro en alternance, dans l'entreprise (moyenne surface de la distribution) où il a effectué les stages liés à son BEP.

Dès le début du contrat d'apprentissage, les conditions de travail s'avèrent très difficiles, à la limite de l'exploitation : « *mon travail ne respectait pas les conditions de ma formation. Je faisais tout ce qu'il ne fallait pas que je fasse. Je remplaçais les femmes de ménages, j'allais en caisse. Pendant la semaine de CFA, je ne devais pas travailler le samedi. Et bien lui (le patron) m'obligeait à venir le samedi. Du coup je faisais des heures impossibles. Quand j'étais au CFA, il me prenait en entreprise aussi. Il me gardait. Donc je ne suivais pas les cours* ».

Les lettres du CFA enjoignant le chef d'entreprise à justifier les absences d'une part, le moindre besoin d'une main d'œuvre de remplacement d'autre part, semblent expliquer le souhait de l'employeur de rompre rapidement le contrat. La date de fin de période d'essai étant cependant dépassée, le contrat se prolonge mais dans des conditions dégradées pour le jeune. « *Je me suis accroché, je me disais que ça va passer et je voyais que ça ne passait pas. Je voyais qu'il n'y avait pas d'issue et que c'était donc une impasse* ». Le jeune en accord avec le CFA (qui avait à de multiples reprises tenté une médiation avec l'employeur) rompt le contrat en décembre.

Les conséquences de cette rupture sont neutres au regard du parcours qui s'en est suivi. En effet, Mr O se réinscrit quelques jours après la rupture dans le lycée professionnel où il avait effectué son BEP. Au moment de l'entretien Mr O est maintenant en seconde année de bac pro avec passage imminent de l'examen et envisage ensuite une poursuite d'études.

Le vécu de la rupture est ambivalent dans le sens où Mr O reste marqué de cette expérience : « *je suis encore choqué, c'est un choc* ». Il rejette dorénavant l'apprentissage en le déconseillant : « *Pour moi, CFA ça rime, avec entre guillemets, excusez-moi du terme, mais avec emmerdes. Donc le CFA je ne veux plus* ». Pour lui l'apprentissage c'est un peu comme « *un loto* ». Il reconnaît l'intérêt, les vertus de l'alternance sous condition d'accueil dans « *la bonne entreprise* » « *sélectionnée par le CFA par exemple* ».

Ce constat négatif sur le vécu de la rupture est contrebalancé par le fait que le jeune fût particulièrement actif et moteur pour mettre fin aux relations avec son employeur. Celui-ci refusant de tenir compte des lettres de démission émises par le jeune

homme , le considérant comme absent du poste de travail et lui demandant des justificatifs d'absence, le jeune homme se résout à saisir les prud'hommes, après quatre mois d'échanges unilatéraux. Pour ce faire, il s'informe des éléments de la procédure et se rapproche d'un syndicat pour la défense de son dossier. Les résultats de la délibération étaient en attente au moment de l'entretien.

Enfin, Mlle F qui préparait une CAP de boucherie, accepte une rupture à l'initiative de l'employeur motivée par le fait que l'apprentie se révèle peu bavarde pour un métier de la vente. Elle a tenté plusieurs formations dont la dernière se révèle être un nouvel échec *« Si ça avait été possible d'avoir un contrat d'apprentissage, ça aurait été ... j'ai envoyé des CV et je ne trouvais pas d'entreprise, je ne savais pas que les CFA pouvaient proposer des entreprises. »*

Actuellement suivie par un conseiller d'une mission locale qui l'aide à chercher dans la vente, il semblerait que Melle F ne leur ait pas fait part de son expérience dans la boucherie. Elle apparaît peu encline à un suivi, perdue et sans information, avec un parcours d'une grande instabilité, qui ne semble pas relever uniquement de cette mauvaise expérience de l'apprentissage.

Que peut-on retenir de l'ensemble de ces informations ?

D'abord, la rupture d'un contrat d'apprentissage n'est pas en elle-même nécessairement un échec. Elle n'entraîne pas fatalement la fracture dans le parcours de formation et dans le processus d'insertion professionnelle d'un jeune.

Bien sûr, cette rupture peut fragiliser la poursuite de la formation et donc obliger le jeune à multiplier les étapes qui l'amèneront progressivement à la définition d'un projet professionnel, à la réussite de son itinéraire personnel et professionnel. Les ruptures qui conduisent à une impasse, existent et sont tout à fait problématiques pour le jeune.

Pour autant, les études, qui parviennent à comparer les trajectoires des apprentis « rompants » avec celles des apprentis « non rompants », et plus encore, celles qui, comme « Génération 2004 », apprécient simultanément le parcours des apprentis et des scolaires, qui achèvent ou non leur parcours de formation, remettent en cause quelques idées reçues : l'accès à l'emploi des apprentis « rompants » est loin d'être le plus défavorable. Leur insertion peut être certes parfois de moindre qualité que celle des apprentis qui achèvent leur cursus. Mais des indicateurs tels que la durée d'accès à l'emploi des « rompants », leur temps passé en emploi, leur trajectoire d'accès à l'emploi mais aussi la qualité de leur situation d'emploi se révèlent, sur une

durée de trois après la fin de la formation, plus favorables que pour la plupart des sortants de la voie scolaire.

On doit bien sûr évoquer divers facteurs qui peuvent expliquer ces résultats : une ancienneté plus longue sur le marché du travail, l'effet de l'expérience professionnelle, de la connaissance du monde du travail et de ses habitus.

Mais le paradoxe va plus loin. Tant les éléments issus de l'enquête « Génération » du Céreq que les faits et paroles de jeunes issus des entretiens que nous avons menés, soulignent que les variables qui peuvent contribuer à une rupture de contrat, peuvent concurremment annihiler les conséquences négatives engendrées par cette rupture, voire même favoriser un rebond, une dynamique positive du parcours post-rupture. Le constat remarquable et qui retient l'attention est le suivant : une rupture, lorsqu'elle est voulue, gérée, analysée par le jeune avec l'aide de son entourage (famille, CFA, entreprise parfois, monde de l'apprentissage) peut dessiner des opportunités pour le devenir.

Bien sûr, il ne faut pas déduire de ce propos que la rupture est nécessairement et « *dans tous les cas* » un élément neutre voire même favorable pour le parcours professionnel d'un jeune. Les exemples présentés dans cette étude et dans celle que nous avons menée antérieurement (Cart et alii, 2007) soulignent aussi parfois la déstructuration de l'individu, tant du point de vue personnel que professionnel, causée par la rupture.

Simplement, il nous semble opportun, voire urgent de reconnaître la diversité et la complexité des parcours, qui se dessinent à la suite d'une rupture de contrat d'apprentissage. Il faut dénoncer et repérer les parcours brisés mais aussi cerner, pointer et comprendre les parcours plus neutres ou favorables.

Sur ce point, on a le sentiment d'une continuité entre le vécu de l'apprentissage, le vécu de la rupture de contrat et l'orientation que prend le parcours qui suit. Bien sûr, cet enchaînement n'est pas linéaire et automatique, comme en témoignent tous les cas de figure de l'analyse typologique croisant les différents vécus de la rupture et les différents devenir. Une rupture bien vécue ne présage pas d'une trajectoire future nécessairement positive. A l'inverse, une rupture mal vécue ne condamne pas nécessairement la suite du parcours.

Pour autant, la mise en évidence d'une corrélation entre le vécu de la rupture (processus, initiative, gestion...) et la qualité du parcours qui s'en suit, renforce l'idée

que la gestion de la rupture doit être individualisée, analysée, encadrée en vue d'une solution identifiée, adaptée et personnalisée⁶³, qui pourra se décliner dans le temps.

⁶³ Ce qui peut amener à des stratégies d'actions diamétralement opposées et extrêmement diversifiées : encadrement maximal et guidance poussée pour certains jeunes versus non intervention dans le cas d'un jeune maîtrisant parfaitement ce moment de sa trajectoire professionnelle.

III. LES CONSÉQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE SUR LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES

Les conditions historiques et les motifs de recours des entreprises à l'apprentissage sont bien cernés, directement (Moreau 2002, Lené 2002) ou à travers la compréhension des logiques de financement de la formation (générale ou spécifique) des salariés (Stankiewicz 1995).

De fait, la typologie des entreprises qui recourent à l'apprentissage est relativement bien connue et les critères de taille et de secteur d'appartenance restent déterminants (Encadré 5). Il se confirme également que les entrées en apprentissage dépendent largement de la conjoncture économique et de la santé des entreprises. Enfin, la signature d'un contrat est réalisée le plus souvent après le dépôt d'une candidature spontanée⁶⁴.

Le manque d'information statistique nationale sur les ruptures de contrat ne permet pas de connaître aujourd'hui les caractéristiques des entreprises les plus concernées par les ruptures. Des données régionales pour les années récentes viennent cependant confirmer les constats nationaux plus anciens : ici encore les variables de taille et de secteur d'activité sont déterminantes.

Les effets des ruptures de contrat sur les pratiques de gestion des ressources humaines sont par contre ignorés. Comme nous l'avons signalé au premier chapitre de ce rapport, l'appareil statistique ne permet pas d'analyse généralisée des parcours post-rupture. Des études sur ce thème existent mais les résultats sont restreints et spécifiques à un champ particulier.

Ainsi, selon les résultats de l'enquête ACFCI (2011 p.4), la rupture des contrats « est un vrai frein à l'apprentissage » et certains secteurs (commerce-vente, bureautique comptabilité) ont tendance à se fermer à l'apprentissage. « En revanche, des secteurs, tels que la coiffure-esthétique ou l'hôtellerie-tourisme, réembauchent rapidement après une rupture. »

⁶⁴ Ainsi cela concerne près de la moitié (47 %) des entreprises ayant répondu à l'enquête de l'ACFCI (2011 p.4). « Quel que soit le niveau de la formation proposée, près de 45 % des entreprises interrogées ont rencontré un seul candidat pour le poste (53 à 54 % dans les secteurs de l'accueil/hôtellerie, de l'agroalimentaire et du bâtiment). Pour le dire autrement, dans un cas sur deux, il n'y a pas eu de véritable politique de recrutement des apprentis et donc de sélection de l'apprenti ».

Encadré 5 : Les employeurs utilisateurs des nouveaux contrats d'apprentissage (Sanchez 2011b, p.3-4).

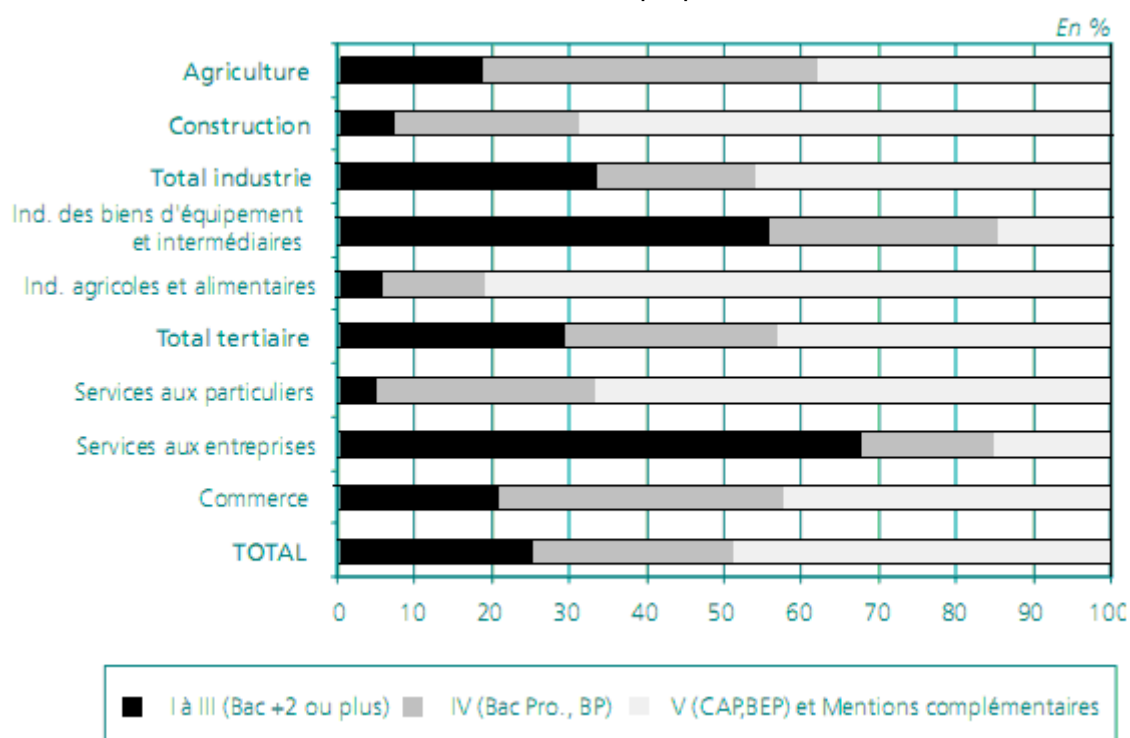
	2008 (2)	2009 (2)	2010 (2)	Variation 2010/2009 (en points)	Évolution 2010/2009 du total des entrées (en %)
Secteur d'activité					
Agriculture, sylviculture, pêche	2,6	2,6	2,9	0,2	8,6
Industrie	20,9	20,1	20,5	0,4	1,8
Dont : Industries agricoles et alimentaires	9,3	9,1	9,4	0,3	3,2
Industries des biens de consommation	1,9	1,7	1,8	0,1	3,9
Industries des biens d'équipement	4,6	4,2	4,2	0,0	0,5
Industries des biens intermédiaires	2,5	1,9	1,9	0,0	1,9
Construction	24,6	21,8	21,4	-0,4	-2,3
Dont : Couverture, travaux d'installation et de finition	18,1	16,0	15,6	-0,4	-2,9
Tertiaire	51,9	55,5	55,3	-0,2	-0,5
Dont : Réparation, commerce automobile	7,3	6,4	6,2	-0,2	-2,7
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	11,5	11,4	11,6	0,1	1,0
Autres commerces	2,5	2,6	2,6	-0,1	-2,9
Services aux entreprises	7,0	9,1	9,1	0,0	-0,5
Services aux particuliers	17,6	18,6	18,5	-0,1	-0,7
Dont : Hôtellerie, restauration	10,1	11,6	11,3	-0,3	-2,4
Coiffure	5,8	5,3	5,5	0,1	2,0
Taille de l'entreprise :					
0 à 4 salariés	40,6	40,0	41,0	0,9	2,1
5 à 9 salariés	18,8	18,3	18,2	-0,2	-1,1
10 à 49 salariés	19,9	19,8	19,5	-0,3	-1,8
50 à 199 salariés	7,4	7,4	7,5	0,1	1,0
200 à 250 salariés	1,1	1,1	1,2	0,1	8,3
Plus de 250 salariés	12,3	13,4	12,8	-0,6	-4,7

(1) Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.

(2) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

Champ : France entière.

Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation préparé, en 2010



Ces informations traduisent des types d'usage de l'apprentissage à l'œuvre dans les entreprises en lien avec les stratégies plus globales de gestion des ressources humaines. L'analyse des pratiques d'embauche à l'issue de l'apprentissage permet en creux de cerner ces différents usages de l'apprentissage. Les employeurs des secteurs de l'artisanat, tels la coiffure, l'hôtellerie ou l'alimentation, embauchent moins souvent que les autres leurs apprentis à l'issue de la formation, en particulier lorsque ces derniers ont un niveau CAP ou BEP. A l'inverse, les secteurs d'activité entrés dans l'univers de l'apprentissage à la faveur de la réforme de 1987, comme les transports, la gestion ou la finance, ont tendance à recruter beaucoup plus souvent leurs apprentis.

Dans le recours à l'apprentissage, deux logiques distinctes sont à l'œuvre : « *dans l'une, on discerne l'usage permanent d'un volant de main-d'œuvre en formation, dans l'autre, on devine plutôt une présélection des salariés en vue de leur recrutement* » (Arrighi, Joseph, 2005).

Pour essayer de comprendre les réactions des entreprises après une rupture de contrat, nous avons choisi de mener des entretiens auprès des responsables des ressources humaines. Signalons d'emblée que ces entreprises, qui ont vécu une rupture de contrat, n'ouvrent pas facilement leurs portes, le motif de cette rupture atténuant ou renforçant encore cette posture. Nous avons cependant pu mener une vingtaine d'entretiens auprès d'entreprises de taille et de statut divers (annexe). L'exploitation de ces informations éclaire ces logiques d'usage de l'apprentissage et les conséquences des ruptures sur la gestion des ressources humaines des entreprises.

On peut alors repérer des entreprises qui sont relativement indifférentes à ces ruptures (III.1) ; d'autres y sont sensibles, voire sont prêtes à adapter leur pratique d'utilisation de l'apprentissage (III.2).

III.1. Dans certaines entreprises, les ruptures de contrat d'apprentissage ne modifient pas les pratiques de gestion des ressources humaines

Dans ces entreprises, le recours à l'apprentissage et donc la rupture qui peut advenir, se gèrent comme un événement de gestion des ressources humaines programmé et habituel, soit parce qu'il est considéré comme un moyen permettant de bénéficier d'une main d'œuvre à moindre coût (III.1.1), soit parce qu'il est nécessaire mais facile de remplacer l'apprenti défaillant par un autre apprenti (III.1.2).

III.1.1. L'apprentissage : un effet d'aubaine

Certaines entreprises trouvent dans l'apprentissage une aubaine, un moyen de recourir à une main d'œuvre bon marché.

Les employeurs les moins vertueux utilisent l'apprentissage pour faire tourner un volant de main-d'œuvre à peu de frais, voire ne recrutent qu'au niveau V pour des raisons essentiellement de coût du travail⁶⁵. Le recours à l'apprentissage s'analyse alors comme une variable d'ajustement de la main-d'œuvre destinée à répondre aux fluctuations du marché, sans aucune intention de garder durablement les jeunes dans l'entreprise : *« Ils vont prendre un pâtissier, juste pour deux mois à l'essai et après ils vont rompre son contrat juste après la période des confiseurs. Ils payent ce gamin-là au rabais, puisque c'est un apprenti sans charge. Les gens qui détournent la loi, les avantages d'un système, il y en a toujours »* (Artisan boulanger du Vaucluse). Tout se passe comme si l'investissement que constitue la formation d'un apprenti n'était pas jugé opportun pour les faibles qualifications, qui peuvent être « acquises sur le tas » ou être mises en œuvre par des travailleurs substituables via des contrats de travail précaires.

Ces entreprises, notamment les plus petites d'entre elles, font abstraction d'une véritable sélection à l'entrée, ce qui influe bien souvent sur le volume des ruptures. Il s'avère souvent que les jeunes très peu qualifiés franchissent le seuil de l'entreprise sur le seul critère de proximité avec leur domicile⁶⁶. Une élaboration peu approfondie

⁶⁵ « Pourquoi les entreprises dans notre milieu de boulangerie ne forment que des niveaux V ? C'est une histoire de coût, parce qu'on sait qu'un brevet professionnel a une rémunération supérieure. Ces entreprises qui prennent des jeunes pour de la main-d'œuvre pas chère, ceux-là ne prendront pas de BP, ils prennent des CAP » (Artisan boulanger du Vaucluse).

⁶⁶ « C'est le jeune qui avait environ 16 ans, qui a démarché l'entreprise. D'abord on l'a rencontré, une première fois par une personne de notre service. Il lui a fait une bonne première impression, donc on est allé plus loin dans le dossier » (Entreprise de distribution de pièces détachées).

du projet professionnel, mais aussi le manque de validation du projet lors de l'embauche, sont ainsi présentés comme des causes récurrentes de rupture.

Pour certains employeurs, il s'agit essentiellement de prendre en compte l'utilité économique de l'apprenti. A l'opposé, du point de vue des apprentis, cette utilité économique peut paraître valorisante, mais elle peut être vécue aussi comme une forme d'exploitation et de « salariat déguisé », situation plusieurs fois dénoncée notamment dans la coiffure et la restauration.

Il existe toutefois des chefs d'entreprises qui ne sont pas d'accord avec ce type de posture. Ce problème fait l'objet d'une attention toute particulière de certaines branches professionnelles qui dénoncent régulièrement ces pratiques : *« Quand une entreprise signe un contrat d'apprentissage, ce n'est pas pour avoir de la main-d'œuvre à bon marché. C'est pour qu'il y ait un échange. Il faut que le maître d'apprentissage sache donner de son temps. Il va l'employer à bon escient, il ne va pas le laisser sur la touche. Là où il faut être très prudent, c'est qu'il lui transmette bien les savoir-faire, qu'il ne se les garde pas pour lui. Qu'il lui donne toutes les tâches ingrates et qu'il garde le bon côté du travail »*. (Artisan boulanger, Vaucluse). Des actions de sensibilisation des entreprises mais aussi des jeunes au sein des CFA sont menées pour préciser ainsi les devoirs mais aussi les droits de chacun et dénoncer les pratiques abusives des firmes *« qui déshonorent la branche, le métier, la profession »* (restaurateur lillois).

La pratique de la « liste noire » n'est pas évoquée par les CFA, elle est même niée. Pour autant face à ces agissements, les CFA essayent d'une manière ou d'une autre de ne plus solliciter ces entreprises. C'est le cas du CFAI, qui évite la plupart du temps de placer des jeunes dans une entreprise qui pose problème : *« il y en a deux ou trois où on évite de mettre des jeunes »* (CFAI). Ce repérage prend des voies plus ou moins formelles : liste renseignée d'entreprises, notes de chaque formateur référent, notes personnelles de la personne-ressource qui s'occupe des relations entreprise-jeune-CFA.

Quant au CFA de la Chambre des métiers d'Avignon, il se fait un devoir de repérer ces entreprises : *« C'est-à-dire que si cette entreprise est en recherche d'apprenti, on ne va pas se précipiter pour lui en fournir un autre. Le développeur considère cependant qu'il est délicat de dire aux jeunes « attention cette entreprise... Alors, on ne le dit pas comme ça. Ça c'est un problème. »* (CFA de la Chambre des métiers). Face à ces problèmes récurrents, les solutions ne sont pas légion et surtout pas simples à mettre en œuvre : *« Tout le monde ferme les yeux. Tout le monde ne fait rien. Parce que derrière, il y a les finances du Conseil régional : que tant d'élèves, ça rapporte tant et qu'on a une vue à court terme. Et après, on a l'URSSAF qui cavale pour voir les clandestins, les faux apprentis et tout ce qui s'ensuit. Mais c'est en amont qu'on doit travailler là-dessus. Nous, je sais qu'au niveau des contrats maintenant, au niveau de la chambre des métiers, on vérifie »*. (CFA pharmacie).

Enfin, d'autres CFA utilisent le canal des chambres des métiers et les syndicats professionnels pour « *faire le ménage* »⁶⁷.

Certains CFA ont initié la pratique d'une visite en entreprise, avant même que ne débute le contrat d'apprentissage, pour prendre contact et échanger sur les attentes de chacun. C'est à l'issue de cette rencontre que l'entreprise est retenue ou non.

D'autres CFA par contre s'opposent à cette immersion dans le contrat qui lie employeur et apprenti. Ils considèrent là qu'il s'agit d'une première expérience d'engagement vis-à-vis de l'entreprise, qui fait partie de la formation du jeune. Néanmoins, on peut comprendre qu'un jeune de 16 ans, qui postule dans une entreprise pour un contrat d'apprentissage ne se situe pas dans une position d'égal à égal vis-à-vis d'un employeur, qui est rompu au recrutement, surtout quand celui-ci n'a pas forcément l'intention de répondre aux exigences de formation qui l'engage dans le cadre du contrat d'apprentissage.

L'action des CFA est donc essentielle. Ils capitalisent de manière plus ou moins formelle l'information sur les entreprises ayant accueilli des apprentis pour repérer au fur et à mesure celles qui s'avèrent être défaillantes en matière d'apprentissage : « *Il y en a qui peuvent abuser, bien sûr. C'est toujours pareil, il y a des bons chefs d'entreprise et il y a des bons salariés et puis des mauvais... Après, il faut voir sur un cas particulier. Vous savez vous avez de l'abus partout* » (Entreprise de distribution de pièces détachées).

Lors de nos entretiens, il est fait référence à l'intervention en entreprise du SAIA (Service académique d'inspection de l'apprentissage). De moins en moins fréquente, cette mission pouvait jouer un rôle essentiel à ce niveau. Cette posture en retrait du SAIA pose problème⁶⁸. Elle sera de fait réalisée en partie par le CFA qui n'en n'a pas toute la légitimité. Parce que l'inscription d'un jeune dans un CFA dépend de la signature d'un contrat de travail dans une entreprise, l'organisme de formation n'est pas toujours en mesure de se passer d'une entreprise fût-elle « peu formatrice » (Cart et alii, 2007)⁶⁹.

⁶⁷ « *Après enquête, on intervient, au niveau des présidents de syndicats, avec qui on est en relation et avec lesquels on travaille pour les jurys d'examens et pour les CCF. Puisque c'est eux qui supervisent la formation. (...) On n'est pas là pour faire la guerre. Très souvent, on dit, celui-là on le sait mais qu'est-ce qu'on peut faire ? Il y a des brebis galeuses partout, dans tous les métiers. Simplement, il est important pour nous de le savoir. Et après, on a fait comprendre à certains... Pas moi directement mais par l'intermédiaire du syndicat, qu'ils ont intérêt à ne plus prendre d'apprenti parce qu'il y aura une action. Après, ça se règle entre eux. Je préfère que le syndicat fasse sa police lui-même* » (CFA de la Chambre des métiers).

⁶⁸ « *Ils ne vont jamais se mouiller... Même les consulaires, c'est très difficile pour eux de se mouiller parce que c'est un de leurs ressortissants qu'on va mettre à l'index. Donc c'est vrai que, quand vous avez des gens qui sont à la fois juge et partie, c'est difficile... Effectivement la DDTE et les services de l'Etat, ils ne se mouillent jamais. Et quand il faut prendre une décision, pas de vague, jamais de vague...* » (CFA de la Chambre des métiers du Vaucluse).

⁶⁹ Ceci est peut-être moins vrai depuis la Loi Cherpion de 2011. Nous y reviendrons dans le chapitre 4.

Du reste, interdire à un maître d'apprentissage d'exercer n'est pas une décision simple à prendre. Seul le préfet a cette capacité. Dans la réalité, il n'est même pas toujours possible d'intervenir car le CFA n'a pas toujours connaissance de la signature du contrat en temps et en heure.

Pour lutter contre ces comportements, il est possible également de faire contracter en entreprise des chartes d'engagement à la qualité de l'apprentissage. La charte est élaborée généralement par l'organisation professionnelle de branche avec le plus souvent le concours concerté d'un ou plusieurs organismes de formation. La mise en œuvre de ces chartes se révèle à l'usage comme une pratique plus ou moins efficace. Elle permet notamment de limiter le nombre des entreprises qui ne jouent pas le jeu, mais pas de les supprimer totalement⁷⁰.

III.1.2. La rupture : événement de gestion de main d'œuvre sans conséquence

Certaines firmes ne vivent pas la rupture comme un élément traumatisant. Mécaniquement, elles reprennent un autre apprenti lorsqu'une rupture se produit, parce que c'est une pratique ancrée dans la profession et / ou que les tensions sur le marché du travail laissent peu d'alternative.

Dans ce registre, l'apprentissage peut répondre à des besoins de maintien des compétences, lorsque l'entreprise ne trouve pas sur le marché de l'emploi suffisamment d'individus formés à ses métiers. Ainsi, pour ce responsable de l'apprentissage d'une grande entreprise, le véritable objectif du recrutement d'apprentis correspond à une réelle volonté de faire du pré-recrutement⁷¹.

L'apprentissage s'avère également salutaire voire indispensable face à des problèmes d'attractivité sur des métiers en tension comme ceux de l'industrie, qui sont généralement mal vus et mal connus à l'exception des entreprises dont la notoriété est bien établie. Ainsi, ce patron d'entreprise de distribution de pièces détachées, qui évolue dans un bassin d'emploi où les demandeurs d'emploi sont rares, a décidé, après une rupture, de confirmer son choix de l'apprentissage : *« parce que c'est intéressant pour nous en termes d'image pour l'entreprise. En plus, si on tombe sur un jeune qui est intéressant, comme on manque de main d'œuvre qualifiée, on peut le former très jeune, et on le formate un petit peu à notre*

⁷⁰ Une tentative de mise en place d'une "mention qualité apprentissage" a eu lieu en Nord - Pas de Calais sous l'impulsion de la CCI. Elle n'a pas été développée à notre connaissance.

⁷¹ *« C'est un vivier, ça reste un vivier dans tous les cas. Je n'ai pas de pourcentage en tête mais on embauche régulièrement, cette année 50 % des jeunes qui sont sortis avec le Bac MSC en juillet 2010, ont été pris en CDD. Donc c'est déjà pas mal. Après les autres diplômés c'est un peu plus parsemé, les pourcentages sont un peu plus faibles mais on en embauche en fonction de nos besoins »* (Eurocopter).

entreprise. Donc, on a un intérêt comme le jeune a un intérêt de trouver une entreprise ».

C'est aussi le cas de cette entreprise, qui a comme principe de remplacer sans perdre de temps un apprenti par un autre « *Tout de suite, on demande au CFA s'ils ont un jeune disponible...* » (Industrie automobile). Dans cette entreprise, on ne recrute pas de salarié pour remplacer le départ d'un apprenti. A défaut d'un nouvel apprenti, c'est à l'entreprise de travail temporaire que l'on fera appel.

Autre exemple, dans cette entreprise de la grande distribution, le Directeur général prend en apprentissage le premier venu. Il ne fait pas de sélection : « *il n'y a pas de critère, parce qu'à ce moment-là, c'est de la discrimination. Il n'y a pas de critère, on prend les premiers qui arrivent. Quand on a atteint notre quota maximum, on arrête, on ne recrute plus. Maintenant, on peut même se tromper en pensant qu'on prend quelqu'un de bien et puis on se rend compte que ce n'était pas le bon. Donc il ne faut pas se fier à ça, encore plus pour les apprentis ».*

Notons que l'accueil d'un jeune n'est pratiquement jamais remis en cause, lorsque les employeurs n'ont connu qu'une seule rupture ou qu'il s'agit d'une pratique ancrée dans la profession. C'est le cas de la restauration qui semble indifférente au nombre de ruptures, car les restaurants fonctionnent systématiquement avec des apprentis. Ainsi, en cuisine, chacun des maîtres d'apprentissage a pu connaître en moyenne entre une, voire trois ruptures pour quinze à vingt apprentis formés. Il semble en être de même dans la réparation automobile : le fait d'avoir connu des ruptures ne dissuadent pas, dans la plupart des cas, les employeurs d'accueillir d'autres apprentis.

Ainsi, les ruptures ne sont pas toujours difficiles à vivre ni dommageables pour l'entreprise, car la décision d'accueillir ou non un apprenti, le nombre et la gravité des motifs de ruptures semblent moins déterminants que les besoins de l'entreprise et du secteur économique en apprentis. Cela est sûrement dû à la valeur sociale accordée au travail dans la « *mentalité artisanale* » des petits patrons. Une telle conception de l'apprentissage, négligée dans notre contexte sociétal, a été surtout développée dans les années 1990 par les chercheurs italiens et allemands, qui ont abordé les processus de construction de la qualification professionnelle et d'acquisition des compétences en évitant de les réduire à des apprentissages normés, et en les articulant au contraire avec l'activité de travail et les expériences sociales. Dès lors, il ressort que ces entreprises forment autrement, en privilégiant notamment les apprentissages en situation de travail.

Si les ruptures successives peuvent parfois amener à reconsidérer le recours à l'apprentissage, voire à utiliser d'autres types de contrat, c'est rarement ce qui se produit. Pour ces entreprises il n'y a pas d'effet substitution entre les différents types

de contrat, qu'il s'agisse de contrats classiques ou de contrats aidés. L'apprenti est rarement considéré comme un collaborateur à part entière⁷². *« On ne considère pas un apprenti comme un collaborateur. Ce n'est pas un apprenti qui remplace un collaborateur. Déjà il ne rentre pas dans nos effectifs, dans la masse salariale, et ensuite l'apprenti ne remplace pas un départ à la retraite, jamais, jamais, car dans le cas d'une résiliation de contrat ou un départ précipité. L'apprenti c'est une gestion à part »* (Industrie). Dans le même sens, les employeurs font la différence entre les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ils considèrent que ce sont des contrats qui se complètent et dont l'utilité est bien identifiée. Ainsi, ce chef d'entreprise est susceptible d'utiliser un contrat de professionnalisation, mais sur des fonctions qui touchent le marketing ou la communication : *« Je pense que nos entreprises ont besoin de communiquer vers l'extérieur. Aujourd'hui il y a des moyens de communication qui passent par Internet. Et nous, entreprise un petit peu ancienne, on travaille encore de façon très traditionnelle. Et là, il y a des créations de postes. D'embaucher quelqu'un, un jeune qui connaisse parfaitement les nouvelles technologies, qui baigne là-dedans, Internet, informatique etc. Les jeunes de 20 ans, 25 ans ils sont vraiment très forts là-dessus »* (Entreprise de distribution de pièces détachées).

⁷² Eiffel industrie, comme d'autres entreprises de cette taille, n'utilise pas d'autres types de contrats aidés en remplacement d'une rupture de contrat d'apprentissage *« c'est assez compliqué de bénéficier d'un contrat aidé. On en avait quelques-uns mais là depuis 2009, les contrats aidés il n'y en a plus beaucoup. Donc avant de trouver le candidat qui correspond à tous les critères du contrat aidé, c'est un peu compliqué. Ni même la tentation de mettre un stagiaire à la place de l'apprenti « rompant ». Pas du tout. Il faut comprendre que dans notre secteur d'activité on a des règles de sécurité à respecter, un stagiaire ne peut pas rentrer sur site parce qu'il n'a pas la formation de sécurité adaptée. Enfin voilà, c'est très compliqué »*.

C'est aussi le cas de cette entreprise de grande distribution. Lorsqu'un emploi se libère, le DG préfère l'attribuer à un salarié *« Ça n'a rien à voir Monsieur. C'est une question, excusez-moi, inutile, ça n'a rien à voir. Un apprenti, c'est un apprenti, ce n'est pas un poste fixe, ça n'a rien à voir ! »*. Il considère que les apprentis sont *« en plus »* dans son entreprise *« si j'ai un apprenti en moins, je ne vais pas recruter. Ils sont en plus c'est-à-dire qu'ils ne sont pas compris dans l'effectif de base du magasin. Ils ne font pas partie de l'organisation du point de vente. Vous me posez la question, demain, si j'ai une rupture avec un apprenti, je vais embaucher derrière ? Non, ce n'est pas le cas. Ce n'est pas le cas parce que je n'en ai pas besoin. Aujourd'hui, je prends des apprentis par conviction personnelle. Je sais que c'est un plus pour l'entreprise, c'est bon pour eux aussi. Mais si demain j'ai un contrat qui se rompt, je n'ai pas besoin de le remplacer »*.

Ce patron de restaurant n'a également aucune envie de remplacer un apprenti par d'autres dispositifs en alternance, ou par des stagiaires *« en fait, l'apprenti ne remplace personne. Si on n'en a pas c'est un peu moins souple mais si on en a un, c'est du beurre dans les épinards, ça huile le système... Aujourd'hui j'ai 5 serveuses à midi dont une apprentie. Elle n'aurait pas été là cette semaine on avait 4 serveuses. C'est tout, elle est vraiment en plus dans l'équipe »* (Restaurant, groupe Mousquetaire).

III.2. Face aux ruptures de contrat d'apprentissage, des entreprises redéfinissent leurs pratiques

Dans certaines entreprises, la rupture d'un contrat d'apprentissage est un moment redouté par l'employeur. Elle représente des désagréments administratifs, elle entraîne une désorganisation, elle s'avère être un élément psychologique difficile à gérer et génère souvent des situations d'isolement. Face à ces difficultés, certaines entreprises peuvent renoncer définitivement à l'apprentissage (III.2.1), tandis que d'autres voient dans la rupture l'opportunité d'une réflexion sur les méthodes de travail ou de management, sur l'avenir du métier et sur la formation des jeunes (III.2.2).

III.2.1. Un risque de renoncement à l'usage du contrat d'apprentissage

Si, comme nous venons de le voir, certains maîtres d'apprentissage acceptent la rupture du contrat comme un mal nécessaire qui ne les empêchera pas de continuer à embaucher des apprentis, d'autres en revanche se déclarent suffisamment déçus pour renoncer à ce type de contrat.

L'étude déjà mentionnée de l'ACFCI (2011), montre que les ruptures de contrat ont des conséquences à long terme : 23 % des entreprises confrontées à de tels départs renoncent définitivement par la suite au recours à l'apprentissage, tandis que 39 % y renoncent provisoirement, si on s'en tient à ce qu'elles déclarent au moment de la rupture. Les entreprises des secteurs tels que le commerce-vente, la bureautique-comptabilité, adopteraient plus fréquemment cette posture.

La première raison qui motive le renoncement au recours à l'apprentissage, est que la rupture de contrat introduit une incertitude supplémentaire dans la gestion de l'effectif de travail en place. L'employeur prend conscience avec la rupture de la fragilité possible du contrat d'apprentissage, alors que l'apprenti peut sembler « plus captif » que d'autres salariés. Au regard de l'objectif dans lequel il est fait recours à ce contrat (une main d'œuvre de remplacement, une main d'œuvre supplémentaire), la rupture est une éventualité qui réduit considérablement les avantages liés à l'apprentissage. L'entreprise peut donc être tentée de ne plus y faire appel. Elle se tourne vers d'autres contrats.

Le coût psychologique de la rupture est la seconde raison de l'abandon définitif ou ponctuel du recours à l'apprentissage. La rupture, événement personnalisé, est l'occasion d'une prise de position de principe contre l'apprentissage : « *Nous, ce*

n'est pas pour remplacer un salarié, ça nous aide bien quand il y a des vacances et quand il y a des congés payés à remplacer, etc. Mais ce n'est pas pour remplacer à temps plein un salarié. Donc, oui on a eu une période où on a dit on arrête tout » (Restaurant, groupe mousquetaire). Cette position est encore renforcée dès lors que la rupture passe par une délibération aux prud'hommes : « J'ai été mis en accusation comme un malpropre. Je ne le supporte pas. Si c'est pour revivre cela, ce n'est pas la peine, je préfère arrêter les frais » (Coiffeur).

Plus encore, après la déception ressentie suite à la rupture, certains employeurs culpabilisent : « *je me suis remis en cause, j'aurais dû être plus sévère depuis le début* » ou se justifient : « *je faisais tout pour le mettre à l'aise* » (Gorce, 2000).

La rupture est aussi un élément déclenchant, qui peut favoriser une prise de conscience des difficultés liées aux évolutions des technologies et du métier. L'introduction d'un élément extérieur (l'apprenti), maîtrisant ces évolutions, peut venir perturber voire déstabiliser un collectif de travail, un processus de production. Dans ce contexte précis, les employeurs hésitent de plus en plus à former des jeunes, surtout s'ils ont connu des échecs répétés. A ce stade, il y a donc risque de rupture dans la chaîne de transmission des savoirs qui aura inévitablement des répercussions sur les parcours des jeunes et sur les pratiques de formation des entreprises. Il arrive également que les employeurs généralisent l'échec ponctuel qu'ils viennent de vivre pour refuser toute éventuelle expérience nouvelle.

L'apprentissage pose aussi problème aux yeux des responsables de petites entreprises par son caractère « alternant » qui prévoit par définition un temps nécessaire de formation à l'extérieur de l'entreprise. Cette opposition entre l'intérieur et l'extérieur, du point de vue de l'entreprise, illustre une rivalité entre deux lieux perçus comme irréconciliables. Et cet antagonisme entre deux espaces qui se disputent l'apprenti, ne se révèle jamais mieux qu'à travers l'absence de cohérence entre les situations professionnelles dans l'entreprise et le contenu des programmes scolaires dans le centre d'apprentissage.

Dans le cas des entreprises familiales, où l'apprenti intègre rapidement « la famille », le dilemme de l'alternance est encore plus flagrant, et se concrétise par la difficulté de l'employeur à « partager » sinon l'apprenti, du moins son temps de travail avec l'école, interruption qui rompt la relation quotidienne entre l'employeur et son apprenti.

Toutefois, les obstacles à l'apprentissage ne tiennent pas seulement aux relations entre les entreprises et l'appareil scolaire. Le clivage entre les attentes des employeurs et les « mentalités nouvelles » des jeunes « *de la génération Y* » sont aussi fortement en cause. Du reste, un jeune, qui a déjà une petite expérience, n'est pas non plus exempt de reproches du point de vue de l'employeur : il a « *déjà sa tournure d'esprit* » qui rend le modelage d'autant plus difficile. Selon une grande partie des dirigeants de petite entreprise, il est ainsi difficile d'établir un lien durable

avec des jeunes « *qui cherchent à se mettre au chômage* », « *manquent de persévérance* », « *se découragent vite* » (commerce) ou « *ne mordent plus dans le travail* » contrairement aux « *gens d'un autre âge* » qui « *s'attachent mieux à leur travail* » (réparateur automobile).

L'accompagnement de l'entreprise trouve ici toute son importance pour valoriser les efforts et les investissements réalisés afin de la maintenir dans sa volonté de continuer à être actrice de l'apprentissage. Le contact avec l'entreprise, en particulier avec le maître d'apprentissage, doit être renforcé ; ce que font très bien certains développeurs ou référents. Il est opportun de faire systématiquement un retour d'expérience avec le maître d'apprentissage ou le tuteur concerné ; de présenter, si possible, un autre jeune dans un délai rapide (après avoir effectué un retour d'expérience) ; de proposer un suivi et un accompagnement, si l'entreprise envisage tout de même de signer de nouveau un contrat en apprentissage⁷³.

III.2.2. Des évolutions dans les pratiques de gestion des ressources humaines

Il existe bien sûr, un nombre appréciable d'employeurs qui s'investissent et aident les jeunes à acquérir une véritable certification ou une qualification. Ils cherchent à transmettre des techniques de travail pour que l'apprenti devienne autonome dans sa façon d'être et de faire. Face à la rupture de contrat, certains chefs d'entreprises remettent en cause leur manière de faire en réfléchissant aux façons d'améliorer le recours à l'apprentissage pour éviter des ruptures futures. Cela passe évidemment par des changements dans les pratiques de gestion des ressources humaines.

1) Une procédure de recrutement des apprentis repensée

Certaines entreprises voient dans la sélection des apprentis avant la signature du contrat une solution pour limiter les ruptures et engagent de véritable partenariat avec le CFA dans ce sens. D'autres envisagent l'élévation du niveau de recrutement comme un remède à la rupture ou considèrent comme importantes les conditions d'accueil de l'apprenti pour réussir l'appariement.

a) Améliorer la formalisation des processus de recrutement des apprentis

Le maintien d'un taux conséquent de rupture des contrats d'apprentissage dans certains secteurs interroge la pertinence des modes de sélection des apprentis par

⁷³ Objectifs de certaines politiques publiques Cf. chapitre IV.

les entreprises en particulier de petite taille (Cart et alii, 2007 ; Moreau, 2003 ; Rapport APCM, 1999).

Les dispositifs de prospection et de détection des apprentis rencontrés dans les petites entreprises, les plus nombreuses à utiliser le dispositif d'apprentissage, sont multiples mais reposent surtout sur la proximité.

Le plus souvent, l'entreprise est « approchée » à travers l'entourage du dirigeant d'entreprise (amis, voisins, parents), et c'est la notion de « réseau » qui semble la plus appropriée pour rendre compte de la mise en relation. Toutefois, la notion de réseau n'exclut en rien la mobilisation d'institutions dont la proximité territoriale autorise dans certains cas un jeu d'interactions personnalisées. Ce sont donc les relations de « proximité », qui sont les plus caractéristiques des dispositifs de recrutement mis en œuvre par les petites entreprises. Elles sont notamment illustrées par le rôle intensif du « bouche à oreille » : « *Dans un village on se connaît tous. On discute un moment avec eux. Maintenant, moi à l'âge de 52 ans, je sais que c'est le fils d'un tel ou le fils d'un tel* » (réparateur automobile). Il apparaît également que ce sont le plus souvent les jeunes les moins qualifiés, qui franchissent le seuil de l'entreprise sur le seul critère de proximité avec leur domicile⁷⁴. Si certaines qualités sont recherchées prioritairement chez les apprentis (qualités comportementales, compétences sociales, motivation, ...), on pointe un manque de formalisme dans le recrutement des apprentis dans les petites entreprises.

A contrario, certaines entreprises, notamment celles de taille moyenne et grande, plutôt dans le secteur industriel, délèguent aux CFAI une partie de la procédure de recrutement : dans une première étape, les jeunes sont présélectionnés par le CFAI, qui transmet à l'entreprise, les curriculum vitae ; dans une seconde phase, l'entreprise organise des entretiens individuels, le but étant de constater ou non la présence d'erreurs d'orientation et le degré de motivation du jeune⁷⁵.

⁷⁴ « *C'est le jeune qui avait environ 16 ans qui a démarché l'entreprise. D'abord on l'a rencontré, une première fois par une personne de notre service. Il lui a fait une bonne première impression, donc on est allé plus loin dans le dossier* » (Entreprise de distribution de pièces détachées).

- « *A la base, c'est par son aspect physique presque on va dire, par son élocution, on ne peut même pas lui faire faire un essai professionnel puisqu'ils ne savent rien faire à part coiffer leur poupée* » (Artisan coiffeur).

⁷⁵ Il n'y a cependant pas de cahier des charges entre le CFAI et l'entreprise « *ils connaissent nos critères parce qu'ils ont été définis lors de diverses réunions. Le CFAI qui a sa propre grille d'évaluation, nous fait parvenir tous les dossiers qui ont reçu un avis favorable. Nous à partir de là, on organise une sélection. C'est la 2^{ème} phase, c'est moi personnellement qui mène les entretiens avec ces jeunes-là. Je les rencontre un par un généralement avec le manager de la production qui a l'habitude de recevoir les apprentis de niveau Bac* ». Dans le cas de BTS, l'entreprise organise des entretiens d'une demi-journée ou de deux demi-journées à partir de la présélection faite par le CFAI qui envoie dans la foulée les dossiers retenus à l'entreprise : « *Si on reçoit 40 dossiers, on reçoit les 40 candidats. On les met en situation, conduite de réunion, on leur fait faire un jeu de rôle qui fait ressortir quelques traits de personnalité de chacun des individus et après ils passent dans la moulinette de l'entretien* ». Le comportement est examiné en même temps que les bulletins de notes et les évaluations des professeurs. « *Parce que quand on voit un élève perturbateur qui discute beaucoup, qui ne s'intéresse pas aux cours, qui est*

L'objectif consiste à recruter « *la crème des apprentis* » ; ce qui expliquerait le nombre peu élevé de ruptures⁷⁶ : « *On essaie de ne pas se tromper dès le départ* » (Filiale Renault), en soignant la sélection à l'entrée du dispositif d'apprentissage, pour limiter autant que possible le nombre de ruptures, qui sont souvent liées à la dangerosité des machines et la complexité des « process ». Le comportement du jeune est examiné en même temps que ses bulletins de notes et les évaluations des professeurs. Le défaut d'approfondissement durant la phase d'élaboration du projet, mais aussi le manque de validation du projet lors de l'embauche, sont présentés ici comme des causes récurrentes de rupture d'apprentissage.

Ainsi le formalisme de l'entretien d'embauche apparaît extrêmement important :

- le recrutement du jeune doit se faire dans des conditions comparables à celui de tout autre salarié : temps nécessaire destiné au processus de recrutement dans un lieu adapté, avec une lettre de motivation, un CV... ;

- la présence du (des) parent (s) est souhaitable (parfois exigée) : toutefois leur rôle n'est en aucun cas de se substituer à la parole du jeune. Enfin, la présence du futur maître d'apprentissage ou du tuteur est indispensable pendant au moins une partie de l'entretien ;

- des éléments importants doivent être systématiquement explorés tels que la motivation du jeune : pourquoi avoir choisi la voie de l'apprentissage ? Quelles sont les attentes par rapport au travail dans l'entreprise ? Certains thèmes doivent être obligatoirement abordés comme le salaire, les dates de vacances prévues par l'entreprise, les horaires, les règles de comportement avec la hiérarchie, la période d'essai, le rôle pédagogique mais également hiérarchique du maître d'apprentissage ou du tuteur, les éventuelles perspectives d'embauche en fin de contrat...

Le processus le plus favorable va du recrutement d'un apprenti jusqu'à l'obtention du diplôme. Certes, la motivation première peut être de nature financière et l'obtention du diplôme ne constitue pas toujours l'objectif principal. Mais la signature d'un

souvent absent, c'est sûr que lui, il a moins de chance. On recherche des gens sérieux » (le responsable de l'apprentissage d'une entreprise aéronautique).

⁷⁶ Cette entreprise aéronautique connaît également très peu de ruptures, grâce à l'organisation d'une sélection de haut niveau, à l'entrée du dispositif d'apprentissage. « *Il y a la sélection et puis les jeunes savent quand même que le but recherché, même si il y a parfois des difficultés, c'est de sortir avec un diplôme. Puis, il y a quand même « la carotte » on va dire, d'une éventuelle embauche en CDD. Donc certains jeunes l'ont bien compris et font le nécessaire, d'autres ne l'ont pas compris et ceux-là ils partent* ». C'est aussi le cas dans cette entreprise industrielle qui sélectionne dans un premier temps les jeunes sur la base du dossier scolaire et des commentaires des professeurs « *Ensuite c'est sur la qualité de l'entretien, sur ses motivations, sur son projet professionnel, sur les renseignements qu'il a pu prendre, de l'entreprise etc.* ». L'entreprise tente également d'établir un plan de recrutement d'apprentis, ce qui n'est pas toujours simple « *on détermine le nombre d'alternants et le niveau du diplôme qui est le mieux adapté. Ça c'est dans la théorie, c'est ce qui est écrit en début d'année. Et ensuite malheureusement tout dépendra des candidats eux-mêmes. Cette année on n'en a pas retenu beaucoup parce qu'il n'y avait pas assez de candidats d'un bon niveau pour nous* » (Entreprise industrielle).

contrat d'apprentissage peut également initier une relation durable, qui est recherchée par les dirigeants de petites entreprises : « *quand on commence à les former, on est bien content de pouvoir les garder un petit peu* » (Artisan boulanger du Vaucluse).

Bien sûr, un tel cheminement aboutissant à la décision finale d'embauche est optimal. Des ruptures peuvent subvenir, qu'il faut savoir gérer ; les entretiens menés sont là pour en témoigner.

La construction d'une relation forte entre l'entreprise et l'apprenti est donc primordiale, car elle est de nature à prévenir la rupture du contrat d'apprentissage. Cette phase de construction passe par la mise en œuvre notamment dans les plus petites entreprises, d'une méthode de recrutement des apprentis, qui permette la validation du projet et l'appréciation de la motivation de l'apprenti. Dans le cas contraire, l'absence de méthode formalisée semble être un facteur de risque de rupture aggravant, surtout si des difficultés relationnelles apparaissent ultérieurement.

Si ce processus de présélection dit de l'appariement tend à se développer, il est parfois très contesté pour plusieurs motifs (Cart et alii 2007). D'abord, la phase de recherche de contrat en autonomie par le jeune est partie prenante de la formation. Ensuite, cette procédure tendrait à accentuer les inégalités entre les jeunes, ceux qui possèdent les « savoirs-être » souhaités et / ou requis par le monde de l'entreprise et ceux qui en seraient dépourvus. Or, « *là dessous il y a le capital familial, le capital culturel* » (propos d'un responsable de CFA). Enfin, cette procédure engendre des coûts, essentiellement pour les CFA : « *C'est un transfert de charges de l'entreprise vers le CFA. Nous en avons conscience mais on doit jouer le jeu* » (responsable de CFA).

b) Elever le niveau de recrutement des apprentis

Statistiquement les taux de rupture sont d'autant plus faibles que le niveau de formation est élevé : pour les baccalauréats professionnels et les BTS, les ruptures sont peu fréquentes, tandis que pour les niveaux V et en particulier les CAP, elles sont plus nombreuses. Cette distinction est intégrée dans la perception de l'apprentissage et se traduit par des changements de comportement : « *Donc voilà il y a ces deux mondes..., c'est très important : l'univers des niveaux V ou des CAP, où les ruptures continuent d'exister, voire sont parfois plus importantes : types de jeunes, absence des parents, jeunes en grande difficulté, absence de projet...* » (CFA des métiers de l'automobile).

Certains employeurs décident dès lors d'élever le niveau de formation demandé pour les recrutements d'apprentis⁷⁷. Du reste, chaque année la part des jeunes de niveau V dans l'apprentissage, baisse : *« parce que la demande des entreprises, effectivement, elle est maintenant sur des jeunes dégrossis »* (CFA d'Avignon).

Face à l'augmentation des exigences des employeurs en matière d'initiative, d'autonomie ou d'adaptabilité à l'égard des salariés, exigences qui contribuent à justifier l'affaiblissement du CAP, le baccalauréat professionnel apparaît comme l'opportunité, qui permet de satisfaire ces demandes (Maillard, 2010). Un jeune qui rentre en baccalauréat professionnel, est généralement plus âgé et a plus de maturité. Très souvent il a fait une seconde, voire une première, il a intériorisé le fait que le système académique classique ne lui convenait pas (Encadré 6).

Mais l'évolution même des métiers (ou l'incertitude sur cette évolution) peut aussi générer cette élévation du niveau de formation exigé : *« Aujourd'hui, le niveau V n'est plus une fin en soi, parce que demain, vous allez être des assistants du chef d'entreprise, vous serez des futurs repreneurs, et avec un CAP, vous n'allez pas pouvoir toucher à la gestion de l'entreprise, aux ressources humaines, à toute la partie commerciale et marketing »* (Chef d'entreprise boulangerie).

Dans certains secteurs, ce sont les innovations technologiques qui vont justifier le recrutement d'apprentis plus qualifiés. C'est le cas de la réparation automobile : le progrès technique lié à l'électronique embarquée exige des niveaux de qualification de plus en plus élevés au détriment des emplois les moins qualifiés dans les ateliers : *« les garages utiliseront de plus en plus de Bacs pro, car ils ont plus de facilité à s'adapter que les jeunes qui n'ont qu'un CAP. On se dirige de plus en plus vers un travail de cols blancs... Dîtes à un jeune d'aujourd'hui, de vous régler un jeu de vis platinées, il n'y arrivera pas ; c'est fini tout ça... »* (Réparateur automobile).

⁷⁷ *« Si vous recrutez des salariés, il faut faire attention au niveau de qualification... Aujourd'hui, je n'irai pas chercher un ouvrier avec un niveau CAP. Obligatoirement, j'irai chercher un ouvrier avec un niveau déjà de brevet professionnel, voire d'un niveau supérieur pour mes jeunes. Je n'ai pas le droit de chercher, et ça, je me l'interdis, un salarié avec un niveau 5 pour demain aller former des niveaux 4 à ses côtés. Parce que là, c'est source de conflit. Le salarié, le professionnel qui va venir, même s'il a 10 ans – 15 ans – 20 ans d'expérience, il va venir au sein de l'entreprise. A un moment donné, par rapport à ces jeunes, il va y avoir un conflit, parce que le salarié qui va dire : « Toi tu n'y comprends rien jeune, moi c'est l'expérience qui parle ». Le jeune va lui dire : « Mais attends... »* (Artisan Boulanger).

Encadré 6 : Les conséquences de la mise en œuvre du baccalauréat professionnel en 3 ans sur les ruptures de contrat d'apprentissage

Il convient de signaler qu'il existe une certaine frilosité de la part des entreprises vis-à-vis du Baccalauréat professionnel en 3 ans. C'est d'abord un problème lié à l'âge. Les entreprises veulent bien former des jeunes en apprentissage, mais elles souhaitent qu'ils soient un minimum autonome « *Quand c'est le papa ou la maman qui doit amener le jeune tous les matins au boulot... quand ils peuvent le faire. Après, on lui demande d'être force de proposition, d'avoir l'esprit d'initiative, mais bon, c'est lié à la maturité du jeune. À 16 ans... À 15 ans parfois... Comment vous voulez être force de proposition ?* ».

Les entreprises ont une position vis-à-vis du baccalauréat professionnel en 3 ans qui peut-être diamétralement opposée, selon la lecture qu'elles en font à partir de leur réalité propre et de leurs centres d'intérêt.

Ainsi, pour la responsable apprentissage d'une entreprise industrielle, la réforme du Baccalauréat professionnel en 3 ans n'était pas indispensable pour le secteur : « *pour nous, la réforme du Baccalauréat professionnel a eu un gros désavantage, car comme je vous l'ai dit on ne recrute que des majeurs, or les premières années des baccalauréats professionnels en 3 ans, ce sont généralement des jeunes qui ont 16 ans. Cela limite énormément le nombre de candidats. Donc on fait moins de Baccalauréat professionnel depuis que la loi est passée et un peu plus de BTS. En interne, ce problème a été toutefois résolu par le recrutement de contrats de professionnalisation qui correspondent mieux aux attentes de l'entreprise même dans la partie technique* ».

Ce réparateur automobile pense au contraire que préparer le baccalauréat professionnel en deux ans, ce n'était pas assez long : « *D'avoir mis trois ans, ça permet de donner un peu plus de chance à ceux qui vont être limite justement par rapport à ce temps-là. Mais pour moi, la longueur de la formation est à étudier aussi par rapport à la personne. Il y a des enfants, en deux ans, ils apprennent tout. Il y en a, trois ans, ça ne leur suffit pas* ». (Garage indépendant).

Du côté des CFA, certains ont connu, au tout début de la mise en œuvre de la réforme du baccalauréat professionnel en trois ans, des problèmes concernant le positionnement des entrants dans le nouveau dispositif d'apprentissage ; ce qui a pu donner lieu à un certain nombre de ruptures. C'est en améliorant ce positionnement que les ruptures peuvent être réduites : « *J'ai changé de stratégie cette année, donc ça devrait aller mieux, car j'ai mieux positionné les gens qui devaient aller les uns vers le CAP et les autres vers le Bac. Quitte à ce qu'ils fassent un CAP en deux ans et qu'ensuite ils poursuivent sur un bac en deux ans, de manière à ce qu'on ait des groupes plus homogènes en termes de potentialités. Si on ne fait pas ça, à mon avis, on va avoir deux conséquences. On va avoir plus de ruptures et un résultat à l'examen final moins bon* » (CFA des Hautes-Alpes).

Enfin pour les enseignants, le Baccalauréat professionnel en 3 ans est un univers complètement différent auquel il faut s'adapter.

Ce sont aussi parfois les spécificités du métier qui explique une telle évolution. « *Effectivement, il y a des métiers où il est difficile de faire de l'apprentissage au niveau V. Pour les esthéticiennes, par exemple. Les entreprises vont préférer une BP*

qui déjà, va pouvoir faire une épilation, va pouvoir faire un soin, etc. Donc, ça dépend des métiers même si en apprentissage, de plus en plus, les employeurs veulent des jeunes déjà dégrossis » (directrice d'un CFA interprofessionnel).

Enfin, certains employeurs justifient leur choix en raison de la baisse du niveau d'enseignement qu'ils constatent sur les vingt dernières années pour ne plus recruter de niveaux V⁷⁸ : *« J'en ai marre des CAP, je vais prendre que du BP. Au moins, ils sont dégrossis. Le niveau baisse de toute façon. Quand je prends un niveau IV aujourd'hui c'est le niveau V, d'il y a 20 ans »* (artisan coiffeur).

c) Soigner la qualité de l'accueil de l'apprenti

Pour le jeune apprenti, les conditions permettant la découverte de l'entreprise sont déterminantes. Le corpus important de travaux (essentiellement anglo-saxons) qui s'intéressent à la socialisation organisationnelle (Bargues, 2010), indique que les dispositifs de formation, compris dans un sens large, intégrant les stages, les relations formelles de tutorat et de coaching, occupent une place importante. Ils influencent et structurent le processus de socialisation du jeune à travers les actions collectives et individuelles des membres en place. La socialisation organisationnelle se définit donc comme un processus continu d'apprentissage, d'ajustement et d'adaptation d'un individu à son travail, à l'organisation dans laquelle il œuvre, au groupe social qui la compose et à sa propre identité (Fisher, 1986).

Dans ce registre, l'étude réalisée en 2004, par l'Observatoire régional des métiers de la Région PACA, montre combien les ruptures de contrat en première année interviennent, le plus souvent, dès les premiers mois après la période d'essai. Mais, une fois ce cap passé, l'apprentissage remplit sa fonction intégratrice, car l'intérêt pour une activité se construit. Par nature, ce ne peut pas être une caractéristique pré-requise à l'engagement du jeune. Au cours des entretiens, il est frappant de constater l'effet du temps dans le cursus d'apprentissage. Plus les apprentis avancent dans le dispositif, plus ils estiment que la spécialité de formation est conforme à leurs attentes. C'est le bénéfice de leur persévérance. L'installation dans ce nouveau milieu leur permet de se construire une image plus concrète du métier. Les apprentissages techniques, comme les apprentissages sociaux, leur confèrent très certainement une nouvelle assurance.

⁷⁸ - *« Un CAP, c'est un simple exécutant. Il va arriver sur une difficulté, il ne va pas pouvoir répondre, parce qu'il n'aura pas la formation, il n'aura pas eu l'enseignement pour répondre à ce problème-là. C'est pour ça que je dis que c'est quand même dommage que ces chefs d'entreprise n'aient pas compris ça, parce qu'on a un gros problème de professionnalisation. S'ils avaient des jeunes comme ça dans leurs entreprises, on aurait des produits d'un autre niveau de qualité et on aurait des entreprises certainement beaucoup plus florissantes que celles qu'on a aujourd'hui »* (Artisan Boulanger).

Pour certains employeurs, les motifs de la rupture sont avant tout le fruit d'une incompréhension entre deux générations⁷⁹. Ils pensent pour la plupart, que les jeunes d'aujourd'hui ont des problèmes concernant le respect des horaires, l'habillement et la présentation : « Ça s'est vraiment perdu. Aujourd'hui, un jeune quand il bosse 7 heures par jour, ça lui paraît le bout du monde, c'est trop ! » (Entreprise de distribution de pièces détachées).

Pour d'autres, les jeunes ne considèrent pas l'apprentissage comme un vrai travail mais comme un passe-temps rémunéré⁸⁰. Cette différence de perception de la réalité entre les maîtres d'apprentissage et les apprentis crée à n'en pas douter de la confusion.

La perception des conditions de travail et de la pénibilité de la formation est un autre point sensible. Ce motif de rupture est en effet particulièrement évoqué (Cart et alii, 2007, chapitre 1). Les horaires apparaissent souvent pour les apprentis comme l'élément central : les jeunes qui connaissent des horaires difficiles jugent leurs conditions de travail à la fois mauvaises et physiquement pénibles⁸¹. Rappelons que cette question des horaires (horaires atypiques le soir, le week-end) constitue autant de variables économétriquement significatives des ruptures de contrat d'apprentissage (cf. Encadré 2).

Ces situations traduisent la distance culturelle entre certains jeunes, qui attendent accueil et soutien dans l'entreprise, et certains employeurs qui estiment, au contraire, que les conditions de travail difficiles font partie de l'apprentissage et parlent alors de l'inadaptation physique de l'apprenti ou de son manque de motivation.

C'est souvent dans ce contexte exacerbé que tout retour en arrière s'avère vite impossible : les « logiques d'honneurs », qu'elles soient le fait des apprentis (et de leurs familles quand elles interviennent) ou des maîtres d'apprentissage, l'emportent

⁷⁹ « On essaye de dialoguer mais on a du mal à se comprendre. Je vous donne un exemple, on a embauché un jeune de 18 ans sans formation, sans rien. Il a un poste qui est relativement basique dans l'entreprise. Il fait de la préparation de commande. Il y a 15 jours, il me demande de modifier ses horaires qu'il avait entre midi et deux, ce qui n'était pas très intéressant pour lui. Donc, je passe du temps et je trouve une solution intéressante pour l'entreprise et pour lui : une semaine il pourrait partir à 17h30 et une autre à 18h. Donc, je lui explique et il me dit « bon, écoutez, je vais réfléchir parce que j'ai une activité, en dehors de l'entreprise, 18h, ça fait tard ! ». Je lui ai dit, « écoutez ! Je vous propose quelque chose et vous me dites que je vous ne pouvez pas rester jusqu'à 18h, une semaine sur deux. Et vous, ça fait seulement 6 mois que vous êtes chez nous. C'est très simple, soit vous acceptez soit vous n'acceptez pas et on en reste là ! » » (Entreprise de distribution des pièces détachées).

⁸⁰ « La coiffure ça va ! On se maquille toute la journée, on se coiffe toute la journée, c'est un métier qui est agréable ». En fait ce n'est pas ça du tout surtout quand on commence à peine. Et puis on leur met d'un coup des contraintes et des règles. C'est-à-dire qu'on est là pour travailler, on n'est pas là pour s'amuser ou on n'est pas là pour téléphoner, on n'est pas là pour être assis toute la journée » (Artisan coiffeur).

⁸¹ « Je suis vraiment très, très sévère sur la ponctualité et le respect des personnes. Je ne laisse rien passer du tout. C'est à eux de faire le nécessaire pour ne pas arriver en retard, c'est-à-dire partir un peu plus tôt de chez eux. Donc c'est surtout pour un respect de l'équipe complète. Moi, je ne me permets pas d'arriver en retard. Je suis peut-être chef d'entreprise, c'est certain, mais il faut quand même que je sois là pour vous ouvrir mon garage et le fermer » (Réparateur automobile).

sur le débat (Moreau, 2003). Les parents sont ainsi parfois à l'initiative de la rupture du contrat, en particulier quand ils voient leur enfant, le plus souvent mineur, aux prises avec des conditions de travail génératrices de stress ou de difficultés de santé⁸². Pour les maîtres d'apprentissage, ce n'est pas rendre service au jeune : *« il faudrait que les parents s'engagent en disant, voilà moi je vous confie mon fils ou ma fille, je m'engage qu'il vienne travailler chez vous pendant deux ans, le temps de l'apprentissage, et que s'il y a un souci de quelque ordre que ce soit qu'on soit en contact, qu'on arrive et que voilà. Le problème des parents maintenant c'est « Oh là là ! Il y a trop d'heures. Oh là là ! Il est fatigué... » (Artisan coiffeur).*

La vigilance relative aux conditions d'accueil des jeunes en entreprise se doit donc d'être renforcée de manière à prévenir les ruptures de contrat en début d'apprentissage : *« Je pense qu'avant tout, il faut intégrer le jeune. Si le jeune ne se sent pas intégré dans l'entreprise, qu'il se sent mis à l'écart, déjà, il y a un problème. Et c'est ça qu'il faut réussir les premiers jours d'une signature d'un contrat d'apprentissage, c'est de l'intégrer à une équipe. C'est plus facile dans nos petites structures artisanales que chez Eurocopter. Déjà avant tout, c'est de le présenter » (Artisan boulanger du Vaucluse).* Il s'agit aussi d'être le plus objectif sur ce qui attend réellement l'apprenti en matière de conditions de travail. Cependant même si l'information sur ce thème a été exemplaire, le fait *« de les vivre en vrai »* est une phase incontournable pour pouvoir les accepter : *« le jeune a beau savoir qu'il va travailler dans le froid, où qu'il ne pourra plus voir ses copains le soir parce qu'il travaille très tôt le lendemain ou encore qu'il n'aura plus de vacances... il faut qu'il passe par là pour savoir s'il peut les accepter et y faire face » (responsable CFA).*

2) Renforcer la cohérence des parcours de formation en entreprise et en CFA

Selon certains stéréotypes, la répartition des tâches entre le CFA et l'entreprise est clairement répertoriée : le CFA est le lieu où la connaissance est diffusée de manière inductive / déductive à partir des référentiels de l'Education nationale, ce qui permet au jeune apprenti d'accéder à la certification. A l'opposé, les entreprises dispensent aux apprentis une formation basée sur l'expérience, intégrée fortement au « process » de travail. La cohérence du parcours de formation en entreprise et au sein du CFA apparaît donc comme un facteur important dans la lutte contre les ruptures.

⁸² Dans la plupart des cas, les familles sont toutefois absentes : *« On a beaucoup de jeunes qui relèvent de tutelles... Parfois c'est le contraire, vous avez des familles qui disent au jeune, « il faut te lever le matin, il faut y aller ». Je vais vous dire, si l'employeur respecte la législation, les familles, elles ne sont pas interventionnistes » (CFA de la chambre des métiers du Vaucluse).*

a) Réussir l'articulation des savoirs théoriques avec les savoirs expérimentiels

Les savoirs ne se transmettent pas seulement au CFA mais aussi par l'expérience acquise au sein de l'entreprise (Encadré 7). La transmission des savoirs, en particulier dans les petites entreprises, se fait en binôme entre le maître d'apprentissage et l'apprenti, par mimétisme, par imprégnation, par répétition d'erreurs et de solutions souvent sur un mode itératif : « *le métier s'apprend les mains dans le cambouis* » (Réparateur auto)⁸³.

Encadré 7 : La nécessaire mise en cohérence des savoirs théoriques et expérimentiels : les savoirs associés

Pour le directeur du CFA des métiers de l'automobile « *Jusqu'à présent, on était sur un stéréotype qui consiste à dire, au CFA les savoirs théoriques et à l'entreprise, la pratique. Mais vous savez bien qu'il y a des situations en entreprise où on réalise la mise en œuvre de savoirs associés. Ce qui est très important pour nous, c'est qu'à travers la formation qu'on lui donne, le jeune se rende compte du fonctionnement et de l'articulation théorique / pratique. Jusque-là, on avait l'air de dire que la pédagogie de l'alternance était réservée grosso modo aux équipes éducatives. Et, on s'est aperçu très vite, que le jeune est capable de concevoir ce qu'est une compétence...* ».

Le centre a d'ailleurs entamé une étude sur ce thème « *oui, c'est vraiment pour nous un problème de recherche. Il ne faut pas avoir peur des mots* ». Par exemple, lors d'un petit atelier d'analyse de travail, les apprentis sont mis en situation. Ils sont sur un mode opératoire. Il s'agit par exemple de changer de pare-brise « *On est en réception, ils ont tous leurs livrets. « Ah oui et toi comment tu fais ? » C'est-à-dire que ça engage très vite un dialogue* ».

Grace à ces ateliers, les jeunes comprennent très vite, ce qui se cache derrière une activité, ce que c'est qu'une compétence et qu'est-ce que c'est qu'un tableau d'évaluation « *On est véritablement, sur quelque chose, la formalisation de l'expérience. Nous pensons que l'alternance va changer grâce à ça. C'est de la responsabilité des CFA... On est en plein dedans... On travaille là-dessus* ». Le Centre laisse quand même une certaine souplesse aux entreprises... « *On pense que le modèle d'alternance est plus compliqué que le simple modèle inductif / déductif ou que le simple modèle incitatif... A nous de le disséquer. C'est d'ailleurs dans le code du travail, c'est le rôle du CFA d'organiser la formation du jeune, y compris sur le lieu de formation qui est l'entreprise. Puisque nous, on considère que l'entreprise est formatrice* ».

Dans ce CFA de la pharmacie, le référentiel de formation pour les premières et les deuxièmes années a été mis en place par l'Education nationale en 1997, avec des gens de la profession. Il est vite devenu obsolète. Le référentiel se décline dans le livret d'apprentissage sous la forme d'une progression pédagogique « *on la définit dans le livret d'apprentissage au niveau du référentiel d'activité professionnelle qu'ils doivent acquérir à l'officine* ».

Les apprentis réalisent aussi des travaux pratiques au CFA « *La transmission du savoir en officine se fait oralement « C'est le pharmacien qui explique... Il n'y a pas de cours en officine. Non, on montre, on explique comment ranger les commandes, comment sortir les commandes, comment gérer ce stock. Après, il y ce qu'on appelle le référentiel d'activité professionnel* ».

⁸³ Le maître d'apprentissage montre, détaille les opérations, ensuite c'est à l'apprenti de refaire les mêmes gestes sous sa responsabilité : « *Je démonte, puis je remets dans le même état, et après, c'est à lui de tout refaire. Je le fais en fait sur des véhicules pour lesquels on a un temps de 48 heures en général... Après je dois repasser derrière pour vérifier le travail qui a été effectué. Sur certains véhicules, je sais exactement ce qu'elle a la voiture. Je vais le mettre dessus et je vais lui demander de m'expliquer totalement sa démarche pour trouver la panne. Donc je l'écoute, je vois ce qu'il fait et puis à chaque fois qu'il entreprend un contrôle, je lui demande pourquoi il contrôle cette pièce-là et quelle est la liaison entre la panne et le contrôle qu'il va effectuer. Donc en fait, ce sont des choses qu'il est censé noter sur un petit cahier pour toute sa vie*» (Réparation automobile).

Pour le référent du CFA des Hautes Alpes qui vient du monde de l'entreprise « *Les savoirs s'articulent... Dans la vente, le jeune va devoir très rapidement accueillir et conseiller un client. Nous, on abordera la totalité de cette technique au cours des deux années. Au fur et à mesure, il va aiguïser sa technique avec notre enseignement théorique. Au départ, tout est listé, ce qui doit être vu en entreprise et comment on va l'articuler ici au CFA* ».

La visite en entreprise sert aussi à savoir si l'articulation entre savoir-faire et savoir théorique se fait sans heurts et si un domaine n'était pas couvert. « *Après, nous essayons d'être le plus proche possible de ce qui se fait en entreprise. Faire plancher un jeune essentiellement sur des études de cas, surtout pour notre public, c'est très difficile. Par contre, s'appuyer sur les expériences qu'ils vivent chacun en entreprise, c'est très intéressant, très valorisant pour tous. Donc régulièrement, on demande aux entreprises de participer à la formation* ». Les deux savoirs s'autoalimentent.

Cette forme de transmission se réalise au sein du processus de travail, car elle demande un investissement à plein temps du maître d'apprentissage qui a en même temps ses propres impératifs de production : « *Au CFAI, je pense que c'est le tableau noir mais chez nous c'est « la main dans la pièce », comme on dit, c'est en travaillant* » (Entreprise industrielle).

Les maîtres d'apprentissage n'ont pas de planning aménagé⁸⁴. « *Ce sont aussi des salariés et des compagnons et ils doivent eux aussi sortir des pièces. Bien souvent, ils voient ça parfois, plus comme une contrainte parce qu'ils ont la pression également de leur hiérarchie pour sortir des pièces et des hélicos...* » (Entreprise aéronautique). En outre, ils ne transmettent pas leur savoir à partir des référentiels de formation de l'Education nationale : « *je ne pense pas qu'ils soient sensibilisés à ça, ce sont des gens qui ont l'habitude d'avoir des jeunes à qui ils montrent leurs savoir-faire, c'est plutôt ça. Après nos collaborateurs sont sensibilisés au contenu des formations, on s'y intéresse mais c'est plutôt le service Ressources Humaines qui va regarder le contenu, ce n'est pas le tuteur. Le tuteur est là vraiment pour accompagner le jeune, pour lui montrer son métier* » (Entreprise industrielle).

Dans ce cadre, pour les entreprises qui tentent d'améliorer leur pratique de formation en alternance, un des objectifs est bien de mettre en évidence aux yeux du jeune la cohérence du parcours de formation en entreprise et en CFA. Il s'agit bien de montrer qu'il y a complémentarité et non suivi de deux cursus parallèles. Cela se répercute sur le calendrier de progression des tâches que le jeune doit être en mesure de réaliser en binôme, en autonomie. Cela doit aussi donner du sens, « *comme par un jeu de miroir* » aux savoirs appris en CFA, voire à des savoirs formels acquis en entreprise. Toute la difficulté consiste donc à ce que « *le jeune comprenne que, par exemple, derrière une soudure qu'il a effectuée, il a mis aussi en œuvre, « dans sa tête », des savoirs qu'il a appris au centre, comme par exemple, la résistance des matériaux* ».

⁸⁴ Cet artisan coiffeur passe tout le long de la journée avec son apprenti dans un échange constant. Dans sa relation avec son apprenti, il n'a pas de plage horaire bien déterminé « *En fait ça va être au moment de l'accueil de la cliente, car la cliente il faut l'accueillir comme ceci, comme cela. Au moment du shampoing... « qu'est-ce que je fais comme shampoing à cette dame ». Donc c'est toute la journée* ».

Cependant les jeunes peuvent pourtant parfois mal réagir. Ils ont l'impression de passer à côté de leur formation en entreprise au grand dam des formateurs : *« moi, je dirai que c'est plutôt l'inverse, c'est justement la richesse du retour d'expérience. Parce que le jeune va réagir en disant « mais bon, on ne fait pas comme ça dans mon entreprise » et là on est sur la complémentarité des deux formations »* (CFA du bâtiment). L'apprenti ne parvient alors ni à comprendre la progression proposée, ni à anticiper ce qu'on attend de lui notamment en termes d'évaluation. L'entreprise face à la difficulté, risque d'agir de façon réactive, ce qui contribue à accentuer les risques de blocage, puis potentiellement de rupture.

A ce stade, le problème qui se pose aux CFA est d'essayer d'apporter des réponses qui rassurent le jeune apprenti, sachant qu'à un moment donné, le jeune vit une situation, qui n'est ni organisée, ni formalisée par l'entreprise *« Qu'est-ce que nous, nous pouvons faire au niveau de l'outillage, pour que le jeune saisisse l'ensemble des opportunités en entreprise, pour qu'elles deviennent, à un moment donné, formatrices pour lui ? »* (CFA des métiers de l'automobile). Il s'agit aussi de préciser, de solidifier la relation qui unit le jeune, le CFA (à travers ses formateurs), et l'entreprise (à travers le maître d'apprentissage). Les compétences professionnelles à acquérir sont listées et le calendrier d'acquisition précisé. Cela doit relever de la connaissance commune entre ces trois acteurs. Elles font partie d'un contrat d'engagement que le maître d'apprentissage signe en même temps que l'apprenti.⁸⁵ (Encadré 7).

b) Individualiser davantage les parcours de formation

Une même promotion d'apprentis, en particulier de niveau V, se caractérise souvent par une grande hétérogénéité de cursus et d'acquis scolaires antérieurs. La prise en compte du cursus scolaire de l'apprenti lors de la définition du contenu de sa formation, dans le cadre d'une plus grande individualisation du parcours de formation constitue une réponse adaptée à la prévention des risques d'abandon en cours de formation.

Les CFA doivent pouvoir répondre à cette situation en veillant à individualiser les parcours de formation, par la mise en pratique d'une pédagogie de l'alternance

⁸⁵ *« Les compétences sont déclinées, sont connues, il ne peut pas dire qu'il n'était pas au courant. Je leur demande aussi de présenter les dossiers professionnels que les jeunes devront présenter aux examens, pour que l'on ne me dise pas au mois d'avril : « Il fallait faire un dossier, je n'étais pas au courant ». Le jeune a signé, il est au courant. Le maître d'apprentissage a signé, il est au courant, donc tout va bien. La deuxième visite on évalue, on commence à évaluer, parce que là, il a commencé à être formé »* (CFA Hautes-Alpes).

basée sur un ensemble de parcours modulés. Cette approche permet de limiter les risques de rupture liés aux phénomènes de désintéressement par rapport à des parcours standards ne tenant pas compte des connaissances déjà acquises.

Dans le BTP par exemple, la construction du parcours de formation est fonction du niveau des connaissances acquises : certains modules ne sont pas jugés nécessaires, d'autres sont au contraire renforcés. On peut penser à la mise en place de fiches techniques comme celles utilisées dans un CFA des métiers de l'automobile, relative à l'intervention sur le système de freinage qui permet de segmenter, de découper l'activité : « *Vous avez un plan de formation, un tableau de stratégie et de formation à alterner. Avec des fiches d'évaluation qui sont véhiculées au travers du livret...* ». Cette fiche rédigée simultanément par le CFA et les maîtres d'apprentissage est destinée à l'entreprise : « *ça a été construit, quand même, avec eux au départ. On travaille sur les formations de tuteur et de Maître d'apprentissage. On travaille notamment sur l'alternance mais aussi sur les outils de suivi et d'évaluation formative, voire certificative dans le cadre du CCF (contrôle en cours de formation). Donc il y a des propositions de notes qui sont à faire au jury de l'examen. Que ce soit pour le CAP, pour le Bac ou pour le BTS* ». Pour les carrossiers, par exemple, le garage intervient pour la moitié de la note professionnelle à travers des grilles, des supports d'évaluation listant des critères ou des indicateurs qui détaillent les activités professionnelles de l'entreprise. On est donc ici en présence d'une individualisation des supports d'évaluation en entreprise, par diplôme mais aussi par métier.

L'obligation du CCF a permis aux entreprises de devenir partie prenante dans l'évaluation : « *C'est un vrai choix pédagogique, un choix très important car, on est là dans une alternance beaucoup plus incitative* » (CFA des métiers de l'automobile). Grâce à ces contrôles, l'entreprise n'est plus seulement un lieu de formation mais aussi un lieu d'évaluation. Ceci renforce à rebours son rôle comme lieu de formation. Les évaluations réalisées à partir des CCF sont prises en compte à l'examen, dans la note « entreprise ». Dans ce long processus vers la certification, le maître d'apprentissage devient un acteur important de la réussite du jeune à l'examen.

Certaines entreprises considèrent qu'une action en symbiose avec le CFA sur le champ de l'acquisition des compétences est un effet de levier essentiel dans la lutte contre les ruptures de contrat. Elles s'y investissent, modifient leurs pratiques d'organisation du travail et envisagent autrement la fonction du jeune (voire du Maître d'apprentissage) au sein de l'entreprise et sa progression sur le poste.

Cette volonté est une condition nécessaire mais non suffisante. Des obstacles et freins se dressent souvent. L'effet taille de l'entreprise semble particulièrement prégnant. « *Je sais bien en théorie ce qui serait bien pour le jeune. Mais je suis seul avec lui, je suis le patron et le maître d'apprentissage. Pas d'autre salarié. Il y a des moments, la pression est trop forte : délai à tenir, type de chantier. Je ne peux pas toujours trouver les bonnes missions à lui faire faire par rapport à là où il est de sa*

progression au CFA, par rapport à ce qu'il sait déjà ou devait apprendre à ce moment-là. Avant j'ai travaillé comme chauffagiste dans une plus grosse boîte. J'étais maître d'apprentissage. On avait le choix dans les interventions pour coller au plus près à la formation du jeune. J'essaye de le faire maintenant, mais en fait, je prends ce qui vient. Parfois je préviens le jeune qu'il va faire des tâches ingrates parce que le chantier ne se prête pas à ce qu'il intervienne, c'est trop difficile » (artisan chauffagiste).

La capacité à organiser l'intervention de l'apprenti, la capacité à donner du sens et du lien entre les tâches en entreprise et les savoirs appris en CFA ne sont pas d'emblée évidentes. En ce sens, une adaptation de la politique de formation des Maître d'apprentissage se révèle précieuse.

3) Développer la politique de formation du maître d'apprentissage

Il arrive que la relation entre l'apprenti et le maître d'apprentissage soit conflictuelle en partie du fait de l'inexpérience et du manque de formation de ce dernier. Elle peut être une cause importante de rupture pour le jeune⁸⁶. Ce constat est partagé par les employeurs les plus lucides : *« On n'est pas maître d'apprentissage du jour au lendemain, mais avec le temps. Il faut savoir être à l'écoute de la personne, répondre à ses besoins, lui montrer aussi qu'il arrive dans une entreprise où il y a une structure, il y a un cadre, il y a du personnel »* (Artisan boulanger).

Pour choisir un maître d'apprentissage, les entreprises appliquent généralement le critère légal de cinq années d'ancienneté dans le poste ou de trois années d'ancienneté sur le poste et un diplôme équivalent à celui préparé par l'apprenti. Dans certaines professions, dont l'accès est protégé, le maître d'apprentissage doit être détenteur d'un diplôme. Généralement, c'est un brevet professionnel. Chaque maître d'apprentissage ne peut pas former plus de deux apprentis en même temps. Ce sont généralement des salariés de l'entreprise qui ont une certaine expérience ou l'artisan lui-même dans le cas d'une entreprise artisanale *« Après, la sélection est faite en fonction de l'homme, de la personne. Il y a quelques personnes, très peu, une ou deux, où je sais qu'on ne pourra pas leur donner un apprenti. Ils n'ont pas la*

⁸⁶ *« Je crois que tous les CFA vous le diront. On a parfois de très mauvais maîtres d'apprentissages et on ne peut rien faire quand l'année suivante, il propose à nouveau un contrat. Si ce n'est de dire au jeune, je ne te conseille pas de rester chez lui... C'est ça notre problème, il n'y en a pas des myriades mais on les connaît et on n'a pas beaucoup de moyens d'actions. Ceux-là il faudrait les éliminer mais je ne sais pas comment. C'est un problème complexe. Autrement non, la plupart font leur travail et de toute façon on essaye... C'est ça le but aussi de la réunion d'évaluation, elle est là aussi pour rappeler à chacun, ses droits et ses devoirs. On le dit aussi bien aux apprentis qu'aux maîtres d'apprentissage »* (CFA de la chambre des métiers du Vaucluse).

fibres d'éducation, la fibre scolaire » (entreprise automobile). La pratique de l'équipe tutorale est plus développée voire privilégiée dans les grandes entreprises⁸⁷.

Un premier problème est lié au manque de reconnaissance de la fonction de maître d'apprentissage. Ce fait n'incite pas vraiment à la multiplication des démarches individuelles pour devenir maître d'apprentissage.

Certaines entreprises tentent de motiver les maîtres d'apprentissage déjà en place et de développer l'attrait pour cette fonction. Les moyens sont divers, très inégaux, souvent peu formalisés ou officialisés. De fait, cela va d'un « *rien du tout* », à la reconnaissance par un titre sans contrepartie financière⁸⁸, à un dégrèvement du niveau de productivité demandé par recours à la notion d'unité de productivité : « *sur sa productivité par exemple, il aura 85 % de productivité à faire au lieu de 100 %* » (entreprise automobile). Les cas où la charge est rémunérée sont très peu nombreux.

Pour de nombreux maîtres d'apprentissage, ce manque de reconnaissance se double d'un manque de professionnalisation, souvent dû au fait que l'entreprise ne dégage pas le temps nécessaire pour qu'il le devienne réellement⁸⁹. Si certains maîtres d'apprentissage ne voient pas l'utilité de la formation à cette fonction⁹⁰, leur manque d'appétence tient parfois à l'existence de représentations plutôt négatives de la formation continue (Bentabet, 2010)⁹¹. De leur propre chef, ils ne s'inscrivent

⁸⁷ La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés. Dans ce cas, une équipe tutorale est constituée au sein de laquelle est désignée un maître d'apprentissage référent qui assure la coordination de l'équipe, ainsi que la liaison avec le CFA (Art. L6223-6 du Code du travail).

⁸⁸ « *il n'y a pas de prime, c'est vraiment du volontariat, de la volonté de transmettre un savoir. Ils aiment transmettre le savoir et puis le fait de dénommer un tuteur chez nous, c'est une forme de reconnaissance que de reconnaître leur expertise professionnelle* » (Entreprise industrielle)

⁸⁹ « *Quand on voit les règles particulières qui sont appliquées dans le Bas-Rhin et dans le Haut-Rhin, dans le Code du Travail, où l'obligation de devenir Maître d'apprentissage et l'obligation de la formation annuelle datent de la seconde guerre etc., font que la fonction de Maître d'apprentissage est identifiée comme une vraie fonction, un vrai titre, une vraie formation, un suivi à l'intérieur de l'entreprise. Ce qui fait que les dispositifs de formation interactifs entre l'entreprise et les CFA en sont d'autant plus facilités...* » (CFA des métiers de l'automobile).

⁹⁰ « *Non, mais je n'ai jamais rencontré de problème là-dessus. Généralement, mon message passe, parce que je vais prendre le temps de lui faire comprendre le message. Donc il y a des fois, je redonne la même panne et le même véhicule à la même personne une semaine après* » (Réparateur auto). « *Ils ont appris comme ça sur le tas. Je ne pense pas, qu'ils aient besoin de formation, c'est une question d'homme. Si la relation passe bien, je ne vois pas trop le besoin d'une formation* » (Chef d'atelier, industrie automobile).

⁹¹ Face à ces postures, l'ANFA qui est l'organisme collecteur de la branche automobile et qui gère les fonds de la formation, propose des formations de maîtres d'apprentissage. Il est vrai qu'actuellement le contexte technologique est très fort dans l'automobile. Cette initiative semble donc très intéressante car elle permet de professionnaliser les salariés susceptibles de devenir des maîtres d'apprentissage.

- Quant à la directrice du CFA du bâtiment, elle est également persuadée qu'il faut mettre en place des dispositifs de formation pour les maîtres d'apprentissage. « *On est une région où la chambre des métiers fait de la formation en apprentissage. Nous, on a l'habitude de travailler avec des adolescents. Il y a quand même des spécificités face à ce public de 16 ans qui ne comprend pas forcément le monde de l'entreprise. Or, la logique d'entreprise est une logique de production tandis qu'un jeune de 16 ans en apprentissage, ce n'est quand même pas un ouvrier qui est mature. Donc, plus on arrivera à faire comprendre, à rapprocher ces éléments, mieux on réussira. C'est pourquoi, on fait visiter le CFA aux jeunes avec leur famille. On leur explique les valeurs du monde du*

que rarement dans des formations, même dans celles qui concernent leur « cœur de métier » : *« Ils sont tellement inhibés qu'ils ne s'y sentent pas d'y aller... »*. Pour certains, il y a la peur de retourner sur les bancs d'école. D'autres sont dans leur routine et ne veulent pas en sortir. On peut y ajouter une troisième raison : la crainte d'être jugés négativement par leurs pairs et leur employeur s'ils acceptent de partir en formation, crainte renforcée par celle de perdre leur emploi. Pourtant, il existe des dispositifs dans le cadre de la formation professionnelle continue, sur lesquels pourraient s'appuyer ces demandes de formation (Plan, DIF, VAE, CIF...).

Ce manque de formation de la part des maîtres d'apprentissage pose d'un point de vue général un véritable problème, si on prend en compte l'élévation du niveau de formation des apprentis. Au niveau de l'entreprise cela favorise les tensions durant la durée des contrats d'apprentissage, voire conduit à des ruptures. Cela ne crée pas non plus une situation favorable dans le cas où l'entreprise forme pour recruter : *« Quand ça ne se passe pas bien avec le maître d'apprentissage c'est plus difficile de retenir le jeune à l'issue du contrat. Il va voir ailleurs. Ou alors il faut qu'il soit certain de ne plus être en contact avec le maître d'apprentissage une fois devenu salarié dans l'entreprise. La qualité de la relation personnelle et professionnelle entre apprenti et maître d'apprentissage est un gage fort pour l'embauche derrière. Or comme c'est notre objectif... et bien on forme les maîtres d'apprentissage »* (Entreprise industrielle).

Quelques initiatives, peu nombreuses, tentent ainsi de combler cette lacune. Elles sont de l'initiative d'entreprises ou de branches qui utilisent les dispositifs de formation continue (plan de formation, dispositif personnel) de manière ponctuelle ou quasi systématique. Les formations portent sur les aspects professionnels mais surtout sur les aspects pédagogiques. Ainsi, la Fédération des boulangers du Vaucluse a décidé de démarrer en février 2011 une formation continue de 250 à 300 heures à destination des maîtres d'apprentissage pendant au moins deux ans, à raison de deux après-midi par semaine : *« Aujourd'hui, nous avons fait un audit de la profession : sur 51 % de retour, 73 % des chefs d'entreprise n'ont qu'un niveau CAP, ça ne suffit plus »*. Dans ce groupe de huit personnes, il y aura à la fois des maîtres d'apprentissage salariés et artisans. Il s'agit de les former au brevet professionnel *« pour qu'on puisse former en alternance des jeunes au niveau III, en faire des boulangers entrepreneurs et repreneurs »* (Artisan boulanger).

En définitive, cette réalité multiforme a sans aucun doute un impact sur l'ensemble de l'ingénierie pédagogique. Les CFA sont impliqués : *« c'est pour ça que nous, on*

travail, parce qu'elles sont différentes du monde scolaire. On travaille sur les contraintes, la politesse, tout ce qui fait que dans une entreprise, quand je vais chez un client, même si j'ai 16 ans, je ne vais pas dénoter ».

Enfin, pour l'entreprise aéronautique, la formation des maîtres d'apprentissage est un des objectifs des toutes prochaines années *« dès la prochaine session on va faire en sorte qu'ils suivent une formation, pas une formation longue parce qu'on n'a pas le temps mais au moins une formation d'une journée pour qu'ils soient bien positionnés, qu'ils sachent quels sont leurs rôles et leurs devoirs vis-à-vis de l'apprentissage »*.

insiste beaucoup encore une fois sur la participation des entreprises à la construction des dispositifs et des outils. C'est hyper important. Chaque fois que les maîtres d'apprentissage et les tuteurs viennent en réunion de formation, ils travaillent aussi sur les outils. Par contre, parfois on met un mois et demi pour en faire venir six ou sept. La réalité est là... » (CFA des métiers de l'automobile).

4) Des relations entre entreprises et CFA repensées

Les liens entre les CFA et les entreprises varient au cas par cas :

- Le lien peut être historique et solide, les interlocuteurs identifiés, les relations régulières dans le cadre du déroulement du contrat, mais également hors contrat. Les relations sont souvent sereines, agréables presque amicales. Le centre connaît très bien les entreprises du secteur et leurs contraintes : *«ça fait maintenant cinq ans qu'on travaille avec eux. Que moi je travaille avec eux. Ça se passe bien, on connaît les professeurs, ils nous connaissent donc c'est une relation qui va bien »* (entreprise industrielle).

- Le contact peut être à l'inverse très distant, voire totalement inexistant. Dans ce dernier cas, l'alternant vit dans deux mondes disjoints ; cette situation peut être à l'origine de certaines tensions : absentéisme, manque de motivation à la tâche, etc.

Au-delà de la coopération entre le CFA et l'entreprise pour assurer une cohérence dans l'acquisition des savoirs et savoir-faire (cf. III.2.2.2), l'établissement de relations rapprochées entre ces deux acteurs est une autre voie de la politique de lutte contre les ruptures de contrat.

Ainsi, tous les professionnels rencontrés lors de nos entretiens mettent en avant l'établissement d'une véritable « ligne de vie » en insistant sur l'approche partenariale. Dans ce registre, un certain nombre de mesures sont avancées afin de rendre plus attractive la voie de l'apprentissage tout en assurant un parcours encadré.

Selon les cas de figure cités ci-dessus, les dispositions mises en place seront différentes et d'intensité variable. En général, c'est le CFA qui est l'initiateur de la relation entre le centre de formation et l'entreprise. Il a des obligations en ce sens⁹². Les entreprises qui modifient leur recours à l'apprentissage pour éviter les ruptures, trouvent dans ce partenariat avec le CFA et dans la construction de rapports plus étroits un facteur de sécurisation du contrat d'apprentissage.

⁹² Visite obligatoire du CFA en entreprise dans le deux premiers mois du contrat ; vérification de l'assiduité en centre, avec en cas d'absence demande de précisions auprès de l'entreprise pour une éventuelle justification.

a) Des moments privilégiés de contacts entre entreprise et CFA

Premier moment de contact entre le CFA et l'entreprise : la visite dite des deux premiers mois. Malgré son caractère obligatoire, elle n'est parfois pas réalisée, pour de multiples raisons d'ailleurs (Cart et alii 2007).

Si les CFA mettent parfois en place en interne un calendrier prévisionnel de visites, il est rarement transmis aux maîtres d'apprentissage. Il s'agirait donc de diffuser cette information qui permet une meilleure organisation pour l'entreprise⁹³. Par ailleurs, il n'existe pas d'échange préalable sur les points à aborder lors de cette rencontre, ni sur un ordre du jour plus formalisé et connu d'avance. Ce défaut de coordination est résolu par la transmission par courrier de documents précisant la trame de l'échange ou les points à ne pas oublier : « *on présente une fiche de progression des savoirs acquis en CFA selon le diplôme* » (Formateur CFA) ; « *L'existence de documents écrits, c'est bien, ça marque les choses au regard du droit, des contraintes ou tout simplement des contacts téléphonique... Certains y voient encore de la paperasse. Oui mais cela formalise l'échange. J'ai quelque chose à montrer à mon supérieur qui rend compte de mon travail de tuteur* » (Maître d'apprentissage, Entreprise industrielle).

Pour assurer une disponibilité et une écoute vis-à-vis des entreprises partenaires, et conscients de la charge de travail de leurs formateurs référents, certains CFA ont dédié un poste sur cette mission. Cette solution permet une plus grande souplesse pour organiser les visites prévues notamment lors de la période d'essai. Les centres de formation prennent alors en compte tous les éléments qu'ils ont à leur disposition avant de prendre contact avec l'entreprise. « *Très souvent on a des échanges informels avec les jeunes. Ils nous disent que ça ne va pas, soit c'est en conseil de classe, soit on les rencontre car on commence à les connaître. Après c'est le professeur qui vient me voir et qui me dit « attention, il y a un problème avec untel dans telle entreprise ». Là, je prends très souvent mon téléphone pour parler à l'entreprise. Vous voyez, c'est bien avant d'avoir la rupture. Et là l'employeur me dit, il y a ci ou il y a ça...* » (CFA de la chambre des métiers).

Le reclassement après une rupture est un autre moment d'échange intense entre CAF et entreprise : « *Parfois on est sollicité par le CFAI qui nous annonce qu'un jeune a quitté une entreprise et qu'il cherche autre chose. On a repris un jeune qui avait été lâché par une entreprise en milieu de diplôme* » (Entreprise industrielle). A ce stade, bien que la rupture soit entérinée entre l'employeur et l'apprenti, quelques CFA arrivent encore à se mobiliser à travers les actions du développeur (Encadré 8). Le soutien se fait en direction du jeune mais aussi de l'entreprise qui a vécu la rupture, voire de l'entreprise qui assure la poursuite de l'apprentissage. « *Du fait de*

⁹³ « *J'adhère tout à fait à cette option. Mais cela n'empêche pas une seconde petite visite surprise si on a repéré des choses pas tout à fait satisfaisantes lors de la première* » Formateur CFA.

la rupture, le centre vient en aide à l'entreprise sur le plan administratif, juridique, via le service apprentissage » (CFA de la chambre des métiers du Vaucluse). Ces développeurs conseillent les petites entreprises qui n'ont pas forcément beaucoup de temps et de connaissances dans les domaines juridique et administratif. Le centre joue également le rôle de médiateur auprès de la famille car ces entreprises n'ont pas les capacités d'assumer une rupture.

Encadré 8 : Exemples de missions réalisées par les développeurs en Région PACA

Le développeur de l'apprentissage du CFAI a une palette de missions très élargie ce qui n'est pas le cas de tous les développeurs. Il s'occupe du recrutement des jeunes sur les différents forums. Il est en relation avec les collèges et les lycées. Il organise et anime la journée « portes ouvertes » et toute la communication au sein du centre de formation. Le développeur invite périodiquement tous les chefs d'établissement du secteur pour leur faire découvrir les formations en alternance *« C'est plus dans les lycées où on a du mal. Les collèges, non. Je dirais non. L'accès au lycée est généralement assez fermé. Ils font les mêmes formations que nous. Donc ils veulent les garder »*.

Le développeur est en contact direct avec les entreprises. Il est en quelque sorte un conseiller en formation pour les entreprises qui veulent développer des formations en apprentissage. Il s'occupe également de la prospection des nouvelles entreprises et, *« quand le jeune a une entreprise, « on le marie » et je m'occupe bien sûr du contrat d'apprentissage, puisque c'est moi qui établit les contrats d'apprentissage, c'est une aide en fait aux entreprises (les petites et les grosses), on les assiste pour les démarches administratives »*.

Le développeur se déplace en entreprise pour faire signer le contrat par l'employeur, par le jeune et aussi quelquefois par le représentant légal *« moi je me déplace en entreprise, je m'occupe du placement, mais quand je vais en entreprise, c'est aussi pour établir le contrat d'apprentissage qu'on envoie nous-mêmes à la Chambre des métiers ou à la Chambre de commerce. Quand il y a une rupture, soit l'entreprise préfère demander à la Chambre des métiers si c'est un artisan, soit elle nous appelle, et dans ces cas-là, on établit la rupture et on l'envoie après à la Chambre des métiers. On les assiste en quelque sorte, comme pour l'établissement du contrat »*.

Pour les jeunes qui ont abandonné définitivement l'apprentissage, le développeur les revoie quand il faut les repositionner sur une autre entreprise *« je les vois avant qu'ils ne partent et généralement je les conseille chaque fois en effet de se rapprocher de la mission locale. Normalement, il faut qu'ils se rapprochent aussi de Pôle emploi, parce que souvent si c'est eux qui démissionnent, ils n'ont pas le droit au chômage. En fait, comme un salarié... Dans ce cas, il est nécessaire de savoir qui est à l'initiative de la rupture : est-ce que ça vient de l'entreprise ou du jeune ? »*.

Le CFA de la chambre des métiers du Vaucluse emploie également un agent de développement. C'est un poste de conseiller qui a été créé avec l'appui du Conseil régional pour valoriser la promotion de l'apprentissage mais aussi pour s'occuper des ruptures. Le développeur est là pour gérer les jeunes en difficulté *« Cette personne travaille spécifiquement sur les jeunes en rupture. Elle n'est pas en amont comme le CAD, elle travaille directement avec nos jeunes. Par exemple, dès qu'il y a un jeune qui est absent, on envoie des lettres, il y a des échanges avec l'employeur. Et puis, on essaye de voir le jeune et de connaître les raisons de son absence. Si on va jusqu'à la rupture, on aide le jeune à trouver une autre entreprise, en liaison avec le CAD ou pas. Avec les moyens qu'on a, parce que vous avez des fois des maillages qui ne se font pas. C'est comme partout, parfois l'alchimie elle ne se fait pas. Cette personne-là, travaille principalement là-dessus »*. Il ne recherche pas de nouvelles entreprises *« on avait commencé à le faire mais en général les entreprises, si elles n'ont pas d'apprentis, c'est qu'elles n'en veulent pas »*.

- b) Le CFA et l'entreprise cherchent à éviter la rupture soudaine, non préparée, consommée

Il faut constater que les CFA interviennent souvent tardivement quand la rupture est pratiquement avérée⁹⁴. La rupture étant généralement le fait de l'apprenti, c'est le jeune qui prévient le plus souvent le centre de formation de la rupture. Or, très souvent elle est déjà fortement engagée⁹⁵. Il y a consensus sur le fait qu'à ce stade la rupture est quasiment inévitable. Pourtant il y a souvent des signes annonciateurs d'un mal-être qui s'accompagne d'une perte de motivation : « *Ce n'est pas forcément l'absentéisme, mais son comportement qui décroche, dans l'attention qu'il porte aux cours professionnels. Après effectivement, ça va se traduire peut-être par de l'absentéisme* » (Réfèrent CFA).

Les ruptures témoignent en ce sens parfois d'un manque de communication entre les employeurs et le CFA. « *Quand on n'est pas prévenu, on ne peut pas vraiment savoir. J'ai failli licencier mon apprenti au mois de juillet l'année dernière par rapport à son manque de sérieux et à trop d'absentéisme à l'école, alors que moi, je n'étais pas spécialement prévenu. Ça m'a un peu gêné. J'ai appelé plusieurs fois l'école en leur disant qu'il faudrait qu'il y ait un peu plus de communication entre les chefs d'entreprise et eux, parce que le chef d'entreprise des fois a un peu plus de pouvoir qu'eux à l'école. En leur disant : écoute, si tu continues comme ça, on va tout arrêter* » (Réparateur automobile).

Il est de la responsabilité du CFA d'offrir une chance au jeune de modifier ses représentations. Plus encore, lorsque le CFA y parvient, il se produit un véritable changement dans la capacité d'assimilation du jeune. « *Les jeunes ont une gestion de contraintes beaucoup plus fortes. Ils sont capables de prendre de la distance et c'est un vrai travail d'apprentissage, qui va leur servir après, tout au long de leur vie. Ce qui explique aussi, pourquoi on a beaucoup de CAP qui vont jusqu'au Bac pro et qui réussissent le Bac pro* » (directeur CFA des métiers de l'automobile). Puisqu'une prise en charge précoce permet dans la plupart des cas d'éviter la rupture, des perspectives d'action en ce sens sont ouvertes.

⁹⁴ « *Soit c'est l'entreprise qui appelle le CFA parce que ça vient de son fait, soit c'est le jeune qui les prévient ou la famille du jeune. Le CFA ne le sait pas toujours avant que les papiers ne soient signés. « Parfois, il va m'arriver de l'apprendre, mais très rarement, quand c'est fait ». C'est surtout le cas d'une résiliation au cours de l'été... »* (Réfèrent CFA Hautes Alpes).

⁹⁵ « *Il me dit, est-ce que je peux rester ? On lui dit oui et après on attend la validation par l'entreprise. Si on le sait par le jeune, on va passer un coup de fil à l'entreprise. On va dire qu'est-ce qui se passe ? La plupart du temps, c'est une rupture commune... Puisque personne n'a le droit de rompre unilatéralement. Ou l'entreprise ne veut plus du jeune et ça devient infernal pour le jeune. Ou le jeune est lui-même infernal et de toute façon l'entreprise ne va pas pouvoir le garder. C'est très difficile, quand il y a un désir de rupture...* » (CFA de la chambre des métiers du Vaucluse).

c) Mise en place d'une "ligne de vie" entre le CFA et l'entreprise

Face à ce constat, certains centres de formation organisent systématiquement des entretiens individuels avec les jeunes. D'autres sont dans l'incapacité d'assurer ce service, ils n'ont ni structure, ni personnel approprié. Pour autant une attention est portée sur l'implication des jeunes : *« on a des « conseillères principales d'éducation » qui reçoivent énormément les jeunes... Elles veillent à l'assiduité. Donc, elles nous alertent sur les jeunes en grande difficulté. Donc, là on sait déjà s'il y a un profil difficile, s'il faut qu'on fasse quelque chose. Et là, très souvent on va essayer de voir le jeune. C'est nous qui allons susciter, si vous voulez, l'entretien individuel »* (CFA de la chambre des métiers).

Le partenariat CFA / entreprise se matérialise par le principe d'un échange systématique des informations, qui pourraient traduire une posture de retrait de la part du jeune, un manque d'implication, une démotivation ou qui laisseraient penser à l'existence de problèmes particuliers (logement, santé...). *« Il faut détecter au plus vite les signes annonciateurs de tension de fragilité. L'entreprise s'y engage, le CFA aussi et ils décident de s'informer mutuellement. C'est à celui qui aura le premier l'information pour qu'ensemble on puisse agir en conséquence. Ensuite on voit qui va entrer en contact avec le jeune pour comprendre et avoir plus de précisions. On a mis en fait en place un système mutuel d'alerte »* (responsable d'entreprise).

Veille individuelle et mutualisation des informations semblent constituer des axes de travail pertinents. Dans ce même cadre, le renforcement des relations entre les entreprises et les CFA peut aussi s'organiser autour de réunions d'échanges, de rencontres d'évaluation⁹⁶. Ce dispositif n'est pas nouveau. L'évaluation, qui en a été faite, souligne des avis contrastés. Les CFA mettent souvent en avant le peu de mobilisation des entreprises, des familles : *« Il y a toujours quelques chose qui ne va pas : la date, le jour, l'horaire. On a déjà tout tenté, il n'y a pas pour autant plus de monde »* (Responsable CFA). Au contraire, certains chefs d'entreprise souhaitent que ces réunions soient plus régulières : *« Il y en a deux par an déjà, je crois. C'est vrai qu'il faudrait au moins les porter à trois, et peut-être aussi avoir une communication mensuelle par mail ou par courrier sur l'avancement du jeune dans l'entreprise et au CFA aussi »* (Entreprise de Grande distribution). Les employeurs demandent du « sur-mesure », c'est-à-dire des réunions, qui leur permettront d'établir un bilan et une évaluation de l'activité de leurs propres apprentis. Ce restaurateur va même plus loin. Il pense que chaque trimestre, il faudrait inviter les employeurs à passer une journée entière au CFA : *« Actuellement, on le fait une fois en début d'année et puis après on ne se voit plus, hormis le passage des*

⁹⁶ *« Ça peut impacter. Par rapport à ce qu'ils ont mis en place cette année, la réunion qui est faite avec les parents, l'apprenti, le professeur qui suit l'apprenti et l'employeur, c'est une bonne chose. Ils font une semaine d'intégration pour souder la classe, et puis on démarre la première semaine... »* (Restaurant, groupe Mousquetaire).

professeurs, mais ça reste toujours dans le côté évaluation, le côté évaluation-sanction on va dire » (Restaurateur).

L'intérêt de ce dispositif est pourtant souligné de même que son caractère normal : *« Après, il faut avoir la possibilité de s'y rendre, c'est certain. Mais y a aussi l'effort du chef d'entreprise qui doit aussi prendre le temps de faire ces choses-là » (Réparateur auto).*

Pour les familles invitées, c'est un moyen d'être d'alerté par le CFA dès que le jeune donne des signes de « décrochage ». *« Nous, nous pouvons faire les médiateurs, on est là aussi pour mettre un peu d'huile dans les rouages. Très souvent les parents se disent, est-ce que l'employeur il a le droit de faire ci ou il a le droit de faire ça ? Nous, on leur répond dans un souci consensuel : « il ne faut pas se braquer... Faut pas dire il a fait ¼ d'heure de trop, c'est un scandale, je mets l'employeur aux prud'hommes ». Vous comprenez ? Donc, il y aussi ça » » (CFA des Hautes-Alpes).* Il arrive en effet que les parents soient assez revendicatifs. Ils ont peur que leur enfant soit exploité, ce qui peut être parfois le cas. *« Mais, il faut aussi savoir que, quand on décide de rentrer en artisanat, après on ne va pas forcément avoir un lit de roses. Il faut aussi se préparer à certains aléas. Et puis, il faut savoir donner pour recevoir, de part et d'autre. C'est ce que je dis au chef d'entreprise, si vous demandez un coup de main au jeune, si le jeune après, demande quelques heures pour aller faire une course, il faut aussi savoir lui... » (CFA).*

Lors de ces réunions, le centre a toute la latitude pour répondre aux différentes parties sur des questions de droit et prévenir justement les conflits qui peuvent aller jusqu'à la rupture : *« Parce que là on va leur mettre les points sur les « i » sur la définition du contrat d'apprentissage et les droits et les devoirs de chacun » (CFA de la chambre des métiers).* Ces réunions permettent aussi aux jeunes, en particulier les premières années, de repérer un partenaire d'appui et de soutien pour faire face à un problème avec leur entreprise ou avec leur famille (ou des difficultés de logement, de transport...). Ils peuvent en référer à la conseillère principale. Les ruptures ne sont en effet pas systématiquement le produit d'un rapport conflictuel entre les maîtres d'apprentissage, mais peuvent provenir d'un facteur extérieur à l'entreprise. *« Donc, des problèmes de transport et de vie tout simplement peuvent influencer, évidemment sur le contrat car quand la rupture elle arrive, elle est formalisée, il n'y a rien à faire... » (CFA de la chambre des métiers).*

La construction d'une relation forte entre l'entreprise et le CFA est donc essentielle, car elle est de nature à prévenir les ruptures de contrats d'apprentissage, entreprise et CFA constituant des acteurs essentiels dans la remobilisation du jeune.

L'examen des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les pratiques des entreprises amène au constat que ce sont souvent des stratégies diamétralement opposées qui se dessinent, comme le synthétise le

Tableau 26 infra. L'arbitrage de l'entreprise se fait en déterminant l'écart entre ce qu'elle attendait de l'apprentissage et ce que l'accueil d'un apprenti lui a apporté, même si le contrat a été rompu.

Si cet écart est jugé trop important, le renoncement à l'apprentissage est possible. Coût financier, impact psychologique, perturbation du fonctionnement de l'entreprise... sont ainsi des motifs rédhibitoires, qui empêchent une nouvelle contractualisation définitive ou ponctuelle.

A l'inverse, certaines entreprises anticipent d'emblée cet écart. Il est intégré, envisagé comme une éventualité possible. En cas d'insatisfaction, la rupture de contrat est le moyen de redémarrer une autre relation, que l'on espère plus en rapport avec ce que l'on attend de l'apprentissage : une main d'œuvre supplémentaire, peu onéreuse, substituable, interchangeable. Il n'y a pas de véritable notion de coût pour l'entreprise ; il s'agit alors simplement de la gestion d'un aléa dès le départ conjecturé.

La dernière configuration qui émerge est celle des entreprises, qui, face au phénomène de la rupture, s'engagent dans une modification de leur pratique de recours et de gestion de l'apprentissage. Deux stratégies ici se distinguent. Sur le registre défensif, l'entreprise peut décider de revoir le niveau des apprentis accueillis, de réviser les modalités de recrutement en privilégiant désormais la pratique du pré-appariement gérée par le CFA.

Sur un registre plus offensif, l'entreprise retravaille en interne l'accueil de l'apprenti, développe une politique de reconnaissance et de formation des maîtres d'apprentissage ou encore établit un partenariat étroit avec le CFA. Trois objectifs sont poursuivis : conduire une progression en termes d'acquisition de savoirs de concert entre le centre de formation et l'entreprise ; instaurer un dialogue permanent afin de faciliter les remontés d'informations prévenant un risque de rupture ; mettre les moyens d'une collaboration renforcée à des moments cruciaux pour éviter ou dépasser les ruptures.

Tableau 26 : **Synoptique des conséquences de la rupture de contrat d'apprentissage sur les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises**

Typologie des conséquences des ruptures de contrat		Justification de la stratégie de l'entreprise ; modalités de réaction.	
La rupture est sans conséquence	Usage de l'apprentissage comme un effet aubaine	Main d'œuvre bon marché notamment dans les secteurs de la restauration et de la coiffure Faibles qualifications substituables par une main d'œuvre précaire Critère de proximité	
	Gérer la rupture est une opération de GRH comme une autre	Pratique ancrée dans la profession Tension sur le marché du travail (compétences, attractivité) Pré-recrutement Besoins supérieurs au désagrément de la rupture	
La rupture a des conséquences sur la gestion des ressources humaines	Renoncement à l'apprentissage	Rupture : moment redouté, tracas administratifs Il faut renforcer les contacts et l'accompagnement	
	Changement dans l'usage de l'apprentissage	Evolution dans les pratiques de recrutement	- Procédure de sélection déléguée au CFA - Effort de formalisme de la procédure
			- Elévation du niveau de recrutement : du CAP vers le baccalauréat professionnel en raison de la maturité des élèves, d'innovations technologiques, de la spécificité de certains métiers
		Renforcement de la cohérence des parcours de formation	- Amélioration de la qualité de l'accueil en raison notamment de la distance culturelle entre jeunes et milieu de l'entreprise
			- Articulation des savoirs théoriques et expérientiels - Individualiser les parcours de formation en introduisant notamment la modulation
	Développer la formation des maitres d'apprentissage		
	Repenser les relations entre l'entreprise et le CFA		

Une conclusion s'impose : une relation réussie entre l'entreprise, le CFA et l'apprenti est indispensable pour éviter la cristallisation des situations de conflit. Elle conduit nécessairement à s'interroger sur la politique de qualité menée dans l'entreprise en matière d'apprentissage mais aussi sur le rôle que l'on veut faire jouer à l'apprentissage au regard de la question du chômage des jeunes. Car, d'une part,

« les objectifs quantitatifs du nombre de jeunes en apprentissage ne sont pratiquement jamais atteints » et, d'autre part, « l'apprentissage se développe sur les segments de la jeunesse les moins menacés par le chômage » comme le soulignent les différentes enquêtes « Génération » du Céreq. Aussi, si le nombre de contrats signés progresse difficilement, c'est d'abord parce qu'une majorité des entreprises n'ont pas forcément un « intérêt économique avéré » pour ce dispositif⁹⁷.

Pour tenir toutes ses promesses dans ce domaine, l'apprentissage doit s'inscrire dans une politique globale de l'emploi (qualification du cœur de métier, socialisation et création d'employabilité, etc.) et s'interroger sur la place de la formation dans l'entreprise (Bentabet, coord. 2010 ; Bentabet, Michun, Trouvé, 1999). Peut-on parler par exemple d'entreprise formatrice, voire apprenante, avec tout ce que cela signifie en termes d'obligations pour celle-ci ? Doit-on considérer que le contrat d'apprentissage place l'apprenti en situation de travail éducative au sein de l'entreprise ?

Cette dernière question est assez controversée : certains estiment qu'il faudrait obliger les entreprises à entrer un peu plus sur le terrain de la pédagogie, alors que d'autres mettent l'accent sur le fait que si l'entreprise est un lieu d'expérience, sa mission n'est pas de faire de l'enseignement. C'est au CFA que revient cette mission...

Les différentes études du Céreq sur le sujet vont dans ce sens (Bentabet, 2008). Elles montrent que la formation professionnelle en entreprise est d'autant plus formalisée que l'entreprise est grande. Dans les micro-entreprises et les TPE, la formalisation du processus de formation est faible. En revanche, l'intégration d'un apprenti dans une petite entreprise (50 salariés) est plus facile. L'apparition d'une hiérarchie ouvrière au sein de l'entreprise favorise en effet l'embauche d'apprentis. Le chef d'entreprise est plus facilement disponible pour assurer la formation de l'apprenti, quand elle n'est pas assurée par un des salariés qui devient alors maître d'apprentissage (Combes, 1987).

Toutes les entreprises n'ont donc pas la capacité de former des jeunes en apprentissage. Pour former, il faut maîtriser son métier, il faut en avoir envie, il faut aussi en avoir le temps. Or, un artisan passe un tiers, voire la moitié de son temps normalement dédié à la production à s'occuper de son apprenti. Beaucoup de chefs d'entreprise travaillant seuls, y renoncent donc. Dans ce registre, les marges de progression en matière d'apprentissage sont ailleurs, notamment dans les moyennes et grandes entreprises.

⁹⁷ Arrighi J.-J., 2011, p11.

Cette situation varie cependant selon les secteurs d'activité, eux-mêmes héritiers d'une tradition artisanale plus ou moins forte, et soumis à des cycles de production variables. C'est ainsi qu'un apprenti peut observer l'ensemble du processus de fabrication en une journée dans une boulangerie, alors qu'il lui faut environ six mois en mécanique automobile. Les conditions de formation se différencient également d'une entreprise à l'autre selon leur degré d'équipement technique et l'efficacité des personnels. C'est le rôle du CFA que d'harmoniser le savoir transmis aux apprentis pour les préparer à la certification, même si en matière d'apprentissage, le diplôme n'est pas forcément indispensable pour s'insérer dans le monde du travail. De l'avis même des responsables de CFA, cette tâche est l'une des plus délicates.

Du côté de l'entreprise, le modèle de relation à construire avec l'apprenti impose de dépasser un type de management, qui se fait souvent par défaut – socialement construit sur le modèle de la relation parentale, du fait d'une différence d'âge importante –, en y substituant d'autres modèles bâtis sur l'intelligence relationnelle au sein de l'entreprise⁹⁸.

La bonne intégration du jeune dans l'entreprise est en effet un facteur essentiel de réussite dans la durée. Le soin porté à l'accueil et à la socialisation de l'apprenti (Bargues, 2010) doit être d'autant plus important que le projet de celui-ci est mal étayé. Les risques d'isolement et de rejet du jeune alternant, s'ils ne sont pas pris en compte par l'ensemble des membres de l'équipe, sont causes certaines de rupture à terme.

En outre, tout ceci doit s'accompagner d'une meilleure maîtrise par le jeune des codes de comportement en vigueur dans l'entreprise. C'est un paramètre important à prendre en compte dans le processus de socialisation de l'apprenti, car à défaut d'effort et de conviction sur la nécessité de ces acquisitions, les relations entre l'apprenti et le maître d'apprentissage risquent de ne jamais converger.

Tout ceci revient à développer un mode de communication souvent inédit et adapté à la taille de l'entreprise. Les moyens et pratiques permettant la transmission de ces valeurs relèvent de la GRH et des compétences bien identifiées du management des

⁹⁸ - « Ce qui a marché, ce qui n'a pas marché. On leur laisse passer aussi leurs diplômes tranquillement et s'ils ont leurs diplômes et qu'il y a un poste qui est vacant chez nous, on leur fait une proposition d'embauche. Après c'est un peu plus compliqué s'ils n'ont pas leurs diplômes. S'ils n'ont pas leurs diplômes mais que la période en entreprise c'est très bien passée, là on peut réfléchir. Mais c'est vrai que la condition au départ, c'est « vous avez votre diplôme, vous avez un poste chez nous. Sans diplôme ça risque d'être compliqué » (Entreprise industrielle).

- « Aujourd'hui quand je parle de mes apprentis, pour moi, ils font partie de l'entreprise, ce sont des collaborateurs. Par contre, on ne peut pas non plus laisser des apprentis devenir des responsables de laboratoires. Il faut que chacun soit à sa place. Là par exemple, on est en train de travailler sur un projet d'entreprise, ils participent au projet d'entreprise, c'est normal. On n'a pas à dire que les apprentis sont en trop. À ce moment-là, pourquoi ils prennent des apprentis ? » (Artisan Boulanger).

- « On n'est pas parti en se disant, on va essayer un apprenti. Non, on voulait vraiment un apprenti. Et puis, on a fait le constat au fur et mesure qu'il était là qu'on avait beaucoup de mal à le gérer. La gestion d'un apprenti, ce n'est pas évident. C'est comme des stagiaires. Quand vous accueillez des stagiaires, si c'est pour le mettre dans des coins et ne pas s'en occuper... » (Entreprise de distribution des pièces détachées).

hommes de la part de l'employeur : prendre du recul pour observer le mode de fonctionnement des collaborateurs dans sa propre entreprise, trouver les meilleurs maîtres d'apprentissage pour accompagner les nouveaux entrants, dégager et organiser les meilleurs temps de communication bipartite entre le patron et les salariés (Nivet, 2010).

De plus, la question du non-respect de la durée du travail et de l'accomplissement de nombreuses heures supplémentaires non rémunérées doit faire l'objet de solutions appropriées car elle contribue à détériorer l'image de l'apprentissage, notamment chez les principaux intéressés, les jeunes et leur famille.

IV. LES POLITIQUES PUBLIQUES FACE AUX RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : MESURES ET ACTIONS

Au terme de ce rapport, après avoir examiné les conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les parcours des jeunes et des entreprises, il nous semble opportun d'aborder la question de la position des politiques publiques vis-à-vis de cette thématique.

Au début de notre argumentaire, nous avons souligné les raisons qui font de l'apprentissage une des priorités récurrentes de l'action de la puissance publique nationale et / ou décentralisée.

Il s'agit ici d'en comprendre les axes de mobilisation sur la période récente.

Pour ce faire, nous porterons d'abord un regard attentif sur les « axes de travail » développés par les politiques publiques et mis en place sur le terrain ces dernières années, pour lutter contre les ruptures de contrat d'apprentissage et leurs conséquences. Il nous faudra d'abord souligner que c'est plutôt le phénomène des ruptures qui cristallise l'attention des interventions et nous en donnerons des éléments de compréhension. Sans viser à être exhaustifs, nous présenterons ensuite des points d'intervention, qui sont vus comme autant d'effets de levier dans la lutte contre les ruptures et leurs conséquences. En guise d'illustration, nous exposerons trois dispositifs expérimentaux, qui semblent exemplaires dans le sens où ils mobilisent et combinent différents axes de travail identifiés précédemment.

Dans un second temps, il s'agit d'insister sur les points d'action, qui relèvent de la pratique, et sur les mesures, qui se développent dans le cadre législatif de l'apprentissage en cette fin d'année 2011. Y retrouve-t-on les traces des effets de leviers « dégagés » sur le terrain ?

IV.1. Mobilisation renforcée des politiques publiques

IV.1.1. Les pouvoirs publics délaissent la problématique des conséquences des ruptures et se focalisent sur la rupture des contrats

Comment les pouvoirs publics envisagent-ils la thématique des conséquences des ruptures ? Cette question doit être repositionnée par rapport au contexte suivant : l'apprentissage est un thème mobilisateur pour les pouvoirs publics. Cette modalité de formation, qui associe acquisition de savoirs académiques et formation professionnelle pratique, est perçue comme une filière qui développe l'employabilité des jeunes et assure une insertion de meilleure facture.

1) L'apprentissage est perçu comme une filière assurant l'employabilité des jeunes

a) Une insertion plus favorable...

De nombreuses études ont mis en avant l'avantage comparatif de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle par rapport à la voie scolaire. Sur ce point les enquêtes « Génération » du Céreq sont éclairantes. Ainsi, les résultats de l'enquête 2010 (Céreq 2011, p.13) sur la génération 2007 confirment qu'à niveau de formation équivalent, les apprentis s'insèrent mieux que les jeunes issus de formations dispensées par voie scolaire. Les premiers présentent ainsi un taux d'emploi de 10 points supérieur à celui des seconds, trois ans après leur sortie de formation. Ce résultat était déjà vérifié pour leurs prédécesseurs de la génération 2004.

Ce constat, vrai pour les diplômés du secondaire, l'est aussi pour les non diplômés.

L'insertion plus facile à l'issue de l'apprentissage se vérifie pour les sortants de tous les niveaux, même si elle est moins mesurée pour les sortants de l'enseignement supérieur. En effet, ces jeunes sortis d'une formation du supérieur par apprentissage, ont accédé à un premier emploi un peu plus rapidement que les autres mais cet avantage s'est réduit jusqu'à s'annuler après le retournement conjoncturel (Tableau 27).

La voie de l'apprentissage ne joue pas seulement sur la vitesse d'accès à l'emploi mais aussi sur les conditions d'emploi : les jeunes passés par l'apprentissage sont ainsi plus souvent en emploi sous contrat à durée indéterminée trois ans après leur sortie (Tableau 28). Pour les sortants du supérieur, le salaire médian est également plus élevé. Ce constat reste vrai d'une génération à l'autre.

Tableau 27 : Situation d'emploi trois ans après la sortie de formation pour les sortants de la génération 2004 et ceux de la génération 2007

Année de sortie de formation initiale	Part des jeunes en emploi (en %)		Part des jeunes au chômage (en %)		Part des jeunes dans une autre situation (en %)		Taux de chômage (en %)	
	2004	2007	2004	2007	2004	2007	2004	2007
Non diplômés								
Apprentissage	75	64	17	26	7	10	18	29
Voie scolaire	67	55	21	32	12	13	24	35
Sortants diplômés du secondaire								
Apprentissage	87	83	9	12	4	5	9	13
Voie scolaire	78	72	15	16	7	12	16	18
Sortants du supérieur								
Apprentissage	93	90	4	6	3	4	4	6
Voie scolaire	88	89	7	8	5	3	7	8

Tableau 28 : Conditions d'emploi trois ans après la sortie du système éducatifs

Année de sortie de formation initiale	Part des jeunes en CDI ou fonctionnaires en %		Salaires médian (en euros)	
	2004	2007	2004	2007
Non diplômés				
Apprentissage	58	52	1205	1200
Voie scolaire	49	47	1200	1250
Sortants diplômés du secondaire				
Apprentissage	70	66	1250	1280
Voie scolaire	61	52	1200	1250
Sortants du supérieur				
Apprentissage	83	83	1625	1775
Voie scolaire	76	73	1520	1600

Source : Céreq - Enquête 2010 auprès de la « génération 2007 » et enquête 2007 auprès de la « génération 2004 ». Champ : jeunes sortis aux niveaux considérés dans des spécialités proposant l'alternative entre voie scolaire et apprentissage (« Génération 2004 » : 386 000 jeunes, « Génération 2007 » : 410 000 jeunes)

b) ...qui s'explique par un certain nombre d'atouts

Compétences plus recherchées, meilleure connaissance du monde de l'entreprise, réseau relationnel plus efficace, les mécanismes expliquant cet impact positif sont multiples (Abriac et al., 2009). Formés au cœur même du monde du travail, déjà dotés d'une solide expérience professionnelle lorsqu'ils quittent le système éducatif, réputés plus « employables », les apprentis ont nombre d'atouts pour entrer dans la vie active dans de meilleures conditions que les jeunes formés par la voie scolaire :

- Lors de la recherche d'emploi, les apprentis bénéficient, du fait de leur présence continue dans l'entreprise, d'un réseau relationnel plus dense et plus efficace que leurs homologues des lycées professionnels, qui ne sont en contact avec l'entreprise qu'à l'occasion de stages. En outre, ils s'insèrent plutôt mieux dans la vie professionnelle, parce que certains d'entre eux restent chez leur maître d'apprentissage après la fin de leur contrat (Combes, 1987).

- L'expérience pratique accumulée par les apprentis et l'acquisition des codes et comportements à adopter en milieu professionnel sont probablement valorisées par les employeurs⁹⁹.

Un certain nombre d'éléments expliquent donc la meilleure insertion des apprentis et il faut donc peut-être la considérer comme normale, logique. Mais, plus encore, ce différentiel positif d'insertion mérite d'être envisagé avec précaution.

D'abord, ce sont les apprentis de niveau bac+2, qui ont le plus de chance de rester dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage. En d'autres termes, c'est précisément au niveau de formation où le risque de chômage est l'un des plus faibles, que la probabilité d'être recruté par son maître d'apprentissage est la plus forte. Les entreprises semblent donc embaucher au moyen du contrat d'apprentissage des jeunes qu'elles auraient de toute façon recrutés. De ce fait et comme le soulignent Arrighi et Brochier (2005), derrière une idée simple, l'apprentissage se compose en fait d'espaces divers, dont le plus dynamique actuellement n'est peut-être pas le mieux à même de réduire le chômage des jeunes, enjeu majeur des politiques de l'emploi. Il semble que si l'apprentissage joue sur la file d'attente, a fortiori dans un contexte économique dégradé et de fortes concurrences sur le marché du travail, il ne permet pas de faire baisser globalement le chômage des jeunes.

⁹⁹ « Si on prend un apprenti, ce n'est pas pour le mettre dans un coin et lui dire, tu prends un balai, tu balaies, tu fais n'importe quoi mais tu t'occupes. Non, c'est pour que ce soit intéressant pour lui. Si c'est intéressant il va se former, il va progresser. Et plus tard, c'est quelqu'un, peut-être, qu'on pourra embaucher. Vu, qu'on a des difficultés pour embaucher. L'apprentissage c'est formidable pour ça » (Entreprise de distribution de pièces détachées).

« En général, je forme pour embaucher... Normalement, on partirait avec un CDI, s'il obtient son diplôme, évidemment » (Garage indépendant)

Ensuite, le retournement de conjoncture marque l'insertion des apprentis puisque l'écart positif d'insertion tend à se réduire pour les sortants de la génération 2007 (Tableau 27).

Enfin, il est montré que l'avantage d'insertion à court terme tend à s'estomper avec le temps, quand on aborde l'évolution professionnelle sur moyen et long terme (Enquêtes génération du Céreq à 5, 7 et 10 ans).

Au final, si l'insertion pour les apprentis est plus favorable, différents éléments invitent à la modération. Il ne faut pas en déduire mécaniquement que l'apprentissage est « LA » solution au chômage des jeunes. La massification du recours à cette filière de formation pourrait surement d'ailleurs dégrader ces conditions d'insertion.

Ce regard mesuré n'est pas vraiment prédominant et de nombreux acteurs préfèrent souvent survaloriser l'avantage concurrentiel de l'apprentissage pour l'insertion : « *c'est un activateur pour l'employabilité des jeunes* » (responsable régional). Dans ce contexte, comment les pouvoirs publics se positionnent-ils vis-à-vis des conséquences des ruptures de contrat ?

2) Les conséquences de la rupture : une problématique en creux pour les pouvoirs publics

Les trajectoires des individus et des entreprises après une rupture de contrat d'apprentissage sont peu connues des acteurs publics. Le nombre restreint d'études qui portent sur ce thème, est sans nul doute un facteur explicatif. Face à des conséquences de ruptures non identifiées, le phénomène de la rupture a l'avantage d'être un élément fort, apparent, et surtout comptable. Les pouvoirs publics font fi des imprécisions et portent leur attention vers la thématique des ruptures et non vers celle des conséquences des ruptures.

Plusieurs raisons conduisent par ailleurs à ce que cette question des ruptures devienne un point d'attention vers lequel il convient de diriger les interventions.

3) La rupture est perçue comme un échec de formation, un gaspillage humain et financier

La complexité des trajectoires post rupture et la diversité des impacts d'une rupture sur le devenir du jeune ou de l'entreprise sont parfois envisagées par les acteurs de terrain.

Pourtant, la rupture est perçue de manière quasi systématique, comme un fait qui entame l'image positive de l'apprentissage. L'étude, publiée en juin 1999 par la

DRTEFP des Pays de la Loire, souligne ainsi que si « *l'importance du nombre de contrats d'apprentissage allant normalement à leur terme témoigne de la pertinence et de la qualité de ce système de formation* »¹⁰⁰, se centrer sur les ruptures ternirait l'image positive en termes d'insertion.

Plus encore, les pouvoirs publics associent la rupture de contrat à l'idée de l'échec dans l'accès à la qualification, à celle d'une marginalisation et d'une mise à l'écart du marché du travail : « *Une rupture de contrat c'est le risque d'une sortie sans qualification du système scolaire. Or l'absence de qualification c'est le chômage quasiment assuré avec les problèmes sociaux qui vont avec. Or le chômage des jeunes au niveau où il est, ce n'est plus acceptable, entendable. Donc, on lutte contre les ruptures* ».

Certains acteurs, CFA et entreprises, indiquent vivre aussi la rupture comme une négation de leur mission de formateur. La rupture nuit à l'image de marque, à la renommée de l'établissement, de la branche, du métier : « *on sait gérer nos apprentis, on est attentif, on les forme* ». Les ruptures renvoient un signal négatif quant à la qualité de la formation délivrée. Pour les CFA, la logique comptable renforce ce point de vue : « *de toute façon, c'est ce fameux indicateur de rupture qui est pris en compte, pas ce que devient le jeune. Alors ce qui est important c'est la rupture. CQFD* » ; « *Pour être un bon CFA il faudrait avoir 0 rupture ; ça n'a pas de sens mais c'est comme cela* » (responsable de CFA). La qualité « *apparente* » de la formation sous-jacente au taux de rupture est aussi présentée comme un élément (parmi d'autres) du bon renouvellement des effectifs au sein des CFA ou des entreprises : « *Peu de ruptures favorise le bon remplissage du CFA. On a déjà du mal à remplir certaines sections. C'est un axe qui peut permettre de garder des effectifs, et de répondre au besoin de main d'œuvre qualifiée des entreprises de notre branche* ». « *Les ruptures importantes dans certaines entreprises de la restauration renvoient une image dévoyée de toute la branche, de toutes les entreprises du secteur. Cela participe directement à nos difficultés de recrutement et au taux de rotation important de nos personnels* ».

La rupture de contrat représente en outre des pertes humaines individuelles et collectives ; elle est associée à un « *gâchis de compétence et d'investissement* » tant pour l'entreprise, le jeune et sa famille, le CFA, que pour la collectivité : « *Une rupture ça démotive, parce que d'un côté il y a eu un investissement personnel aussi bien du maître d'apprentissage que du jeune. On a l'impression d'avoir un peu perdu son temps* » (entreprises de la grande distribution.). « *Avec une rupture, on doute ensuite un peu, on se remet en question. Si on arrive à comprendre la rupture, alors on peut y trouver des points d'amélioration, on peut progresser ; mais quand on ne comprend pas la rupture c'est un coût net sans appel...* » (Responsable d'entreprise industrielle).

¹⁰⁰ DRFTEFP Pays de la Loire, 1999, p. 18.

De plus, au « *gaspillage humain et personnel* », s'ajoute le « *gaspillage financier, monétaire* ». A court terme, « *avec la rupture il y a perte de l'investissement réalisé en formation* » pour les entreprises, mais aussi pour les acteurs qui financent les politiques de formation. Sur ce point, la rupture est une aberration au regard de la mission de service public pour la Région, ou pour les services nationaux de formation, d'orientation et d'insertion.

L'obligation à assurer l'efficacité des dépenses est croissante. Même si le coût financier supplémentaire lié à une rupture de contrat est difficile à évaluer, le signal renvoyé est bel et bien celui d'une déperdition de moyens humains et financiers notamment pour les Régions¹⁰¹ : « *Il y a de plus en plus une injonction à l'évaluation des politiques publiques menées. On doit rendre des comptes. Les élus politiques sont sous pression, les techniciens doivent fournir les preuves que les actions menées sont efficaces. Et dans le cas contraire on doit trouver une solution. On est redevable des deniers publics. En matière d'apprentissage, on doit montrer que cette formation amène à la qualification. La rupture est associée à une perte d'investissement. On doit donc arriver à réduire les ruptures* » (personnel service apprentissage d'une région).

De fait, que ce soit pour réduire l'impact monétaire d'une rupture, ou bien encore pour annihiler les effets négatifs sur le plan humain, la rupture est devenue une cause partagée. Beaucoup d'éléments concourent donc à ce qu'elle soit un objectif rassembleur, même si chacun y trouve un intérêt particulier, spécifique. Les acteurs se rejoignent aussi sur l'idée de soutien aux personnes en difficulté : « *On ne peut laisser quelqu'un qui est en train de se construire et qui échoue sur le bord de la route* ». Il est donc nécessaire de réduire les ruptures !

Au total, la question des conséquences des ruptures est une préoccupation « en creux » par rapport à la problématique des ruptures et c'est dans ce cadre qu'il faut regarder les solutions expérimentales envisagées ou mises en place.

¹⁰¹ « *Si on veut faire quelque chose, non pas à la hache en disant, c'est 14 % des gamins qui sont en rupture et par rapport au budget régional, c'est un calcul qui me semble complètement fallacieux parce que justement la région elle finance aussi les missions locales mais aussi des dispositifs alternatifs qui peuvent être le PRF où on retrouve des jeunes qui sont en rupture. Comme l'apprentissage, on paye le coût réel de la formation, c'est le principe, on n'est pas sur du forfaitaire. Il faudrait vraiment qu'on puisse suivre le jeune, savoir où il est parce que de toute façon s'il reste dans un des dispositifs régionaux, il ne coûte pas plus à la région que avant et après rupture. L'intéressant c'est que le jeune acquière son Bac pro etc. Peut-être qu'il est passé par l'apprentissage, il a pu avoir une rupture, il a poursuivi dans le cadre du PRF ou il a réintégré le lycée ou pas. Et c'est cette construction-là qui est intéressante. Voilà, alors c'est vrai que le coût... » (Conseil régional de PACA).*

IV.1.2. Les principes d'une action efficace contre les ruptures de contrat d'apprentissage et leurs conséquences

La perception de l'action publique en matière de gestion et de lutte contre les conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage est donc avant tout centrée sur la lutte contre les ruptures. « *Accompagner les ruptures c'est d'abord les éviter* » (responsable régional). Eliminer le phénomène déclenchant résout de fait le problème des conséquences des ruptures. La priorité est donc bien dans une « *action préventive* ».

Cependant, les acteurs publics sont conscients du caractère inévitable de certaines ruptures. Pour les raisons évoquées précédemment, ils ont défini et construit peu à peu une réflexion sur « *une politique curative* » : définition des modalités d'accompagnement des ruptures avec comme objectif le rebond, la construction d'une aide à la définition d'un nouveau projet, tant pour les jeunes que pour les entreprises¹⁰².

Les politiques mises en œuvre couvrent de manière presque indissociable, la rupture et ses conséquences. Et les enseignements issus des actions déjà mises en place, alimentent la réflexion sur les dispositifs à construire pour accompagner les ruptures, et vice versa.

Les acteurs régionaux se rejoignent sur les actions qui assurent l'efficacité des politiques de lutte contre les ruptures :

- une anticipation de la rupture, une prévention, une action en amont ;
- un accompagnement au moment de la rupture ;
- un accompagnement de la phase post-rupture, jusqu'au moment du rebond.

Des travaux et orientations au niveau national ont apporté leurs lots de préconisations et de propositions concrètes¹⁰³. L'action de terrain, sans doute moins théorisée, moins formalisée, peu souvent inscrite dans les textes et faiblement capitalisée, a aussi impulsé des innovations originales et significatives.

De tout cela, quelques principes d'action et quelques points d'appui incontournables dans la gestion de la rupture et de ses conséquences se dégagent. La publication de l'Oref Franche Comté (Efigip, 2011), revient sur les différentes mesures qui font

¹⁰² « *La meilleure défense c'est l'attaque. Mieux gérer les conséquences des ruptures c'est d'abord les éviter. Quand on ne peut y parvenir, il s'agit alors de mettre en place une politique basée sur des dispositifs qui vont permettre d'accompagner ceux qui vivent la rupture, le jeune, l'entreprise voire le CFA pour permettre un rebond. Quand le préventif ne marche pas il faut bien se résoudre à faire du curatif* » (Responsable mission apprentissage régional)

¹⁰³ Pour les plus récents : rapport Proglio, Ateliers de l'apprentissage...

consensus. On y retrouve les notions de « solutions préventives » et de « solutions curatives », réparties sur les trois temps forts de l'intervention : avant, au moment et après la rupture (cf. annexe).

Au-delà de ces grandes lignes, il nous semble opportun de détailler quelques points d'appui repérés comme particulièrement pertinents dans l'anticipation et la gestion des ruptures. Il ne s'agit pas ici d'être exhaustif mais de pointer des actions particulièrement influentes.

IV.1.3. Les « effets levier » à développer

1) La prise en compte du territoire

Que ce soit en matière de prévention ou de gestion de la rupture et de ses conséquences, une bonne connaissance de la relation formation - emploi au niveau du territoire semble être un point d'appui essentiel et un gage d'efficacité de la démarche.

Il s'agit de comprendre puis de faire émerger les contraintes structurelles du territoire, que celui-ci soit un bassin d'emploi, un département, voire une région. Il s'agit aussi de comprendre l'articulation de ces « niveaux » de territoire, qui s'imbriquent et se complètent mais se font aussi parfois concurrence. De cette connaissance, doit émerger la définition du « bon niveau d'intervention ».

Cette connaissance doit porter tant sur le champ de la formation au sens large (carte des formations, passerelles), que sur celui des capacités d'insertion et plus largement des caractéristiques du marché du travail et de son fonctionnement (type d'emplois, niveau de chômage, réseaux d'insertion).

Du point de vue des acteurs, il s'agit de cerner le profil de la population et plus particulièrement des jeunes (niveaux de formation, spécialités...) mais aussi les caractéristiques des entreprises (tailles, secteurs, pratiques de GRH). La prise en compte de l'ensemble des caractéristiques socio-économiques du territoire est un facteur essentiel de succès de ces initiatives liées au développement de l'apprentissage. Il s'agit de repérer les freins objectifs à l'apprentissage, qui vont fragiliser la relation entre le jeune et sa formation, entre le jeune et l'exercice de son activité en entreprise (infrastructure, mobilité des populations, segmentation et imperméabilité des échanges entre les territoires, etc.).

L'éloignement entre le domicile, le lieu de la formation et l'entreprise est un frein à l'entrée en apprentissage, un facteur aussi de rupture (fatigue, démobilisation, manque de soutien familial...), un élément à prendre en compte dans la solution de remédiation qui sera avancée. Si la prise en charge financière du coût du transport a

très favorablement évolué sous l'impulsion des aides des Régions, le blocage psychologique lié à la mobilité reste significatif.

Dans les zones fortement urbanisées, la peur de la mobilité représente un facteur, qui limite parfois le développement des entrées en section d'apprentissage : *« Vous savez, aller à Roubaix quand on habite Lille, c'est un autre monde ... et inversement. Il y a l'effet de la réputation, mais il y a aussi plus simplement la peur de partir dans l'inconnu. Il y a le métro qui relie les deux villes. On est distant de 15 kms. C'est 20 minutes en voiture. Mais ça reste le bout du monde, un autre territoire, avec d'autres coutumes. On a parfois pour une même section trop de demandes à Lille et des places vides à Roubaix. On arrive, nous les CFA, à faire bouger les jeunes mais c'est difficile. Pour les entreprises, beaucoup de jeunes surtout en CAP veulent rester au coin de la rue ».*

Dans les zones rurales, en plus d'une appétence réduite pour la mobilité, des facteurs structurels peuvent devenir des freins objectifs. Cela nécessite de penser la formation et les débouchés d'emploi au plan local. La rupture est souvent liée à des difficultés très pragmatiques, qui s'expliquent par les spécificités du territoire où vivent ces jeunes. Parmi les difficultés, celles liées au transport sont évoquées par la majorité des jeunes. Cette problématique constitue un domaine d'intervention évident des acteurs entourant le jeune dans la recherche de solutions : recherche d'un logement plus proche, obtention du permis, achat d'un véhicule. En leur absence, le jeune peut se trouver dérouté et abandonner toute envie de sortir de sa situation¹⁰⁴.

Les acteurs régionaux trouvent auprès de différents services (DIRECCTE, Rectorat, Missions locales, Pôle emploi, Oref...) des sources d'information alimentant cette connaissance des réalités socio-économiques.

Les schémas régionaux en matière de développement économique (SRDE) ou de repérage de l'état de l'offre de formation (schéma régional des formations professionnelles) sont des supports précieux d'aide à la décision (voir l'encadré sur la politique d'offre de formation en PACA). Si les pouvoirs publics peuvent difficilement agir sur les offres d'emplois, la prise en compte des effets pervers d'un éloignement du site de formation est une préoccupation de longue date. Ils tentent de trouver un équilibre entre un aménagement raisonné du territoire en matière d'offre de formation en apprentissage, qui tient compte de l'existant dans les autres voies de formation. Parmi les solutions envisagées, la création de CFA « plateformes », qui regrouperaient en un même lieu différentes filières de formation par l'apprentissage,

¹⁰⁴ Melle B : *« J'ai signé mon contrat en retard parce que je ne trouvais pas d'entreprise. Je me suis débrouillée toute seule. J'avais prospecté sur Saint Pol mais je n'ai pas trouvé. C'était plus facile pour moi car c'est là que j'habite. Comme je ne trouvais pas j'ai agrandi un peu mon aire de recherche jusqu'à Arras et Hesdin. A la base, j'avais mon copain qui habitait Hesdin ça pouvait faciliter mes déplacements. Il y avait quelques boutiques intéressées mais qui ne m'ont finalement pas prise et finalement j'ai été prise à Hesdin chez Z, c'est de la grande distribution. Cela s'est très mal passé ... »*

a été étudiée. L'intérêt de ceux-ci est de favoriser les réorientations en cours de formation pour les jeunes, qui se rendent compte qu'ils se sont trompés ou qui se trouvent en situation d'échec. Il existe actuellement quelques CFA de ce type. L'idée est de penser les futurs centres de formation dans cette logique.

Il y a unanimité sur l'impact du territoire sur les ruptures et leurs conséquences. Il y a aussi consensus sur la nécessaire prise en compte de cet élément comme donnée de cadrage pour le développement de l'apprentissage et les politiques de remédiation en cas d'échec. Cependant, il s'avère parfois très difficile de dépasser les limites objectives que le territoire pose aux politiques publiques. Pour l'avenir proche, on peut penser que les CPRDFP (Contrats de plan régionaux de développement de la formation professionnelle) participeront à une meilleure connaissance et à une meilleure articulation des variables d'action.

2) L'individualisation de la formation

a) Maîtrise des savoirs de base

Sous couvert de cette dénomination de l'individualisation de la formation, les actions mises en place relèvent de plusieurs thématiques. Elles participent autant à une politique d'anticipation et d'évitement des ruptures qu'à la définition d'un parcours de rebond.

Individualiser la formation, c'est chercher à moduler le mode d'acquisition des connaissances, à personnaliser les parcours de formation des jeunes plus fragilisés. La législation permet d'ores et déjà, pour la préparation d'un diplôme, de suivre un parcours adapté tenant compte des acquis antérieurs. Ce parcours est défini préalablement à la signature du contrat, par une opération dite de « positionnement ». Il permet au jeune d'être dispensé, par dérogation (auprès du SAIA), d'un certain nombre d'épreuves en fonction de son cursus antérieur. Au demeurant, peu d'apprentis bénéficient aujourd'hui de ce type de parcours individualisé.

Si les dispenses sont facilement mises en place, le problème semble plus difficile à gérer dans les cas où des lacunes importantes sont repérées, notamment dans les matières générales (français, maths). De nombreuses entreprises qui emploient des apprentis se plaignent de découvrir tardivement, en situation de travail, ces lacunes.

Sachant que le déficit dans les savoirs de base peut favoriser une rupture de contrat, les pouvoirs publics portent une attention particulière à cette thématique. Il existe ainsi dans les régions des initiatives intéressantes, développées en CFA, impulsées parfois par les Régions dans le cadre des plans contre l'illettrisme et qui portent sur l'identification des difficultés et la mise en place de réponses articulant étroitement formation de base et projet professionnel. Des moyens financiers supplémentaires

sont ainsi alloués aux CFA qui intègrent ces plans pilotes d'expérimentation. En amont de l'entrée en formation en alternance, des parcours de préapprentissage sont ainsi validés par les missions locales, avec un passage par des formations du Programme régional de formation (PRF) ayant pour thématique la remise à niveau. Elles peuvent aussi intervenir après la rupture pour initier un nouveau départ. Ces initiatives méritent d'être valorisées et mutualisées et peuvent servir de point d'appui, pour mobiliser et outiller les équipes de professionnels en charge de la formation et de l'accompagnement d'apprentis, pour lesquels le développement ou la consolidation des savoirs de base est nécessaire.

L'intérêt semble d'ailleurs renforcé par la signature des CPRDFP dans lesquels la maîtrise des savoirs et des compétences de base apparaît comme une thématique transversale des acteurs régionaux. Cette maîtrise doit être assurée, voire certifiée, car à court terme, elle facilite l'accès à la qualification et à la certification de tous les apprentis. A plus long terme, l'expérience montre qu'elle concourt à l'accès à la formation tout au long de la vie et à la sécurisation des parcours professionnels.

b) Adaptation du rythme de l'alternance

L'individualisation de la formation peut prendre dans le cas de l'apprentissage un autre visage, celui de l'adaptation du rythme de l'alternance. Envisagée surtout en termes de prévention des ruptures, l'idée est ici de rééquilibrer la durée des périodes que le jeune passe de façon alternée dans l'entreprise et au sein du CFA, afin qu'il ne se sente pas isolé, désocialisé, loin du CFA et de ses camarades, tout en tenant compte des contraintes et spécificités organisationnelles des entreprises selon les secteurs¹⁰⁵. « *Trois semaines en entreprise, le jeune disparaît, en trois semaines, vous savez, les abus ... Et la quatrième semaine, il est obligé de revenir à l'établissement, à l'organisme de formation. Là, si on ne met pas les règles et que tout le monde se plie à un fonctionnement structuré, on peut perdre le jeune* » (CFA pharmacie).

Les CFA tentent de trouver des parades et innovent sur le rythme de l'alternance. Au CFA des Hautes-Alpes, les apprentis qui préparent un CAP vente ont entre deux et trois jours par semaine de présence au CFA. « (...) *On les remet dans un système d'alternance, par exemple le lundi et mardi il va être au Centre et mercredi, jeudi, vendredi, il va être en entreprise. Ça, c'est le rythme des niveaux V. Dès que ça passe en niveau IV, alors là on est une semaine sur deux ... Alors, l'impact sur les*

¹⁰⁵ « *On doit penser aux jeunes dans l'établissement du rythme de l'alternance, envisager ce qui est le mieux pour eux. Mais on doit tenir compte aussi des intérêts et contraintes des entreprises, si on veut trouver des entreprises qui veulent bien travailler avec nous. Sinon vous savez, si elles trouvent mieux ailleurs elles vont préférer travailler avec un autre CFA qui sera mieux organisé pour elle en termes de présence dans l'entreprise* » (Directeur de CFA)

taux de rupture, on ne l'a pas travaillé, mais pour moi c'est vraiment une plus-value pour les jeunes. Le fait qu'ils viennent régulièrement pour à la fois se resocialiser, l'investissement dans les matières, pour moi c'est vraiment quelque chose d'énorme ».

Au sein du CFAI, qui forme des bacs pro et des BTS, l'alternance s'organise selon un autre rythme : une semaine au centre pour une semaine en entreprise. « *On a travaillé avec Polytech Montpellier pour un diplôme d'ingénieur en alternance où là c'était cinq semaines / cinq semaines et ce n'est pas du tout adapté à nos métiers. C'était trop long. Une semaine / une semaine, c'est très bien !* » (Eiffel industrie)

3) Développement de passerelles entre les voies de formation

La prévention des ruptures mais surtout l'accompagnement de celles-ci passent par la possibilité de proposer au jeune une réorientation vers l'emploi ou vers un nouveau parcours de formation.

On peut aussi remarquer qu'en sens inverse, l'apprentissage peut être une opportunité pour des jeunes en rupture de formation scolaire ou plus globalement en rupture de projet professionnel. Il s'agit donc de fluidifier tant les accès que les sorties de l'apprentissage.

Les instances publiques territoriales trouvent dans la législation, l'opportunité de développer une certaine forme de porosité entre les deux voies, celle de l'apprentissage et celle de la voie scolaire.

Du point de vue de l'offre de formation, les acteurs régionaux font en sorte qu'il n'y ait pas de concurrence entre la voie scolaire et l'apprentissage, même si ce principe n'est pas systématiquement à l'œuvre dans les territoires : « *pour respecter cet équilibre, pas d'ouverture concurrente pour vider les sections, on cherche la complémentarité* ». « *La Région travaille avec le rectorat au moment de l'actualisation de la carte de formation pour veiller à ce que l'ouverture qui pourrait se faire dans un lycée, ne vide pas une section d'apprentissage et vice versa* » (Conseil régional Paca).

Dans la pratique, le rapprochement entre CFA et lycée professionnel existe à des degrés différents selon les régions et se développe avec plus ou moins de naturel ou de tension. En Paca, il existe depuis longtemps. « *Il faut savoir qu'on a énormément de CFA qui travaillent aujourd'hui avec des lycées. Ce sont des partenariats qui existent depuis longtemps et en bonne intelligence* ». « *Donc on essaie vraiment de coordonner toute notre action sur la formation initiale à travers des partenariats vraiment concrets sur le terrain entre CFA et lycée, j'hésite entre 30 et 50 mais voilà c'est quelque chose qui est complètement intégré et qui fonctionne sans problème. Le dernier en date c'est le CFA de l'environnement qui a ouvert une section à la fois*

au lycée Latécoère à Istres, à la fois au lycée agricole d'Antibes. Et la 3^{ème} section est au lycée Golf Hôtel dans le 06 » (Conseil régional).

Il s'agit donc de développer les passerelles entre les deux voies. Des « *stations d'aiguillage* » sont créées pour éviter la répétition des échecs et des accidents : redoublement, rupture, réorientation, dus généralement à un manque d'information, ou à une information inopportune et mal calibrée : « *Abandonner l'apprentissage ne veut pas dire abandonner complètement l'accès à la certification. Le jeune passera par des chemins détournés. On crée de la porosité entre le système scolaire et la voie de l'apprentissage et les jeunes l'ont intégré* » (Conseil régional PACA).

Une remarque finale s'impose sur ce thème. Au-delà d'un intérêt théorique vis-à-vis d'une porosité des filières, cette notion est et reste sensible : en plus des aspects liés aux effectifs, le rapport entre l'apprentissage et l'enseignement en lycée professionnel renvoie à des financements différents, plutôt Etat ou plutôt Région. Indéniablement, ceci crée des points de tension à plusieurs niveaux de l'échelon régional, mais aussi dans les rapports Etat – Région. Sur ce thème aussi, le cadre du CPRDFP sera dans les prochaines années, un lieu de confrontation peut-être, un lieu d'échanges et de concertation sans doute.

4) Un questionnaire particulier : réforme du Baccalauréat professionnel en trois ans et ruptures de contrat d'apprentissage

La réforme de la voie professionnelle et notamment la mise en place d'une formation Bac professionnel en 3 ans est un sujet de questionnaire (cf. chapitre précédent pour le volet entreprise). La problématique se pose ici au niveau des territoires pour les acteurs mobilisés dans la lutte contre les ruptures de contrat d'apprentissage.

L'entrée en vigueur du Baccalauréat professionnel en trois ans, après une période d'expérimentation dans certaines académies, bouleverse les stratégies des acteurs, qu'ils soient jeune, famille, entreprise, centre de formation mais aussi Région, Rectorat, Mission locale... Il s'agit « *de repenser l'organisation de la filière de formation, avec un CAP renforcé à visée insertion, un BEP qui a disparu et un nouveau diplôme de niveau Bac* ».

Le questionnaire porte sur les nouvelles pratiques d'orientation qui vont émerger et sur leur impact dans plusieurs directions :

- Quid de la répartition des flux d'élèves entre la voie scolaire et l'apprentissage ? On voit se dessiner (de manière organisée ou de fait) des pratiques de mixage avec des « 1+2 », où il faut comprendre une seconde professionnelle par voie scolaire, suivie d'un contrat d'apprentissage de 2 ans, voire même des parcours en « 2+1 » basés sur deux années de formation à temps plein suivies d'une dernière année en apprentissage.

- L'interrogation porte aussi sur l'attractivité ou plutôt l'effet repoussoir de la diminution de la durée de la formation de niveau Bac accessible jusqu'à présent en 4 ans (2 ans de BEP puis 2 ans de Bac)¹⁰⁶. Comment vont évoluer les entrées respectives en niveau V-CAP versus en niveau 4-Bac pro ?

Certains de nos interlocuteurs soulignent même « *la nécessité d'attendre la réforme en cours de la voie technologique pour juger de l'impact de la réforme de la voie professionnelle sur l'apprentissage. Tout est lié. On va même être impacté par le mouvement dans le supérieur et les changements dans le positionnement et l'alimentation respectifs des BTS et des DUT* » (responsable CFA).

On semble loin de la problématique des ruptures de contrat d'apprentissage. Pourtant, ces changements ont généré des inquiétudes particulières, justifiées par les logiques suivantes.

Les acteurs impliqués dans l'orientation des jeunes vivent une période de transition et doivent revoir leurs critères de positionnement entre le CAP et le Bac pro. Incontestablement, certains reconnaissent que des ruptures « *supplémentaires* » ont pu avoir lieu durant cette période d'appropriation de la nouvelle offre de formation, à cause d'un positionnement imparfait réalisé au moment de l'orientation¹⁰⁷.

Une seconde inquiétude porte sur le constat d'un rajeunissement « *définitif* » du public, qui entrera maintenant en baccalauréat professionnel. Les conséquences potentielles sont celles d'un manque de maturité des jeunes, mais aussi d'un manque d'autonomie. Or ces variables sont des points de faiblesse, qui accroissent la probabilité d'une rupture.

Par ailleurs, les entreprises insistent sur l'impossibilité de positionner ces jeunes de 16 ans sur des postes dits « dangereux », nécessitant des habilitations. Elles signalent aussi le problème que représente la non-possession du permis de conduire pour se rendre sur le lieu de travail¹⁰⁸. Le risque encouru est celui d'une modification

¹⁰⁶ Nous renvoyons ici à l'encadré du chapitre 3 qui présente des postures opposées d'entreprises sur ce point.

¹⁰⁷ « *J'ai changé de stratégie cette année : j'ai mieux positionné les gens qui devaient aller les uns vers le CAP et les autres vers le Bac. Si on ne fait pas ça, à mon avis, on va avoir deux conséquences. On va avoir plus de ruptures et un résultat à l'examen final moins bon* » (CFA des Hautes-Alpes).

¹⁰⁸ « *Quand vous passez sur du Bac Pro 3 ans, le jeune a 16 ans tandis qu'avant il avait 18 ans puisqu'il faisait son BEP en 2 ans et il attaquait ensuite son Bac en 2 ans. Aujourd'hui, pour le même type de formation il arrive à 16 ans sur un contrat d'apprentissage alors que notamment dans les CFAI, ils ne peuvent pas travailler sur des machines dangereuses, ils n'ont pas l'âge nécessaire, ils ne sont pas habilités, et les entreprises prennent peu la responsabilité de les recruter à ce niveau-là* » (Conseil régional PACA).

« *Il y a un effet auquel on n'avait pas songé. Avant, vous aviez très souvent en apprentissage, un jeune qui faisait un CAP à 16 ans. Admettons, un CAP Electricien. Et puis il se disait, « tiens, je veux bien continuer en Bac Pro Maintenance industrielle » généralement dans des grosses entreprises qui ne se sont pas forcément la porte à côté. Il avait 18 ans ou 19 ans, il avait la voiture et pouvait donc se déplacer. Aujourd'hui avec le Bac Pro 3 ans,*

des choix des entreprises en matière de politique d'alternance, qui se traduirait soit par une préférence pour des jeunes de première professionnelle, soit par un repositionnement en faveur de jeunes préparant un CAP, ou au contraire préparant un BTS, soit encore par la signature de contrats de professionnalisation.

Outre la perception de ces changements potentiels dans le profil du public apprenti accueilli, le fait de s'engager sur une année supplémentaire dans la durée du contrat pourrait engendrer parfois une certaine frilosité de la part des entreprises.

Les craintes, qui remontent des acteurs du terrain, sont celles d'une recrudescence du nombre des ruptures au niveau IV, jusque-là moins touché que le niveau V¹⁰⁹. Incontestablement, les points d'appui pour éviter cette dérive, semblent relever d'un positionnement renforcé à l'entrée en apprentissage, pour définir le bon niveau de certification choisi, une détection accrue des lacunes dans les savoirs de base, un accompagnement consolidé durant le contrat tant pour le jeune que pour l'entreprise.

Actuellement, le recul par rapport à l'entrée en vigueur de cette réforme n'est pas suffisant pour percevoir son impact réel sur l'apprentissage et notamment sur les ruptures de contrat. Une veille de l'évolution de certains indicateurs nous semble essentielle.

5) Professionnalisation des maîtres d'apprentissage

a) Un tuteur et non un pédagogue

Comme souligné dans le chapitre précédent, le développement de la fonction de maître d'apprentissage est un axe important des stratégies développées par les entreprises pour réduire les ruptures (reconnaissance des compétences dans la carrière du salarié qui est maître d'apprentissage, création d'un statut au sein de l'entreprise, incitation pécuniaire...).

Des mesures légales permettent de soutenir ou d'impliquer très tôt le maître d'apprentissage dans sa relation avec le jeune apprenti. On pense ici à la visite dite « des deux premiers mois », qui peut donner lieu à des échanges tripartites : jeunes / CFA / entreprise - maître d'apprentissage.

Par ailleurs, des dispositifs d'accompagnement des entreprises et plus spécifiquement des maîtres d'apprentissage dans leur fonction tutorale, ont été mis en place par de nombreux acteurs de l'apprentissage (Région, branches professionnelles, chambres consulaires...): numéro d'appel direct, personnel

il sort de 3^{ème} à 16 ans et il rentre en Bac Pro maintenance industrielle qui a lieu dans la grande entreprise là-bas et il n'a pas de moyen de transport. Donc, il ne va pas. Donc, les entreprises de maintenances industrielles elles cherchent, elles ne trouvent pas de jeunes. Parce que c'est des jeunes de 16 ans qui n'ont pas le permis ».

¹⁰⁹ Nous y avons fait référence dans le chapitre précédent dans un encadré présentant différentes postures d'entreprises.

spécifique dédié au conseil à l'entreprise et au maître d'apprentissage (médiateur, développeur, attaché territorial de l'apprentissage...). Dans ce cadre, les entreprises sont invitées à prendre appui sur les sessions de formations ad hoc mises en place par les branches, les chambres consulaires, ou encore à mobiliser les dispositifs et les financements de la formation continue pour professionnaliser leurs salariés maîtres d'apprentissage.

Si ce point fait consensus, l'objectif de ces pratiques de formation à la fonction de maîtres d'apprentissage est parfois source de quiproquo, voire d'opposition, et la visée finale mérite d'être précisée. Le tutorat relève d'une « *conduite organisée* », spécifique car intrinsèquement liée à la situation de travail et qui ne peut se penser que comme « *une activité à deux partenaires, c'est-à-dire une interactivité* » (Kunégel, 2011). Parce que la mission de tuteur « *est structurée dans et par le champ des pratiques professionnelles* », il y a « *danger à amalgamer tutorat et pédagogie* » (Kunégel, 2011, p. 279). Ainsi, s'il s'agit bien de participer à perfectionner les compétences d'un salarié dans sa capacité à être un tuteur, il ne s'agit pas de le transformer en un formateur professionnel, un formateur à temps plein, qui à terme serait déconnecté de toute activité réelle au sein du processus de production. Le tuteur ou le maître d'apprentissage doit rester actif dans le métier. Le travail du tuteur peut en effet se présenter comme suit : « *une forme de gestion des effets constitutifs générés par les activités productives dans lesquelles il engage l'apprenti. Cette gestion est assurée dans le choix des activités qu'il confie et dans l'étayage par lequel il prend en charge ce que l'apprenti ne sait pas (encore) faire. L'originalité de cet étayage se trouve dans les deux formes successives de l'organisation du couple (tandem et autonomie relative) et dans une série de configurations d'échanges qui constituent le soutien au mouvement d'évolution des compétences* » (Kunégel, 2011, p. 279).

b) Le maître d'apprentissage, acteur central des politiques publiques

Pour les acteurs des territoires, le maître d'apprentissage est devenu un acteur relais incontournable pour développer la qualité de l'apprentissage. Il est censé jouer un rôle essentiel dans la politique de lutte contre les ruptures. Dans le cas où elle se produit, le maître d'apprentissage, par son expérience, par sa compétence, doit permettre à l'entreprise mais aussi au jeune de vivre au mieux ce moment de crise. Cependant, en tant qu'acteur impliqué dans la rupture de contrat, « *victime lui aussi* » de cette séparation, il peut bénéficier de dispositifs de soutien à la gestion, au dépassement de la rupture, mis en place par des branches professionnelles, des chambres consulaires, des Régions...

Pour les Régions, cette attention portée au maître d'apprentissage se traduit par l'attribution de primes, sous condition d'implication des maîtres d'apprentissage dans différentes actions (formation, rencontres, jurys ...) ¹¹⁰. Ce bonus, qui vient s'ajouter à la prime unique de base, est versé à l'employeur. Les Régions soulignent, déplorent parfois, que le reversement effectif de cette somme au maître d'apprentissage lui-même est une pratique très minoritaire : « *On verse à l'entreprise sans vraiment savoir ce que devient cette aide, comment elle est utilisée. C'est une prérogative de l'entreprise, cela fait partie de leur gestion interne, des négociations internes à l'entreprise, on n'a aucun droit de regard. Et c'est normal. Pourtant, il remonte du terrain que les maîtres d'apprentissage voient peu la couleur de cette prime ... et cela n'est pas vraiment compensé par un autre mode de reconnaissance de leur compétence de maître d'apprentissage* » (Chargé de mission d'un service apprentissage d'une Région).

Les dispositifs mis en place sont très différents selon les organismes pilotes. Leurs objectifs le sont aussi : formation, sensibilisation, rencontres, séminaires, petits déjeuners d'échanges... L'implication est réelle ; la fréquentation est variable selon les propos des acteurs qui les organisent.

Il ressort cependant les constats suivants :

- La mobilisation des TPME et notamment des chefs d'entreprise – maître d'apprentissage, qui n'ont pas d'autre salarié, reste difficile. Il y a des contraintes objectives à cela.

- On retrouve au fil des années toujours une partition entre des maîtres d'apprentissage assidus d'un côté et des absents récurrents de l'autre.

- Si participation il y a, ce n'est pas toujours celle du maître d'apprentissage lui-même, mais parfois, ou souvent, celle du chef d'entreprise, ou d'un autre salarié ¹¹¹.

¹¹⁰ De manière standard le bonus est versé annuellement aux employeurs d'apprentis en complément de l'aide unique de base, pour encourager l'implication des maîtres d'apprentissage dans le parcours de formation de l'apprenti. Il est accordé à l'employeur si le maître d'apprentissage a participé à une formation et ou participé à des rencontres ou des jurys en lien avec l'apprentissage, organisés par tout organisme habilité (CFA, chambres consulaires, branches professionnelles, Région...). Les conditions varient d'une région à une autre. A titre d'illustration, en région Nord - Pas de Calais, il s'agit une somme de 200 euros pour une implication à hauteur de 2 jours ou 4 demi-journées minimum pendant chaque année du cycle de formation de l'apprenti. En Pays de Loire, la majoration est de 300 € (versée une seule fois par maître d'apprentissage et annuellement pendant une durée de 4 ans) si le ou les maîtres d'apprentissage ont suivi une formation, d'au minimum 20 heures. En région Centre, versement de 500 euros pour toute entreprise de 11 salariés au plus.

¹¹¹ « *On a vraiment du mal à avoir dans certaines entreprises le maître d'apprentissage aux réunions. On a souvent le chef d'entreprise, voire sa femme. Elle n'a rien à faire à cette réunion, ce n'est pas elle qui encadre le jeune mais on l'accepte. On arrive à faire passer quelques informations. C'est tellement difficile de les avoir les entreprises qu'on préfère cette présence à une absence totale. Pour une fois, on accepte. Par contre, c'est systématique, on signale à la région. De toute manière sur le relevé de présence on précise qui était là* » (Directeur d'un CFA).

Les acteurs se rejoignent pour dire d'abord la spécificité des compétences mises en œuvre dans le tutorat, pour signaler ensuite la difficulté qu'il y a à évaluer l'impact de ces différentes dispositions prises pour favoriser la professionnalisation des salariés maîtres d'apprentissage sur la qualité de l'encadrement des jeunes en entreprise. Pourtant il y a consensus sur le fait qu'en cas de tension et surtout en cas de rupture effective, la préexistence de liens et d'échanges avec le maître d'apprentissage se révèle toujours bénéfique pour engager une médiation de la part d'un tiers, pour faciliter le vécu de ce moment difficile, pour favoriser le rebond tant pour le jeune que pour l'entreprise.

6) Un acteur neutre pour gérer les ruptures et leurs conséquences

- a) Multiplicité des acteurs et positionnement insatisfaisant limitent l'efficacité des interventions

L'observateur extérieur de l'apprentissage constate le paradoxe suivant : il est mis à la disposition des jeunes et des entreprises de multiples dispositifs et de nombreux acteurs auprès de qui trouver un appui technique et psychologique allant de l'information sur l'apprentissage et la signature du contrat, jusqu'à la gestion d'une rupture, en passant par le vécu au jour le jour de cette relation (Encadré 9).

Malgré cela, la fréquence des cas de désarrois et / ou de solitude vis-à-vis de la rupture pour les jeunes et leurs familles, pour les entreprises et les maîtres d'apprentissage, reste préoccupante. De fait, le paysage de l'aide et de l'information apparaît brouillé, la lisibilité des acteurs et des dispositifs limitée malgré une information répétée.

De ce fait, en cas de crise, la solution bien souvent choisie par le jeune ou l'entreprise, est alors celle de s'adresser « *au seul* » acteur connu, repéré, identifié, même si celui-ci n'est pas en charge de la gestion des ruptures. L'acteur mobilisé se retrouve alors face à un « *dilemme* ». Soit, il renvoie le jeune ou l'entreprise vers une tierce personne au fait de la gestion des ruptures. Mais alors, « *on sait pertinemment qu'il y a ici un risque de perdre le jeune ou l'entreprise et que le suivi n'a pas lieu : et d'une, vous les renvoyer vers l'inconnu ; et de deux, un des éléments de réussite de l'intervention c'est la rapidité d'action. Renvoyer vers quelqu'un autre, c'est prendre le risque d'allonger le délai d'intervention. Les gens ont besoin que ça aille vite, qu'on les prenne en charge tout de suite, qu'ils envisagent la solution. Ils ne comprennent pas que vous passiez la main* » (responsable de CFA).

De ce fait, bien souvent, l'acteur contacté a tendance « *pour des bonnes raisons* » à choisir la solution alternative et à prendre en charge la gestion de la rupture. L'action entreprise s'avère souvent efficace et amène soit à l'évitement, soit à la confirmation de la rupture mais avec un rebond.

Encadré 9: **Multiplicité des acteurs présents sur le champ de l'apprentissage et autour de la problématique des ruptures de contrat**

Sans viser à l'exhaustivité, on peut repérer les acteurs suivants :

Les services d'appui généraux à l'apprentissage sont dotés d'une mission large qui va de la promotion de l'apprentissage, à l'information et à l'accompagnement des entreprises, à l'orientation des jeunes, à la mise en relation jeunes – entreprises, au suivi et à l'aide pour la signature d'un contrat, voire à l'enregistrement administrative du contrat. On fait référence ici aux services des chambres consulaires (Points A des Chambres de Commerce, Points CAD - centre d'aide à la décision - des Chambres des métiers ...).

Des personnels chargés de susciter des offres d'emploi et de rechercher de nouvelles entreprises d'accueil. Ce sont d'abord les « *développeurs de l'apprentissage* ». Présents initialement au sein des CCI (souvent positionnés au sein des Points A), ces personnels ont été développés par l'intermédiaire des COM Etat-Régions¹¹². Ce sont aussi les « *Chargés de relations avec les entreprises* » au sein des branches professionnelles et / ou des CFA. De statuts différents, avec des sources de financement très diverses, relevant de structures porteuses distinctes, ils sont chargés d'informer, sur un territoire donné les employeurs sur les contrats en alternance et les mesures d'aides et finalement d'aider les employeurs dans la phase de conclusion du contrat.

Les entreprises et les jeunes peuvent aussi trouver appui auprès des médiateurs de l'apprentissage. Prévenir les ruptures de contrat d'apprentissage, en encourageant le dialogue entre apprenti et maître d'apprentissage et / ou l'entreprise, telle est la vocation de ce service ouvert aux maîtres d'apprentissage et aux apprentis. A côté des médiateurs initiés par la loi sur les PME de 2005 qui sont positionnés au sein des chambres consulaires (au sein du Point A pour les CCI)¹¹³, on trouve des personnels au sein de certains CFA en charge d'une mission d'écoute et de médiation en cas de conflit tant auprès des jeunes que des entreprises. Certaines Régions ont soutenu très tôt financièrement des initiatives propres à un CFA ou à une branche professionnelle qui visaient à réduire et à accompagner les ruptures. Des structures officielles de proximité d'appui pour les jeunes ou les entreprises ont ainsi été initiées¹¹⁴.

A côté de ces structures et personnels, le recours est aussi possible auprès de services de l'Etat (Direction du travail ou du service académique d'inspection de l'apprentissage - SAIA), de services initiés et propres aux Régions développés dans le cadre de la mise en place d'une mission qualité de l'apprentissage par exemple¹¹⁵, ou encore au sein des CFA avec les formateurs référents¹¹⁶.

112 Sous cette dénomination générique, il faut distinguer d'abord les développeurs de l'apprentissage des Chambres de Commerces et Industrie. A l'été 2009, une convention d'objectifs et de moyens, signée par Laurent Wauquiez, et Jean-François Bernardin, président de l'ACFCI, avait fait suite à un courrier adressé par l'ACFCI à Nicolas Sarkozy pour proposer d'associer les CCI à la mise en œuvre du Plan d'urgence en faveur de l'emploi des jeunes annoncé en avril 2009, et en particulier aux dispositifs de soutien à l'apprentissage. Le réseau des CCI, avec le soutien du gouvernement, avait alors mis en place l'opération « 100 développeurs de l'apprentissage » afin de contacter massivement les entreprises ne pratiquant pas ou insuffisamment l'apprentissage. Un avenant signé le 29 septembre 2011 (article 2) entre le gouvernement et l'ACFCI a prolongé jusqu'au 31 décembre 2012 ce dispositif des développeurs de l'apprentissage positionné au sein des Point A. On retrouve cependant des développeurs de l'apprentissage au sein d'autres structure porteuses : chambres consulaires (chambres des métiers et chambres d'agriculture) mais aussi au sein de CFA. Ces postes sont cofinancés par l'Etat et les Régions dans le cadre des Contrats d'objectifs et de moyens.

113 Les médiateurs au sein des CCI sont rattachés en général au point A. C'est un dispositif légal institué en 2005 par la Loi sur les PME. La mission des médiateurs est prévue à l'article L. 6222-39* du code du travail. La Loi Cherpion de juillet 2011 modifie cette disposition. Nous y reviendrons ultérieurement.

114 Point écoute en Nord - Pas de Calais.

115 Dispositif Attaché Territorial de l'Apprentissage en Nord - Pas de Calais par exemple.

Pour autant ces pratiques, qui apportent de la flexibilité et de la réactivité, participent de fait à entretenir la confusion dans le rôle de chacun dans la gestion des ruptures. Ces comportements limitent parfois involontairement le transfert d'information sur la survenue d'une rupture... ce qui est parfois considéré comme une « *rétenction d'information* » pour les acteurs dédiés à la gestion de ce moment.

Un cercle vicieux se construit, qui crée des points de tension, des points de conflits potentiels entre les acteurs d'appui de l'apprentissage.

Le positionnement des acteurs amenés à gérer les ruptures est un autre point de fragilité. Quelle que soit leur dénomination, des personnels en charge de la prévention, de la gestion des ruptures sont localisés dans la majorité des cas, soit en CFA, soit au sein des chambres consulaires (Encadré 9). Cette localisation pose parfois problème.

Bien sûr, les formateurs ou personnels d'appui des CFA sont sans aucun doute bien positionnés pour prévenir la rupture. Ils peuvent détecter les premiers signes de démotivation ou de décrochage et tenter d'y remédier ; les personnels de santé, d'aide sociale ou psychologique peuvent repérer et dénouer des problèmes sociaux qui fragilisent le contrat (santé, logement, etc.). L'impact négatif sur le contrat d'un environnement défaillant est maintenant bien perçu ; l'action du CFA sur ces thématiques n'est pas vraiment remise en cause ; bien plus, elle est légitimée par des décisions et dispositifs régionaux¹¹⁷.

Le problème est autre : en ce qui concerne la gestion de la rupture, le CFA n'est pas toujours la structure adéquate pour aider le jeune. Ce constat, déjà développé dans notre rapport de 2007 (Cart et alii 2007), semble confirmé par les enseignements que l'on peut tirer de diverses actions de lutte contre les résiliations de contrat d'apprentissage.

Différentes raisons peuvent l'expliquer.

- La rupture peut se produire alors même que le jeune n'est jamais passé au CFA : par exemple, le contrat a été conclu en juillet et la rupture est intervenue durant la période d'essai.

116 Les prestataires en charge de la gestion et du versement de PREA interviennent parfois aussi en matière de conseil surtout auprès des entreprises.

117 Pour les difficultés de premier niveau, par l'intermédiaire des CFA, les apprentis peuvent recevoir des aides du fond social d'urgence. Pour alimenter ce fond, une aide moyenne par apprenti est versée par les Régions aux CFA qui attribuent, au regard des critères avancés par le jeune, une aide pour se soigner, se loger, se nourrir, se déplacer, etc. Quelques voix s'élèvent cependant pour constater l'importance de cette prise en charge de difficultés considérées comme hors du cadre du contrat d'apprentissage et certains avancent même l'idée que ce n'est pas au CFA de régler des problèmes de transport, de logement, de permis, de famille...

- Le CFA est partie prenante du contrat d'apprentissage. Parce que l'inscription d'un jeune en CFA dépend de la signature d'un contrat d'apprentissage par une entreprise¹¹⁸, l'organisme de formation n'est pas toujours en mesure de se passer d'une entreprise, fût-elle peu formatrice. Dans des zones où les opportunités de contrat sont rares, le CFA peut chercher à sauvegarder ses possibilités de stage, à privilégier ses contacts professionnels, en prenant parfois le parti de l'entreprise plutôt que celui du jeune. Craignant cela, des jeunes écartent parfois d'emblée le CFA comme point d'appui dans la gestion de la rupture : « *le CFA est de mèche avec l'entreprise* ».

Le positionnement des médiateurs et autres personnels d'appui à la gestion d'une rupture de contrat présents au sein des chambres consulaires souffre de la même limite. Certains de nos interlocuteurs évoquent ainsi un éventuel conflit d'intérêt pour les chambres consulaires « *puisque elles sont des émanations des représentants des entreprises* ». « *Il ne faut pas oublier que les chambres consulaires sont parties prenantes de l'apprentissage. Elles possèdent directement ou indirectement leur centre de formation d'apprentis. Elles sont directement reliées aux entreprises qui lui sont affiliées* ». Certains jeunes rencontrés associent même le médiateur de la chambre consulaire et le monde de l'entreprise.

Il ne s'agit pas de mettre en doute l'objectivité et l'impartialité des CFA et / ou des chambres consulaires dans le processus de gestion de la rupture de contrat. Pour autant, il nous semble que cette proximité, qu'elle soit perçue ou réelle, entretient le doute sur l'indépendance des acteurs vis-à-vis d'entreprises défailtantes, qui dévoieraient l'apprentissage. Ceci atténue la confiance et parfois limite les démarches de demande d'aide de la part du jeune tant dans la phase de prévention de la rupture qu'en cas de réalisation effective.

A l'inverse, certaines entreprises regrettent que la médiation en cas de rupture se fasse par l'intermédiaire du CFA. Ainsi, elles jugent parfois que l'établissement de formation « *penche trop souvent du côté du jeune, même quand nous, entreprise, on a de réels motifs pour rompre. Il faut les comprendre, une rupture c'est un jeune de moins dans leur effectif. Et puis il vaut mieux qu'ils ne se fâchent pas avec le jeune ; il (le CFA) le garde et lui fait résigner un nouveau contrat* ».

b) Privilégier une gestion des ruptures par un acteur neutre

Au total, le positionnement des acteurs en charge de la gestion des ruptures au sein des CFA ou des chambres consulaires est un gage d'efficacité de l'intervention ; cependant, il contribue parfois à une sous-utilisation par les jeunes ou les entreprises des points d'appui existants.

¹¹⁸ La récente Loi Cherpion atténue, mais seulement à court terme, cette contrainte ; nous y reviendrons.

Ce constat semble connu d'un certain nombre d'acteurs publics, soucieux de lutter contre les ruptures et leurs conséquences. De ce fait, par-delà la diversité des pratiques et des actions mises en place, une tendance commune se dessine : le travail s'organise souvent autour d'un point fort qui est celui de l'externalisation (plus ou moins formalisée, marquée) de la médiation de la rupture. On assiste donc à la mise en place de structure ad hoc, de personne ad hoc.

Si cette condition « d'externalisation » semble nécessaire, elle ne semble pas suffisante. Vient s'ajouter un facteur décisif d'efficacité : l'acteur de médiation doit être extérieur à l'apprentissage, à la relation d'apprentissage, qui unit CFA, entreprise et jeune. Il doit être indépendant des contraintes ou obligations ou intérêts liés à la signature d'un contrat. C'est un gage d'analyse raisonnée, d'impartialité, dans la gestion de la rupture.

Extérieur et indépendant, le médiateur ne doit cependant pas être étranger à l'apprentissage. Il doit apparaître comme légitime sur cette fonction. C'est un gage de considération, voire d'autorité en matière de jugement et de préconisations.

De ce fait, les positionnements au sein des services apprentissage de la Région ou mieux encore au sein de structures cofinancées par l'Etat et la Région sont ainsi privilégiés. Une autre possibilité se dessine : celle du choix d'une gestion de la rupture et du parcours qui s'ensuit par un réseau (voir le paragraphe 7 suivant).

Il nous semble cependant qu'une alternative est de facto négligée : le recours au SAIA – Service académique d'inspection de l'apprentissage.

c) Développer le recours au Service de l'inspection de l'apprentissage

L'étude sur les ruptures de contrat d'apprentissage en Nord - Pas de Calais montre combien l'action du SAIA¹¹⁹ était connue et reconnue par les différentes institutions

¹¹⁹ Le SAIA : Service d'inspection existant au niveau de chaque académie et placé sous l'autorité du recteur. La fonction d'inspection est assurée par un corps d'inspecteurs à compétence pédagogique relevant du ministère de l'Education nationale. Pour l'apprentissage agricole, l'inspection est confiée à une mission régionale dont les inspecteurs de l'enseignement agricole sont placés sous l'autorité du directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt. Pour le secteur de la jeunesse et des sports, l'inspection relève d'une mission régionale dont les inspecteurs de la Jeunesse et des Sports sont commissionnés par le Ministre de la Jeunesse et des Sports.

Les missions de l'inspection de l'apprentissage :

1. contrôle de la formation dispensée aux apprentis tant dans les centres de formation, dans les sections d'apprentissage que dans les entreprises. Ces contrôles portent essentiellement sur les aspects pédagogiques,
2. inspection administrative et financière des CFA et sections d'apprentissage,
3. contrôle de la délivrance du titre de maître d'apprentissage confirmé prévu par les articles R 6223-25 à R 6223-31 du code du travail.

Les inspecteurs de l'apprentissage interviennent également en appui des CFA pour les conseiller, contribuer à la formation des formateurs et à l'information des maîtres d'apprentissage, des apprentis ou de leurs familles. Les

de l'apprentissage, à l'exception de son action en entreprise, en retrait depuis quelques années. Ce retrait progressif de l'entreprise, signalé et expliqué dès 2002 (Duval, Lambert, 2002, p. 23), était en 2007 déploré par nombre de nos interlocuteurs. Comme signalé dans le chapitre précédent, ce service possède en matière de contrôle de la qualité de la formation en entreprise, une autorité, une légitimité et donc une efficacité que d'autres acteurs n'ont pas¹²⁰. Son désengagement, confirmé sur la période récente, représente un vide.

Que ce soit en matière de prévention vis à vis des ruptures, en matière de médiation et de conciliation et a fortiori en matière de gestion de la rupture, il semble que cet acteur pourrait avoir une place particulière dans les nouveaux dispositifs qui se construisent. Des acteurs « ad hoc » ont parfois été mis en place pour gérer les ruptures de contrats. Il ne s'agit pas ici d'ajouter un acteur supplémentaire, concurrent. Le propos serait plutôt de penser à (re)donner au SAIA une place particulière dans le cadre de cette mission, dans une période où l'apprentissage devrait concerner un nombre croissant de jeunes et d'entreprises. On peut en effet craindre que toutes les nouvelles entreprises, qui vont rejoindre le champ de l'alternance, n'adhèrent pas d'emblée à la philosophie particulière de cette formation. Des formateurs en entreprise, des responsables de branche, craignent vivement le développement des cas d'entreprises défailtantes voire malveillantes. Les CFA revendiquent un appui en termes de contrôle de la qualité de la formation. Le SAIA a « *le mérite d'exister, il a fait ses preuves en son temps... Au lieu de venir encore créer de nouveaux acteurs, de nouvelles structures qui peuvent être efficaces mais qui brouillent encore plus le paysage pour les entreprises, les jeunes et leur familles... remobilisons le SAIA* » (Directeur de CFA) ». Extérieur, indépendant et légitime, ce sont là trois adjectifs qui qualifient bien le SAIA : « *il y a le poids de l'Etat à travers eux, poids que personne d'autre ne possède, pas même la Région* ».

7) Le réseau pour mieux gérer les ruptures et le parcours post-rupture : forces et faiblesses

Pour contourner le manque de visibilité des acteurs de l'apprentissage pris un à un, certaines démarches liées à la prévention et au traitement des ruptures et de leurs conséquences ont choisi de développer l'option du travail en réseau : « *on recrée de la lisibilité dans le paysage en mettant en avant non plus des individus ou des institutions particulières mais un pôle de compétence centrée sur la rupture. C'est un*

inspecteurs de l'apprentissage exercent leurs missions en liaison avec les inspecteurs du travail et les services des conseils régionaux en charge de l'apprentissage.

¹²⁰ « *Moi CFA je n'ai pas le poids du SAIA, eux on les prend un peu pour un gendarme alors quand ils interviennent ça porte ces fruits, nous, on n'a pas leur légitimité ... Leur retrait de l'entreprise pénalise les apprentis, je dirais même l'apprentissage* ».

groupe qui va s'occuper de vous quel que soit le premier interlocuteur mobilisé » (Responsable Partaj).

Le travail en partenariat n'est pas une nouveauté. Il a toujours existé pour les intervenants du champ de l'apprentissage. Il repose couramment sur la relation personnelle entre deux individus d'institutions différentes, souvent initiée par les mobilités professionnelles : des liens particuliers se sont tissés, sources d'échanges, de collaborations, de connaissances et compréhension mutuelles¹²¹.

Certains groupes de travail informels ont vu leur action reconnue et formalisée par la création de réseaux officiels d'échanges, validés par leur hiérarchie. Cette transformation a donné légitimité et force à la démarche entreprise¹²².

Sur le terrain, les configurations des réseaux sont multiples : taille variable, partenaires différents, champ d'action divers (un secteur professionnel, un territoire...), organisation plurielle. Cette diversité est une source d'efficacité car le réseau est adapté à la problématique, à l'environnement. Pour autant les objectifs se font écho.

- Il s'agit d'abord de réaliser des échanges de telle manière que les missions, les outils, les dispositifs, les axes d'interventions de chacun deviennent connaissance commune. *« Il s'agit de mettre un visage sur un nom et avoir une personne relais privilégiée ; ensuite connaître, comprendre les missions de chacun pour mieux orienter les jeunes ou les entreprises. Savoir ce que chacun sait de l'apprentissage, de la rupture, savoir ce que chacun peut apporter comme réponse, pour au moment clé trouver rapidement la personne, l'institution qui aura la meilleure réponse »*.

- Il s'agit ensuite dans le cadre de la prévention des ruptures, de pouvoir proposer une réponse adaptée face à différents problèmes, qui touchent l'environnement du contrat d'apprentissage et constituent de fait des facteurs favorisant une rupture (problème de santé, de logement, ...). Dans ce cadre, des acteurs extérieurs à l'alternance mais spécialisés dans ces champs d'intervention peuvent être mobilisés et intégrés dans le partenariat.

- Dans la lutte contre les ruptures de contrat d'apprentissage, il s'agit aussi de faciliter la circulation de l'information sur la rupture (ou mieux encore sur un risque de rupture) : *« car le problème dans le cas des ruptures, c'est souvent que l'information*

¹²¹ *« Mon parcours est une bonne illustration : j'ai d'abord été formatrice en CFA, puis je suis passée à la Région comme chargée de mission au service apprentissage, et je suis maintenant responsable charte qualité au sein de la branche professionnelle. A chaque fois je pars et j'arrive avec mes contacts et avec ma connaissance du fonctionnement, des logiques et des missions de l'institution que je quitte »*.

¹²² Dans ce cadre, la mise en place du réseau peut aller jusqu'à des échanges informatiques de données qui doivent permettre une meilleure prise en compte des passages entre les différents statuts. Fusionner l'ensemble des fichiers et des données individualisées des différentes institutions ne peut se faire sans une protection minimale et légitime des individus.

arrive tardivement, presque par hasard ». Or la rapidité d'intervention est le gage d'un rebond maîtrisé et efficace.

- Une fois la rupture consommée, le réseau permet de repérer et de formaliser les passerelles entre formations, les parcours types possibles, mais aussi les impossibilités légales qui entravent parfois le rebond en vue d'y apporter des réponses¹²³.

Si le travail en réseau s'impose comme une condition essentielle pour assurer la pertinence et l'efficacité de la réponse proposée au jeune ou à l'entreprise en cas de rupture, sa mise en œuvre se révèle ardue.

La mise en place d'un réseau revient à exacerber les difficultés qu'il peut y avoir à faire travailler ensemble des institutions diverses, qui ont des missions, des objectifs et contraintes hétérogènes voire même parfois des intérêts contradictoires. Chacune, par son action, peut être tentée de préserver une position dominante, un monopole sur un champ parfois concurrentiel : difficultés à remplir des places d'apprentis au sein des CFA, difficultés à trouver des entreprises d'accueil, raréfaction des sources de financement de l'apprentissage...

En théorie, chaque dispositif ou acteur de l'apprentissage réalise une mission précise et bénéficie d'un positionnement bien défini. Cependant des chevauchements existent (cf. Encadré 9) car on constate sur le terrain que les missions réellement exercées sont quelquefois plus larges qu'en théorie.

Cet écart relève parfois de la nécessité et d'un certain pragmatisme des acteurs et institutions face à des territoires inégalement équipés en dispositifs. « *On cherche à travailler dans le respect du champ de compétence de chacun* ». Mais « *on met à profit le jeu de la proximité et on remplit de fait une mission qui n'est pas forcément la nôtre* ».

Comme évoqué au point précédent, les acteurs d'appui à l'apprentissage sont aussi soumis à une forte pression de la part des usagers : « *Je suis développeur. Normalement je ne gère pas les ruptures. Mais l'entreprise qui me connaît parce que je suis allé la voir pour lui faire signer un contrat me connaît moi. Quand elle m'a au bout du fil, j'ai beaucoup de mal à lui faire admettre que je vais la refiler à quelqu'un*

¹²³ Illustration : « *La divergence des statuts dans le cadre de l'apprentissage constitue un obstacle pour effectuer un contrat d'apprentissage, même à quelques kilomètres de son domicile pour de nombreux jeunes de la région Nord - Pas de Calais. Selon qu'il se trouve en France ou en Belgique, l'apprenti est sous statut scolaire ou salarié. Nous avons observé des cas concrets de jeunes ayant trouvé des entreprises en Belgique et voulant s'inscrire en CFA s'agissant d'une entreprise belge, ce n'était pas possible. Le problème provient du fait qu'en Belgique le statut des apprentis est scolaire alors qu'en France ils sont considérés comme salariés* » (Mission régional apprentissage Nord - Pas de Calais). Sur ce point la région Alsace semble en pointe puisque des partenariats pour l'instant limités initient cette démarche.

d'autre pour gérer la rupture. Elle a peur que l'information se perde, elle ne connaît pas l'interlocuteur que je lui propose. Et puis elle veut régler le problème tout de suite, question de temps ».

Au contraire, certaines pratiques relèvent délibérément de l'opportunisme, de la recherche de marché. Il y a donc des cas de télescopage, de pratiques contradictoires, d'actions qui s'annulent : *« Les développeurs, je suis très critique par rapport au boulot de certains. Certains ne sont que des commerciaux. Ils insistent trop sur les avantages de l'apprentissage : main d'œuvre disponible, crédit d'impôt et primes financières... Ils oublient un peu les devoirs de l'entreprise. Quand j'arrive et que je vérifie la solidité de l'entreprise par rapport à l'apprentissage, beaucoup d'entre elles reculent et ne concluent plus de contrat. Cette pratique est dangereuse car ça augmente les risques de rupture. Comme on veut augmenter le nombre de contrat, avec ce type de pratique on prend le risque de faire venir des entreprises qui visent le gain financier sans contrepartie de leur part. C'est dangereux » (ATA). « Les Développeurs, ils travaillent pour la structure qui les héberge. La politique c'est : on a un manque de jeunes sur certains secteurs, on a un manque d'entreprises sur certains domaines. Alors on garde captifs les clients » (responsable de CFA).*

Le travail en partenariat au sein d'un réseau demande à ce que ces points de tension soient dépassés. Nombre de politiques régionales, qui ont développé des réseaux centrés sur l'apprentissage, sont souvent en cours d'évaluation¹²⁴ et l'on attend avec impatience les constats, qui porteront sur les différentes stratégies d'acteurs développées.

Dans le cas des ruptures de contrat d'apprentissage, il semble cependant qu'un premier bénéfice du travail en réseau soit d'apprendre à dépasser ces logiques individuelles, ces logiques d'institutions. Il oblige à trouver des compromis, à imbriquer les domaines d'intervention de l'ensemble des partenaires. Il semble s'imposer, car les résultats en termes d'évitement de rupture ou de rebond semblent pertinents et prometteurs *« Dispositif expérimental ou pas, la pratique doit désormais intégrer cette nécessité du partenariat. Ces expériences ont permis de faire s'asseoir à une même table les différents acteurs (entreprises, jeunes, région, centres de formation, Pôle emploi, DIRECCTE, Mission locale, PLIE) et c'est important pour trouver et adapter les solutions aux besoins spécifiques qui s'expriment ».* *« Il nous revient de faire ce travail de coordination même sans ce dispositif, c'est à nous de travailler ensemble sur le territoire ».*

¹²⁴ Souvent dans le cadre d'expérimentation du Fond d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ, expérimentations Hirsch)

IV.1.4. Des dispositifs expérimentaux exemplaires

Il nous a semblé opportun de présenter la mise en œuvre effective des principes d'actions qui viennent d'être passés en revue.

Les trois dispositifs expérimentaux¹²⁵ que nous avons choisi de présenter sont spécifiques et adaptés à une problématique particulière. De fait, chacun combine des critères d'intervention particuliers, et cherche à atteindre des objectifs intermédiaires divers et spécifiques. Pour autant, sous couvert d'une diversité de démarches, tous concourent à vouloir prévenir, réduire les ruptures de contrat d'apprentissage et accompagner les conséquences de ces ruptures.

1) EPOCQ : un travail en amont, un travail sur et avec les territoires

Le dispositif EPOCQ (Entreprises Pouvoirs Publics Coopérer pour Qualifier) a été mis en place dans le Pas-de-Calais par l'unité territoriale de la DIRECCTE, la mission locale rurale du Ternois et le PLIE (Plan local pour l'insertion et l'emploi) des Sept Vallées / Ternois.

Il s'agit d'une expérimentation qui prendra fin en 2011 et dont l'objectif est :

- de proposer un accompagnement gratuit aux chefs d'entreprise qui recrutent par la voie de l'alternance ;
- d'expérimenter une méthode de suivi des jeunes afin d'éviter les ruptures.

Ce dispositif couvre deux secteurs d'activité : l'hôtellerie restauration pour le secteur des Sept vallées (Pas-de-Calais), la métallurgie pour le Ternois et s'adapte à leurs problématiques différentes.

Ce dispositif permet d'illustrer notre propos pour les saisons suivantes : l'intervention démarre en amont de l'entrée en apprentissage et couvre, si un contrat est signé, l'intégralité de la temporalité de celui-ci. La thématique est donc celle de la sécurisation des parcours considérée dans un sens large : orientation, formation, insertion. L'expertise, axée sur un travail autour des territoires, se caractérise par une prise en compte des caractéristiques et des spécificités des secteurs partenaires, mais aussi des contraintes qui s'imposent aux acteurs. Cette connaissance est considérée comme préalable au montage d'une politique active de développement de l'apprentissage : dans ce territoire rural, il y a peu d'organismes de formation, les jeunes sont peu diplômés et l'alternance semble une voie de formation mieux adaptée pour le public de la zone. Cette connaissance du contexte

¹²⁵ On trouvera en annexe une présentation plus détaillée de chacun de ces dispositifs.

oriente délibérément les propositions individualisées faites tant aux jeunes qu'aux entreprises.

L'originalité du dispositif tient aussi dans le suivi du jeune après l'insertion dans l'emploi. C'est le plus souvent après quelques semaines que les difficultés émergent et que le rôle du médiateur devient essentiel pour éviter la rupture.

Enfin, le dispositif prévoit la mise en place d'un accord partenarial afin de lier moralement l'entreprise, le public en alternance, la structure porteuse du dispositif EPOCQ ainsi que le centre de formation accueillant. L'accord définit un certain nombre d'engagements et fait l'objet d'une signature par les différents acteurs.

2) Le dispositif ATA ; prévention et action pour favoriser le « rebond » des entreprises après une rupture

Le dispositif ATA - Attachés territoriaux de l'apprentissage – mis en place en région Nord - Pas de Calais est exemplaire au regard de plusieurs points d'appui présentés plus haut.

Dans le cadre d'une démarche « qualité de l'apprentissage », ce dispositif contribue à prévenir et accompagner les conséquences des ruptures de contrats. L'intervention des Attachés territoriaux, dont la compétence s'exerce de l'amont à l'aval d'un contrat d'apprentissage, est ciblée sur l'entreprise et plus précisément sur les nouveaux maîtres d'apprentissage. Il s'agit ainsi :

- de réaliser un travail d'accompagnement avant la signature du contrat par une sensibilisation directe de l'entreprise et du maître d'apprentissage sur les avantages mais aussi les contraintes et devoirs impliqués par la signature¹²⁶ ;

- assurer pendant le contrat, l'information et la formation des nouveaux maîtres d'apprentissage sur des thématiques diverses selon les demandes et besoins ressentis (intégration du jeune, management, compréhension de la génération « Y », maîtrise du cadre légal et législatif ...) ^{127 128} ;

- accompagner en cas de rupture le maître d'apprentissage (débriefting du vécu et des circonstances de la rupture) pour envisager les modalités d'un rebond pour l'entreprise (une nouvelle signature)¹²⁹.

¹²⁶ Fonction centrale à partir de la réorientation de la mission des ATA en 2004.

¹²⁷ Fonction ajoutée à partir de 2010.

¹²⁸ Cela fait écho aux pratiques mises en œuvre par certaines entreprises pour prévenir les ruptures évoquées au chapitre précédent.

¹²⁹ Nouvelle fonction prise en charge depuis janvier 2011.

Sans être un réseau à part entière, le dispositif ATA tend à mettre en place un partenariat renforcé qui vise à mutualiser l'information rapidement entre différents acteurs tout au long du processus du contrat. Dans le cadre du traitement des ruptures, diverses interventions sont possibles :

- En contact avec les développeurs de l'apprentissage, l'ATA vérifie l'aptitude de l'entreprise à souscrire et assurer un contrat d'apprentissage : « *par notre visite, on consolide la signature du contrat pressentie par le développeur* ». En aval, l'échange entre ces deux partenaires permet de préciser et de définir les modalités pratiques du rebond ;

- Les échanges avec le CFA, acteur qui assure le suivi du jeune, sont essentiels pour confronter les avis jeune / entreprise sur les motifs de cette rupture. C'est d'une analyse précise des conditions de la résiliation que pourra naître un double rebond : celui du jeune, celui de l'entreprise ;

- L'ATA est aussi partie prenante d'un réseau de repérage des décrocheurs et de proposition d'une solution globale (le dispositif Partaj).

L'analyse du positionnement des ATA éclaire indirectement la question soulevée de la nécessaire neutralité de l'acteur en charge des ruptures. Le dispositif ATA représente un partenariat Etat - Région réussi et les personnels relèvent d'une cotutelle, d'un cofinancement. Cet aspect est largement mis en avant par les intéressés comme pour contrebalancer les inconvénients liés à une localisation au sein des chambres consulaires. Résultante de la création initiale du dispositif ATA¹³⁰, cette appartenance physique est parfois mal vécue : elle distille un doute sur une neutralité et une impartialité dans la gestion de la situation de crise. Or ce sont bien ces caractéristiques qui donnent force et légitimité à l'intervention des ATA : « *nous, nous n'avons rien à vendre et cela instaure de la confiance avec les maîtres d'apprentissage, avec le jeune et leur famille éventuellement* » (ATA Nord - Pas de Calais).

Les développements possibles pour le dispositif vont dans le sens d'une professionnalisation accrue des personnels vers la construction du rebond. Les missions initiales portaient plus sur une délivrance d'informations de l'ATA vers le maître d'apprentissage. Dans l'analyse de la rupture, il s'agit d'accompagner l'entreprise pour cerner les raisons de la crise et de définir les conditions d'un renouveau. L'ATA doit contribuer à faire émerger des besoins, des changements de posture de l'entreprise. L'analyse de la rupture est un moyen au service d'une vraie problématique : l'après rupture.

¹³⁰ En 2004 la fonction des ATA a été largement revue, mais la localisation physique n'a pas été remise en cause.

3) Partaj : un partenariat pour accompagner les décrocheurs

Le dispositif expérimental Partaj (Plan d'Accompagnement Régional et Territorial pour l'Avenir des Jeunes), mis en place en 2009 en Nord - Pas de Calais sur certains bassins d'emploi¹³¹, symbolise la mise en place d'un partenariat officiel Etat-Région autour de la problématique de la prévention et de l'accompagnement du décrochage du système éducatif¹³². Au-delà de cet aspect officiel, il s'agit bien de la mise en place d'un réseau de travail basé sur l'implication et la collaboration organisée, au niveau des territoires, de l'ensemble des acteurs de l'orientation, de la formation et de l'insertion. Ce travail se formalise dans la production écrite de documents qui renseignent en continu les différentes étapes du parcours mais aussi les différents éléments d'information, qui justifient les propositions d'accompagnement. Le dispositif s'accompagne donc de la construction d'une base d'informations exhaustive sur les décrochages et leurs conséquences.

Le volet du repérage et de l'accompagnement des décrocheurs apprentis est particulièrement illustratif de ces principes d'action comme le montre le schéma type d'intervention.

En position de repérage des décrocheurs, le CFA¹³³ tente de recueillir auprès du jeune des informations pour envisager les moyens du rebond qui seront proposés¹³⁴. Dans le cas où le jeune est injoignable, le partenariat avec la Mission générale d'insertion (MGI), avec la mission locale ou avec toute autre institution doit permettre de renseigner la position du jeune décrocheur.

Le public de Partaj est celui des apprentis qui ont rompu et pour lesquels le CFA n'est pas en mesure de trouver une solution, notamment par la signature d'un nouveau contrat. Une solution est éventuellement étudiée dans un groupe de travail préparatoire et discutée dans une cellule technique locale, qui rassemble l'ensemble des acteurs du territoire pouvant contribuer au rebond. La réponse avancée doit être individualisée et adaptée au cas du jeune (atouts, contraintes personnelles, environnementales, etc.).

¹³¹ Au nombre de cinq : Valenciennes / Roubaix-Tourcoing / Sambre aversnois / Lens, Liévin, Hénin et Carvin / Béthune.

¹³² Partaj s'inscrit dans le cadre d'une convention d'objectifs entre l'Etat et la Région (partenariat Rectorat, Préfecture et Région) sur la thématique de la continuité du parcours des jeunes de toutes voies de formation. Trois axes structure l'intervention : l'information et l'orientation ; la prévention et le repérage du décrochage ; la sécurisation des parcours par la mobilisation de toutes les ressources disponibles pour faciliter l'insertion des décrocheurs. Ce dispositif entre dans le cadre des expérimentations du FEJ.

¹³³ Notamment au travers du Point écoute : dispositif financé par la Région (en cours de généralisation) de positionnement d'un référent par CFA pour l'aide au logement, aide aux problèmes scolaires, problèmes d'entreprise, aide matérielle ou psychologique.

¹³⁴ Variables ciblées : dernier lieu de formation, identité du jeune, sexe, âge, dernière formation suivie, secteur d'activité, date de début de fin prévue et de rupture du contrat ; motif de rupture détaillé - personnalisé, niveau de qualification, domicile, situation du jeune contacté, structure de suivi.

Dès lors qu'une solution est pressentie, un prescripteur reprend contact avec l'intéressé, qui, s'il accepte la proposition, s'engage à bénéficier d'un accompagnement individualisé encadré par un prescripteur et / ou un référent.

Ce dispositif qui s'achève fin 2011 donnera lieu à une évaluation dans le cadre des expérimentations de l'ex Haut-Commissariat à la Jeunesse. On pourra ainsi en souligner les points de faiblesse mais aussi les forces. Cette capitalisation ne peut pas être utilisée dans le cadre d'une généralisation car a été créé entre temps au niveau national un dispositif très proche (les Plateformes de lutte contre le décrochage). Pour autant, les enseignements de l'expérience Partaj devraient participer à une amélioration des dispositifs du même type. Une des originalités de ce dispositif tient au fait que l'on se donne le temps¹³⁵ de constater l'impact d'une rupture, tout en essayant d'être le plus réactif possible. Implicitement, Partaj envisage que la rupture de contrat puisse être un élément neutre, voire favorable pour le devenir du jeune.

Ces pratiques de prévention des ruptures et d'accompagnement de leurs conséquences, s'organisent alors que le cadre légal de l'apprentissage est en forte évolution. Il semble ainsi opportun de préciser les tendances qui vont influencer le paysage de l'apprentissage dans les mois à venir.

L'étude des conséquences des ruptures sur les parcours des jeunes ou des entreprises mais aussi sur les pratiques et effets de leviers mobilisés au niveau du terrain, nous donnent matière à produire une analyse argumentée de ce cadre en devenir.

¹³⁵ Le temps limite dans lequel on considère que le jeune n'a pas trouvé de solution n'a pas encore été défini et borné. Cette facilité laissée par le cadre d'une expérimentation ne pourra sans doute pas être conservée en cas de généralisation.

IV.2. Regards croisés entre le cadre légal de l'apprentissage et les points d'appui des politiques d'accompagnement des ruptures de contrat

Sur la période récente, le nombre de contrats d'apprentissage souscrits a fortement augmenté¹³⁶. Plusieurs facteurs ont contribué à cette montée en puissance de l'apprentissage : effet de l'offre de formation, appétence des jeunes pour cette formation, qualité de l'insertion du marché du travail, etc. Moyen d'action privilégié au niveau national dans la lutte contre le chômage des jeunes et dans l'accès à la qualification, l'apprentissage a été soutenu ces dernières années au niveau décentralisé par la mise en place des COM (Contrats d'objectifs et de moyens) en région. Ceux-ci visaient explicitement à développer cette voie de formation¹³⁷.

La mobilisation est confirmée en début d'année 2011¹³⁸. Reprenant la thématique déjà annoncée lors de différentes interventions gouvernementales, un « Plan Alternance 2011 » est mis en place afin d'atteindre 800 000 jeunes en alternance (dont 600 000 apprentis) en 2015 et un million à terme. Il s'agit aussi de simplifier les dispositifs existants, de revaloriser l'alternance.

Il nous semble opportun de dégager les grandes mesures qui vont désormais influencer sur l'apprentissage. Si la Loi Cherpion de Juillet 2011 fournit le noyau central des nouvelles ordonnances, d'autres dispositions légales récentes viennent contribuer à dessiner le paysage de l'apprentissage et plus largement de l'alternance¹³⁹.

¹³⁶ Mesurée selon l'indicateur des flux annuels de nouveaux contrats enregistrés selon la Dares, l'évolution est la suivante : 125 000 contrats au début des années quatre-vingt-dix ; 240 000 contrats dans les années deux mille ; 275 000 en 2007 ; entre 275 000 et 300 000 en 2008- 2009.

¹³⁷ Rappel : Financés à parité par les régions et par l'État à travers le FNDMA (fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage), les COM ont été créés en 2005 dans le cadre du plan de cohésion sociale. D'une durée de cinq ans (2005-2009), ils comportent une série d'objectifs nationaux que les régions déclinent et adaptent en contractualisant, le cas échéant, avec d'autres acteurs de l'apprentissage, notamment les chambres consulaires. La première génération de COM devait arriver à échéance fin 2009. Cependant, face à la dégradation de la situation de l'emploi des jeunes, premiers touchés par la crise économique, le gouvernement a décidé de prolonger la mise en œuvre de la contractualisation sur l'année 2010). Les prochains COM devaient théoriquement être conclus avant le 1er juin 2011. Toutefois, au 29 novembre 2011, 16 COM seulement ont été signés.

¹³⁸ Discours du Président de la république lors d'un déplacement à Bobigny le 1^{er} mars 2011 sur la thématique : « *l'alternance : un véritable passeport pour l'emploi* ».

¹³⁹ Outre la Loi Cherpion du 29 juillet 2011, on peut retenir :

- le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 sur l'aide à l'embauche d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation supplémentaire dans les petites et moyennes entreprises ;
- la circulaire DGEFP n° 2011-06 du 2 février 2011 relative aux COM apprentissage 2011-2015 ; la circulaire DGESCO n°2011-09 du 19 janvier 2011 qui précise les modalités de mise en œuvre du DIMA ;
- le PLFR de 2011 – projet de loi de finance rectificatif ;

L'évolution du cadre actuel de l'apprentissage est centrée sur un développement quantitatif et sur une sécurisation des parcours. Nous l'analyserons par trois entrées successives :

- ouverture de l'apprentissage à un public plus large et adaptation des parcours de formation ;

- développement de l'offre potentielle de contrat d'apprentissage et renforcement de la qualité de la formation en entreprise ;

- mise en relation de l'offre et la demande de contrat d'apprentissage dans un cadre sécurisé.

Ces grandes thématiques vont être discutées au regard de la connaissance des faits et pratiques de l'apprentissage mais aussi en tenant compte des points d'appui relevés dans l'accompagnement des ruptures et de leurs conséquences vus dans les chapitres précédents. Nous nous appuyerons également sur divers avis recueillis dans le cadre d'entretiens réalisés auprès de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage sur l'année 2011¹⁴⁰.

IV.2.1. Ouverture de l'apprentissage à un public plus large et diversification des parcours de formation

1) Des points d'appui...

La délivrance d'une carte « d'étudiant des métiers » accroît la visibilité de l'apprentissage et participe à l'égalité des droits¹⁴¹. Délivrée par le CFA, cette carte a pour objectif de permettre aux apprentis d'accéder aux réductions tarifaires dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur¹⁴². Il existe actuellement une carte d'apprenti mais elle est très inégalement mise en œuvre sur le territoire : environ la moitié des apprentis seulement en bénéficient.

L'attractivité du dispositif auprès des jeunes est aussi assurée par la mesure qui revalorise le passage d'une formation en apprentissage au statut d'actif : elle

- la circulaire du 9 février 2011 qui met en place les plateformes de suivi et de lutte contre le décrochage.

¹⁴⁰ Nous avons interrogés nos interlocuteurs sur les impacts potentiels des différentes mesures envisagées et / ou retenues sur la base d'un examen de la proposition de Loi à l'origine de la Loi Cherpion (publiée dès mars 2011), puis sur la teneur des débats à l'Assemblée nationale et au Sénat.

¹⁴¹ C'est un point d'appui souligné par l'étude des SESE des Direcctes qui repérait les freins au développement de l'apprentissage (Le Rouzix, 2011).

¹⁴² Articles 1, 2 et 3 de la loi du 28 juillet 2011 créant les articles 6222-36-1, L. 6231-4-1, L. 6325-6-1 du Code du travail.

supprime l'existence d'une période d'essai au début du contrat de travail qui prendrait la suite d'un contrat d'apprentissage¹⁴³.

Le nouveau cadre de l'apprentissage offre aussi la possibilité de diversifier les parcours de formation.

Une disposition existait déjà et permet à un jeune ayant rompu son contrat¹⁴⁴ de poursuivre durant trois mois sa formation au sein du CFA. La Loi étend cette possibilité de suivre une formation en dehors de la signature d'un contrat d'apprentissage. Elle concerne les jeunes de moins de 26 ans qui n'auraient pas trouvé d'employeur. Ils pourront demander à suivre une formation qualifiante en CFA ou section d'apprentissage pendant un an maximum en bénéficiant du statut de stagiaire de la formation professionnelle (lui donnant droit à une protection sociale). Ainsi un jeune pourra débiter sa formation en CFA, tout en continuant à chercher une entreprise pour l'accueillir en apprentissage¹⁴⁵.

Dans le même ordre d'idée, l'introduction de passerelles entre différents parcours de formation participe à l'adaptation des parcours de formation.

Ainsi, alors que le cursus en formation Bac Professionnel pose parfois question (voir plus haut dans ce chapitre), la loi introduit la faculté pour un apprenti préparant ce diplôme de poursuivre sa formation en vue d'obtenir un CAP, un CAPA ou un BPA¹⁴⁶. Lorsque la spécialité du CAP / CAPA / BPA appartient au même domaine professionnel que celle du bac pro initialement visé, la durée du contrat d'apprentissage est réduite d'une année¹⁴⁷. Jusqu'à la Loi Cherpion, alors que les lycéens pouvaient effectuer une seconde professionnelle générale et se déterminer ensuite pour un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou un baccalauréat professionnel, les apprentis n'avaient pas cette souplesse : ils devaient arrêter leur choix dès la signature du contrat d'apprentissage¹⁴⁸.

¹⁴³ Articles 8 de la loi du 28 juillet 2011 modifiant l'article L. 6222-16 du Code du travail. Avant cette loi, aucune période d'essai ne pouvait être imposée en cas de signature d'un CDI. Ainsi si le contrat d'apprentissage était suivi par la signature d'un CDD ou d'un contrat d'intérim, une période d'essai pouvait être imposée. Par ailleurs, la durée du contrat d'apprentissage est prise en compte pour le calcul de la rémunération et l'ancienneté du salarié.

¹⁴⁴ Sauf si cette résiliation est à son initiative. Loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

¹⁴⁵ Articles 20 de la loi du 28 juillet 2011 créant l'article L. 6222-12-1 du Code du travail.

¹⁴⁶ Articles 24 de la loi du 28 juillet 2011 créant l'article L. 6222-22-1 du Code du travail.

¹⁴⁷ Demande de l'apprenti ou de son employeur au terme de la première année du contrat. Un avenant au contrat d'apprentissage doit alors être signé et préciser le diplôme préparé et la durée du contrat. Articles 24 de la loi du 28 juillet 2011 créant l'article L. 6222-22-1 du Code du travail.

¹⁴⁸ Une autre flexibilité est introduite par la Loi Cherpion et enrichit la palette des parcours possibles. Cela concerne la POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi). Ce dispositif permet l'acquisition des compétences

2) ...et des points d'interrogation

Le premier d'entre eux est lié au fait que le nouveau cadre de l'apprentissage se caractérise par l'ouverture à un public plus large de cette voie de formation. Deux types de mesure sont ainsi mis en place par la Loi Cherpion pour développer la demande potentielle de contrat d'apprentissage : celle qui concerne l'âge d'entrée dans l'apprentissage ; celle qui intéresse le suivi d'une formation en apprentissage en dehors d'un contrat de travail.

En premier lieu, l'âge minimum d'accès à l'apprentissage, qui était de 15 ans révolu, est aménagé. Le dispositif est désormais accessible aux jeunes ayant au moins 15 ans « au cours de l'année civile » si le jeune a achevé le collège ou s'il a suivi une formation dans le cadre du DIMA (Dispositif d'initiation aux métiers en alternance). Les dérogations, qui étaient accordées au cas par cas, ne seront plus nécessaires¹⁴⁹.

Ensuite, plusieurs mesures permettent un développement aux moins de 15 ans du préapprentissage sous statut scolaire : aménagement du dispositif DIMA¹⁵⁰ ; ouverture de sections particulières de troisième et quatrième^{151, 152}.

L'idée à laquelle on peut souscrire est de donner une véritable visibilité et des perspectives de développement aux différentes formes de « préapprentissage » sous statut scolaire qui coexistent aujourd'hui (classes préparatoires à l'apprentissage, parcours d'initiation aux métiers...).

L'analyse des ruptures de contrat et de la gestion des conséquences de cette rupture invite cependant à s'interroger sur l'impact de cette mesure dans le sens où le jeune âge est un facteur qui accroît sensiblement le risque d'une résiliation de contrat. Le manque de maturité des jeunes est un point souvent avancé pour expliquer une rupture. D'autre part, l'âge pose des limites objectives dans la tenue de certains postes (mobilité plus difficile pour cause de non possession du permis de conduire, problème pour occuper des emplois sur machines dangereuses...).

requis pour occuper un emploi. Réalisée dans un cadre individuel ou collectif, cette formation peut être désormais suivie d'un contrat d'apprentissage.

¹⁴⁹ Article 19 de la Loi modifiant l'article L 6222-1 du Code du travail.

¹⁵⁰ Article 18 de la loi du 28 juillet 2011 modifiant l'article L 337-3-1 du code de l'éducation.

¹⁵¹ Article 17 de la loi du 28 juillet 2011 complétant l'article L322-4 du code de l'éducation.

¹⁵² Plus largement, les collégiens de 4e et 3e ainsi que les lycéens pourront bénéficier, avec l'appui des chambres consulaires, de périodes d'observation en entreprise d'une durée maximale d'une semaine durant les vacances scolaires en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Les modalités seront arrêtées par décret. Article 15 de la Loi Cherpion.

Bien sûr, cette orientation professionnelle précoce peut être une opportunité réelle pour des jeunes, qui souhaitent poursuivre une formation sur un autre rythme, dans une démarche alternative. Mais l'avancement de cette pratique de l'orientation vers l'apprentissage n'est pas sans risque : « *par défaut, faute de mieux et parce que le cursus normal est inenvisageable* ». En 2007 déjà, l'apprentissage « Junior » avait été critiqué sur ces aspects et au final non mis en place.

Plus encore, l'entrée en apprentissage sur des statuts différents interroge. Bien sûr, la mixité de public au sein d'un établissement est source de richesse pour les jeunes, et source certainement d'économie d'échelle pour le centre de formation, voire pour les pouvoirs publics. Certains réclament cette mixité, ce brassage, ces rapprochements (Arrighi, 2011) et des COM région intègrent cette disposition.

Cependant, certaines voix questionnent l'efficacité de cette mesure, qui offre la possibilité de suivre de manière prolongée une formation relevant de l'apprentissage en dehors d'un contrat de travail¹⁵³. Certains considèrent cela comme une déviance par rapport à la philosophie de la voie de l'alternance : on remet en cause ce qui est un fondement, une spécificité de cette formation. D'autres s'interrogent même sur la qualité du vécu par l'apprenti de cette situation prolongée en centre en dehors d'un poste de travail affecté : « *Comment le jeune va-t-il vivre cette situation par rapport à ses copains de formation ? Comment le CFA va-t-il s'organiser ?* ». D'autres envisagent le risque de déviance : « *Avoir des jeunes sans contrat de travail c'est une possibilité pour certains CFA de remplir les places vacantes* ». Comment sera perçue cette « *variante du contrat d'apprentissage sur le marché* » du travail par les entreprises ? Le manque de recul ne permet pas de répondre à ces questions qui intéressent le parcours des jeunes.

Ces éléments d'incertitude représentent des points de tension entre l'Etat et les Régions qui resurgissent parfois lors de la signature ou de la mise en œuvre de COM¹⁵⁴.

Enfin, le chercheur doute de la capacité à repérer et à identifier statistiquement ces différents publics pour mieux en suivre les trajectoires, la réussite et l'insertion¹⁵⁵.

¹⁵³ Elles rappellent en ce sens que la possibilité de commencer une formation en apprentissage sans employeur était déjà prévue par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. L'article 25 de la loi prévoyait cependant que cette situation ne pouvait pas excéder deux mois. Cette première version du dispositif aurait affiché des « résultats limités » selon un bilan affiché dans une réponse du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, à une question écrite à un député (dépêche AEF 152216 du 26 Octobre 2011).

¹⁵⁴ A l'occasion de l'adoption du COM en PACA, la région a décidé de ne « pas participer au financement des mesures issues de la loi « Cherpion » (du 28 juillet 2011) pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, qui apparaissent comme des dérives dangereuses : l'ouverture des CFA aux jeunes de moins de 16 ans, sous statut scolaire, l'ouverture des CFA aux jeunes sans contrat d'apprentissage (dépêche AEF, 157255 du 27 Octobre 2011).

L'orientation actuelle choisit incontestablement de miser sur un développement de la demande potentielle de contrats d'apprentissage pour viser une augmentation des contrats réellement signés. L'impact en termes de risque de résiliation et de conséquences sur le parcours des jeunes est encore peu appréciable. La mise en regard de cette tendance avec les constats qui ont été les nôtres dans le chapitre 2 de ce rapport nous invite à la prudence. Il est apparu lors de l'analyse des parcours des jeunes à l'issue d'une rupture de contrat que les trajectoires étaient complexes et certainement pas uniformes. La rupture peut briser un parcours de formation et entamer gravement l'employabilité voire le devenir social de l'individu, à court et long terme. La rupture peut aussi représenter une opportunité. Du point de vue statistique, si la trajectoire des apprentis rompants est ralentie, elle ne se révèle pas nécessairement plus négative au regard de l'insertion. Et rappelons qu'il semble bien que ce sont les variables économétriquement inobservables, essentiellement des variables individuelles, qui ont participé à une rupture maîtrisée si ce n'est choisie, qui vont faire la différence dans le rebond. Au contraire, les ruptures subies semblent entamer cette capacité à démarrer un nouveau parcours. Pour dire les choses autrement, une rupture anticipée, réfléchie et gérée peut se révéler d'une grande pertinence. Certains jeunes sont en mesure de prendre et de concrétiser cette décision. D'autres, plus fragiles, ont besoin d'être aidés dans cette démarche. Les nouveaux publics admis à souscrire à l'apprentissage semblent plutôt relever de cette dernière catégorie. L'accompagnement s'impose donc comme un élément essentiel. Au niveau local, c'est un constat indiscutable.

IV.2.2. Développement de l'offre potentielle de contrat d'apprentissage et renforcement de la qualité de la formation en entreprise

Une vision duale ressort de notre analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les pratiques RH des entreprises. Tout d'abord, on distingue

¹⁵⁵ La question du repérage des jeunes apprentis hors contrat d'apprentissage est soulevée. On manque encore de certitude sur ce point. Nos conjectures nous amènent cependant aux suppositions suivantes. Ces jeunes seront peut-être repérés dans les données issues de SIFA – parce qu'il s'agit ici de remontée d'information en provenance des CFA, sur des effectifs présents dans les établissements. Mais pour l'instant on ne pourra au sein de cette base différencier les apprentis avec contrat de travail des apprentis sans contrat. En aucun cas cependant – sous réserve de modification de principes de remontée d'information - ils ne seront repérés dans les bases Ari@ne ou dans les bases PREA des conseils régionaux puisque l'élément déclenchant est la signature d'un contrat d'apprentissage. On pourra les retrouver éventuellement au sein des PRF – programmes régionaux de formation – parce que relevant du statut de stagiaire de la formation professionnelle. Pour l'instant on semble ne pas avoir anticipé cet aspect de la loi. On sait seulement que les jeunes peuvent être accueillis dans la limite des places conventionnées avec le conseil régional ; que le jeune bénéficie du statut de stagiaire de la formation professionnelle ; que sa protection sociale est financée par l'État, sur demande du CFA ou de la section d'apprentissage à l'antenne régionale de l'ASP pour chaque jeune accueilli (avec obligation d'informer cette instance dès que l'apprenti a trouvé un employeur).

nettement des entreprises pour lesquelles la rupture n'a pas de sens, n'a pas d'impact. Deux raisons à cela :

- l'entreprise ne s'investit pas dans l'apprentissage : le moteur est ici un effet d'aubaine ; cette formule lui octroie des avantages financiers et /ou une main d'œuvre disponible ;

- sur une posture plus neutre, l'entreprise intègre la rupture et y fait face ordinairement dans ses pratiques RH (rotation, turn-over intégré, remplacement).

A l'opposé, des entreprises vivent difficilement la rupture et choisissent parfois de renoncer définitivement à l'apprentissage. Plus positivement, elles peuvent prendre cet évènement comme une opportunité pour faire évoluer leurs pratiques : sélection des apprentis, formation des maîtres d'apprentissage par exemple.

Quel peut être l'impact des nouveaux axes de la loi sur ces comportements ?

1) Des orientations remarquées...

La première orientation notable porte sur l'extension dans deux directions du champ des entreprises qui vont pouvoir accueillir des apprentis.

Pour développer l'offre de contrat d'apprentissage, les entreprises de travail temporaire se voient autorisées par la loi Cherpion de signer des contrats d'apprentissage d'au moins 6 mois chacun, avec présence d'un maître d'apprentissage dans chaque entreprise utilisatrice¹⁵⁶.

L'extension concerne aussi les entreprises soumises à une activité saisonnière : il est instauré une faculté de passer un seul et unique contrat d'apprentissage avec deux employeurs pour l'exercice d'une ou plusieurs activité(s) saisonnière(s). Cet unique contrat peut avoir pour finalité l'obtention de deux qualifications professionnelles¹⁵⁷.

L'intégration au sein d'un même contrat d'entreprises de secteurs différents peut représenter une opportunité tant pour ces entreprises - qui ont manifesté leur approbation – que pour les jeunes. L'intérim représente en effet une porte d'entrée

¹⁵⁶ Articles 7 et 8 du 28 juillet 2011 modifiant les articles L1251-7, L1251-12, L6226-1 du Code du travail. Les apprentis bénéficient aussi obligatoirement d'un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire. Pour être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage, la durée du contrat de mission peut être portée à trente-six mois.

¹⁵⁷ Article 6 de la loi du 28 juillet 2011 créant les articles L. 6222-5-1 et L. 6325-4-1 du Code du travail. Une convention entre les deux employeurs et l'apprenti est signée, afin de déterminer le calendrier prédéfini d'affectation de l'apprenti entre les deux entreprises ; la répartition entre les deux employeurs de la rémunération à verser pendant les périodes de formation ; les maîtres d'apprentissage. Une période d'essai de deux mois trouvera place successivement chez chacun des deux employeurs.

sur le marché du travail et un moyen d'acquérir les habitus du monde de l'entreprise mais aussi des compétences et des savoir-faire. Il en est de même pour les activités saisonnières dont les entreprises de certains secteurs (hôtellerie-restauration, commerce...) offrent de nombreuses opportunités d'insertion, d'accès à un premier emploi, ou d'accès à une certification notamment en apprentissage.

Des évolutions portent aussi sur l'amélioration de la qualité de la formation en entreprise.

La Loi Cherpion clarifie d'abord le recours à l'apprentissage dans le cadre des groupements d'employeurs¹⁵⁸. Mais surtout, avec elle, le maître d'apprentissage se voit reconnu et confirmé comme acteur essentiel dans une politique de qualité de l'apprentissage : dans les négociations triennales obligatoires de branche¹⁵⁹, les partenaires sociaux devront désormais aborder la valorisation de la fonction de maître d'apprentissage et les actions l'aidant à l'exercer (notamment par le recours à des formations spécifiques)¹⁶⁰.

2) ... qui génèrent des avis tempérés

Une première interrogation naît de la réduction de 3 à 2 ans de l'ancienneté exigée pour remplir la fonction de maître d'apprentissage¹⁶¹.

Cette mesure, qui joue sur l'accroissement du nombre des maîtres d'apprentissage potentiels, peut effectivement accroître le nombre de salariés disponibles pour cette fonction. Mais encore, des maîtres d'apprentissage plus jeunes sont souvent appréciés des jeunes apprentis : meilleure compréhension, proximité de centre d'intérêt, manière d'échanger, etc.¹⁶². Des craintes s'élèvent néanmoins et soulignent la nécessaire maturité des maîtres d'apprentissage, leur capacité à conjuguer leur propre activité et celle d'encadrant. Il s'agit aussi de disposer de compétences en matière d'encadrement et de management.

¹⁵⁸ Article 37 de la loi du 28 juillet 2011 complétant l'article L1253-12 du Code du travail.

¹⁵⁹ Des politiques de ce type ont déjà été prises dans certains secteurs et des retombées bénéfiques semblent en découler. Par exemple l'accord BTP Maître d'apprentissage du 13 Juillet 2004 comporte notamment des éléments sur la formation des maîtres et une indemnité.

¹⁶⁰ Articles 5 de la loi du 28 juillet 2011 modifiant l'article L. 2241-6 du code du travail.

¹⁶¹ Projet Loi de Finances Rectificatif – PLFR- 2011 ; avis positif du CNFPTLV le 13 avril ; décret 2011-1358 du 25 octobre 2011 publié le 27.

¹⁶² Propos relevés lors de l'exploitation d'un questionnaire réalisé par le C2RP en Nord - Pas de Calais en vue de la tenue d'un Forum de l'apprentissage en novembre 2011.

S'ils ne remettent pas en cause cette mesure, certains de nos interlocuteurs voient comme corolaire nécessaire le renforcement des actions de sensibilisation, de formation à destination des nouveaux maîtres d'apprentissage : « *La loi prévoit l'augmentation des MA, oui mais elle ne prévoit pas comment les former, comment les informer... C'est toujours un peu la même chose. Le travail va reposer sur les branches et les actions en région. On fait déjà cette mission, mais il faut s'attendre à avoir plus de boulot. En fait, l'Etat décide et au local on gère!* » (Propos d'un responsable d'une mission apprentissage).

L'extension du champ des entreprises entrant dans le cadre de l'apprentissage pose aussi question. Tout d'abord, même si les entreprises soumises à la saisonnalité de l'activité offrent effectivement un potentiel de nouveaux contrats d'apprentissage, plusieurs remarques s'imposent. D'abord, nombre d'entreprises relèvent de secteurs pour lesquels le taux de rupture est, de manière récurrente, particulièrement important. S'agissant des motifs de rupture, sont souvent mises en cause des conditions de travail difficiles (hôtellerie restauration), ou des effets de la conjoncture (dans le commerce par exemple). Le plus souvent, ce sont des entreprises de petite taille, là où le taux de rupture est plus important. Ces constats relevés ne sont pas sans explication et des facteurs objectifs de rupture existent et sont souvent mentionnés, sans pour autant jeter l'opprobre sur les entreprises : « *Bien sûr il y a des entreprises qui dévoient l'apprentissage dans ces secteurs, mais souvent l'entreprise est autant victime que le jeune de la rupture. Il y a des contraintes dans ces entreprises qui favorisent les ruptures. Bon. Le problème c'est qu'en ouvrant les vannes de ce côté... on risque de voir se multiplier les défections. La solution est encore la même ; l'accompagnement et je dirai aussi le contrôle* » (responsable de CFA).

L'implication des Entreprises de Travail Temporaire est, elle aussi, questionnée. Le point de faiblesse soulevé ici est la multiplication des relais : « *on passe d'une relation à trois – jeune / CFA / entreprise et Maître d'apprentissage – à une relation à cinq – jeune / CFA / entreprise de travail temporaire et le référent / l'entreprise 1 et Maître d'apprentissage / l'entreprise 2 et Maître d'apprentissage. A trois c'est déjà difficile alors à cinq!* ». Cette relation démultipliée peut apporter des points d'appui en cas de problème avec l'un des partenaires. Pour autant, selon nos interlocuteurs, cette pratique ne pourra pas se faire « *avec n'importe quel apprenti* ». Des critères de formation (niveau, spécialité) mais surtout des qualités personnelles chez les jeunes seront nécessaires (maturité, projet personnel précis par exemple).

L'encadrement, l'adéquation de cette formule au profil de l'entreprise et du jeune est une nécessité. L'accompagnement renforcé se voit donc ici aussi mobilisé¹⁶³.

Un dernier point de questionnement est avancé. Des orientations financières prises dans la Loi de finances rectificatrice pour 2011 (PLFR) tendent elles aussi à développer l'offre de contrat d'apprentissage : les pouvoirs publics y activent l'utilisation d'une politique d'incitation / sanction pour favoriser le développement des contrats d'apprentissage à travers la révision des montants des sur-contributions et des bonus¹⁶⁴. Un système de malus est mis en place pour sanctionner les entreprises, qui n'embaucheraient pas selon leur taille un quota minimal d'apprentis, tandis qu'un système de prime viendrait gratifier les entreprises qui dépasseraient les limites fixées (Encadré 10 page suivante).

Cette mesure amène les remarques suivantes. D'abord ce système déjà en place¹⁶⁵ est difficile à évaluer en termes d'impact et de réorientation des pratiques des entreprises. Cependant, les résultats des mesures précédentes se sont révélés inférieurs aux attentes¹⁶⁶. Si les nouvelles règles inverseront peut-être la tendance, des externalités négatives sont éventuellement à envisager, sur le thème « *effet d'aubaine / effet pervers* ». « *Avec cette contrainte à faire du chiffre, on va voir apparaître des entreprises qui vont viser le bonus et recruter à tout va des apprentis sans avoir les moyens et l'envie de les encadrer vraiment. D'un autre côté, des entreprises vont être contraintes d'assurer un nombre d'apprentis sous peine d'amende sans en avoir vraiment envie* » (personnel chambre consulaire).

Il ressort de ces éléments que, comme dans le cas du développement de la demande de contrat, l'accent mis sur la croissance du potentiel d'offre de contrat implique, dans le cadre d'une sécurisation des parcours, une attention accrue en termes d'accompagnement, voire de contrôle renforcé pour éviter les déviances. Voyons maintenant ce que la loi prévoit à ce sujet.

¹⁶³ Des premières déclarations des responsables d'entreprises intérimaires semblent aller dans ce sens. Dépêches AEF 157212 du 27 Octobre 2011. Le recul permettra d'apprécier l'impact réel.

¹⁶⁴ La Loi Cherpion participe à cette tendance, en jouant sur l'information des CFA en matière de collecte des fonds liés à l'apprentissage en provenance des OCTA – Voir annexe.

¹⁶⁵ Mise en place des quotas par la Loi du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances. Modification des quotas par la Loi de novembre 2009, loi d'orientation et de formation professionnelle tout au long de la vie.

¹⁶⁶ PLFR 2011, article 8, page 32 et voir également les informations contenues dans l'évaluation préalable à cet article en page 218.

Encadré 10 : **Incitation financière pour le développement des contrats d'apprentissage**

L'article 8 du projet de loi de finances rectificative pour 2011 (PLFR 2011) a modifié la contribution supplémentaire à l'apprentissage en créant un système de « bonus-malus ». Le texte a été voté par le parlement le 14 juin 2011, le conseil constitutionnel a été saisi le 13 juillet 2011. Celui-ci avait un mois pour se prononcer. La loi de finances rectificative pour 2011 publiée au Journal Officiel du 30 juillet 2011 réforme en conséquence en partie la taxe d'apprentissage.

Avant cette modification, toute entreprise de 250 salariés et plus devait employer au moins 3 % de ses effectifs en contrat en alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation). Sinon, elle était redevable d'une contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage de 0,1 %.

La Loi de finances rectificatives pour 2011 porte ce quota à 4 %. Il modifie également le mode de calcul de la contribution due par l'entreprise qui ne respecte pas son quota. Pour celles qui vont au-delà, un bonus est créé. Ce nouveau malus/bonus s'appliquera dès 2012 sur les rémunérations versées en 2011. A titre de dérogation, les entreprises qui, jusqu'au 31 décembre 2015, emploient au moins 3 % de salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation sont exonérées de la contribution supplémentaire si :

- leurs effectifs en alternance augmentent d'au moins 10 % par rapport à l'année précédente ;
- ou si elles sont couvertes par un accord de branche qui prévoit une progression d'au moins 10 % du nombre de salariés en alternance dans les entreprises de deux cent cinquante salariés et plus.

Détail du montant de la sur-contribution et du bonus

Moins de 1% : 0,2% pour les entreprises de 250 à 2000 salariés
0,3% pour celles de plus de 2000 salariés

Entre 1 et 3 % : 0,1%

Entre 3 et 4 % : 0,05 %

4 % et plus : Bonus de 400 € par an et par contrat en plus dans la limite de 6% de l'effectif

Un autre décret vise à augmenter progressivement au sein de la taxe d'apprentissage la part réservée au quota (et par conséquence réduire la part réservée au hors quota). Ce projet de décret a reçu un avis positif du CNFPTLV le 13 avril.

IV.2.3. Mise en relation de l'offre et de la demande de contrat d'apprentissage dans un cadre sécurisé ?

En vue de faciliter la rencontre entre l'offre et la demande de contrat d'apprentissage, un service dématérialisé doit être développé, à partir de l'actuel portail de l'alternance mis en place en 2010, avec mise à disposition d'outils d'aide à la décision, à la simulation, etc. Ce service a pour objectif de faciliter la prise de contact entre alternants potentiels et employeurs offrant un contrat.

Si ce portail sert surtout actuellement de bourse d'échanges, il permettra à terme d'autres simplifications et dématérialisations (en particulier sur l'enregistrement des contrats). Des textes réglementaires doivent être pris dans ce sens et on ne peut donc pas encore apprécier l'impact réel de cette mesure.

Si les mesures de développement quantitatif de l'apprentissage ne sont pas contestées, il apparaît évident pour la plupart des interlocuteurs qu'elles nécessiteront une action renforcée en matière d'accompagnement des jeunes et des entreprises, voire en matière de contrôle des pratiques (des entreprises, des CFA, des jeunes aussi). Or sur ce point de l'accompagnement et du contrôle, l'orientation du cadre légal de l'apprentissage interroge.

Premièrement, et comme nous l'avons déjà évoqué dans le chapitre 2 de ce rapport, la procédure d'enregistrement du contrat d'apprentissage est allégée¹⁶⁷. Jusqu'à la Loi Cherpion, si c'était bien la chambre consulaire qui enregistrerait le contrat, il revenait à la DIRECCTE de statuer sur la validité de cet enregistrement¹⁶⁸.

Dans ce cas de figure, une question est soulevée : celle du conflit d'intérêt pour les chambres consulaires qui sont parties prenantes de l'apprentissage. Bien sûr, le pragmatisme de la proposition de simplification du circuit administratif est recevable, d'autant plus que le nombre d'apprentis devrait croître sensiblement au regard des objectifs affichés. Pour autant, cette orientation est-elle vraiment librement choisie, ou n'est-elle pas directement à mettre en relation avec un problème de moyens (supplémentaires) nécessaires au sein des DIRECCTE pour exercer un réel contrôle d'un nombre croissant de contrats ?

Deuxièmement, si le désengagement constaté du SAIA est regretté, il nous semble que notre souhait argumenté d'un renforcement du rôle de cet acteur soit actuellement d'actualité. Divers actes récents indiquent en effet une tendance à transférer encore plus le pouvoir de contrôle de cet acteur vers d'autres institutions, parties prenantes de l'apprentissage¹⁶⁹.

¹⁶⁷ Abrogation de l'article L 6224 – 5 par l'article 11 de la loi Cherpion.

¹⁶⁸ Un contrôle renforcé sur les versements financiers est par contre mis en place avec le contrôle de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

¹⁶⁹ La place et le rôle de ce service sont depuis quelques années régulièrement questionnés. Cette mission de contrôle et d'inspection de l'apprentissage a été discutée au détour d'un projet de loi portant sur la réforme des réseaux consulaires. Un amendement déposé à l'Assemblée nationale par JF. Poisson prévoyait de confier l'inspection de l'apprentissage aux chambres de métiers et de l'artisanat. Il prenait notamment appui sur la pratique existant en Alsace – Moselle, qui bénéficie d'un régime dérogatoire, car elle attribue la mission de contrôle de la formation dispensée aux apprentis dans les entreprises à des inspecteurs de l'apprentissage relevant soit des CCI (pour les entreprises des secteurs de l'industrie, du commerce et des services), soit des chambres de métiers (pour les entreprises inscrites au registre des entreprises artisanales), soit du service académique de l'apprentissage (pour les entreprises publiques). Cette proposition avait été vivement critiquée à l'Assemblée mais aussi au Sénat, et suite au rapport Cornu présenté au Sénat, (Cornu 2010, p92 et suivantes) la proposition fut rejetée.

Ce thème a été remis d'actualité puisque la PPL Cherpion déposée en mars 2011 à l'Assemblée nationale proposait à nouveau ce changement : « à titre expérimental, les chambres consulaires peuvent concourir, pour les entreprises relevant de leur compétence, à l'inspection de l'apprentissage, selon des modalités et dans des régions déterminées par voie réglementaire » (Amendement n°49 présenté par Gérard Cherpion). Cette proposition n'a pas été retenue dans la Loi.

Certains de nos interlocuteurs sont sensibles à ces choix réalisés ou potentiels. S'ils en appréhendent mal l'impact en matière de sécurisation des parcours des jeunes et des entreprises, ils les interprètent avec force comme des signaux d'« *un certain désengagement de l'Etat* » sur la thématique forte du contrôle de la qualité de la formation. Ils en concluent alors à la nécessaire mise en place d'une politique de suppléance au niveau régional : « *L'Etat n'y est pas absent puisque l'action aura lieu dans le cadre des COM mais il y a de toute évidence un transfert de charge financière. Même si je me réjouis du rôle de gendarme que nous pouvons mener, le poids et la légitimité de l'Etat est difficile à remplacer. Mais cela semble être une tendance lourde qui ne se limite pas à l'apprentissage* » (Responsable mission apprentissage régional).

La sécurisation des parcours semble en retrait dans le cadre national de l'apprentissage qui se dessine. Cet élément de l'action politique publique devra donc être mené essentiellement par des orientations et des dispositions prises au niveau décentralisé.

C'est à ce niveau qu'il serait souhaitable, comme l'invitent nos constats, d'installer un acteur neutre à qui confier la gestion de la rupture et de ses conséquences. Or, la loi nationale ne prend pas position sur ce point. Au contraire, elle tend à élargir le rôle du médiateur consulaire, qui a actuellement pour mission de résoudre les litiges entre les employeurs et les apprentis ou leur famille concernant l'exécution ou la résiliation du contrat d'apprentissage. En effet, à titre expérimental, pour une durée de deux ans et dans les départements définis par arrêté (décret en attente de publication), la mission des médiateurs consulaires est étendue au-delà de la gestion d'une situation de crise : elle intégrera l'accompagnement ordinaire de l'entreprise ou de l'apprenti dans la mise en œuvre de l'apprentissage tout au long du contrat¹⁷⁰. Cela ne va pas forcément dans le sens d'une visibilité renforcée des rôles et fonctions des différents acteurs.

Enfin, un dernier élément du nouveau cadre de sécurisation de l'apprentissage et de la gestion des ruptures doit être abordé. En cas de rupture, nombre de dispositifs existent déjà pour venir conseiller et accompagner le jeune en situation de décrochage par rapport au système éducatif (MGI...). Nul doute que la trajectoire post-rupture des apprentis de niveau V ou IV (au plus) devrait être influencée par la mise en place progressive des plates-formes de suivi des décrocheurs¹⁷¹. Même si

¹⁷⁰ Article 12 de la loi du 28 juillet 2011.

¹⁷¹ Repérage et accompagnement des jeunes sortis du système éducatif depuis moins d'un an, sans diplôme (niveaux V ou IV), sans emploi ou avec un diplôme de niveau V mais ayant abandonné le cursus de niveau IV.

Circulaire Interministérielle du 22.04.2009 sur la prévention du décrochage et l'accompagnement des jeunes sortant sans diplôme du système scolaire. Plan « Agir pour la jeunesse » du 24.11.2009 de lutte contre le décrochage scolaire. Circulaire Interministérielle 2011-028 du 09.02.2011 : lutte contre le décrochage scolaire

ce dispositif est actuellement en cours d'installation pour les seuls élèves de la voie scolaire, l'accompagnement des apprentis décrocheurs est prévu par les textes. La mise en place demandera sans doute quelques aménagements : elle est soumise à la collaboration entre l'Etat et la Région, qui a compétence sur ce public ; ceci explique que le délai de démarrage effectif ne soit pas encore prévu¹⁷².

Au terme de cet exposé, un retour sur quelques caractéristiques saillantes de la mobilisation des acteurs locaux autour de la problématique qui nous intéresse semble opportun.

Les acteurs s'attachent à la rupture plus qu'aux conséquences des ruptures, et les logiques à l'œuvre sont celles de la prévention et de l'accompagnement. D'un point de vue général, les politiques considèrent la prise en compte du territoire, de ses atouts et contraintes, comme une évidence. Dans ce cadre, le réseau, le partenariat s'impose comme principe de travail et comme condition d'efficacité de l'intervention. Enfin, l'exigence de neutralité de l'agent en charge de la gestion de la rupture est demandée, souhaitée ou transparait dans les configurations de travail avancées, même si cela reste un point de tension au regard des positions existantes de chacun.

Il semble aussi se dessiner une partition entre des acteurs dévolus à l'action en faveur des entreprises et ceux orientés vers l'aide aux jeunes. Cependant, que ce soit pour la firme ou le maître d'apprentissage ou pour le jeune, le caractère individualisé du rebond proposé s'impose comme logique d'action.

Le cadre de l'apprentissage a été récemment modifié par de multiples impulsions légales. Elles se concentrent sur le développement quantitatif de l'apprentissage, en jouant tant sur l'offre que sur la demande potentielle, avec un élargissement des acteurs concernées par cette voie de formation. Si le manque de recul temporel ne permet pas encore d'évaluer l'impact des mesures sur le nombre effectif d'apprentis, sur leur profil, ou sur celui des entreprises qui vont y adhérer, des éléments d'interrogations sont pointés.

pour une mise en œuvre des articles L. 313-7 et L. 313-8 du Code de l'éducation. Circulaire n°2011-04 du 27.01.2011 Déploiement de SIEI : interconnexion des systèmes d'information.

¹⁷² Dans le cadre du repérage des élèves de la voie scolaire en situation de décrochage, une nouvelle base de données sur les apprentis a été initiée pour repérer éventuellement des « faux » décrocheurs scolaires, qui auraient en effet entamé un parcours dans la voie de l'apprentissage. Initiée dans le cadre du SIEI – Système interministériel d'échange d'information – de repérage des décrocheurs, la base INCA – INsCrits en Apprentissage – permet de recenser les jeunes inscrits dans les établissements accueillant des apprentis. Ce portail, piloté par la DEPP, est construit sur la même base que SIFA : les processus d'import et de traitement sont identiques, même si ces deux bases sont disjointes et qu'il n'est en aucun cas possible de les relier : processus indépendants et finalités différentes. Les remontés d'information sont, au contraire de SIFA, réalisées plusieurs fois dans l'année. Les données renseignent le jeune, ses coordonnées, la formation suivie. Elles doivent être remplies obligatoirement, au contraire de données portant sur le contrat ou l'entreprise d'accueil.

Le questionnement est renforcé par un développement limité de la sécurisation des parcours. Cette thématique est travaillée par certaines mesures, mais elle est peut être fragilisée par d'autres.

Force est de constater qu'à la lumière des enquêtes¹⁷³ qui interrogent les éléments qui freinent le développement de l'apprentissage, des pistes ne sont pas explorées par le cadre légal qui se dessine.

Plus encore, l'apprentissage reste fragile au regard de la conjoncture. Enfin des questions se posent quant à l'impact du choix de la massification.

En ce qui concerne la gestion de la rupture et des conséquences des ruptures, l'action se place délibérément à un niveau décentralisé. Ceci peut être gage de réactivité, d'adaptation des réponses avancées, et donc d'efficacité de l'action¹⁷⁴. Si la collaboration Etat – Région, ainsi que l'implication de l'ensemble des partenaires sont assurées par les COM apprentissage et leur positionnement au sein des CPRDFP, des points de tension se font jour. C'est au niveau de l'action sur les territoires qu'ont émergé des mesures originales dans le cadre d'expérimentation. C'est à ce niveau que les actions devraient se développer.

¹⁷³ Notamment Le Rouzic, 2011, Dares.

¹⁷⁴ La lecture des COM apprentissage déjà signés renvoie l'image de la diversité dans les priorités retenues : niveau (V ou au contraire supérieur), axe sur les ruptures ou pas....

CONCLUSION

Le cadre de l'apprentissage pour le court et moyen terme est nettement orienté vers la recherche d'une augmentation du nombre des contrats signés. Il s'agit par-là de réduire le nombre de jeunes sortant sans diplôme du système éducatif et d'atténuer l'impact du chômage sur les primo-entrants sur le marché du travail, en assurant à la fois la délivrance d'une qualification et l'acquisition d'une plus grande employabilité au regard des critères de recrutement des entreprises.

Aujourd'hui, on perçoit les premiers effets des lois et décrets pris ces dernières années : le nombre d'apprentis augmente effectivement sur la période récente, même si cette croissance est surtout liée au développement particulier de l'apprentissage dans le supérieur.

Par contre on ne maîtrise pas encore l'impact des dernières mesures prises, soit parce que certains décrets d'application tardent à être publiés (Cherpion, Gille, 2012), soit parce que le recul temporel ne permet pas encore d'apprécier les effets des différentes mesures. Les changements attendus, du côté de la demande de contrat et de la place de l'apprentissage dans le système éducatif, du point de vue du recours à l'apprentissage par les entreprises, ou encore dans les réalités et perspectives d'insertion sur le marché du travail, n'en sont pour la plupart qu'au stade de l'hypothèse.

Les mois et années à venir vont être déterminants pour l'application de ces politiques et pour en apprécier leurs effets ; il semble nécessaire de se donner les moyens de pouvoir correctement les repérer afin d'analyser l'évolution de l'apprentissage.

C'est dans ce cadre qu'il nous semble important de partager les constats issus de cette étude menée pour le compte de la Dgesco, sur la connaissance et la compréhension des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les trajectoires des jeunes et les pratiques des entreprises.

Le premier constat est relatif à la qualité de l'information disponible. Comme il est indiqué dans le premier chapitre, aucune base de données nationale ne permet actuellement de connaître le devenir des jeunes ou des entreprises après une rupture. Les quelques analyses réalisées le sont à partir de données spécifiques, limitées à une période précise, réduites à une zone géographique, à un secteur, à un acteur en charge de l'apprentissage ou du suivi des jeunes... Si des constats se

dégagent, ils sont plutôt sources de nouvelles interrogations que de réponses réelles.

Des plateformes de lutte contre le décrochage (chapitre 4), qui prévoient un repérage systématique des décrocheurs de la formation initiale, sont en cours d'installation. Elles doivent concerner à terme la formation en alternance et devraient ainsi permettre de repérer les parcours post-rupture des apprentis. On n'est cependant pas en mesure aujourd'hui de cerner la qualité de l'information qui sera réellement disponible.

Par ailleurs, cette entrée par les individus laissera bien entendu de côté l'analyse des conséquences sur les pratiques des entreprises.

Il nous semble donc essentiel de réfléchir à l'amélioration de la qualité de l'information sur la rupture et sur les événements de l'après rupture. Force est de constater que cette thématique n'est pas vraiment à l'ordre du jour, alors que l'on affiche des objectifs précis en termes de nombre de contrats souscrits. Notre travail nous permet de pointer à la fois des lacunes mais aussi des effets de levier possibles, en matière de sources d'informations et d'en déduire des propositions.

Nous avons constaté qu'il existe en région un potentiel important d'informations, à partir des données capitalisées dans la cadre des versements des primes aux employeurs d'apprentis. Centrées sur un objectif de gestion, ces bases offrent, comme le démontre l'expérience menée en Languedoc-Roussillon, des possibilités pour construire des outils de connaissance de l'apprentissage, tant du côté des jeunes et des formations que des entreprises. Elles peuvent produire des informations sur la thématique des ruptures mais aussi sur ce qui se passe au-delà.

La mise en place du CPRDF va sans doute provoquer une prise de conscience des acteurs régionaux concernant la richesse mais aussi les limites des outils actuels en région et inciter à les perfectionner en vue de produire des indicateurs nécessaires à l'évaluation du contrat de plan.

Cette perspective pose un certain nombre d'interrogations, voire d'inquiétudes.

La première de ces interrogations est la distorsion d'information sur l'apprentissage entre le niveau régional et le niveau national. Notre analyse souligne les lacunes en matière de renseignements de l'apprentissage et notamment des ruptures de contrat dans les bases statistiques nationales. Certes, ce cadre est cours d'évolution. Mais il ne donne pas vraiment pour l'instant des gages de remédiation sensible sur la question du renseignement des ruptures. Et bien sûr, cela entrave toute tentative de connaître les parcours post-rupture

La seconde question est qu'il existe une probabilité non négligeable de voir se développer des pratiques d'analyses spécifiques à chaque région dans le cadre d'une gestion décentralisée. L'autonomie risque de tendre vers l'autarcie en matière de connaissance de l'apprentissage. Chacun travaillant dans son coin, il sera difficile de pouvoir alors réaliser des comparaisons et des analyses relatives, mais encore plus simplement de réaliser des transferts d'informations pour cumuler les données régionales tout en évitant des doubles comptes. En effet, sur le champ de l'apprentissage, il y a interdépendance entre les régions, ne serait-ce que du fait de la mobilité des apprentis : le CFA dans une région, l'entreprise formatrice dans la région voisine.

L'apprentissage en région est aussi impacté par les mesures législatives nationales qui orientent l'alternance, et plus largement par le contexte socio-économique et démographique qui dépasse les délimitations des territoires.

Pour toutes ces raisons, il nous semble opportun d'envisager un lieu privilégié où les acteurs régionaux puissent dialoguer entre eux, mais aussi discuter avec des acteurs qui ont une compétence sur l'ensemble du territoire national : ministères certificateurs, branches professionnelles, acteurs de l'insertion (Missions locales, Pôle emploi...), partenaires sociaux.

Au-delà d'un suivi général de l'apprentissage, le travail au sein de cet « observatoire » pourrait permettre de mieux connaître les parcours post-rupture pour les individus comme pour les entreprises. Cela pourrait être ainsi le lieu pour mener des réflexions méthodologiques permettant d'envisager comment traiter de cette question à partir d'enquêtes ad hoc, pour définir les critères et les indicateurs pertinents de mesure de l'impact de dispositifs particuliers issus de la Loi, pour construire des propositions pour faire évoluer les formats des bases statistiques existantes... Un premier objet concret de cette réflexion commune pourrait être de soumettre aux débats la proposition faite par le CNFPTLV de rapprocher les enquêtes SIFA et Ari@ne par l'intermédiaire de l'introduction du numéro INE

L'installation d'un observatoire pourrait aussi permettre de faire avancer la réflexion sur le repérage, la mesure des ruptures de contrat d'apprentissage, et sur la connaissance de leurs mobiles. Comme nous l'avons signalé dans le corps de ce rapport, nous sommes confrontés à des constats paradoxaux. On connaît de mieux en mieux les ruptures. Les résultats des études menées depuis le milieu des années 1990 confirment les taux de rupture, la prédominance de certains motifs, et leur corrélation avec des variables telles que le secteur, la taille de l'entreprise, l'âge du jeune... Pour autant, la mise en exergue de ces récurrences est de plus en plus issue d'analyses spécifiques, qui interdisent toute confirmation au niveau national. De plus la notion de rupture reste ambiguë et prête à des interprétations erronées : le manque de précision sur l'évènement de la rupture ne permet pas d'aborder correctement la question et de connaître ce qui se passe après. On associe alors systématiquement la rupture à un fait négatif pour la trajectoire des jeunes et pour

celle des entreprises. Or les relations sont complexes et demandent donc de les accompagner par des politiques de remédiation adaptées et plurielles. C'est là la seconde proposition de notre travail.

Du point de vue des entreprises d'abord, les conséquences d'une rupture sur les pratiques en matière de gestion des ressources humaines et plus particulièrement en termes de recours à l'apprentissage sont variables. Les entretiens que nous avons menés nous amènent à la typologie suivante.

Dans une première déclinaison, la rupture de contrat n'a pas de conséquence sur le recours à l'apprentissage et l'entreprise signera dans un délai plus ou moins court un nouveau contrat. Les ruptures qui peuvent advenir, se gèrent comme un événement de gestion des ressources humaines. On peut alors distinguer deux modes de gestion de l'apprentissage, radicalement opposées, expliquant leur comportement face à une rupture :

Pour certaines entreprises, la rupture est un événement de gestion de main d'œuvre sans conséquence, qui se gère comme une sortie de l'entreprise imprévue. Elles ne vivent pas la rupture comme un élément traumatisant et décident rapidement d'embaucher un nouvel apprenti, sachant qu'il leur est facile au regard du nombre d'apprentis en recherche de contrat de remplacer l'apprenti défaillant. Pour ces entreprises, il n'y a pas d'effet de substitution entre les différents types de contrat, qu'il s'agisse de contrats classiques ou de contrats aidés. Le recours à l'apprentissage est une pratique ancrée dans la profession ou un moyen de relâcher les tensions sur le marché du travail, comme dans certains métiers de l'industrie peu attractifs. Dans ce registre, l'apprentissage peut répondre à des besoins de maintien des compétences lorsque l'entreprise ne trouve pas sur le marché de l'emploi suffisamment d'individus formés à ses métiers. Il peut aussi constituer un pré-recrutement.

Face à ce type de vécu de la rupture de contrat, la prévention est certes importante, mais les politiques qui facilitent « *le rebond* » s'avèrent essentielles, pour les jeunes comme pour les entreprises. Certains dispositifs (ATA par exemple) s'attèlent à analyser le pourquoi de la rupture et à organiser au mieux ce qui se passe après.

Pour d'autres entreprises, l'apprentissage constitue avant tout une aubaine, un moyen de recourir à une main d'œuvre facile à mobiliser et surtout bon marché. Ces employeurs, les moins vertueux, utilisent l'apprentissage pour faire tourner un volant de main-d'œuvre à peu de frais, et ne recrutent souvent qu'au niveau V pour des raisons de coût. Le recours à l'apprentissage s'analyse alors comme une variable d'ajustement de la main-d'œuvre, destinée à répondre aux fluctuations du marché,

sans aucune intention de garder durablement les jeunes dans l'entreprise. Tout se passe comme si l'investissement, que constitue la formation d'un apprenti, n'est pas jugé opportun pour des emplois, dont les faibles qualifications peuvent être « acquises sur le tas » ou être mises en œuvre par des travailleurs substituables recrutés au moyen de contrats de travail précaires. Dans un tel usage de l'apprentissage, l'employeur relativise la rupture et en fait froidement l'analyse, même lorsque la rupture a été conflictuelle.

Ce type de stratégies d'entreprise interroge, au moment où un développement quantitatif de l'apprentissage est programmé. Quelle sera la part des entreprises, qui vont adhérer à cette logique de « *consommation d'apprentis* » parmi celles qui rejoindront le système de l'alternance ? La question mérite particulièrement d'être posée au moment où la Loi prévoit d'élargir le champ des entreprises pouvant accéder à l'apprentissage (entreprises de travail temporaire, entreprises dont l'activité est saisonnière). Certes, cette orientation est favorablement accueillie par certains acteurs et est considérée comme pouvant réellement favoriser le développement de l'apprentissage. Pourtant, on ne peut passer sous silence le fait que statistiquement le taux de rupture est le plus élevé dans les secteurs d'activité pour lesquels la saisonnalité est forte (Hôtellerie restauration, commerce). De même, l'accès des entreprises de travail temporaire au système de l'apprentissage crée un intermédiaire supplémentaire dans un champ de relation déjà très complexe. Enfin, quelles seront les conséquences de la politique d'incitation / sanction financière mise en place, pour favoriser le développement des contrats d'apprentissage, et qui initie des quotas minimaux d'apprentis : se profilent-ils plutôt des effets de levier ou des effets pervers ?

Du point de vue des apprentis, cet apprentissage, basé sur l'« *utilité économique du jeune* », peut paraître valorisant, mais il peut être vécu aussi comme une forme d'exploitation et de « *salarial déguisé* », situation plusieurs fois dénoncée dans nos entretiens. Face à ces agissements, les CFA capitalisent de manière plus ou moins formelle, les informations sur les entreprises ayant accueilli des apprentis, afin de repérer au fur et à mesure celles qui utilisent ces pratiques déviantes en matière d'apprentissage. On doit cependant se demander dans quelle mesure les CFA seront en capacité de mettre en œuvre ces registres « *de protection indirecte* » des jeunes, dès lors qu'ils seront en même temps confrontés à une demande croissante d'accueil d'apprentis ? Car concomitamment à des mesures visant à développer le nombre d'entreprises d'accueil, d'autres élargissent le public potentiel de l'apprentissage.

On peut en effet redouter que les organismes de formation ne soient pas toujours en mesure de se passer d'une entreprise, fût-elle « *peu formatrice* ». Pour lutter contre ces comportements, les pouvoirs publics et les acteurs de branches favorisent la mise en chantier de chartes d'engagement à la qualité de l'apprentissage. C'est une démarche louable et qui peut être efficace. Cependant, le volet concernant le

contrôle effectif de la qualité de la formation en entreprise reste en retrait, à l'image, dans le même ordre d'idée du désengagement constaté et regretté du SAIA au Rectorat. Il nous semble par ailleurs qu'un éventuel renforcement du rôle de cet acteur soit actuellement peu d'actualité.

Si certaines entreprises ne modifient pas leurs pratiques de gestion des ressources humaines face aux ruptures de contrat d'apprentissage, d'autres réagissent et transforment leur mode de recours à l'alternance. Dans ce cas aussi, deux stratégies diamétralement opposées se dessinent.

Dans certaines entreprises, la rupture d'un contrat d'apprentissage est un moment redouté par l'employeur. Elle occasionne des formalités administratives ; elle entraîne une désorganisation ; elle s'avère être un dérèglement psychologique difficile à gérer et génère souvent des situations d'isolement. Face à toutes ces difficultés, certaines entreprises peuvent choisir de renoncer définitivement à l'apprentissage, d'autant plus si les motifs qui ont conduit à la rupture risquent de réapparaître lors d'un autre contrat. En effet, la raison de la rupture peut être l'organisation même de l'alternance, caractérisée par l'existence obligatoire d'un temps nécessaire de formation à l'extérieur de l'entreprise. Dans d'autres cas, le clivage entre les attentes des employeurs et les « *mentalités nouvelles* » des jeunes sont en cause.

Dans le contexte actuel de recherche de nouvelles entreprises en vue de la signature de toujours plus de nouveaux contrats, les politiques de prévention en amont même de la signature du contrat d'apprentissage peuvent se révéler efficaces : informations par les développeurs, accompagnement durant les premiers mois, politique d'appui administratif, politique de formation des maîtres d'apprentissage à l'initiative des branches ou des pouvoirs publics. Toutes ces mesures semblent devoir être envisagées pour prévenir les ruptures, qui risqueraient d'éloigner pour longtemps l'entreprise du système de l'apprentissage. Mais plus encore, l'accompagnement de l'entreprise au moment de la rupture doit prendre toute son importance, pour valoriser les efforts et les investissements réalisés et afin de la maintenir dans sa volonté d'être actrice de l'apprentissage.

Il en est de même pour les entreprises qui réagissent autrement, voyant dans la rupture l'opportunité d'une réflexion sur les méthodes de travail ou de management, sur l'avenir du métier et sur la formation des jeunes.

Les axes de progrès sont divers. Ils peuvent prendre la forme d'un renforcement de la cohérence des parcours de formation, dans le cadre d'une relation repensée entre le CFA et l'entreprise. Ils peuvent aussi se matérialiser par une attention particulière

portée aux salariés maîtres d'apprentissage. La volonté, contenue dans la loi Cherpion de 2011, de valoriser la fonction de maître d'apprentissage, s'accorde avec les préconisations destinées à limiter les ruptures. Néanmoins, l'accès précoce à la fonction de maître d'apprentissage, dès deux ans d'ancienneté, questionne, d'autant que la loi n'insiste pas sur les besoins de formation nécessaires. Mais ce volet est peut-être laissé à l'initiative des acteurs des territoires (Région, branches professionnelles, partenaires sociaux, mais aussi Etat au travers des COM), qui encouragent déjà au travers de politiques ciblées la formation et la reconnaissance des maîtres d'apprentissage.

Les axes de développement de la qualité de l'apprentissage peuvent aussi aller dans le sens d'une évolution dans les pratiques de recrutement des apprentis : l'entreprise peut envisager d'élever le niveau des apprentis recrutés ; dans ce cas, la mise en concurrence se focalise sur le niveau V, parfois délaissé, pour un niveau IV de bac professionnel. Ce choix de l'entreprise est alors présenté comme nécessaire et est justifié par la jeunesse des apprentis en CAP, par les évolutions technologiques et la spécificité de certains métiers, qui demanderaient plus de compétences techniques mais aussi plus de savoir être, plus de maturité. Si individuellement cette stratégie est recevable, elle pose problème si cette tendance devait se généraliser. Elle s'insère en effet dans un contexte où d'une part, la réforme de la voie professionnelle, par la création du Bac professionnel en trois ans, impacte les flux d'orientation des jeunes et les offres de formation au sein de la filière entre le niveau V, délaissé, et le niveau IV, promu. D'autre part, le cadre actuel de l'apprentissage, défini par la Loi Cherpion, doit s'ouvrir à un public plus jeune. Ce rajeunissement du public peut en effet inciter les entreprises à développer des stratégies de choix au sein de la population des apprentis au profit des plus âgés. Si cela peut contribuer à renforcer la relation apprenti - entreprise et prévenir les ruptures, cela peut aussi conduire à segmenter le monde des apprentis selon des critères d'employabilité. Ce risque n'est pas nul, d'autant plus que les pratiques de sélection – appariement pour le recrutement des apprentis sont une autre solution mise en œuvre par les entreprises en partenariat avec les CFA. Ce mode de gestion n'est pas nouveau et il est pratiqué de manière plus ou moins formelle et rigoureuse. Cependant, pour faire face à la massification du public apprenti, ces stratégies de sélection risquent peut-être de se développer pour « *minimiser le risque pour l'entreprise de se tromper* ». Quels effets peut-il se produire sur les chances de trouver un contrat pour les jeunes en demande d'apprentissage, sur les risques de rupture, sur les possibilités de rebond en cas de résiliation de contrat ?

Certains de nos constats, quant aux conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage sur les parcours des jeunes, peuvent être mobilisés pour éclairer cette question.

L'exploitation de l'enquête « Génération » du Céreq a permis de confronter le devenir des apprentis ayant été au terme de leur contrat avec celui des apprentis l'ayant rompu, mais aussi, de comparer l'avenir professionnel des apprentis et celui des jeunes issus de formation scolaire, qu'ils aient ou non arrêtés leurs études en cours de cursus.

Au regard de plusieurs critères, la trajectoire d'insertion, le temps passé en emploi, la situation au moment de l'enquête... les constats sont identiques : la situation des apprentis, qui ont rompu leur contrat d'apprentissage, est moins favorable certes, que celles des apprentis ayant atteint le terme de leur contrat, quel que soit le niveau de formation suivi. Cependant, elle est proche de la situation des sortants d'années terminales de formation scolaire et beaucoup plus favorable que celle de ces sortants scolaires qui n'ont pas terminé leur cursus.

Plus précisément, les indicateurs de qualité de l'emploi occupé au bout de trois années d'insertion (stabilité, salaire) ne semblent pas discriminer la population des « rompants », à l'inverse des indicateurs de qualité de la trajectoire.

La mesure de l'effet net de la rupture indique même que les variables déterminantes de la rupture semblent avoir un effet positif sur la variable expliquée, le temps passé en situation d'emploi au cours de la trajectoire d'insertion. La conséquence de ce résultat est que l'influence de ces variables atténue le rôle de la rupture dans la difficulté à occuper un emploi. Autrement dit, l'effet net de la rupture de contrat (corrige de l'influence des variables, qui expliquent à la fois la rupture et l'insertion) serait plus marqué que l'effet réellement observé.

Ces variables en question sont de deux types : celles objectives évoquées comme motifs de la rupture ; mais aussi d'autres variables subjectives, individuelles et comportementales, plus difficiles à révéler, qui participent à la prise de la décision de rupture, mais qui semblent aussi favoriser le retour à l'emploi : confiance en soi, volonté, caractère décidé, etc. En fait, les variables individuelles et comportementales, non mesurées par l'enquête qui influent sur la décision de rupture, semblent favoriser la qualité de l'insertion.

Ces constats statistiques sont confortés par les résultats des quelques études, qui ont abordé la question de l'après-rupture. Elles montrent que :

- la rupture de contrat d'apprentissage n'entraîne pas nécessairement l'arrêt de la formation du jeune, dans le sens où les poursuites de parcours en formation au sens large sont fréquentes ;

- le processus d'insertion semble ralenti et très segmenté, ce qui était déjà souligné par les exploitations de l'enquête « Génération » ;

- l'accès à l'emploi ne semble pas particulièrement problématique : le taux d'emploi est relativement bon, parfois même supérieur au taux d'emploi des non rompants ;

- l'emploi occupé est marqué par un désajustement plus fréquent avec la formation reçue. Mais comment faut-il interpréter cette information ? Est-ce comparable à la situation des jeunes sans qualification, qui occupent n'importe quel type d'emploi au gré des opportunités ? Ou doit-on plutôt l'interpréter comme une volonté de sortir de l'enfermement, qu'aurait pu constituer un secteur professionnel non apprécié ? La question reste posée !

Finalement, ces résultats confortent l'image que l'insertion des apprentis ne souffre pas ou peu de la rupture du contrat. Une question émerge alors : puisque la primo-insertion ne paraît pas particulièrement dépréciée, quel sera à plus long terme l'impact de la rupture de contrat ? L'effet positif de « l'expérience professionnelle » va-t-il s'amointrer et renforcer le handicap que représente la non-obtention du diplôme ? Cette interrogation souligne l'importance qu'il y aurait à mettre en place une étude longitudinale d'envergure, pour observer dans le temps l'effet réel des ruptures, éventuellement dans le cadre de l'observatoire précédemment mentionné.

Les constats, issus du recueil de la parole des apprentis sur le vécu de la rupture et de leur parcours, renforcent l'intérêt de cette démarche. D'abord il apparaît que la posture de l'individu par rapport à ce qui a pu se passer après la rupture, est indissociable du vécu de la rupture. Ensuite, la rupture d'un contrat d'apprentissage n'est pas en elle-même nécessairement un échec. Elle n'entraîne pas fatalement la fracture dans le parcours de formation et dans le processus d'insertion professionnelle. Enfin, les variables, qui peuvent contribuer à une rupture de contrat, peuvent concurremment annihiler les conséquences négatives engendrées par cette rupture, voire même favoriser un rebond, une dynamique positive du parcours post-rupture. L'étrangeté est là : une rupture, voulue, gérée, analysée par le jeune avec l'aide de son entourage (famille, CFA, entreprise même parfois, monde de l'apprentissage) peut dessiner des opportunités pour le devenir.

Il semble opportun, voire urgent de reconnaître la diversité et la complexité des parcours, qui se construisent à la suite d'une rupture de contrat d'apprentissage. Il faut dénoncer et repérer les parcours brisés mais aussi cerner et pointer les parcours plus neutres ou favorables.

On a la représentation d'une continuité entre le vécu de l'apprentissage, le vécu de la rupture de contrat et l'orientation que prend le parcours ultérieur. Bien sûr, cet enchaînement n'est pas linéaire et automatique, comme en témoignent la plupart des cas de figure de l'analyse typologique, croisant les différents vécus de la rupture et

les différents devenir. Une rupture bien vécue ne présage pas d'une trajectoire future nécessairement positive. A l'inverse une rupture mal vécue ne condamne pas nécessairement la suite du parcours.

Pour autant, la mise en évidence d'une corrélation entre le vécu de la rupture (processus, initiative, gestion...) et la qualité du parcours qui s'en suit, renforce l'idée que la gestion de la rupture doit être individualisée, analysée, encadrée en vue d'une solution identifiée, adaptée et personnalisée, qui pourra se décliner dans le temps. Des actions sur les territoires ont pris conscience de cette nécessité. Il nous semble donc urgent et essentiel, dans le cadre d'une politique qui met l'accent sur le développement quantitatif de l'apprentissage, de ne pas oublier ce versant d'actions d'accompagnement. Il est nécessaire tant pour les jeunes que pour les entreprises.

L'apprentissage véhicule une image positive en matière d'insertion professionnelle : les jeunes apprentis s'insèrent plus facilement que les jeunes qui ont obtenu leur diplôme par la voie scolaire. Cette image positive, confirmée par certaines données statistiques, est à considérer avec précaution. A terme, la qualification acquise par l'apprentissage ne procure qu'une faible garantie pour l'emploi stable, par rapport à son équivalent dans l'enseignement par voie scolaire. Autrement dit, l'apprentissage jouerait surtout sur la file d'attente aux emplois, a fortiori dans un contexte économique dégradé, marqué par de fortes concurrences sur le marché du travail, mais il ne permettrait peut-être pas de faire baisser globalement le chômage des jeunes.

La tentation est grande d'utiliser l'apprentissage comme un moyen privilégié de lutte contre le chômage des jeunes, notamment des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme. Il faut rappeler comme Jean Vincens, les dangers de l'implication suivante : le chômage est inversement corrélé au diplôme, il suffit donc de diplômé davantage pour améliorer la situation de l'emploi.

Les préconisations en matière d'apprentissage semblent répondre à ce même sophisme : les meilleures performances des apprentis en matière d'insertion justifieraient à elles-seules qu'on augmente les entrées en apprentissage des jeunes, pour diminuer leur niveau de chômage, ou autrement dit pour augmenter l'emploi. A quelle démonstration implicite se réfère ce raisonnement ?

Jean Jacques Arrighi le souligne également avec force : « depuis plus de vingt-cinq ans..., les objectifs quantitatifs de jeunes en apprentissage ne sont jamais atteints et l'apprentissage se développe sur les segments de la jeunesse les moins menacés par le chômage ».

Pour ceux qui soutiennent le développement quantitatif de l'apprentissage, les ruptures de contrat constituent une ombre au tableau d'une insertion réussie par cette voie de formation.

L'intérêt porté à ces ruptures trouve là son fondement. Il est en effet essentiel de comprendre les raisons de ces ruptures pour tenter de les réduire. Il est stratégique, en parallèle de cette veille sur les ruptures, de chercher à préciser les conséquences des ruptures pour les jeunes et les entreprises, dans le but d'en déduire les politiques les plus adaptées aux différents cas rencontrés. A l'issue de ce travail, nous souhaitons que nos constats permettent de démontrer l'importance de cette démarche.

Enfin, ce travail aura atteint son but si le lecteur retient l'avertissement suivant : dans un contexte de mise en œuvre de politiques successives visant un développement quantitatif de l'apprentissage, dont un des effets, involontaire mais induit, peut être l'augmentation du risque de rupture de contrat, il est encore plus indispensable d'insister sur la nécessité d'accompagner de manière adaptée et personnalisée les acteurs de la rupture, que sont les jeunes mais aussi les entreprises.

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Tableaux de présentation des résultats de l'analyse économétriques des déterminants de la rupture	195
Annexe 2 : CERFA d'enregistrement des contrats d'apprentissage	201
Annexe3 : Guide d'entretien et liste des jeunes apprentis rencontrés.....	202
Annexe 4 : Guide d'entretien CFA.....	205
Annexe 5 : Guide d'entretien auprès des entreprises, critères de sélection des entreprises et liste des entreprises rencontrées	207
Annexe 6 : Liste des institutions rencontrées	213
Annexe 7 : Effet de levier dans l'action contre les ruptures de contrat d'apprentissage.....	214
Annexe 8 : Eléments complémentaires sur les dispositifs expérimentaux présentés.....	217

Annexe 1 : Tableaux de présentation des résultats de l'analyse économétriques des déterminants de la rupture

L'analyse, toutes choses égales par ailleurs, insiste sur la significativité de certaines variables dans le processus d'abandon :

- De façon mécanique, la non possession du diplôme est fortement corrélée à la rupture (même si les apprentis ayant rompu avec le diplôme mais l'ayant toutefois obtenu ont été conservés dans la population des « rompants ») ;
- Le niveau de formation préparé est lui aussi fortement corrélé puisque les ruptures sont de moins en moins fréquentes à mesure que le niveau augmente.
- Le jugement négatif sur l'utilité de son travail dans l'entreprise est souvent invoqué en cas de rupture.
- Le secteur et la taille de l'entreprise sont systématiquement significatifs.
- En dernier lieu, interviennent de façon modérée le genre (les filles rompent moins souvent leur contrat, la situation du père (les enfants de père inactifs rompent moins souvent).
- Enfin les raisons évoquées motivant l'arrêt des études sont difficiles à interpréter : les individus déclarant avoir trouvé un emploi sont plus souvent allés au terme de leur contrat, ce qui peut signifier que cet emploi est la transformation du contrat d'apprentissage en emploi stable dans la même entreprise. Les « rompants » quant à eux invoquent d'autres raisons non citées à l'arrêt des études, celles-là même qui motivent la rupture du contrat.

Résultats de la régression logistique : Avoir rompu son contrat d'apprentissage

Variabiles	Modalités	Estimation	Pr > Khi 2
Constante		0.6889	0.0353
Niveau visé	Référence : CAP-BEP		
	Bac	-0.2875	0.0328
	Enseignement supérieur	-0.6918	0.0005
Diplômé	Référence : Oui		
	Non	-2.4486	<.0001
Genre	Référence : Un garçon		
	Une femme	-0.2845	0.0396
Age en 6ème	Référence : Age normal		
	En avance	0.4248	0.0915
	N'a pas fait de 6ème	-0.4776	0.3730
	En retard	-0.1109	0.3353
Classe sociale	Référence : Autres catégories professionnelles		

Variables	Modalités	Estimation	Pr > Khi 2
	Le père et la mère sont employés ou ouvriers	-0.1494	0.1681
Situation père	Référence : En emploi		
	Au chômage	0.1509	0.7064
	Inactif	-0.3623	0.0203
Situation mère	Référence : En emploi		
	Au chômage	-0.1344	0.6315
	Inactive	0.1651	0.1587
Secteurs	Référence : Industrie		
	Agriculture	0.1973	0.4785
	Autre commerce	0.2562	0.2693
	Autres services	0.0990	0.6588
	Bâtiment	0.1941	0.3573
	Coiffure	0.6798	0.0311
	Commerce alimentaire	0.5537	0.0339
	Hôtellerie restauration	1.0021	0.0002
Taille	Référence : 1 à 9 salariés		
	Plus de 50 salariés	-0.9836	<.0001
	De 10 à 49 salariés	-0.3000	0.0184
Recherche	Référence : Pas vous-même		
	Par quelqu'un d'autre	0.0531	0.7555
	Par votre CFA	0.2359	0.2165
Stage avant	Référence : Non		
	Oui	-0.4865	<.0001
Savoirs utiles	Référence : Non		
	Souvent	-0.6523	<.0001
	Parfois ou rarement	-0.4323	0.0051
Horaires atypiques	Référence : Non		
Travail samedi	Oui	0.0507	0.7163
Travail dimanche	Oui	0.0548	0.7244
Travail soir	Oui	0.1323	0.3352
Travail nuit	Oui	-0.3185	0.0906
Présence tuteur	Référence : Oui		
	Non	0.0517	0.7818
Disponibilité	Référence : Oui		
	Non	0.0890	0.4905

Variables	Modalités	Estimation	Pr > Khi 2
Utilité travail	Référence : Se juge peu utile		
	Apporte un coup de main	-0.4230	0.0300
	Travaille comme un autre salarié	-0.8529	<.0001
Arrêt études	Référence : Non		
Lassitude	Oui	-0.1718	0.1428
Raisons financières	Oui	0.1924	0.1182
A trouvé un emploi	Oui	-0.2096	0.0764
A atteint le niveau	Oui	-0.3578	0.0035
Refusé niveau sup.	Oui	-0.6048	0.0204
Pour vie active	Oui	-0.0742	0.5612
Autres raisons	Oui	0.5423	0.0001

- Expliquer les ruptures quand le diplôme préparé est de niveau Bac et supérieur

(Seules les variables significatives au seuil de 10% ou moins sont présentées)

Beaucoup de variables perdent de leur pouvoir explicatif. La taille de l'entreprise et l'utilisation des savoirs théoriques dans l'entreprise sont les plus marquantes.

Résultats de la régression logistique : Avoir rompu son contrat d'apprentissage

Variables	Modalités	Estimation	Pr > Khi 2
Constante		-0.2877	0.6261
Classe sociale	Référence : Autres catégories professionnelles		
	Le père et la mère sont employés ou ouvriers	0.3078	0.0989
Situation père	Référence : En emploi		
	Au chômage	0.7390	0.1382
	Inactif	-0.8524	0.0149
Secteurs	Référence : Industrie		
	Agriculture	0.0497	0.9084
	Autre commerce	0.3553	0.3102
	Autres services	-0.2280	0.5142
	Bâtiment	-0.0910	0.8134
	Coiffure	0.9302	0.0545
	Commerce alimentaire	0.9301	0.0304
	Hôtellerie restauration	0.9322	0.0372
Taille	Référence : 1 à 9 salariés		
	Plus de 50 salariés	-1.4313	<.0001
	De 10 à 49 salariés	-0.6114	0.0060
Savoirs utiles	Référence : Non		
	Souvent	-1.2397	<.0001
	Parfois ou rarement	-1.2002	<.0001
Travail nuit	Référence : Non		
	Oui	-0.8627	0.0312
Utilité travail	Référence : Se juge peu utile		
	Apporte un coup de main	-0.3154	0.4657
	Travaille comme un autre salarié	-0.8767	0.0311
Arrêt études	Référence : Non		
A atteint le niveau.	Oui	-0.9635	<.0001
Autres raisons	Oui	0.7930	0.0012

- Expliquer les ruptures quand le diplôme préparé est de niveau CAP - BEP

(Seules les variables significatives au seuil de 10% au moins sont présentées)



La significativité des variables déjà mentionnées est renforcée. C'est le cas du genre, de la reconnaissance dans l'entreprise. De plus de nouvelles variables, telles que la catégorie sociale, l'âge en sixième, la situation de la mère, le fait de déléguer la recherche de l'entreprise d'accueil prennent du sens.

Résultats de la régression logistique : Avoir rompu son contrat d'apprentissage

Variables	Modalités	Estimation	Pr > Khi 2
Constante		-0.3957	0.2795
Genre	Référence : Un garçon		
	Une femme	-0.4052	0.0121
Age en 6ème	Référence : Age normal		
	En avance	0.7879	0.0039
	En retard	0.1279	0.2858
Classe sociale	Référence : Autres catégories professionnelles		
	Le père et la mère sont employés ou ouvriers	-0.2265	0.0556
Situation mère	Référence : En emploi		
	Au chômage	-0.1917	0.5193
	Inactive	0.3190	0.0111
Secteurs	Référence : Industrie		
	Agriculture	0.2965	0.3853
	Autre commerce	-0.0633	0.8230
	Autres services	0.1475	0.5834
	Bâtiment	0.1880	0.4406
	Coiffure	0.7772	0.0349
	Commerce alimentaire	0.2532	0.4058
	Hôtellerie restauration	0.7692	0.0128
	Taille	Référence : 1 à 9 salariés	
Plus de 50 salariés		-0.7564	0.0040
De 10 à 49 salariés		-0.3133	0.0254
Recherche	Référence : Pas vous-même		
	Par quelqu'un d'autre	0.3297	0.0556
	Par votre CFA	0.4308	0.0664
Stage avant	Référence : Non		

Variables	Modalités	Estimation	Pr > Khi 2
	Oui	-0.5149	<.0001
Savoirs utiles	Référence : Non		
	Souvent	-0.7992	<.0001
	Parfois ou rarement	-0.4864	0.0041
Utilité travail	Référence : Se juge peu utile		
	Apporte un coup de main	-0.5311	0.0082
	Travaille comme un autre salarié	-1.0280	<.0001
Arrêt études	Référence : Non		
A atteint le niveau	Oui	-0.7921	<.0001
Refusé niveau sup.	Oui	-0.4838	0.0693
Autres raisons	Oui	0.5816	0.0002

Annexe 2 : CERFA d'enregistrement des contrats d'apprentissage

 CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU AVENANT⁽¹⁾ (Articles L. 117-1 et suivants du code du travail)		 N° 1032 949 FA 13a
Nature du contrat ou de l'avenant : <input type="checkbox"/> (voir notice cadre A)		Type de dérogation à cas échéant : <input type="checkbox"/> (voir notice cadre B)
N° d'enregistrement du dernier contrat concerné ni le même apprenti : _____		N° d'enregistrement du contrat : _____
L'EMPLOYEUR (voir notice cadre C)		
Nom et prénom : _____ Nom d'époux(se) : _____ Dénomination : _____ Adresse de l'établissement d'exécution du contrat : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____	N° BIRET de l'établissement d'apprentissage : _____ Code d'identification entreprise : _____ Secteur de référence : _____ Nombre de salariés : _____ Téléphone : _____ Télécopie : _____ Courriel : _____	Convention collective : IDCC _____ Classe de retraite complémentaire de l'apprenti : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____ Code de la caisse complémentaire : _____
L'APPRENTI (voir notices cadres D et E)		
Nom et prénom : _____ Nom d'époux(se) : _____ Adresse : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____	Sexe : (M - F - N - Z) <input type="checkbox"/> (D) Nationalité : <input type="checkbox"/> _____ Date de naissance : _____ Lieu de naissance : _____ Régime social : MSA <input type="checkbox"/> URSSAF <input type="checkbox"/> Niveau de la dernière formation : _____ Intitulé du dernier diplôme obtenu : _____	Diplôme (s) (s) (s) obtenu : <input type="checkbox"/> Reconnaissance travailleur handicapé : <input type="checkbox"/> (oui / non / en cours)
(D) Situation avant ce contrat : <input type="checkbox"/> Apprenti (junior) : <input type="checkbox"/> (voir L.117-2) (D) A bénéficié d'un dispositif d'accompagnement : <input type="checkbox"/>	Représentant légal : <input type="checkbox"/> père <input type="checkbox"/> mère <input type="checkbox"/> tuteur N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____ Si l'employeur est l'ascendant de l'apprenti : _____ • lieu départé : _____ • organisme où est versé le salaire de l'apprenti : _____	
LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE (voir notice cadre F)		
Nom et prénom : _____ Nom d'époux(se) : _____ Date de naissance : _____ Le maître d'apprentissage est-il l'employeur ? <input type="checkbox"/> (voir L.117-2)	Expérience professionnelle en lien avec la formation préparée par l'apprenti : _____ Durée : _____ ans Diplômes ou titres obtenus : _____ A la date de début de contrat : _____ Nombre d'apprentis et d'élèves de classe préparatoire à l'apprentissage suivis par le maître d'apprentissage : _____ Nombre de salariés en alternance, y compris en apprentissage suivis par le maître d'apprentissage : _____	
LE CONTRAT (voir notice cadre G)		
Début : _____ Fin : _____ Durée : _____ mois _____ jours _____ Durée hebdomadaire de travail : _____ heures/minutes (Préciser s'il s'agit du SMIC ou du SMIIC, ou s'il s'agit d'un Conventionnel)		
1ère année du _____ au _____ % du _____ * _____ au _____ % du _____ * 2ème année du _____ au _____ % du _____ * _____ au _____ % du _____ * 3ème année du _____ au _____ % du _____ * _____ au _____ % du _____ * 4ème année du _____ au _____ % du _____ * _____ au _____ % du _____ *		Salaire brut mensuel à l'embauche : _____
(En cas d'avenant, renseigner également les années précédentes)		
Avantages en nature à déduire du salaire brut mensuel : Nourriture _____ / jour Logement _____ / mois		
Diplôme ou titre préparé (préciser également la spécialité) : _____ Etablissement de formation responsable : N° _____ Rue _____ Code Postal _____ Commune _____		
Travail sur machines dangereuses ou exposition à des risques particuliers : <input type="checkbox"/> (voir L.117-2)		
L'employeur atteste que sont remplies les conditions permettant une formation satisfaisante de l'apprenti fixées à l'article L.117-5 du code du travail. Les soussignés s'engagent à respecter les obligations du code du travail et le cas échéant de la convention collective, et certifient l'exactitude des renseignements donnés		
Fait à : _____ Le : _____	Signature de l'employeur : _____ Signature de l'apprenti : _____ Signature du représentant légal (si cas échéant) : _____	Signature du maître d'apprentissage : _____
CADRE RÉSERVÉ A L'ÉTABLISSEMENT DE FORMATION (voir notice cadre E)		
Cachet de l'établissement de formation responsable : _____	N° UA) de l'établissement de formation responsable : _____ Début du cycle de formation : _____ Code du diplôme ou titre : _____ Nombre d'heures de formation assurées : 1 ^{re} année du _____ au _____ 2 ^{me} année du _____ au _____ 3 ^{me} année du _____ au _____ 4 ^{me} année du _____ au _____	Date de visa du contrat : _____ Niveau : _____
CADRE RÉSERVÉ A L'ORGANISME CONSULAIRE		
Cachet ou visa : _____	Nom : _____ Adresse : _____ Code postal : _____ Commune _____ N° de gestion interne : _____	N° BIRET : _____ Date de réception du dossier complet : _____
Enregistrement : N° _____ Avenant : _____ Date de la décision d'enregistrement : _____ Le ci 1032-F du 8 janvier 2014 relative à l'information sur l'échelle et au libéré d'apprenti aux reprises lors de ce formulaire d'enregistrement doit être placée et certifiée pour l'accomplissement des obligations complémentaires de l'organisme qui le valide. Tous les renseignements relatifs à l'organisme pénitentiaire (A144-F) doivent être précisés.		
(1) À remplir que les rubriques à modifier (2) À l'apprenti mineur ou susceptible majeur		libret destiné au service d'enregistrement

Annexe3 : Guide d'entretien et liste des jeunes apprentis rencontrés

- Caractéristiques du jeune et son cheminement : âge, parcours scolaire, emploi des parents ? Dans quel domaine ? Vos parents sont-ils passés par l'apprentissage ? Caractéristiques de la famille : monoparentale, recomposée, autres, nombre de frères et sœurs ?
- Quand pour la première fois avez-vous entendu parler de l'apprentissage ? Par qui et comment : les professeurs du collège ou lycée, le service de l'orientation, le CFA à travers des journées portes ouvertes, le réseau familial ou social ? Qui vous a aidé à trouver une entreprise d'accueil ?
- Pourquoi avoir choisi l'apprentissage : pour la formation à un métier ; pour décrocher un emploi ; pour être autonome financièrement ou pour d'autres raisons ?
- Quelles sont les causes de la rupture du contrat d'apprentissage ? Cette rupture s'est faite à l'initiative de qui ? A quel moment : pendant la période d'essai ou après ? Vous pouvez préciser le moment ?
- Quel diplôme êtes-vous ou étiez-vous en train de préparer au moment de la rupture : CAP, BP, Bac Pro ? En deux ans ou trois ans ? Dans quelle spécialité ? Pourquoi avoir choisi cette spécialité ? Comptez-vous malgré la rupture, soutenir votre diplôme ?
- Quelles étaient vos relations avec votre Maître d'apprentissage ? Combien de temps passait-il avec-vous ? Y avait-il des différences entre ce qui était enseigné au CFA et le travail que vous faisiez en entreprise ? Lesquelles ? En général, quel a été l'accueil dans cette entreprise ? Pouvez-vous préciser ?
- Pendant votre passage dans cette entreprise avez-vous bénéficié de visites de la part d'un enseignant du CFA ? Pouvez-vous les décrire ?
- Pouvez-vous me décrire dans le détail ce que vous avez fait après la rupture de votre contrat d'apprentissage ? Est-ce que quelqu'un vous a aidé sur le plan juridique, administratif, autres ? Quelle a été l'attitude du CFA à votre égard ? Et, celle de votre famille ? Que pensez-vous de ce qui vous êtes arrivé ?
- Que faites-vous actuellement : avez-vous carrément abandonné l'apprentissage ? Pourquoi ? Avez-vous signé un nouveau contrat d'apprentissage ? Etes-vous en formation ? Etes-vous en emploi ? Avez-vous connaissance autour de vous de jeunes dont le contrat a été rompu ? Que sont-ils devenus ?
- D'après vous, est-ce que l'apprentissage est intéressant pour un jeune de votre âge ? Que faut-il faire selon vous pour l'améliorer ? Pour le rendre plus attractif ? Et pour limiter le nombre de ruptures de contrat ? Avez-vous l'intention de recruter vous-même des apprentis ?
- Avez-vous quelque chose à rajouter...?

Tableau 29 : Profil des jeunes rencontrés et motif de rupture du contrat d'apprentissage

	Sexe	Formation préparée	Origine rupture	Motif(s)
A	F	Bac professionnel cuisine	Apprenti e	Réorientation
B	F	Bac professionnel commerce	Employeur	Main d'œuvre bon marché
C	F	Bac professionnel vente	Employeur	Mauvaises conditions
D	H	Cap Boucherie	Apprenti	Mauvaises conditions
E	H	CAP service en brasserie	Apprenti	Conditions de travail
F	F	Cap Boucherie	Employeur	Timidité et raisons personnelles
G	F	BTS vente	Employeur	Santé
H	H	CAP mécanique automobile	Employeur	Mauvaises conditions
I	F	BEP service en boulangerie	Apprentie	Santé
J	F	CAP fleuriste	Apprentie	Mésentente
K	H	BTS travaux publics	Apprenti	Réorientation
L	H	CAP bâtiment carrelage	Employeur	Mésentente
M	H	CAP couverture	Apprenti	Difficultés CFA
N	H	CAP Menuiserie aluminium	Apprenti	Paye non assurée, conditions de travail
O	H	Bac pro commerce vente	Apprenti	Conditions de travail
P	F	Bac professionnel secrétariat	Apprentie	Mésentente avec une collègue
Q	F	CAP Restauration	Apprentie	Mésentente
R	H	CAP service en brasserie	Apprenti	Conditions de travail
S	H	CAP boulangerie	Apprenti	CFA ; Conditions de travail
T	G	BEP électrotechnique, puis BEP électronique, puis Bac Professionnel électrotechnique puis BTS électrotechnique (rompu)	Apprenti	Problème de santé

U	G	CAP coiffure, BP coiffure (rompu)	Apprenti	Problème de santé suite à un accident du travail et tension avec une cliente
---	---	-----------------------------------	----------	--

Annexe 4 : **Guide d'entretien CFA**

1. Caractéristiques du CFA :

- Formations dispensées (spécialités, niveaux de qualification et effectifs correspondants...)
- Notoriété /attractivité ;
- Liens avec le monde professionnel.

2. Organisation du suivi de l'apprentissage:

- Quels dispositifs et moyens sont mis en œuvre par le CFA pour s'assurer du bon déroulement du contrat d'apprentissage ?
- Est-ce que le CFA recherche lui-même une entreprise d'accueil pour le jeune, à l'entrée en formation, puis éventuellement en cas de rupture de contrat ?
- Quel type de relations s'établit avec les maîtres d'apprentissage et les tuteurs ? Quelle place ces derniers ont-ils dans le dispositif d'évaluation des jeunes ? Est-elle suffisante pour les impliquer réellement dans la formation ?
- Selon quelles modalités s'opère l'articulation entre les savoir-être acquis en formation au sein des CFA et les savoir-faire acquis sur le tas en entreprise ? A votre avis, quelle place prennent les périodes en entreprise dans le processus de professionnalisation des jeunes apprentis ? Quelle rôle tient (ou pourraient tenir) l'entreprise accueillant les jeunes apprentis dans l'évaluation des connaissances et des compétences certifiées par le(s) diplôme(s) ?

3. Effets des ruptures de contrats d'apprentissage :

- Qu'entendez-vous par rupture ? Comment la question est-elle traitée par les CFA ? Quelles sont en générale, les causes de la rupture ? Quand et comment se sont-elles déclarées ? A quel moment ? A l'initiative de qui ? Quel est le profil des jeunes ayant rompu ?
- Quels sont les effets des ruptures de contrats d'apprentissage sur la nature et la qualité des relations entre le CFA et les entreprises et entre le CFA et les apprentis et leur famille ?
- L'existence de liens forts entre le CFA et son réseau d'employeurs, à fortiori la branche professionnelle sont-ils un facteur de faible rupture ? Et, entre le CFA et les familles des apprentis ?
- Du fait de la rupture, venez-vous en aide à l'entreprise ? Dans quel domaine précisément : administratif ? Juridique ? Auprès de la famille ? Ces actions sont elles en mesure de limiter le nombre de rupture ? Quelles sont les solutions à mettre en œuvre selon vous pour maintenir les jeunes en apprentissage ?

- Par exemple, selon la loi du 24 novembre 2009, le CFA peut garder le jeune ayant rompu son contrat pendant 2 mois dans le cas où celui-ci n'arrive pas à trouver une entreprise prête à l'accueillir. Ces mesures ont-elles déjà été expérimentées ? Permettent-elles de maintenir les jeunes en apprentissage ?

- La mise en œuvre de la réforme du Bac pro 3 ans a-t-elle eu des répercussions sur le déroulement des cursus d'apprentissage et sur la fréquence et les incidences des ruptures de contrat ? Avez-vous constaté des ruptures en 1^{ère} année Bac Pro 3 ans (en 2009/2010) et en 2^{ème} année (en 2010/2011) ? Pour quels motifs ?

4. Système d'information sur le suivi des apprentis et des ruptures : à quelles remontées d'informations les CFA sont-ils astreints et par qui ? Le nombre de ruptures de contrat est-il un indicateur utilisé dans l'évaluation du CFA par la Région ? Les aides financières apportées par la Région peuvent-elles dépendre de cet indicateur ?

Annexe 5 : Guide d'entretien auprès des entreprises, critères de sélection des entreprises et liste des entreprises rencontrées

1 – Guide d'entretien entreprise

1. Caractéristiques de l'entreprise (secteur d'activité, effectif salariés à temps plein, CA...). Cheminement de l'employeur (êtes-vous passé par la voie de l'apprentissage ?). Notoriété/attractivité de l'entreprise.

2. L'apprentissage et la question des ruptures de contrats :

- Faites-vous souvent appel à l'apprentissage ? Pour quelles raisons avoir choisi l'apprentissage ? Pour des raisons économiques ? Pour remplacer un salarié, par exemple ? Pour le côté formation ? Pourquoi n'avoir pas choisi à la place un contrat de professionnalisation ?

- Combien avez-vous d'apprentis actuellement ? Et, sur les cinq dernières années ? Quel est en général le niveau du diplôme préparé ? Avez-vous des apprentis en Bac pro 3 ans ?

- Désignez-vous un maître d'apprentissage pour chaque apprenti ? Sur quels critères ? Quel rôle lui est précisément assigné par rapport au jeune apprenti ? Quel temps passe-t-il par apprenti ? Quelles sont les formes de reconnaissance pour le maître d'apprentissage ? A-t-il lui-même suivi une formation ?

- Confiez-vous les mêmes tâches à un apprenti et à un stagiaire ? Les apprentissages se transmettent-ils de la même façon pour un apprenti et un stagiaire ? Selon vous quelle place tient l'entreprise dans l'évaluation des connaissances et des compétences des jeunes apprentis ?

- Avez-vous des relations suivies avec le CFA concernant le jeune apprenti ? Quel type de relations ? Recevez-vous des visites d'enseignant ? Combien par semestre ? Sont-elles organisées à l'avance ? Téléphonnez-vous souvent au CFA ou vice-versa ? A quel moment et pour quelles raisons ?

- Entre vous et le CFA utilisez-vous un livret d'apprentissage ? Vous transmette-t-il leur référentiel de formation ? Participez-vous à des jurys ?

- Avez-vous connu une ou plusieurs ruptures de contrat d'apprentissage ces dernières années ? - Quelles sont en générale les causes de la rupture ? Quand et comment se sont-elles déclarées ? Font-elles suite à un problème avec le jeune (absentéisme, perte de motivation...)? A quel moment, pendant ou après la période d'essai ? A l'initiative de qui ?

- Quel est le profil des jeunes ayant rompu leur contrat ? Quelle a été la réaction de la famille ?

- Suite à la rupture du contrat d'apprentissage quelle a été l'attitude du CFA ? Vous est-il venu en aide ? Dans quel domaine précisément : administratif ? Juridique ? Auprès de la famille ?

- Après la rupture quelle a été votre première décision ? Avez-vous pensé à ne plus utiliser d'apprentis ? A utiliser d'autres dispositifs en alternance ? Avez-vous pensé recruter en CDD ou en CDI ? A faire appel à l'intérim ? A d'autres types de contrats aidés ? A des stagiaires en formation ?
- L'existence d'une relation forte avec le CFA permet-elle d'anticiper les ruptures ? Souhaitez-vous, par exemple, participer avec les enseignants du CFA aux entretiens avec les jeunes apprentis qui ont lieu avant la signature du contrat ? Plus généralement souhaitez-vous des rencontres régulières avec le CFA, pas seulement en début d'année ?
- Le fait d'être dans des réseaux d'employeurs est-il un facteur permettant de diminuer le nombre de ruptures ? Les branches professionnelles - les chambres des métiers ou consulaire-, vous sont-elles d'un grand secours en cas de rupture ? Dans quel domaine ? Par rapport à l'apprentissage et aux ruptures de contrat qu'attendez-vous d'eux ?
- La réforme du Bac pro en 3 ans a-t-elle eu des répercussions sur le déroulement de l'apprentissage dans votre entreprise ? Et, sur la fréquence et les incidences des ruptures de contrat ? Pour quels motifs et quels effets ?
- D'après vous quelles sont les solutions à mettre en œuvre pour développer l'apprentissage et limiter le nombre de ruptures ?

2. Variables retenues pour déterminer le choix des entreprises à enquêter :

- Taille : l'accueil en TPE est un facteur aggravant le risque de rupture vs grande entreprise.
- Secteur d'activité en lien avec le type de ruptures : quatre secteurs clés en matière de rupture de contrats d'apprentissage ont été choisis par ordre décroissant : « hôtellerie-restauration », « métiers de bouche », « BTP », « commerce ».
- Entreprises primo-entrantes dans le dispositif d'apprentissage ayant connu une rupture dès leur premier contrat.
- Niveaux de qualification des apprentis (niveaux V, IV et quelques niveaux III)
- Notoriété / attractivité de l'entreprise
- Personnes à interviewer au sein des entreprises :
 - Chef d'entreprise si TPE ou petites entreprises
 - DRH ou responsable apprentissage dans les grandes et moyennes entreprises
 - Maîtres d'apprentissage/salariés

3. Liste des entreprises interviewées

Entreprise	Taille, activité	Observations
1. Restaurant gastronomique	TPE, restauration	Deux salariés : le patron et son épouse. Sur les deux dernières années, une seule rupture a été constatée. Il s'agit d'une apprentie (mineure) en CAP restaurant pendant la période d'essai « d'un commun accord » (en vérité à l'initiative de la famille). Actuellement deux contrats sont en cours (CAP cuisine 1 ^{ère} et 2 ^{ème} année). A déjà eu un Bac pro 2 ans. D'accord avec la réforme du bac pro en 3 ans
2. Restaurant type cafétéria	Petite entreprise (15 salarié, 250 couverts). Activité : assemblage en restauration	Restaurant situé dans une zone commerciale. Deux ruptures en 2008 et 2010 dont un jeune en CAP cuisine qui a enchaîné deux ruptures. Une apprentie est en phase d'être recrutée en CDI car le CFA veut la radier. Pas de Bac pro. Utilise actuellement trois apprentis (2 CAP restaurant 1 ^{ère} et 2 ^{ème} année et un CAP cuisine 1 ^{ère} année).
3. Salon de coiffure	Micro entreprise (un seul salarié).	Une rupture en 2009 (CAP 1 ^{ère} année à l'initiative de la jeune apprentie). N'a fait appel qu'à des CAP. Pas de Bac pro. Il faut avoir un BP pour ouvrir un salon et encadrer un apprenti. Depuis la dernière rupture n'a plus repris d'apprenti « déçu par l'apprentissage » (à cause également d'un contexte économique dégradé)
4. Entreprise de pièces détachées automobile et industrielles	Petite entreprise (70 salariés) Activités : - Fournitures de pièces détachées auto - Fournitures de pièces détachées industrielles. Caractéristique : Primo-entrante dans le dispositif d'apprentissage	Difficultés à trouver de la main-d'œuvre disponible sur le bassin d'emploi de Gap. L'apprentissage n'est pas une solution au problème de déficit de main-d'œuvre. 1 ^{er} contrat d'apprentissage, 1 ^{ère} rupture à l'initiative du chef d'entreprise pendant la période d'essai. Décision prise de ne plus reprendre d'apprenti au regard de la complexité de l'activité.
5. Garage indépendant de mécanique et d'entretien	TPE Le patron plus un salarié (son ancien apprenti qu'il a formé en BAC Pro, puis recruté en CDI). Entreprise EURL La partie carrosserie est sous-traitée.	Un apprenti en 3 ^{ème} année Bac Pro maintenance automobile et un stagiaire. Pour lui, se pose le problème de la rémunération de l'apprenti, trop proche d'après lui de celle du salarié expérimenté.

6. Filiale de constructeur automobile	Moyenne entreprise (170 salariés). Activités : Vente et maintenance automobile	A toujours eu de nombreux apprentis essentiellement des Bas Pro. Actuellement, 4 apprentis en Bac pro maintenance auto plus 1 CQP en carrosserie peinture. Ils sont formés dans la perspective de remplacer des départs à la retraite d'ici 3 ans. A l'entrée, les apprentis subissent une très forte sélection. Ils sont issus aussi bien de la voie scolaire que de l'apprentissage.
7. Entreprise de bâtiment (second œuvre)	Petite entreprise. Fabrication et pose de meubles de cuisine et de salle de bain.	Primo entrante dans le dispositif d'apprentissage, 1 ^{ère} rupture à l'initiative du jeune pendant la période d'essai (la situation reste très confuse...).
8. Supermarché	Petite entreprise. Grande distribution	Actuellement 4 contrats d'apprentissage des CAP et BP. A connu une rupture en BP commercial à l'initiative du jeune (en attente de passer devant les Prud'hommes). Le jeune est conseillé par la Déléguée CGT territoriale. Le CFA n'est pas intervenu dans la rupture.
9. Boulangerie artisanale	TPE. Boulangerie et pâtisserie artisanale	Le chef d'entreprise est également Vice-président de la Chambre des métiers d'Avignon et Président de la fédération du Vaucluse des artisans boulangers (300 membres), membre d'une CPC de l'Education nationale. Pendant toute son activité, il a connu près de 40 apprentis et une seule rupture tout au début de sa vie professionnelle. Participe à la rédaction des référentiels de formation en sein d'un groupe de travail organisé par le CFA d'Avignon. Utilise actuellement 4 apprentis et un contrat de professionnalisation : un CAP vente, un Bac pro vente et deux CAP fabrication.
10. Entreprise industrielle	Grande entreprise (500 salariés)	Autant d'apprentis que de contrat de professionnalisation (entre 5 à 10 jeunes en alternance du Bac Pro à ingénieur). Au-dessous du seuil des 3%. Partenariat avec le CFAI et Lattes en chaudronnerie. Très peu de ruptures. Anticipation sur le départ à la retraite des anciens.
11. Entreprise aéronautique	Grande entreprise (8000 salariés)	50 apprentis bleus et 150 blancs (bac + 2 à ingénieur). En trois ans 1 seule rupture en Bac pro à l'amiable (absentéisme en entreprise et au CFA). Plusieurs ruptures en fin de contrat lorsque les apprentis ont déjà soutenu leur diplôme en juin et que l'entreprise ne propose pas d'embauche. Pas d'anticipation sur

		les départs en retraite
12. Brasserie	28 salariés	Le propriétaire possède de nombreux autres établissements sur la ville. Si les apprentis sont attachés à un établissement, de fait il bouge entre les divers sites. Le nombre de cas de rupture est très important environ un sur deux.
13. Artisan chauffagiste	Pas de salarié	Ancien salarié d'une entreprise de chauffage qui a monté son entreprise. Signature d'un contrat d'apprentissage Pas de rupture mais des problèmes de gestion de l'apprenti sur les chantiers, inadaptation du statut d'apprenti au regard des exigences de productivité. « <i>c'est d'un salariés déjà productif dont j'ai souvent besoin et non d'un apprenti</i> ».
14 Restaurant Gastronomique	10 salariés dans la brigade de cuisine	Entreprise qui adhère et défend la philosophie de l'apprentissage. 3 apprentis en moyenne recruté sur appariement en collaboration avec le CFA. Une rupture par le passé.
15 Entreprise artisanale du bâtiment, gros œuvre	10 salariés	Recours récurrent à l'apprentissage sur candidature spontanée ou effet de « bouche à oreille » au sein des CFA. Plusieurs cas de rupture durant le contrat pour cause d'inadaptation des jeunes aux conditions de travail. Attrait pour « le coût salarial et l'aide en main d'œuvre que représente le jeune » et aussi pour transmettre le métier
16 Entreprise artisanale du bâtiment, second œuvre	5 salariés	Recours récurrent à l'apprentissage sur candidature spontanée ou par envoi du CFA partenaire de l'entreprise. Deux cas de rupture pour mésentente avec le jeune. L'entreprise tente d'y remédier : reconnaissance des salariés MA (prime)
17 Entreprise artisanale du bâtiment, second œuvre	5 salariés	Entreprise de pose de portes, fenêtres PVC et bois standard et sur mesure. Recours l'apprentissage pour le volet menuiserie/bois au départ pour une préparation d'embauche, depuis « <i>pour former les jeunes</i> ». Philosophie de l'apprentissage respectée et développée. Le maître d'apprentissage reçoit une prime. Pas de cas de rupture même si les relations sont parfois difficiles.
18. Commerce de détail non alimentaire (vêtement)	Une responsable de magasin, deux vendeuses et un ou deux apprentis en moyenne	Utilisation de l'apprentissage sur candidature spontanée. Cas multiples de ruptures sur les 6 dernières années pour des problèmes de manque de résultats (vente, organisation...), de relations clientèle.
19. Artisan boucher	5 salariés	Utilisation de l'apprentissage pour « <i>transmettre correctement le métier et avoir un apport de main d'œuvre</i> ». Recrutement par relation rapprochée avec le CFA (exigence sur les caractéristiques du jeune). Une rupture pour cause d'inadaptation du jeune, « <i>ça a été une erreur de recrutement</i> ». Souhaite un allègement des charges pour les entreprises qui prennent des apprentis, une simplification des démarches, une plus grande

		autonomie des entreprises dans l'apprentissage.
--	--	---

Annexe 6 : Liste des institutions rencontrées

Branches professionnelles

Responsable de l'Observatoire de l'ANFA.

3ca-Btp,.

Direction de l'Adefih.

Chambres consulaires

Contact au niveau national (Chambre d'agriculture nationale, APCCI, APCMA) et en région auprès de différents services (enregistrement des contrats, aide et appui aux entreprises, développeurs, médiateurs).

Service apprentissage des Régions

Service primes aux employeurs: Nord - Pas de Calais, Auvergne, Poitou-Charentes, Centre, Ile de France ; Bretagne, Pays de Loire, Languedoc-Roussillon.

Chargé de mission apprentissage Nord - Pas de Calais, Auvergne, Poitou-Charentes, Centre, Ile de France ; Bretagne, Pays de Loire, Languedoc-Roussillon

Oref régionaux :

Bretagne, Centre, Nord - Pas de calais

Dispositif particuliers :

Mission Partaj Nord - Pas de Calais.

Dispositif Qualité apprentissage en entreprise, Animation territoriale de l'apprentissage (responsable et chargés de mission).

Dispositif Epocq. Mission locale Saint Pole sut ternoise et Maison des initiatives, Beaurainville

Prestataires région (paiement des primes aux employeurs)

ASP Nord - Pas de Calais.

Ministère de l'emploi

Dares

DGEFP

Directes en région

Ministère de l'Education nationale

DEPP.

Rectorat,

SAIA

ROP

Mission locale

Région Nord - Pas de Calais.

CFA

Formateur et Responsable de CFA, en PACA et Nord - Pas de Calais

Annexe 7 : Effet de levier dans l'action contre les ruptures de contrat d'apprentissage

Identification des bonnes pratiques qui permettent de limiter le nombre des ruptures et de mettre en place les actions nécessaires : Extrait de la synthèse publiée par l'Efigip Franche Comté (Efigip 2011).

Ne pas stigmatiser mais comprendre les raisons des ruptures

Pour lutter contre les ruptures des contrats en alternance, il convient de ne pas stigmatiser, ni de considérer que toute rupture est synonyme d'échec. Une première rupture peut être le passage nécessaire vers un nouveau départ.

Pratiques permettant de limiter les ruptures.

Avant la signature du contrat :

- mise en place d'un point unique d'accès à l'information afin de faciliter les démarches de prise de renseignements, de fournir une information homogène et d'inclure très tôt dans la démarche d'information un processus de validation du projet,
- organisation d'une manifestation d'ampleur régionale sur l'alternance à l'attention des jeunes et de leur famille, des enseignants, des conseillers d'orientation...,
- développement d'une dynamique forte d'information conduite par les organisations professionnelles auprès des conseillers d'orientation, d'accompagnement vers l'emploi...,
- validation de l'orientation de l'alternant par la systématisation du recours à une méthodologie d'évaluation de son projet,
- réalisation d'un "stage découverte" préalable à la signature d'un contrat imposé par un nombre grandissant d'entreprises,
- conseil, accompagnement des entreprises dès la phase amont de la signature du contrat et tout au long du contrat.

Lors de la contractualisation et pendant le déroulement du contrat

- développement de chartes d'engagement qualité de l'apprentissage ; ce type de charte est généralement élaboré avec succès par l'organisation professionnelle de branche,
- renforcement de la procédure de recrutement et de l'accueil du jeune : formalités, thèmes incontournables à aborder lors de l'entretien d'embauche...,
- instauration d'un véritable suivi entre l'organisme de formation et l'entreprise : visites programmées en présence de l'alternant, réalisation systématique d'un compte-rendu remis à l'entreprise...,
- renforcement et valorisation de la formation des maîtres d'apprentissage/tuteurs en développant les "labels qualité maître d'apprentissage/tuteur",
- mise en place de dispositifs d'écoute permanente et neutre permettant de dénouer les situations difficiles et d'agir rapidement contre les difficultés
- accompagnement social du jeune lorsque sa situation est jugée fragile.

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.

S'appuyer sur l'existant, ne pas démultiplier les dispositifs

Axes d'action qui se dégagent :

- mobiliser tous les partenaires de l'alternance sur la problématique des ruptures,
- informer en renforçant la vision objective et chiffrée des ruptures sans stigmatiser,
- fixer un objectif mobilisateur de diminution globale des ruptures de contrat en alternance

Actions prioritaires à conduire :

- informer et former les maîtres d'apprentissage/tuteurs sur le phénomène des ruptures : développement de chartes, de labels de maître d'apprentissage/tuteur, sensibilisation aux causes possibles de rupture, aux bonnes réactions à mettre en œuvre face aux situations rencontrées...,
- proposer des conditions plus attrayantes pour la formation des maîtres d'apprentissage/tuteurs,
- construire un référentiel partagé des compétences à détenir par les maîtres d'apprentissage/tuteurs,
- mutualiser l'information sur les bonnes pratiques : mise en place d'un support d'information commun à toutes les branches, mobilisation des acteurs relais,
- établir un guide des bonnes pratiques de l'entretien d'embauche du jeune alternant.

Une offre de formation adaptée comme politique de sécurisation des parcours d'apprentis

Pour sécuriser les parcours des apprentis, il est aussi nécessaire de travailler au plus près du territoire, *via* une offre de formation qui épouse une logique de filière du CAP au BTS « *le maillage est satisfaisant sous réserve évidemment, des adaptations annuelles qu'on peut faire pour répondre à la demande des entreprises. Parce qu'il y a des formations qui se ferment, d'autres qui ouvrent* » (Conseil régional PACA)

La priorité pour la Région PACA par exemple est d'abord de développer les premiers niveaux de qualification V et IV et ensuite de procéder à une montée en qualification pour que le jeune puisse poursuivre son parcours tout en bénéficiant d'un accompagnement renforcé pour les cas les plus difficiles. La Région a donc mis en place une démarche qualité.

La mise en œuvre de cette politique régionale ne passe pas forcément pas des créations ex nihilo de CFA « *Je ne dis pas qu'aujourd'hui c'est satisfaisant mais je ne dis pas non plus qu'il y a un besoin impérieux d'ouvrir un nouveau CFA sur une nouvelle branche en PACA. Donc voilà c'est de l'adaptation permanente. On se repose effectivement sur notre structuration de CFA existant* ».

De par ses enquêtes et son système d'information, la Région par du principe qu'on peut ouvrir une section de CAP sur différents bassins d'emploi, en revanche un BTS n'a pas vocation à l'être sur l'ensemble du territoire. Ce sont ces données là que la Région prend en compte pour les ouvertures de section au sein de la carte de formation.

Toutefois, si une section ne fonctionne pas la Région peut prendre la décision de la fermer « *On propose au CFA, parce que ça paraît normal aussi de prendre en compte l'activité des formateurs qui sont sur place, d'ouvrir le cas échéant, mais il n'y a pas de lien systématique entre fermeture et ouverture sans que ce soit très clair* ».

La Région n'intervient pas à moyens constants ce qui n'est pas le cas des rectorats. Certains CFA lorsqu'il souhaite ouvrir une section doit automatiquement en fermer une autre « *Ça c'est une pratique des rectorats à ma connaissance qui effectivement engagent à moyens constants. Nous, on n'est pas du tout sur des moyens constants par rapport la politique régionale donc il n'y a pas de gage de fermeture* ».

Définir une offre de formation n'est cependant pas chose facile et ce n'est pas toujours un problème de moyen. Les CFAI rencontrés tant en région PACA que Nord - Pas de Calais ont déploré de grandes difficultés à recruter.

Annexe 8 : Éléments complémentaires sur les dispositifs expérimentaux présentés

1 - Le dispositif Epocq : (Entreprises Pouvoirs Publics Coopérer pour Qualifier)

Dispositif mis en place dans le Pas-de-Calais par l'unité territoriale de la DIRECCTE, la Mission locale rurale du Ternois et le Plie (plan local pour l'insertion et l'emploi) des Sept Vallées et le Ternois...

Avec Epocq, il s'agit d'attirer les jeunes vers des métiers dans la mesure où la probabilité de s'insérer dans l'emploi est forte à la suite de la formation.

- Le secteur de l'hôtellerie restauration a été ciblé en raison des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises et du turn-over important, alors que de réelles possibilités d'insertion dans l'emploi existent

- C'est aussi le cas pour le secteur de la métallurgie, secteur méconnu, alors même que les entreprises du secteur ont des besoins de recrutement.

Dans l'hôtellerie restauration, une information et une prospection des entreprises du secteur se sont d'abord mises en place. Une véritable campagne de communication a suivi par voie de presse mais aussi par une information sur le dispositif auprès des différents acteurs de la zone.

Sur le secteur de la métallurgie, le dispositif EPOCQ opère de la manière suivante :

- Un véritable diagnostic emploi-formation sur ces métiers et sur le territoire est d'abord réalisé pour repérer les entreprises du secteur et les métiers accessibles pour ces publics, métiers pour lesquels les entreprises ont du mal à trouver les candidats.

- Des rencontres, des visites d'entreprises sont organisées pour mettre en relation les différents acteurs. Certaines entreprises engagées sont alors repérées pour accueillir des immersions de jeunes.

- L'étape suivante consiste à informer les acteurs de l'orientation, mais aussi à organiser des visites de CFA pour montrer comment « *on apprend ces métiers* ».

- Les conseillers d'orientation sont alors en mesure de repérer les publics susceptibles d'être intéressés et pourront alors participer aux réunions d'information sur les métiers et aux visites d'entreprises.

- Une fois les publics repérés, le dispositif prévoit un accompagnement renforcé en proposant différentes expérimentations (module de technique de recherche d'emploi, information sur les métiers, évaluation des aptitudes des jeunes pour les orienter vers les métiers les plus adaptés, atelier de prise de parole, de présentation, dossier de candidature auprès du CFA...).

- Enfin, seulement, il est possible d'opérer un profilage et de proposer des candidatures sérieuses aux entreprises intéressées (1,2 ou 3 candidats au plus). La détection, la « sélection », l'appariement jeune/entreprise sont donc des bases retenues d'intervention.

Deux types de public peuvent se présenter pour bénéficier du suivi:

- les personnes prêtes à occuper un poste ou à entrer en formation et qui sont donc susceptibles de débiter leur insertion dans l'emploi aussitôt,

- celles qui ne sont pas prêtes à occuper le poste et pour qui est mis en place un accompagnement. Il s'agit de les préparer, de les rencontrer, de leur expliquer l'intérêt pour ce métier y compris de concevoir des actions de formation adaptées. L'apprentissage est ici une voie particulièrement adaptée. De fait, quel que soit le secteur, le travail réalisé vise à ce que les jeunes soient prêts à intégrer un CFA : *« Le métier de l'hôtellerie restauration est un métier très tactile, très humain où on demande beaucoup de résistance avec un respect hiérarchique. Ce n'est pas en 8 jours que l'on peut intégrer tout cela. Ces jeunes n'ont parfois pas plus de 15 ans, ils ne connaissent pas le métier et ils peuvent craindre d'entrer dans ce monde du travail. Les réunir, les informer permet de les rassurer, c'est un véritable relais d'intégration que j'effectue et qui n'est pas pris en charge ailleurs »*

2 - Quelques éléments sur le dispositif ATA

Si jusque 2004, la mission des ATA était centrée sur la médiation, leur fonction est maintenant tournée vers l'aide et l'appui au maître d'apprentissage et ce dans un cadre plus large dédié à la mise en place d'une démarche « *qualité de l'apprentissage* ».

Les personnels en charge du dispositif ATA sont différents sur de nombreux points, ce qui peut parfois être sources de tensions : différence de statut (50% sont contractuels, et 50% en CDI), différence des organismes de rattachement (l'une des trois chambres consulaires) ou différence dans le lieu d'affectation. Le dispositif ATA relève d'un cofinancement Etat – Région avec une participation des chambres consulaires.

Les missions des ATA

La mission tournée vers les nouveaux maîtres d'apprentissage comprend quatre phases qui se sont construites au fil du temps.

1) Il s'agit d'abord de réaliser un travail centré sur un accompagnement en amont de signature d'un contrat d'apprentissage. L'objectif est ici de prévenir les ruptures par la sensibilisation des futures entreprises et des nouveaux maîtres d'apprentissage à leurs droits et à leurs devoirs. Un suivi est assuré sur trois mois, avec une seconde prise de contact, pour apprécier le début effectif du contrat

2) A cette mission originale assurée depuis 2004, est venue s'adjoindre en 2010 une mission d'accompagnement pendant le contrat d'apprentissage. Il s'agit de sensibiliser, d'informer à la fonction tutorale. L'accompagnement peut être réalisé sur plusieurs thématiques à la suite d'une demande explicite de l'entreprise et/ou à la suite du signalement par le CFA d'un besoin potentiel d'accompagnement du Maître d'Apprentissage ou de l'entreprise. Les thèmes abordés sont l'accueil et l'intégration de l'apprenti, le management, les éléments législatif, les relations avec le CFA, les spécificités des apprentis mineurs... Pour mieux approcher les entreprises et leur MA, les ATA adaptent leur modalités d'intervention : par exemple des phases de sensibilisation se déroulent le samedi, et/ou le matin tôt pour les métiers de bouche ou au contraire tard le soir après la journée de travail, ou encore directement sur les chantiers pour les entreprises du BTP.

De fait, les ATA constatent que les demandes d'accompagnement se concentrent sur deux domaines essentiellement :

- d'abord, le cadre législatif (« *ce que l'on peut faire, ce que l'on ne peut pas faire* ») avec un souhait de simplification des démarches

- en second point la gestion de « *l'écart générationnel* », avec des demandes d'aide pour comprendre le comportement des jeunes, pour apprendre à gérer le jeune, à maintenir, construire la relation avec le jeune...

3) Depuis janvier 2011, l'ATA assure une nouvelle fonction centrée sur le « *rebond apprentissage* ». Il s'agit d'une part d'analyser la rupture et de faciliter le parcours post rupture pour l'entreprise (et éventuellement le jeune) et d'autre part de relayer l'information auprès des développeurs dans l'idée d'enregistrer une nouvelle offre de contrat.

L'analyse de la rupture se fait ici du point de vue de l'entreprise. Par expérience, il apparaît que cette phase est souvent peu réalisable à chaud ; elle intervient donc après quelques mois « *à froid* ». L'ATA recueille alors le sentiment du MA ou de l'entreprise.

L'analyse de la rupture du côté de l'apprenti se fait normalement au sein du CFA, avec un partenariat avec l'ATA pour « *voir les deux côtés de la rupture* ».

Dans le cadre de la gestion de la rupture et de l'après rupture, la mission de l'ATA se différencie en théorie de celle du médiateur. L'ATA ne prend pas position. La neutralité doit caractériser son positionnement, au contraire normalement du médiateur qui peut/doit prendre position en cas de conflit entre le jeune et l'entreprise.

Comme évoqué dans le corps de notre rapport, il y a parfois confusion de la part des usagers de l'apprentissage dans le recours et le rôle respectifs attribué de fait entre ces deux personnels.

Du fait du nombre limité de médiateurs (un par Chambre régionale consulaire) les entreprises ont souvent l'habitude de faire appel à l'ATA qui « *doit assurer une réponse dans les 48 heures* », au contraire des médiateurs qui peuvent intervenir après plusieurs semaines.

Plus encore, la prise de contact physique entre l'entreprise et l'ATA au moment de la phase de sensibilisation oriente de fait le recours vers l'ATA. Enfin, la disponibilité des ATA est un autre facteur qui incite les entreprises à les contacter parfois en priorité.

Mobilité, disponibilité...facilité de contact avec les ATA, sont autant de caractéristiques qui créent des relations privilégiées les TPME, les artisans et les ATA. Au contraire, les relations entre ATA et grandes entreprises semblent plus limitées. « *Les ATA assurent en quelque sorte un service public du conseil de l'aide en matière d'apprentissage. Les grandes entreprises ont leur propre service juridique où possèdent les compétences pour gérer des conflits ce qui limite leur recours à une tierce personne* » (personnel ATA).

Le partenariat comme principe de fonctionnement.

Les ATA sont amenés à constater que l'information sur la rupture donnée par les chambres consulaires qui enregistrent les contrats et les ruptures, sont tardives (3 mois en moyenne). Pour pallier ce délai nuisible à l'intervention et au rebond, les ATA ont tendance à développer une relation privilégiée avec les CFA qui leur donnent en directe l'information d'une rupture ou d'une rupture présente. D'où le constat que « *le meilleur partenaire pour repérer une rupture c'est le CFA* », notamment dans le cadre du système Partage (voir plus loin).

D'où aussi la mise en place d'un partenariat resserré avec d'autres intervenants pour favoriser la construction d'une chaîne d'information, pour lutter contre les ruptures, pour accompagner et sécuriser le parcours post-rupture de l'entreprise

Le partenariat ATA/ développeurs.

Ces deux acteurs se positionnent sur des missions différentes. Pour les Développeurs, les missions consistent à :

- informer et faire la promotion de l'apprentissage auprès des entreprises
- prospecter et repérer les nouveaux contrats
- diffuser les offres de contrat et accompagner le recrutement.

Cette mission est centrée sur le développement quantitatif du nombre de contrats, du nombre d'entreprises impliquées dans l'apprentissage.

De fait, il est prévu dans le cadre du partenariat, que dès qu'un contrat potentiel est repéré par un développeur, ce dernier en informe l'ATA de secteur.

L'ATA entre alors en scène et pour développer la phase de sensibilisation en amont de la signature : informer le MA ou l'entreprise pour que la signature se fasse dans de bonnes conditions, « *qu'il n'y est pas de quiproquos sur les devoirs et les droits de chacun* ». L'ATA doit vérifier que l'entreprise et ou le MA sont « *solides* » vis-à-vis des contraintes de l'apprentissage.

Le travail de l'ATA est de consolider en amont la signature pour éviter des ruptures.

De fait, il semble qu'un nombre conséquent de signatures potentielles de contrat ne se fasse pas à la suite du passage l'ATA « *car l'entreprise et ou le MA comprennent avec la phase de sensibilisation qu'ils ne sont pas prêts pour assurer l'apprentissage pour différentes raisons* ». Ce constat amène parfois des commentaires assez sévères voire péjoratifs envers les développeurs de la part de nombreux acteurs de l'apprentissage : « *Pour certains, ce sont surtout des commerciaux qui vendent l'apprentissage sur les seuls intérêts de l'entreprise en omettant fortement les devoirs. C'est un facteur de rupture pour la suite. Développer le nombre de contrats oui, au risque de multiplier les ruptures non !* » (Responsable de CFA)

L'échange d'information entre ces deux personnels se fera aussi dans le sens ATA/le développeur : en cas de rupture, l'analyse de la rupture faite entre l'entreprise, le MA et l'ATA doit être transmise au développeur. Plus encore, si un rebond de l'entreprise se réalise suite à l'intervention de l'ATA, celui-ci signale au développeur qu'une place est désormais libre dans une entreprise pour un nouveau contrat d'apprentissage.

Le partenariat ATA/Développeurs et Plan Partaj.

Partaj est système expérimental de repérage des décrocheurs initié par la Région dans le cadre des programmes expérimentaux du Haut Commissariat à la jeunesse. Il concerne les publics scolaires, et les apprentis sur la base d'une mission spécifique au sein de Partaj.

L'objectif de la démarche partenariale ATA/Développeurs/Partaj est de développer les échanges entre ces trois acteurs dans l'idée d'améliorer l'objectif commun qui est le développement quantitatif et qualitatif de l'apprentissage par une réduction des décrochages et donc des ruptures de contrats.

Ce partenariat n'est pas exclusif de relations avec d'autres partenaires : les référents apprentissage des Missions locales, les CFA et les médiateurs....

Ce partenariat est par contre spécifique aux territoires intégrés dans le Plan Partaj (voir l'encadré suivant) qui inclut les partenaires tels que les parents d'élèves, l'éducation populaire le monde économique.

On peut représenter schématiquement la relation ATA/Développeurs/Chargés de mission Partaj comme suit :

En amont de la signature d'un contrat d'apprentissage :

- Le développeur repère un nouveau contrat en entreprise. Il transmet l'information à Partaj et à l'animatrice régionale des ATA

- Partaj relaie l'information aux référents tuteurs des Missions locales qui envoient des candidats issus des ML à Partaj qui informe en parallèle les développeurs des candidatures transmises.

- Pour les candidatures retenues, l'ATA intervient alors pour sensibiliser le MA

En aval de la signature, en cas de rupture :

- Partaj transmet à l'animatrice régionale du dispositif ATA les informations sur la rupture de contrat recueillies grâce à l'outil de prescription formulé, écrit et créé par Partaj. Celui-ci est alimenté notamment par les CFA qui précisent ainsi le dernier lieu de formation, les nom prénom du jeune, le sexe, l'âge, la dernière formation suivie, la date début contrat, la date de fin prévue, la date de la rupture, le motif de la rupture, le niveau de qualification validé/non validé, le lieu de résidence du jeune, sa situation actuelle, la structure de suivi - ML ou autre partenaire).

- C'est dans le cas des jeunes apprentis rompants qui seraient sans solution que le cadre de Partaj intervient : le public rejoint les cellules techniques locales du plan Partaj (mode opératoire de Partaj) et une solution de parcours et d'accompagnement est proposée. Si le jeune accepte cette solution, il peut alors bénéficier d'un accompagnement avec un référent tuteur Partaj issu souvent du monde économique.

En parallèle, l'ATA se rend dans l'entreprise pour analyser la rupture et tenter un rebond de la part de l'entreprise. Il y a transmission de l'analyse à Partaj (relais avec les référents tuteurs) et au développeur (pour une promotion de l'apprentissage et la récolte d'une nouvelle offre).

En fait Partaj assure le parcours du jeune après la rupture si le CFA n'a pas trouvé avec le jeune de solution à cette rupture. L'ATA assure le parcours de l'entreprise après la rupture. Il y a un retour de l'information de l'ATA vers les développeurs et vers les Missions locales pour les jeunes.

Cette triangulation de l'information intervient en fait comme une officialisation de pratiques d'échanges d'information et de construction de parcours de l'information qui se faisaient de manière informelle.

Il semble selon les dires des ATA, que leur intervention et leur mission d'aide au rebond soit plus prompte si ils interviennent dans le cadre du dispositif PArtaj : l'information de la part des CFA est plus rapide car l'actualisation doit avoir lieu en direct, en temps réel avec une remontée théorique d'information mensuelle alors que l'information de la part des missions locales est plus tardives.

Dans l'analyse de la rupture, l'apport de Partaj semble aussi ici être essentiel et favorise la complémentarité dans l'information : « *le son de cloche* » du jeune est recueilli par le CFA et par Partaj et le « *son de cloche* » de l'entreprise par l'ATA (sur les raisons de la rupture, les raisons pour lesquelles elle n'a pas pu être évitée et les solutions qui auraient ou qui n'auraient pas pu être prises).

D'autres avantages peuvent être soulignés.

D'abord, il y a une tentative de quantification précise du nombre des ruptures, de leur raison (vue sous le double angle jeune et entreprise).

Il y a ensuite la capitalisation de l'information sur l'existence d'une nouvelle offre de contrat en cas de rebond de la part de l'entreprise.

Enfin, on tente de réduire les cas de perte d'information sur le contrat rompu, le devenir du jeune et de l'entreprise.

Le partenariat CFA et ATA.

Ce partenariat se matérialise par trois rencontres par an, deux au niveau des territoires et une annuelle au niveau régional. L'objectif est d'échanger sur cette collaboration, son évolution et surtout établir un bilan quantitatif et qualitatif des interventions

Au quotidien, les ATA sont conviés d'alerter les CFA dès lors qu'un problème important dans un contrat d'apprentissage leur est signalé. A l'inverse, dès que le CFA a connaissance d'une rupture, il lui est demandé d'en informer l'ATA. La complémentarité de l'action dans l'accompagnement du parcours de l'après rupture est totale dans la théorie : le CFA accompagne le jeune et l'ATA accompagne l'entreprise et le MA.

Evolution de la mission des ATA.

Le contexte. On estime à environ 10% le taux de nouveaux maîtres d'apprentissage par an. Soit environ 2000 nouveaux MA sachant qu'il y a environ 25000 jeunes en apprentissage dans la région actuellement.

Les ATA déplorent des « *refus de contact* » de la part des MA ou des entreprises. Parfois volontaires, parfois liés à des contraintes objectives, ils relèvent plus souvent des grandes structures, des grandes entreprises, ou des secteurs typiquement « *injoignables* » (dans le BTP par exemple même si le BTP fait partie des trois des secteurs où il y a par an le plus de nouveau MA).

Les perspectives d'évolution. Actuellement la phase 1 dite de la sensibilisation se fait surtout sous forme d'action en individuel (à 80%, 20% seulement sur la base d'actions collectives). Au regard des demandes croissantes d'accompagnement, et surtout du développement quantitatif attendu du nombre d'apprentis ie. du nombre de MA, il semble souhaitable de développer les actions collectives. D'où la nécessité de faire évoluer la professionnalisation des ATA, sur deux volets particuliers : apprendre le travail en collectif, et apprendre à faire émerger l'information (de l'interlocuteur entreprise et MA). En effet, alors que dans la phase de sensibilisation l'information émane de l'ATA vers le MA, pour les phases d'accompagnement ou de rebond (où une analyse de la rupture est menée), il s'agit plutôt pour l'ATA de savoir faire jaillir l'information de l'entreprise ou du MA.

Enfin, il est désormais demandé à l'ATA de réserver une partie de son temps pour capitaliser les données sur les interventions réalisées en vue de pouvoir quantifier l'action réalisée.

3 - Quelques éléments sur le dispositif Partaj

Ce programme expérimental Partaj relève d'une co-signature entre l'Etat, la Région et le Rectorat. Un pilotage Région est assuré par une structure spécifique composée de 7 chargés de mission, deux au niveau régional et cinq au niveau des territoires sur les cinq bassins d'emploi retenus pour la réalisation de l'expérimentation : Valenciennes, Roubaix/Tourcoing, Sambre/Avesnois, Lens/Liévin/Hénin/Carvin, Béthune.

Le public théorique de Partaj est constitué des collégiens, lycéens, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle en situation de décrochage et pour lesquels aucune solution n'a été trouvée.

Dans le champ qui nous mobilise l'apprentissage, pour rappel, le plan Partaj intervient dans un cadre nouveau initié par la loi de novembre 2009 qui offre :

- la possibilité de prendre un jeune en CFA avant qu'il n'est signé un contrat avec une entreprise pendant 2 mois au plus.

- la possibilité pour un CFA de garder un jeune pendant 3 mois au plus après une rupture, le temps de retrouver un autre contrat.

Modalités, phases et principes d'intervention

Comme indiqué plus haut, Partaj cible les apprentis en situation de décrochage, qui s'avèreront disponibles et joignables et pour lesquels aucune solution n'aura pu être trouvée.

Parce que l'on se situe dans un cadre expérimental, le temps à partir du moment où l'on considère qu'un jeune est sans solution n'est pas été borné.

1) Le repérage des apprentis décrocheurs.

L'équipe pilote de Partaj s'appuie en premier lieu sur les CFA et notamment sur le dispositif «*point écoute* » des centres de formation. Ce dispositif régional pré-existant au programme Partaj, repose sur le positionnement d'un référent au sein de chaque CFA en vue d'assurer un appui et une aide pour des problèmes liés au logement, au suivi scolaire, à la vie et au déroulement du contrat en entreprise, ou encore à toute contrainte matérielle ou psychologique.

Dès lors qu'un CFA repère un apprenti décrocheur (ayant rompu son contrat d'apprentissage ou en situation d'absence prolongée au CFA ou en entreprise), une prise de contact doit avoir lieu afin de connaître la situation exacte du jeune.

Les informations recueillies par le CFA auprès des jeunes pressentis décrocheurs sont rassemblées dans un fichier de synthèse qui reprend l'ensemble des renseignements disponibles pour chaque jeune repéré et dans une fiche individuelle pour les décrocheurs avérés (il y a donc volonté de cerner le parcours, de cerner ce qui se passe après la rupture de tous les jeunes, même si seuls les jeunes sans solution relèveront de Partaj).

Sont ainsi renseignées :

- le dernier lieu de formation,
- les nom, prénom du jeune, sexe, âge,
- le niveau de qualification – diplôme préparé et obtenu ou pas-
- le lieu de résidence du jeune
- le secteur d'activité de l'entreprise, la date de début du contrat, date de fin prévue du contrat,
- la date de rupture, motif de la rupture. Sur ce point, le renseignement se fait en reprenant les formules classiques du « Cerfa » mais en essayant d'apporter le plus de détail possible.
- la situation connue au moment du contact – formation initiale scolaire, nouvelle formation en apprentissage, formation continue, Contrat de professionnalisation, sans solution, emploi (CDD, Intérim...), Déménagement, -
- la structure de suivie - Mission Locale ou autres partenaires de Partaj –
- enfin, les autres situations notamment le fait que le jeune ne soit pas joignable. Dans ce cas, une annotation signale et impose une prise de contact ultérieure par la MGI ou la Mission locale en lien avec le chargé de mission territoriale de Partaj, pour essayer de repérer le jeune.

2) Intervention de la Cellule Partaj

Si le jeune repéré décrocheur est effectivement sans solution, il devient un public cible de Partaj : le CFA le signale par l'intermédiaire d'une fiche individuelle à la cellule technique Partaj au niveau régional qui se réunit environ une fois par mois. L'information est alors transmise au chargé de mission Partaj dans le bassin de résidence du jeune.

Une cellule technique opérationnelle entre alors en jeu. . Il en existe un sur chacun des bassins participant à l'expérimentation, à l'exception du bassin Roubaix/Tourcoing qui en comporte quatre (Roubaix/Tourcoing/ Wattrelos/ Val de Lys) et de celui de Valenciennes qui en comporte deux (Porte du Hainaut au sud) et Valenciennes métropole.

Cette commission technique locale regroupe, sur un pilotage du sous-préfet et d'un élu du bassin, le directeur du CFA et le référent du point écoute du CFA, les deux partenaires essentiels pour le « *traitement des jeunes en décrochage* » (MGI et Mission Locale), les autres acteurs sociaux en fonction du cas étudié.

Au regard des informations disponibles, une proposition de rebond est faite au jeune. Si celui adhère à la solution formulée, un référent tuteur intervient alors pour assurer un accompagnement.

Ces référents sont des personnels volontaires, qui reçoivent une rétribution monétaire, et qui appartiennent à une structure du milieu social, économique, associatif, au domaine de l'éducation permanente. Le choix a été fait ici de la pluralité des profils et des structures porteuses qui ne pourront encadrer que 10 jeunes avec 3 référents au maximum.. A terme, les référents se verront bénéficier d'une formation pour harmoniser leur connaissance et leur pratique et savoir les adapter aux cas des jeunes.

Le Plan Partaj est arrivé à échéance en fin d'année 2011. Une évaluation du travail réalisé doit être rendue.

LISTE DES ENCADRES

Encadré 1 : La rupture de contrat d'apprentissage au sens de « Génération 2004 »	16
Encadré 2 : Une analyse économétrique des déterminants de la rupture	21
Encadré 3 : Les causes de ruptures (étude de l'EFIGIP 2010, p23,2011)	23
Encadré 4 : Les neuf études mobilisées dans le cadre de l'analyse des conséquences des ruptures de contrat d'apprentissage	75
Encadré 5 : Les employeurs utilisateurs des nouveaux contrats d'apprentissage	98
Encadré 6 : Les conséquences de la mise en œuvre du baccalauréat professionnel en 3 ans sur les ruptures de contrat d'apprentissage	113
Encadré 7 : La nécessaire mise en cohérence des savoirs théoriques et expérimentiels : les savoirs associés	117
Encadré 8 : Exemples de missions réalisées par les développeurs en Région PACA	126
Encadré 9 : Multiplicité des acteurs présents sur le champ de l'apprentissage et autour de la problématique des ruptures de contrat	154
Encadré 10 : Incitation financière pour le développement des contrats d'apprentissage	177

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Répartition des motifs de rupture selon le secteur	19
Tableau 2 : Taux de poursuite et taux de sortie chez les scolaires et chez les apprentis aux niveaux V, IV, III et autres entre 2007 et 2008	25
Tableau 3 : L' enchaînement des contrats d'apprentissage	27
Tableau 4 : Réduire les ruptures : un champ d'action limité	29
Tableau 5 : Trajectoires-type des apprentis rompants et non rompants de niveau V (méthode LIRHE) (en %)	61
Tableau 6 : Trajectoires-type des apprentis de niveau supérieur (méthode LIRHE) (en %)	61
Tableau 7 : Pourcentage du nombre de mois passés dans la trajectoire des apprentis rompants et non rompants de niveau V	62
Tableau 8 : Pourcentage du nombre de mois passés dans la trajectoire des apprentis rompants et non rompants de niveau IV et plus	63
Tableau 9 : Durée moyenne d'accès au premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en mois et dixième de mois)	63
Tableau 10 : Durée moyenne d'accès au premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en mois et dixième de mois)	63
Tableau 11 : Situation au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en %)	64
Tableau 12 : Situation au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en %)	65
Tableau 13 : Statut du premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en %)	65
Tableau 14 : Statut du premier emploi des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en %)	66
Tableau 15 : Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau V titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)	66
Tableau 16 : Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)	66

Tableau 17 : Statut de l'emploi au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau V (en %)	67
Tableau 18 : Statut de l'emploi au moment de l'enquête des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur (en %)	68
Tableau 19 : Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau V titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)	68
Tableau 20 : Salaire mensuel net des apprentis rompants et non rompants de niveau supérieur titulaires d'un emploi (à temps plein et salaire déclaré entre 1000 et 5000 euros)	69
Tableau 21 : Résultats de la régression de la variable : Part du temps passé en emploi (avec et sans correction du biais de sélection)	71
Tableau 22 : Résultats de la régression de la variable : Part du temps passé en emploi (avec et sans correction du biais de sélection)	73
Tableau 23 : Les situations intermédiaires des jeunes qui ont quitté leur entreprise d'apprentissage (en %)	78
Tableau 24 : Caractéristiques des parcours des jeunes qui sont en emploi en janvier 2008	79
Tableau 25 : Grille d'analyse des entretiens	82
Tableau 26 : Synoptique des conséquences de la rupture de contrat d'apprentissage sur les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises	131
Tableau 27 : Situation d'emploi trois ans après la sortie de formation pour les sortants de la génération 2004 et ceux de la génération 2007	137
Tableau 28 : Conditions d'emploi trois ans après la sortie du système éducatifs	137
Tableau 29 : Profil des jeunes rencontrés et motif de rupture du contrat d'apprentissage	203

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 : **Taux de rupture selon la taille de l'entreprise**.....17

Graphique 2 : **Taux de rupture par secteur d'activité**.....18

Listes de sigles utilisés

ANI : Accord national interprofessionnel

APCM : Assemblée permanente des chambres de métiers

BEP : Brevet d'études professionnelles

CA : Chambre d'agriculture

CAP : Certificat d'études professionnelles

Carif-Oref : Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation -
Observatoire régional emploi formation

CCF : Contrôle en cours de formation

CCI : Chambre de commerce et d'industrie

CCREFP : Comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle

CFA : Centre de formation d'apprenti

CGPME : Confédération générale des petites et moyennes entreprises

CMA : Chambre des métiers et de l'artisanat

CNFPTLV : Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie

COM : Contrat d'objectifs et de moyens

CPRDFP : Contrat de plan régional de développement des formations professionnelles

Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance

DIMA : Dispositif d'initiation aux métiers en alternance

Directe : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du
travail et de l'emploi

DRTEFP : Direction régionale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle

ETT : Entreprise de travail temporaire

GRH : Gestion des ressources humaines

GRH : Gestion des ressources humaines

INCA : INsCrits en Apprentissage

IPA : Enquête insertion professionnelle des apprentis

Médef : Mouvement des entreprises de France

OCTA : Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage

Oref : Observatoire régional emploi formation

PREA : Primes régionales aux employeurs d'apprentis

SAIA : Service académique d'inspection de l'apprentissage

SIEI : Service interministériel d'échange d'informations

UPA : Union professionnelle artisanale

BIBLIOGRAPHIE

Abriac D., Rathelot R., Sanchez R., 2009, « L'apprentissage entre formation et insertion professionnelles », *Formation et Emploi*, pp. 57-74

ACFCI, 2011, *Les ruptures de contrats d'apprentissage...une fatalité ? Analyse et commentaires du réseau des CCI*, 4p

Adoul L., 2004, *Analyse quantitative des motifs de rupture des contrats d'apprentissage*, DESS de psychologie, 80p

Agulhon C, 2005, in, « Le partenariat social dans la formation professionnelle initiale en France », Bentabet E., Kirsch J.-L., Stefani S., 2005, *Relief* n° 9, Céreq, 82 p.

ANFA, 2009, « Résultats de l'enquête attractivité des métiers de l'automobile – 2^{ème} et 1^{ère} interrogations », *Autofocus, lettre de l'observatoire de l'ANFA*, n°41, Janvier, 3p

ANFA, 2010, « L'insertion des apprentis dans la vie active, Résultats de l'enquête attractivité des métiers de l'automobile – 4^{ème} interrogation », *Autofocus, lettre de l'observatoire de l'ANFA*, n°47, Octobre, 6p

ANFA, 2010, « Résultats de l'enquête attractivité des métiers de l'automobile – 3^{ème} interrogation », *Autofocus, lettre de l'observatoire de l'ANFA*, n°44, Janvier, 6p

APCM 1999, Les ruptures de contrats d'apprentissage, *Les cahiers de la formation*, Paris, 32p

Arrighi J.-J., 2011, « Formation en apprentissage, en finir avec les illusions », *Terra Nova*, note, 7 Octobre, 11p

Arrighi J.-J., Brochier D., 2005, « 1995-2003 : L'apprentissage aspiré par le haut », *Bref Céreq*, n° 217, Mars, 4p.

Arrighi J.-J., Brochier D., 2009, « L'apprentissage au sein de l'Education nationale : une filière sortie de la clandestinité », *Note Emploi Formation* n° 40, Céreq, 75p

Arrighi J.-J., Gasquet C., 2002, « Enseignement court et apprentissage : les évolutions de la formation en région », *Bref Céreq*, Novembre, 4p

Arrighi J.-J., Joseph O., 2005, « L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses », *Bref Céreq*, n° 223, Octobre, 4p

Assemblée nationale 2011, *Projet de loi de finance rectificatif 2011 (PLFR)*, mai, 294p

Assemblée Nationale, 2011, *Proposition de loi pour le développement de l'alternance, la sécurisation des parcours professionnels et le partage de la valeur ajoutée*, présentée par Mrs Cherpion, Perrut, Taugourdeau, enregistrée le 13 avril 2011 n°3369, 16p

Assemblée Nationale, 2011, *Rapport d'information sur la mise en application de la loi n°2009 – 1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie* ; présentée par Mrs Cherpion et Gille, enregistrée le 19 mars, n°3208, 182p

Bargues E., 2010, « Pratiques de socialisation : le cas des petites entreprises », pp. 181-199, in Bentabet E (coord) 2010

Bentabet E, Kirsch J.-L., Stefani S., 2005, « Le partenariat social dans la formation professionnelle initiale en France », *Relief* n° 9, Céreq, 82p.

Bentabet E., 2008, « Très petites, petites et moyennes entreprises : entre tradition et innovation », *Note Emploi Formation* n° 37, Céreq, 67p.

Bentabet E., coord., 2010, « Formation et innovation dans les petites entreprises », *Education permanente* n° 182, 265p

Bentabet E., Michun S., Trouvé Ph., 1999, « Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises », *Collection des Etudes* n° 72, Céreq, 175p.

Berard Ch, 2009, *L'insertion professionnelle des apprentis ayant terminé un cycle d'apprentissage en 2007 en Champagne Ardennes*, Octobre, 91p.

Berger E., Daniel C., 2005, « Les établissements utilisateurs des contrats aidés en 2002 : peu nombreux et fidèles », *Premières synthèses*, Dares, n°21.1, mars, 7p.

Berthoud A., Michaud P.-A., 1997, *Accompagnement et prévention des ruptures d'apprentissage*, *Recherche dans les cantons Romands*, Suisse, 46p.

Biret J., Combes M.-C., Lechaux P., 1984, « Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage », *Collection des Etudes*, Céreq, n° 9

Bouslimani A, 2010, *Pratiques de l'apprentissage par les entreprises et parcours d'apprentis : la constitution d'une base de données opérationnelle en Languedoc-Roussillon*, OREF Languedoc-Roussillon, doc. ronéo15p, repris dans *Relief* Céreq n°33, pp 111-126

Brandibas G., (éd.), 2005, *Les accidentés de l'école*, Paris, L'Harmattan, 228p.

Brochier D., Causse L., Richard A., Verdier E., 1994, « L'apprentissage dans les lycées : bilan d'une expérience régionale », *Bref Céreq*, n°103, 4p.

Bulletin officiel, 2011, *Lutte contre le décrochage scolaire*, MEN Dgesco, N°6 du 10 février, 11p.

C2RP Nord - Pas de Calais 2011, *Apprentissage en revue, lettre d'information dédiée aux acteurs de l'apprentissage*, 4p

C2RP Nord - Pas de Calais, 2010, *PARTAJ, Plan d'accompagnement régional et territorial pour l'avenir des jeunes – Cahier des charges*, mai 10p.

Cart B., Ducourant H., Henguelle V., Surelle A.-S., Marie –Hélène Toutin, (2007), *Les ruptures des contrats d'apprentissage en Région Nord - Pas de Calais*, Eude pour de compte du C2RP – Oref Nord - Pas de Calais., Octobre, Synthèse 32p. Rapport 130p plus annexes

Caseaux S., 2007, « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprises : bilan 2005 », *Premières Synthèses*, Janvier, Dares, n°02.0, 4 p.

CCREFP, 2002, *L'apprentissage*, Novembre, 89p. et 49p annexes

Céreq, 2011, *Présentation des premiers résultats de l'enquête génération. 2007-2010 premiers pas dans la vie active : Le diplôme : un atout gagnant pour les jeunes face à la crise*, Dossier de presse, 20p.

Chambre de métiers et de l'artisanat du Loiret, 2005, *Enquête sur la rupture du contrat d'apprentissage*, 30 p. et Power Point

Cherpion G., Gille J-P, 2012, *Rapport parlementaire de mise en œuvre de la loi sur l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels*, 15 février, 49p

CNFPTLV 2011, *L'évaluation des CPRDFP, Modalités générales pour le suivi et l'évaluation*, document validé lors de la séance plénière du 13 avril, 115p

CNFPTLV, 2007, *L'apprentissage : recommandations relatives aux sources d'information statistique et financières*, Septembre, 32p

Combes M.-C., 1987, *L'apprentissage en France*, Document du travail, n°33, Céreq, 83p

Corel, 1999, *Les ruptures de contrat d'apprentissage, Rapport pour la communauté de ma Région de Lausanne*, Novembre, 12p

Cornu G 2010, *Rapport fait au nom de la commission de l'économie, du développement durable et de l'aménagement du territoire sur le projet de loi, adopté à l'assemble nationales, relatif aux réseaux consulaires, au commerce, à l'artisanat et aux services*, n° 507 du 27 mai, 371p

CRCI, 2006, *Valorisation de la qualité de l'apprentissage en entreprise*, Rapport d'évaluation, Mars, 37p

Crusson L., 2010, « Les apprentis sortis du système scolaire en 2004 », *Dares Analyse*, °77, Novembre, 8p.

DARES, 2007, « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise », *Premières informations*, n° 02.2, janvier, 4 p

Demongeot A., Lambert C., 2011, *Instruction pour la remontée informatique des données concernant les inscrits en apprentissage*, Portail INCA, Note DEPP A1 :AD CL, Février 6p

Demongeot A., Leprévost E., 2011, « La croissance de l'apprentissage marque une pause en 2008 et 2009 », *Note d'information MEN 11 - 01*, Janvier, 6p

Demongeot, Leprevost, 2009, *Remontée informatique des données concernant l'apprentissage*, CEPP A1, Novembre, 25p

Desjardins S., Paquin N., 2010, *Apprentis inscrits : les cohortes de 1994 et 1995, une décennie plus tard*, Culture, tourisme et Centre de la statistique de l'éducation, Ministre de l'Industrie, 298p

DGEFP, 2001, *Mise en œuvre des contrats d'objectifs et de moyens (COM) apprentissage 2011 – 2015*, Note ETSD 1103611C du 2 février 2011. 33p. repris dans une BO du Ministère de l'emploi du 30 mars

DGEFP, 2006, *Circulaire n°2006 – 25 du 24 août 2006 relative à la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage*, 30 septembre

Directe Nord - Pas de Calais, 2010, *Note sur les flux d'entrée en apprentissage*, Mars, 4p

Dréano R., 2002, *Qualité de l'apprentissage : conditions de vie des apprentis*, Rapport à la secrétaire d'Etat au droit de la femme et à la formation professionnelle, 37p

DRFTEFP Pays de la Loire, 1999, « Les causes de rupture de contrats d'apprentissage dans la région Pays de la Loire », *Emploi-travail*, supplément n°64

DRTEFP du Centre, 2004, *Les ruptures de contrat d'apprentissage*, Bulletin régional n° 74, 4p.

Dutreil R., 2003, *Moderniser l'apprentissage : proposition pour former plus et mieux*, 108p

Duval Ph., Isambert J.-P., 2002, *Rôle et fonctionnement des services académiques d'inspection de l'apprentissage SAIA*, Rapport à Monsieur le Ministre de l'Education nationale, 50p

Efigip, 2010, : *Ruptures des contrats des contrats en alternance, Emploi Formation Insertion en Franche-Comté*, Rapport p30 ; Synthèse dans *Le point sur* n°59, Décembre 5p.

Efigip, 2011, "Recensement et analyse des bonnes pratiques des différents acteurs de l'alternance permettant de diminuer le nombre de ruptures", 25p

Forum canadien sur l'apprentissage. 2011, *Evaluation des résultats des programmes d'apprentissage - monter un argumentaire en faveur du suivi et de l'accomplissement d'un programme d'apprentissage*, Février, 35p

Frigul N., 2005, *Etude sur les conditions favorables à l'apprentissage en Hôtellerie – restauration*, CESTP – ARACT Picardie, Décembre, 90p

Gaye M., 1995, « Les ruptures de contrat d'apprentissage : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme », *Premières Informations* n° 480, DARES, 8p.

Gorce C., 2000, *Causes et motifs de rupture des contrats d'apprentissage en Auvergne. Analyse qualitative*, Clermont-Ferrand : Centre d'études et de recherches du groupe ESC, 381p

Gref Bretagne, 2009, *Les ruptures des contrats d'apprentissage en Bretagne*, Octobre, 49p

Hanchane S., Moullet S., 1998, « Mesure et analyse des rendements éducatifs : le cas français », *Document de travail* n°97B07, GREQAM, p.48

Jaggers Ch., Leprévost E., 2010, « Les apprentis e 2009, une insertion professionnelle plus difficile », *Note d'information MEN* 10-15, Octobre, 6p

Jory H., 1998, « Sens et conditions de rupture des contrats d'apprentissage », *Clés à venir*, n°17, pp. 73-78

Jory H., Adam P., Boulayoune A., 1997, *Evaluation des ruptures de contrats d'apprentissage dans les départements des Vosges et de la Meuse*, Rapport pour le DRTEFP de Lorraine, 95p

Kergoat P., 2007, « Une redéfinition des politiques de formation. Le cas de l'apprentissage dans les grandes entreprises », *Formation Emploi* n° 99, Céreq, pp. 13-28

Kunégel P., 2011, *Les maîtres d'apprentissage – analyse des pratiques tutorales en situation de travail*, Action et Savoir, Editions l'harmattan, 286p

Labruyère C., 2005, in, « Le partenariat social dans la formation professionnelle initiale en France », Bentabet E, Kirsch J.-L., Stefani S., 2005, *Relief* n° 9

Lamamra N., Masdonati J., 2009, *Arrêter une formation professionnelle*, Lausanne, Editions Antipodes, 311p.

Le Rouzic M., 2011, *Les freins au développement de l'apprentissage, Etudes des services études et statistiques des Direccte*, Journées des SES, Poitiers, Juin, power point

Lechaux P., 1995, « Alternances et jeux d'acteurs. L'exemple du baccalauréat professionnel », *Formation Emploi* n° 49, Céreq, pp. 47-68

Lemaire S., 1995, « Apprentissage : les ruptures de contrat vues par les jeunes et leurs employeurs », *Note d'information* 95.38, DEP, 3p.

Lené A., 2002, *Formation, compétences et adaptabilité : l'alternance en débat*, L'Harmattan, 210p

Li X, 2010, *Actualisation et développement de la base de données Apprentissage de l'Oref*, Université Blaise Pascal, Rapport de stage, 73p.

Maillard F., (sous la direction de), Frigul N, 2009, *Enquête sur les premiers pas de la généralisation du bac pro en 3 ans dans le champ tertiaire*, Programme d'études : État des lieux et paysage du baccalauréat professionnel avant la réforme 2009, Rapport pour la Dgesco, MEN Novembre, 233p

Masdonati J., Lamamra N., 2009, *La formation professionnelle entre continuités et ruptures : témoignages de jeunes en situation de décrochages*, 13p

MEN, 2009, *Mode opératoire de l'application Prep'ARAE (enquête 51) ou remontée des effectifs d'apprentis sur le portail SIFA*, 8p

Ménard M., Menezes F., Chan C., Walker M., 2008, *Enquête nationale auprès des apprentis, Vue d'ensemble du Canada 2007*, Ministre de l'Industrie, 90p

Mendez A., (coord.), 2010, *Processus – Concepts et méthode pour l'analyse temporelle en sciences sociales*, Intellection 11, 259p

Métais G., (2005), « Pourquoi une loi de 1971 sur l'apprentissage ? » *Actualité de la formation permanente*, n° 194, pp. 115-121.

Ministère de l'agriculture et de la pêche, 2007, *Note de service Echanges d'informations sur les contrats d'apprentissage entre les chambres d'agriculture et les SDITEPSA*, 6 avril, 17p

Ministère de l'alimentation de l'agriculture et de la pêche, 2009, *Note de service : enquête statistique 2009 – 2010 sur l'apprentissage agricole*, Décembre, 2p.

Ministère de l'économie de l'industrie et de l'emploi, *Ateliers de l'apprentissage et de l'alternance*, 50p

Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2009, *Enquête sur l'apprentissage*, Note 2009 – 0047, du 2 décembre

Monaco A., 1993, *L'alternance école-production. Entreprises et formations des jeunes depuis 1959*, Paris, PUF, 277p.

Moreau G., (coord.), 2002, *Les patrons, l'Etat et la formation des jeunes*, La dispute, 242p.

Moreau G., 2003, *Le monde apprenti*, La dispute, 270p.

Moreau G., 2005, « Jeunesse et travail : le paradoxe des apprentis », *Formation Emploi* n° 89, pp. 35-46

Moreau G., 2009, *Affiliations et désaffiliations aux métiers de la mécanique automobile*, CPC Documents n° 1

Mouy Ph., 1991, *Les apprentis en Isère. Etude sur les ruptures de contrat d'apprentissage*, Grenoble, IREPD, 49p.

Nivet B., 2010, « Petites entreprises et GRH : chronique d'un rendez-vous manqué », pp. 135-149, in, *Formation et innovation dans les petites entreprises*, Bentabet E.2010

Observatoire de l'ANFA, 2009a, *Etude attractivité, 1^{ème} interrogation mars 2005*, Juin, 116p

Observatoire de l'ANFA, 2009b, *Etude attractivité, 2^{ème} interrogation mars 2007*, Juin, 118p

Observatoire de l'ANFA, 2009c, *Etude attractivité, 3^{ème} interrogation mars 2008*, Juin, 104p

Observatoire de l'ANFA, 2010, *Etude attractivité, 4^{ème} interrogation mars 2009*, Juin, 89p

ONISEP, 2009, *Guide de l'apprentissage Rhône-Alpes 2009-2010*, Région Rhône-Alpes, 125p

OREF – BTP- Bretagne, 2009, *L'apprentissage dans le Bâtiment en Bretagne : analyse des causes de rupture des contrats*, 44p

OREF Alsace, 2005, *Les contrats d'apprentissage en Alsace 2004/2005*, 20p

OREFRA, 2001, *Les ruptures de contrat d'apprentissage en 1997 en Rhône-Alpes*, Avril, 10p

ORFQE, 1999, *Les ruptures des contrats d'apprentissage en Région Nord - Pas de Calais, année scolaire 97/98*, étude réalisée pour le service apprentissage de la DFIS, 66p

ORM PACA, 2004, « A la découverte du métier. De l'orientation à l'insertion professionnelle de 1000 apprentis en PACA ». *Collection Etudes* n°6. Novembre

Pasquier B., (2003), *Voyages dans l'apprentissage : chroniques 1965-2002*, L'Harmattan, 273p.

Périer P., 2008, « La scolarité inachevée. Sortie du collège et expérience subjective du pré-apprentissage », *Orientation scolaire et professionnelle (L')* vol. 37 – n° 2, pp. 241-265

Plumelle B., (éd.), 2004, « Décrochages et raccrochages scolaires », *Revue internationale d'éducation* n° 35, pp. 25-128

Rame S., Rame L., 1995, *La formation professionnelle par apprentissage. Etat des lieux et enjeux sociaux*. L'Harmattan, Collection « Logiques sociales », 293p

Rapport de la DRTEFP Pays de la Loire (1999), « Les causes des ruptures de contrat d'apprentissage dans la Région Pays de la Loire », *Emploi-travail* supplément n° 64, 18p

Rastaldo F., Amos J., Davaud C., 2009, *Les jeunes en formation professionnelle ; le devenir des jeunes abandonnant leur apprentissage*, tome 3 de la recherche, Service de la recherche en éducation, 84p.

Région II de France, 2005, *Notice d'information ; remontée des effectifs, modernisation du système d'échanges entre la région et les CFA d'apprentis en Ile de France*, Mai, 4p

Région Nord - Pas de Calais, 2009, *Cléa Nord - Pas de Calais, Gestion des aides aux employeurs d'apprentis*, Mai, 21p

Région Nord - Pas de Calais, 2006, *Guide de l'apprenti*, 15p.

Région Nord - Pas de Calais 2005 et 2006, *Répertoire des formations par apprentissage dans la région Nord - Pas de Calais*

Renault R., 2006, « Les ruptures des contrats d'apprentissage », *Analyses et documents économiques* n° 101-102, Avril, pp. 31-36

Renaut F., 2008, *Histoires de ruptures*, AIOA 41, 86p.

Réseau des Missions Locales et PAIO, *Charte Nationale Parcours 3*, 47p

- SAIA de Lille, 1999, *L'absentéisme des apprentis en centre de formation d'apprentis*, 23p.
- Sanchez R., 2006, « Rebond de l'apprentissage en 2004 », *Premières synthèses*, Dares, n° 05.2, Février, 4p.
- Sanchez R., 2007, « L'apprentissage en 2005 : une nouvelle hausse des entrées », *Premières synthèses*, Dares, Mars, 4p
- Sanchez R., 2009, « L'apprentissage en 2007 : la durée des contrats continue de baisser », *Premières synthèses*, Dares, n° 30.1, Juillet, 4 p
- Sanchez R., 2010, « L'apprentissage en 2008, Hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé », *Dares Analyse*, n°24, Avril, 7p
- Sanchez R., 2011a, « L'apprentissage en 2009, Baisse des entrées, hausse de la part du secteur tertiaire », *Dares Analyse*, n°10, Février, 7p
- Sanchez R., 2011b, « L'apprentissage en 2010 : des entrées presque au même niveau qu'en 2009, des contrats plus longs », *Dares Analyse*, n°89, Décembre
- Simon G., 2001, « L'apprentissage : nouveaux territoires, nouveaux usages », *Bref Céreq* n° 175, Mai, 4 p.
- Sollogoub M., Ulrich V. 1999, « Les jeunes en apprentissage ou en Lycée professionnel », *Economie et Statistique*, INSEE, n° 323, pp31-53.
- Stalder B., Schmid E., 2006, *Résiliation des contrats d'apprentissage leurs causes et leurs conséquences*, *Résultats du projet LEVA*, OSP, Suisse (langue allemande), 163p.
- Stankiewicz, 1005, « Choix de la formation et critères d'efficacité au travail : adaptabilité et financement de la formation générale par les entreprises », *Revue économique*, Vol 46, pp1311-1331
- TMO (Territoires, Marché, Opinions), 2005, *Rapport pour la DCASPL, relative au développement de l'apprentissage au sein des entreprises de 10 salariés et plus*, n° 4382, 101p
- Vialla A., 1997, « Apprentissage : ruptures, enchaînement de contrat et accès à l'emploi », *Note d'information DEP* n° 97.22, 4p
- Vinokur A., 1995, « Réflexions sur l'économie du diplôme », *Formation/Emploi*, n° 52, pp. 151-183

Vincens J., 2006, « Universités : un diplôme et un emploi pour chaque étudiant » ? *LIRHE*,
Note n°437, 65p

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	9
-------------------	---

I. ANALYSER LES CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : INTERETS ET DIFFICULTES TECHNIQUES 15

I.1. POURQUOI S'INTERESSER AUX CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ?	15
I.1.1. Les ruptures de contrat d'apprentissage sont marquées par des tendances structurelles	15
I.1.2. Pourquoi dépasser l'étude de la rupture et privilégier l'analyse des conséquences des ruptures ?.....	24
I.2. LES DIFFICULTES TECHNIQUES D'UNE ANALYSE DES CONSEQUENCES DES RUPTURES DES CONTRAT D'APPRENTISSAGE	32
I.2.1. Les principales caractéristiques du système actuel d'information sur l'apprentissage	33
I.2.2. Limites et difficultés techniques d'une connaissance approfondie de l'apprentissage	36
I.2.3. Evolutions du système d'information sur l'apprentissage et préconisations	43

II. LES CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT SUR LES TRAJECTOIRES DES JEUNES 57

II.1. LES PARCOURS D'INSERTION DES JEUNES « ROMPANTS » SELON « GENERATION 2004 »	59
II.1.1. Méthodologie d'analyse.....	59
II.1.2. Les trajectoires d'insertion.....	60
II.1.3. L'effet de la rupture sur la trajectoire des « rompants »	69
II.2. LES ENSEIGNEMENTS ISSUS D'AUTRES ETUDES SUR LES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE	74
II.2.1. On peut rompre un contrat d'apprentissage sans rompre avec la formation	76
II.2.2. Néanmoins, la première rupture semble fragiliser les autres contrats	77
II.2.3. Le processus d'insertion est ralenti par plusieurs étapes souvent marquées par la précarité	77
II.2.4. Mais, la rupture de contrat ne semble pas nécessairement porter préjudice à la qualité de l'insertion.....	79
II.2.5. L'emploi est différent et moins souvent en relation avec la formation reçue	80
II.2.6. Eléments de conclusion.....	80
II.3. RUPTURES ET CONSEQUENCES DES RUPTURES : FAITS ET PAROLES D'APPRENTIS.....	81
II.3.1. Méthodologie d'analyse.....	82
II.3.2. Témoignages des apprentis.....	83

III. LES CONSEQUENCES DES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE SUR LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DES ENTREPRISES 97

III.1. DANS CERTAINES ENTREPRISES, LES RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE NE MODIFIENT PAS LES PRATIQUES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	100
III.1.1. L'apprentissage : un effet d'aubaine.....	100
III.1.2. La rupture : événement de gestion de main d'œuvre sans conséquence	103

III.2. FACE AUX RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, DES ENTREPRISES REDEFINISSENT LEURS PRATIQUES	106
III.2.1. <i>Un risque de renoncement à l'usage du contrat d'apprentissage</i>	106
III.2.2. <i>Des évolutions dans les pratiques de gestion des ressources humaines</i>	108
IV. LES POLITIQUES PUBLIQUES FACE AUX RUPTURES DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE : MESURES ET ACTIONS	135
IV.1. MOBILISATION RENFORCEE DES POLITIQUES PUBLIQUES	136
IV.1.1. <i>Les pouvoirs publics délaissent la problématique des conséquences des ruptures et se focalisent sur la rupture des contrats</i>	136
IV.1.2. <i>Les principes d'une action efficace contre les ruptures de contrat d'apprentissage et leurs conséquences</i>	142
IV.1.3. <i>Les « effets levier » à développer</i>	143
IV.1.4. <i>Des dispositifs expérimentaux exemplaires</i>	162
IV.2. REGARDS CROISES ENTRE LE CADRE LEGAL DE L'APPRENTISSAGE ET LES POINTS D'APPUI DES POLITIQUES D'ACCOMPAGNEMENT DES RUPTURES DE CONTRAT	167
IV.2.1. <i>Ouverture de l'apprentissage à un public plus large et diversification des parcours de formation</i> 168	
IV.2.2. <i>Développement de l'offre potentielle de contrat d'apprentissage et renforcement de la qualité de la formation en entreprise</i>	172
IV.2.3. <i>Mise en relation de l'offre et de la demande de contrat d'apprentissage dans un cadre sécurisé ?</i>	177
 CONCLUSION	 182
 LISTE DES ANNEXES	 193