



LES CAUSES D'ABSENTEISME ET DE RUPTURES DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN MARTINIQUE

Rapport final

Cnasea

Janvier 2008

Vos contacts

Monsieur Jean JACQUES-GUSTAVE Délégué régional du Cnasea de Martinique
N° Tel : 0596 50 90 38 jean.jacques-gustave@cnasea.fr

Monsieur Marc JOSEPH-MATHURIN, Chef du service formation professionnelle et emploi
N° Tel : 0596 50 90 35 marc.joseph-mathurin@cnasea.fr

CNASEA Martinique – janvier 2008



SOMMAIRE

■ INTRODUCTION	1
1. PRESENTATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET METHODOLOGIE GENERALE	3
1.1. Caractéristiques générales du contrat d'apprentissage	3
1.1.1. Les acteurs et les enjeux	3
1.1.2. Le financement de la formation de l'apprenti.....	4
1.1.3. La gestion de l'apprentissage	4
1.1.4. La rupture du contrat.....	5
1.2. Méthodologie générale	5
2. ENQUETE ET ANALYSE DE L'ABSENTEISME	7
2.1. Le cadre de l'enquête sur l'absentéisme	7
2.1.1. Définition de l'absentéisme	7
2.1.2. Effectif des CFA.....	8
2.1.3. L'absentéisme observé dans les CFA.....	9
2.2 Les résultats et l'analyse de l'enquête sur l'absentéisme	10
2.2.1 Absence régulière et absence occasionnelle	10
2.2.2 Les critères généraux déterminant l'absentéisme	11
2.2.3. Les critères spécifiques aux CFA.....	17
2.4. Les motifs invoqués par les apprentis.....	19
2.4.1. Les principaux motifs invoqués pour les absences en CFA.....	19
2.4.2. Les principaux motifs invoqués pour les absences en entreprise.....	20
3. ENQUETE ET ANALYSE DES RUPTURES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE	21
3.1 Cadre de l'enquête sur la rupture	21
3.1.1. Définition de la rupture.....	21
3.1.2 Effectif des ruptures en CFA.....	21
3.2 Les résultats et l'analyse de l'enquête sur la rupture : Les apprentis	23
3.2.1. Les critères généraux des apprentis en rupture.....	23
3.2.2. Le moment de la rupture	26
3.2.3. L'entreprise et la rupture.....	27
3.2.4. Les motifs de la rupture exprimés par les apprentis	29
3.3. Les résultats et l'analyse de l'enquête sur la rupture : Les maîtres d'apprentissage	31
3.3.1. Critères généraux des MA	31
3.3.2. Niveau de satisfaction des MA	33
3.3.3. Moment de la rupture	34
3.3.4. Les motifs de rupture exprimés par les MA.....	35
4. PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS.....	37
4.1. Propositions et recommandations pour lutter contre l'absentéisme	37

4.1.1. Les propositions d'amélioration exprimées par l'apprenti.....	37
4.1.2. Nos propositions et recommandations pour lutter contre l'absentéisme	38
4.2. Propositions et recommandations pour limiter le nombre de ruptures de contrat.....	40
4.2.1. Propositions d'amélioration exprimées par les apprentis	40
4.2.2. Propositions d'amélioration exprimées par les maîtres d'apprentissage	41
4.2.3. Nos propositions et recommandations pour limiter le nombre de ruptures.....	42
4.3 Propositions et recommandations pouvant interférer sur les deux sujets	44
4.3.1 Une animation « transverse » du dispositif.....	44
4.3.2 Mise en place de stages préparatoires à l'apprentissage	44
CONCLUSIONS.....	46



INTRODUCTION

Au cours des assises de l'apprentissage des 12 et 13 mai 2006 organisées par l'AGEFMA, un constat s'est imposé : l'apprentissage en Martinique semble confronté à des taux relativement élevés d'absentéisme et de rupture de contrats des apprentis.

Tous les CFA de Martinique sont concernés par ce phénomène de manque d'assiduité et de ruptures de contrats. En France, le taux de rupture est d'environ 25% et l'absentéisme est également fréquent.

Pour la Martinique, différentes causes ont été évoquées tant au niveau de l'absentéisme qu'au niveau des ruptures des contrats.

- Concernant l'absentéisme, certains jeunes ont l'impression de perdre leur temps au Centre de Formation des Apprentis ; des jeunes souvent immatures développent un rapport difficile à l'autorité, d'autres choisissent l'apprentissage par défaut ou encore éprouvent de réelles difficultés à se déplacer et à se loger.
 - S'agissant des ruptures de contrats, les causes principales sont liées au manque de motivation, à un absentéisme répété et injustifié au CFA, à des problèmes relationnels avec les référents ou à une aptitude défailante aux métiers.

Ce constat a conduit le Conseil Régional de la Martinique et l'Etat à conclure en 2006 un contrat d'objectif et de moyen (COM) sur 5 ans avec la Direction du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Ce contrat a pour finalité de mobiliser tous les acteurs de l'apprentissage en vue de relancer la dynamique de l'apprentissage en Martinique.

Au-delà de ce COM, il devenait impératif de réaliser une évaluation des deux phénomènes pour éprouver les constats. En effet, quelle que soit leur fréquence, les ruptures de contrat et l'absentéisme donnent une image négative de la formation en apprentissage et sont préjudiciables autant pour les jeunes (démotivation, abandon...) que pour l'entreprise (manque de main d'œuvre, désorganisation, difficulté à transmettre leur savoir-faire).

Sur cette base, la présente étude vise à :

- Identifier précisément quels sont les taux de rupture de contrats et d'absentéisme en Martinique
- Comprendre les raisons de ces absences et de ces ruptures prématurées des contrats d'apprentissage, et cela à partir d'une

- enquête auprès des apprentis et des maîtres d'apprentissage
- Identifier enfin les actions à mettre en œuvre pour réduire les ruptures de contrat et l'absentéisme dans les CFA et en entreprise.

Le rapport s'organise comme suit :

- ❖ Présentation du contrat d'apprentissage et méthodologie générale
- ❖ Enquête et analyse de l'absentéisme
- ❖ Enquête et analyse des ruptures de contrats
- ❖ Propositions et recommandations

1. PRESENTATION DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET METHODOLOGIE GENERALE

1.1. Caractéristiques générales du contrat d'apprentissage

1.1.1. Les acteurs et les enjeux

L'apprentissage a été à l'origine du principe de l'alternance. L'enseignement théorique se fait au Centre de Formation des Apprentis et l'enseignement du métier se déroule chez l'employeur.

Le contrat d'apprentissage, contrat de travail écrit à durée déterminée, prévoit, en contrepartie des engagements de l'apprenti, une rétribution financière fixée par les textes. Il est signé entre une entreprise et un étudiant, qui accède au statut d'apprenti, pour une durée déterminée par la longueur du cycle de formation poursuivi (entre 1 à 3 ans environ).

Cette durée peut être modulée selon les acquis académiques et professionnels de l'apprenti reconnus par le CFA et l'entreprise et conformément au règlement des études. Le contrat d'apprentissage débute :

- au plus tôt 3 mois avant le début du cycle de formation au CFA,
- au plus tard 3 mois après.

Une convention dite tripartite fixe le cadre de référence de l'apprentissage. Elle s'impose aux parties prenantes (apprenti, CFA, entreprise) en précisant leurs droits et devoirs. Elle favorise le positionnement et les prises de décision des différents acteurs en rassemblant les éléments essentiels à la réussite des engagements contractés.

Le contrat d'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans avec la possibilité de dérogation pour les moins de 16 ans et les plus de 25 ans. Aucun diplôme n'est exigé pour effectuer un contrat d'apprentissage mais le jeune doit être reconnu apte à l'exercice du métier lors la visite médicale d'embauche.

La durée du contrat peut être soumise à certaines modifications si l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé. Dans ce cas, le jeune peut bénéficier d'une prolongation de la limite d'âge, jusqu'à 26 ans et plus avec l'obtention d'une dérogation.

La fonction de maître d'apprentissage peut être exercée par le chef d'entreprise ou par l'un des salariés de l'entreprise. Il doit posséder un titre ou un diplôme au moins égal à celui préparé ainsi que 3 ans d'expérience professionnelle en rapport avec la qualification visée par ce diplôme ou ce titre. Sinon, il doit posséder une expérience professionnelle de 5 ans en relation avec la qualification préparée par le jeune et un niveau minimal de qualification déterminé par le comité départemental de l'emploi.

1.1.2. Le financement de la formation de l'apprenti

Le financement de la formation de l'apprenti est assuré pour tout ou partie par une subvention versée par l'entreprise au CFA.

L'entreprise peut choisir de financer ses dépenses de formation sur la taxe d'apprentissage conformément à la réglementation en vigueur. L'entreprise est tenue de respecter un salaire minimum assis sur le SMIC ou le minimum de la convention collective. Elle peut gratifier ponctuellement l'apprenti en fonction de sa performance.

L'apprenti perçoit un salaire fixé par la législation.

1.1.3. La gestion de l'apprentissage

L'apprenti, salarié de l'entreprise, est soumis aux mêmes droits et obligations que tout employé. Il doit obtenir l'accord de son employeur pour s'absenter et suivre ses heures d'enseignement, ses travaux pédagogiques, et participer à ses examens. L'apprenti est tenu de rejoindre son poste en entreprise durant les vacances scolaires, il est sous la responsabilité du chef d'entreprise.

1.1.4. La rupture du contrat

Il n'est pas envisagé de **rupture** du contrat d'apprentissage en dehors de la période d'essai¹ conformément aux règles du droit du travail.

En tant que CDD, il doit être rompu sur accord exprès des deux parties (courrier signé par l'employeur et le jeune) ou sur décision du conseil des Prud'hommes. Cependant, lorsque les conditions ont évolué et rendent impossible la poursuite du contrat, une rupture à l'amiable peut être envisagée après accord du CFA. De même, lorsque les objectifs de formation ont été atteints (réussite aux examens et périodes en entreprise exécutées), une rupture anticipée à l'amiable après accord du CFA est possible.

1.2. Méthodologie générale

Pour étudier l'absentéisme et les ruptures de contrat en CFA, l'approche méthodologique principale retenue est l'enquête téléphonique. Par conséquent, toutes les phases traditionnelles de l'enquête ont été suivies afin que l'analyse des données qualitatives soit pertinente.

Les trois questionnaires² ont été testés, corrigés et les modalités de mise en œuvre ajustées pour permettre un traitement informatique satisfaisant des informations.

L'enquête sur l'absentéisme a précédé celle sur la rupture pour faciliter les réajustements éventuels de l'exploration des causes de rupture. Il a été mis en place un questionnaire sur l'absentéisme à destination des apprentis et deux questionnaires sur la rupture à destination des maîtres d'apprentissage et des apprentis.

Les questionnaires ont été administrés par voie téléphonique uniquement à partir des listes communiquées par l'AGEFMA. La durée du questionnement a varié de 6 à 8 minutes environ.

Pour l'échantillonnage, la méthode de tirage aléatoire a été appliquée. Elle respecte la répartition des effectifs par CFA, même si la représentation de la population est moins stricte que dans le cadre de la méthode des quotas.

¹ Période d'essai : 2 mois, pendant lesquels l'employeur ou l'apprenti peuvent rompre le contrat sans motif ni préavis.

² Les questionnaires sont présentés en annexe.

Quelques repères sur l'étude

	<i>Population totale</i>	<i>Echantillon</i>	<i>Réponses</i>		<i>Rejets</i>		<i>Injoignables</i>	
Absentéisme	2066	502	313	62%	27	5%	162	32%
Ruptures								
- Apprentis	410	303	106	35%	6	2%	191	63%
- Maîtres d'apprentissage	343	276	130	47%	92	33%	54	20%
	S/TOTAL	579	236	41%	98	17%	245	42%
	TOTAL	1081	549	51%	125	12%	407	38%

Les différents questionnaires permettent de considérer la trajectoire du jeune, la fréquence et le lieu de ses absences, les raisons de l'absence en CFA et en entreprise, les raisons de la rupture ou l'opinion personnelle du jeune sur les points à améliorer.

Les réponses qualitatives fournissent de précieuses informations, qui une fois traitées, autorisent une meilleure compréhension des phénomènes et une recherche opérationnelle de solutions.

Les propositions et les recommandations énoncées dans ce rapport se fondent sur les données d'enquête, les données quantitatives fournies par les CFA eux-mêmes, les entretiens et toute la documentation disponible sur le thème de l'absentéisme et de la rupture.

2. ENQUETE ET ANALYSE DE L'ABSENTEISME

2.1. Le cadre de l'enquête sur l'absentéisme

L'absentéisme concerne tous les secteurs d'activité. En Martinique, ce phénomène a tendance à s'amplifier et met à terme en péril le développement de la pédagogie par l'apprentissage.

Certaines entreprises déçues par le comportement des jeunes en contrat d'apprentissage projettent de ne plus réitérer l'expérience. Pourtant, ce mode de formation professionnelle reste l'un des plus efficaces, lorsqu'il est appliqué dans des conditions acceptables.

2.1.1. Définition de l'absentéisme

L'absentéisme est le fait d'être fréquemment absent d'un lieu, notamment du lieu de travail et de ne pas participer à une activité.

On distingue deux types d'absence :

- L'absence pour motifs recevables couramment appelée l'absence justifiée
- L'absence pour motifs irrecevables appelée également l'absence non justifiée

L'absence est justifiée quand elle est liée aux congés ou quand elle est prévue par la convention collective du code du travail : congés pour événements familiaux, examens médicaux, maladie ou accident de travail sur présentation d'un arrêt de travail, convocation par l'administration ou absences pour sanctions disciplinaires.

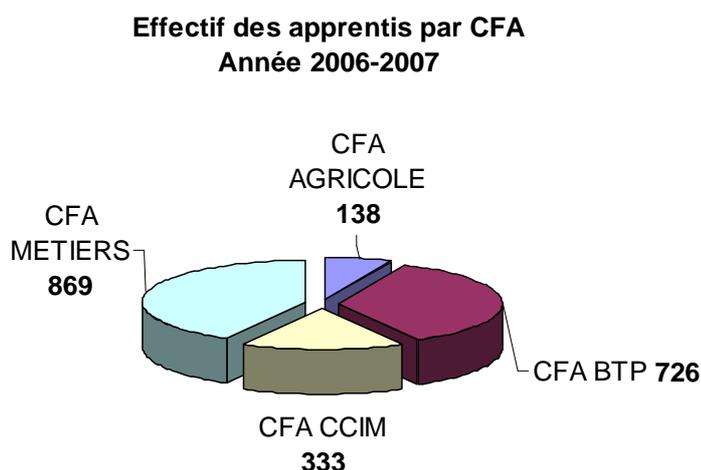
L'absence non justifiée concerne tout autre motif et toute absence non régularisée par la présentation d'un document officiel.

L'absence de manière générale concerne tous les apprentis, mais il est nécessaire d'observer les différentes catégories d'absence pour affiner les analyses. En effet, les absences non justifiées ne concernent pas tous les apprentis. Lorsqu'elles sont fréquentes, elles pénalisent l'apprenti par la résiliation du contrat au-delà d'un nombre d'heures d'absence, par des difficultés à suivre le rythme en CFA) mais aussi le chef d'entreprise (pas de versement de prime à l'emploi).

L'apprenti en contrat d'apprentissage a un nombre d'heures obligatoires à effectuer à la fois en CFA et en entreprise. Le versement de certaines aides aux entreprises est conditionné par le nombre d'absences de l'apprenti, celui-ci ne devant pas excéder un pourcentage du volume horaire annuel de formation. C'est le cas de la prime à l'emploi qui ne sera pas versée, lorsque le nombre d'heures d'absence pour motif irrecevables est supérieur à 10% du volume horaire annuel.

2.1.2. Effectif des CFA

D'après les fichiers de l'AGEFMA et l'OREF, l'effectif total des jeunes inscrits pour l'année 2006-2007 tous CFA confondus, a été de 2066 apprentis. Ces derniers se répartissent sur quatre CFA.



Les effectifs se répartissent comme suit :

- CFA Métiers 869 soit 42%
- CFA BTP 726 soit 35%
- CFA CCIM 333 soit 16%
- CFA Agricole 138 soit 7%

2.1.3. L'absentéisme observé dans les CFA

Les taux d'absentéisme observé dans les CFA ont été calculés à partir des données fournies par les CFA pour l'année 2005-2006. Trois types de taux ont été calculés par CFA :

- ❖ Le **taux d'absentéisme justifié** à partir du nombre d'heures d'absence jugées recevables
- ❖ Le **taux d'absentéisme non justifié** à partir du nombre d'heures d'absence que les apprentis n'ont pas justifié
- ❖ Le **taux d'absentéisme global** qui prend en compte l'ensemble des absences justifiées ou non

Taux d'absentéisme par CFA (2005-2006)³

	CFA Métiers	CFA Agricole	CFA CCIM
Nombre d'heures d'absence justifiée (AJ)	59 423	ND	12 456
Nombre d'heures d'absence non justifiée (ANJ)	66 357	ND	27 321
Nombre d'heures d'absence en CFA (A = AJ+ANJ)	125 780	6 347	39 778
Nombre d'heures de formation globale (HFG)	476 100	53 614	214 846
Taux d'absentéisme justifié (AJ/HFG)	12,5%	-	6%
Taux d'absentéisme non justifié (ANJ/HFG)	13,9%	-	13%
Taux d'absentéisme global ((AJ+ANJ)/HFG)	26,4%	11,80%	19%

Source : CFA de Martinique

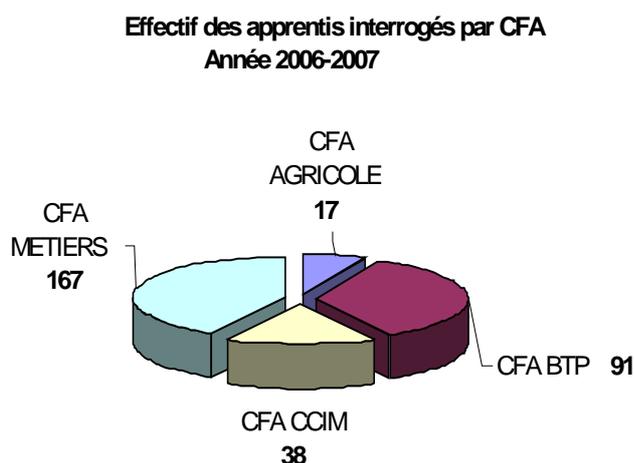
³ Le CFA BTP a fourni des chiffres dont l'interprétation s'avérait incertaine en raison d'un problème interne de logiciel du CFA. C'est pourquoi le tableau ne reprend les données que des trois autres CFA.

2.2 Les résultats et l'analyse de l'enquête sur l'absentéisme

2.2.1 Absence régulière et absence occasionnelle

- L'enquête a concerné un échantillon de 502 apprentis, soit **24%** de l'effectif total.
- 313 ont répondu au questionnaire favorablement, soit **62%**.
- 270 apprentis affirment être concernés par les absences, soit **82%**.

Ceci témoigne de l'enjeu important du sujet traité par cette étude Les absences régulières ont été distinguées des absences occasionnelles tout en tenant compte des critères d'interrogations et d'investigations.



Dans la population des apprentis ayant répondu au questionnaire :

- 5 % appartiennent au CFA agricole,
- 12 % au CFA CCIM,
- 29 % au CFA BTP,
- 53 % au CFA Métiers.

Remarque : Les résultats de l'enquête que nous analyserons ne déterminent en aucun cas des taux d'absentéisme. Ils permettent cependant d'identifier la population des apprentis, son comportement et également d'interpréter tous les critères pouvant expliquer et motiver l'absentéisme.

Pour l'interprétation, le critère qui sera privilégié est celui de la périodicité de l'absentéisme, car c'est celui qui permet de mieux prendre en compte la réalité de l'absentéisme. La notion d'absence régulière se rapproche de celle d'absence injustifiée dans la mesure où il est difficile de justifier ce type d'absence bien que certains apprentis peuvent souffrir de maladies récurrentes. L'absentéisme occasionnel, donc peu fréquent recoupe une **multiplicité de réalités quotidiennes**. Il tend donc à amplifier le phénomène d'absentéisme.

L'une des évidences de l'enquête sur l'absentéisme est que l'absence régulière n'est pas très élevée, contrairement à l'absence occasionnelle. Le calcul des taux d'absentéisme observés en CFA montre que le phénomène est certes sérieux, mais d'une moindre ampleur que les analyses non statistiques ne le laissaient supposer.

2.2.2 Les critères généraux déterminant l'absentéisme

L'enquête révèle que taux d'absence régulière tous CFA confondus est de 9 %. Ce résultat appréciable peut être retenu comme indicateur de la situation de l'absentéisme dans l'apprentissage en Martinique. Il est possible de le décliner par CFA. Ainsi, les CFA les plus touchés par l'absentéisme régulier sont :

Taux d'absence régulière	
CFA métiers	11%
CFA BTP	9%
CFA agricole	6%
CFA CCIM	5%

Le sexe et l'âge

Les tranches d'âge les plus concernées par l'absentéisme sont principalement les 16-18 ans et les 19-21 ans. **Plus on est jeune apprenti, et plus le manque d'assiduité est important.**

Taux d'absentéisme par âge

	Absence régulière	Absence occasionnelle
16 à 18 ans	16%	64%
19 à 21 ans	9%	80%
22 à 25 ans	4%	83%
+ 25 ans	0%	92%

Taux d'absentéisme par sexe

	Absence régulière	Absence occasionnelle
Femme	7%	82%
Homme	11%	75%

L'absence occasionnelle est plus importante chez les femmes (82 %).

L'absence régulière des hommes est en revanche plus élevée (11 %).

Les motifs d'absence des femmes sont principalement des raisons familiales (enfant malade ou autre), raisons de santé. Ce sont en général des absences ponctuelles et urgentes à la fois.

L'année d'étude et le niveau de formation

En première année d'étude, l'absence est plus élevée. Elle représente 16% contre 9% en deuxième année. Il semble que **plus les apprentis avancent dans leur formation et moins ils ont tendance à s'absenter**. Ce sont les deux premières années qui sont les plus difficiles. Cela peut s'expliquer par l'inexpérience des jeunes du monde de l'alternance et de leur besoin de temps d'adaptation à ce nouveau statut bivalent : apprentissage et emploi.

Taux d'absence par année d'étude

	Absence régulière	Absence occasionnelle
Année 1	16%	66%
Année 2	9%	76%
Année 3	0%	100%

Lorsque Le jeune acquiert de l'expérience, il croit en maturité et devient également plus responsable. Les conséquences directes font qu'il s'implique davantage dans ce qu'il entreprend d'où le sentiment d'être utile et de moins avoir envie de s'absenter.

La maturité va de pair avec le niveau de formation : dans les niveaux les plus bas, les jeunes sont moins âgés, et quand ils sont plus âgés, certains sont dans des situations qui ne facilitent pas la prise de responsabilité.

Taux d'absence par niveau de formation

Niveaux de formation	Absence régulière	Absence occasionnelle
VI Fin de la scolarité obligatoire	13%	72%
V CAP/BEP	8%	80%
IV BP, BAC PRO, BM, BTN, BAC	6%	82%
III DEUG, BTS, DUT, DEUST	0%	100%

II Licence, Maîtrise, DECF	0%	67%
Autre CFG Certificat de Formation Générale	0%	100%

Les absences les plus régulières se trouvent chez les apprentis préparant un diplôme de niveau V et VI

Les niveaux de formation V et VI regroupent des jeunes possédant un niveau CAP/BEP et issus du collège, en fin de scolarité obligatoire. Le plus souvent, ils sont en échec scolaire et cherchent à se réorienter par l'apprentissage. En outre, les parents ne veulent pas qu'ils restent inactifs (apprentissage par défaut, peur de la drogue, des mauvaises fréquentations, de la violence...). Pour la famille, la possibilité d'avoir un salaire n'est pas négligeable.

L'existence et le nombre de rupture de contrats

Les apprentis ayant déjà interrompu un contrat d'apprentissage sont les plus absents, leur taux d'absence régulière étant de 16 %. Pour ceux n'ayant jamais interrompu de contrats, le taux d'absence régulière est de 6 %.

Taux d'absence en fonction de l'interruption précédente d'un contrat d'apprentissage

	Absence régulière	Absence occasionnelle
Ayant déjà interrompu un contrat	16%	72%
N'ayant jamais interrompu de contrat	6%	79%

Le nombre de ruptures influence également l'assiduité des jeunes en apprentissage. **Les jeunes ayant eu une ou deux ruptures au préalable ont plus tendance à s'absenter.**

16% sont absents lorsqu'il y a déjà eu une rupture.

25 % sont absents lorsqu'il y a déjà eu deux ruptures. A partir du moment où il y a rupture, cela est révélateur de la présence d'un problème quelconque (choix de formation, manque d'organisation, relation à l'autorité, problème relationnel).

Taux d'absence en fonction du nombre d'interruptions de contrat

	Absence régulière	Absence occasionnelle
2 interruptions	25%	62%
1 interruption	16%	73%
Aucune interruption	6%	79%
3 interruptions	0%	100%

L'effectif de l'entreprise d'accueil

Il est difficile d'établir une relation entre l'absentéisme et l'effectif de l'entreprise. Les absences les plus fréquentes en entreprise concernent à la fois les entreprises de plus de 20 salariés (11 %) et les petites entreprises de moins de 10 salariés (9 %).

Taux d'absence en fonction de l'effectif de l'entreprise d'accueil

	Absence régulière	Absence occasionnelle
Aucun	25%	75%
plus de 20	11%	73%
moins de 10	9%	76%
entre 10 et 20	5%	85%

La taille de l'entreprise joue cependant un rôle prédominant dans le déroulement de l'apprentissage du jeune. Les rapports et échanges avec le maître d'apprentissage et les autres salariés sont différents. Toutefois, la motivation de l'apprenti et sa capacité d'intégration quelle que soit la taille de l'entreprise sont des paramètres importants. L'intégration du jeune dépend de l'investissement de chacun des acteurs pour que tout se passe dans les meilleures conditions. Par contre, la motivation du jeune apprenti lui-même est également déterminante. S'il est motivé, il mettra tout en œuvre pour réussir et atteindre ses objectifs. Dans le cas contraire, il faut un élément déclencheur qui suscite son intérêt pour la formation.

Le lieu : CFA ou entreprise

L'enquête révèle qu'en CFA 5 % des apprentis sont absents régulièrement. En entreprise, l'absentéisme régulier est de 4 %.

Absence en fonction du lieu

	Absence régulière	Absence occasionnelle
CFA	5%	29%
Les deux	4%	40%
Entreprise	0.3%	7%
Non précisé	0%	0%

Les absences sont donc plus importantes dans les CFA que dans les entreprises. On peut penser que les apprentis préfèrent être sur le terrain, les cours théoriques leur rappelant trop le système scolaire. Une raison plus fondamentale se trouve dans les retenues de salaires, en cas d'absence non justifiées. Ils feraient donc preuve de plus d'assiduité en entreprise car de leur présence dépend le salaire.

2.2.3. Les critères spécifiques aux CFA

Certains déterminants sont propres aux CFA et ont trait aux matières enseignées, aux horaires et aux jours.

La matière enseignée

Les absences peuvent renseigner sur un désintérêt ou un « désamour » de la matière enseignée.

Les absences régulières liées aux enseignements généraux sont plus nombreuses (4 %) qu'en enseignement professionnel (1 %). L'enseignement théorique paraît moins attractif. Cette différence est encore plus marquée quand on considère les absences occasionnelles (22 % contre 10 %).

Absences par matière en CFA

	Absence régulière	Absence occasionnelle
Les deux	4%	39%
Matières générales	4%	22%
Enseignements professionnels	1%	10%
Non précisé	0.6%	6%

Ce comportement peut s'expliquer par le fait que les apprentis s'intéressent davantage aux choses pratiques, aux techniques et aux compétences professionnelles qu'à la partie théorique qui leur paraît secondaire voire inutile. Par ailleurs, certains apprentis semblent se plaindre également de la pédagogie des enseignants et parfois même de l'absence de ceux-ci.

Les horaires en CFA

Si les apprentis semblent relativement indifférents au moment de la journée pour s'absenter (régulièrement et occasionnellement), la fin de la journée reste la période de prédilection pour l'absence en particulier

régulière.

S'agissant des absences régulières, 5 % des apprentis sont absents à n'importe quel moment de la journée, tandis que 3 % des apprentis sont absents plutôt en fin de journée, contre seulement 0,6 % en début de journée.

Absence en fonction de l'horaire en CFA

	Absence régulière	Absence occasionnelle
Indifféremment	5%	41%
Fin de journée	3%	15%
Début de journée	0.6%	14%
Non précisé	0.3%	6%

Le jour de la semaine en CFA

L'absence pourrait également dépendre du jour de formation. Après enquête, il n'en est rien, **les absences se font n'importe quel jour de la semaine.**

Une analyse plus fine montre que pour les absents réguliers, peu importe le jour, **les apprentis s'absentent dès qu'ils en ressentent le besoin.** Pour les absents occasionnels, le mercredi et dans une moindre mesure le lundi apparaissent comme des jours où l'on s'absente un peu plus.

Absence en fonction du jour en CFA		
	Absence régulière	Absence occasionnelle
N'importe quel jour	7%	49%
Lundi Mardi Mercredi	0.6%	7%
		6%
		8%
Jeudi Vendredi	0.3%	4%
		5%
Samedi	0%	0%

2.4. Les motifs invoqués par les apprentis

2.4.1. Les principaux motifs invoqués pour les absences en CFA

Les motifs mentionnés par les apprentis ont été classés en fonction de la fréquence de la réponse, pour distinguer les principaux des secondaires.

Motifs principaux

- ❖ Raisons de santé
- ❖ Difficultés liées au moyen de transport
- ❖ Besoin de se reposer
- ❖ Perte de temps en cours

Motifs secondaires

- ❖ Démarches administratives
- ❖ Réquisition par le chef d'entreprise pour combler le manque d'effectif (en période de fête)
- ❖ Cours théoriques inintéressants
- ❖ Trop de cours théoriques
- ❖ Non participation à des cours pour lesquels ils sont sensés en être dispensés

2.4.2. Les principaux motifs invoqués pour les absences en entreprise

Seuls quatre motifs ont été invoqués (de manière significative) par les apprentis pour expliquer leurs absences en entreprise.

Motifs principaux

- ❖ Raisons de santé
- ❖ Pas de moyen de transport

Motifs secondaires

- ❖ Pas assez d'encadrement de la part du maître d'apprentissage
- ❖ Mécontentement avec l'employeur ou les autres salariés

3. ENQUETE ET ANALYSE DES RUPTURES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

3.1 Cadre de l'enquête sur la rupture

La rupture des contrats d'apprentissage est l'une des conséquences directes d'un fort absentéisme en centre de formation. Cependant d'autres causes conduisent les apprentis à rompre leur contrat d'apprentissage. Cette étude sur l'apprentissage nous permet de mieux identifier les autres motifs liés à la rupture des contrats.

Comme pour l'absentéisme, un jeune qui a connu au préalable une première rupture a de fortes chances de se retrouver en situation de rupture à nouveau.

Le problème qui se pose c'est qu'au delà de la rupture en formation, le jeune apprenti peut se retrouver en rupture de tout : rupture sociale, rupture familiale. L'avenir professionnel de ces jeunes est souvent sombre car ils n'ont pas les qualifications ou les compétences professionnelles suffisantes pour prétendre à un emploi stable.

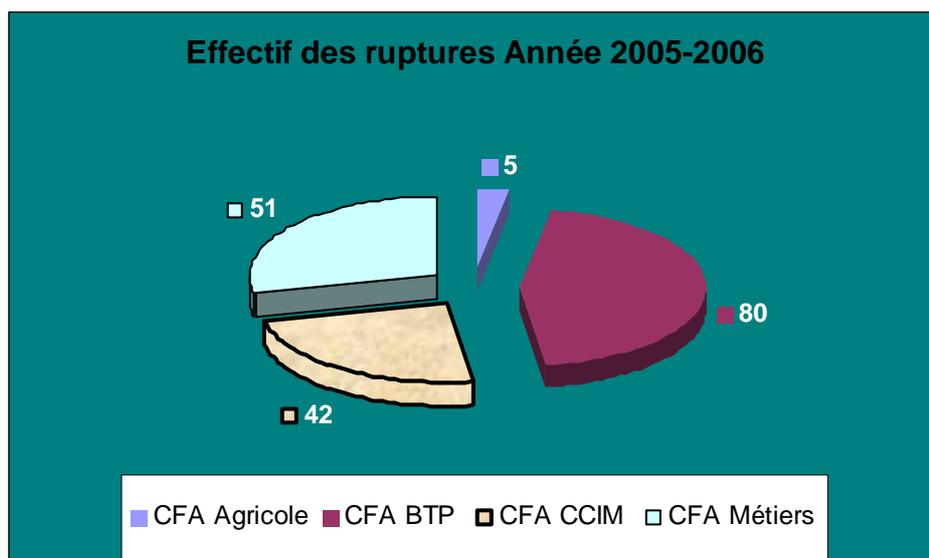
3.1.1. Définition de la rupture

La rupture du contrat d'apprentissage est le résultat d'un processus qui aboutit à la résiliation du contrat de formation par l'une ou l'autre des parties c'est-à-dire de l'apprenti ou de l'employeur. Même si la rupture est un événement soudain, elle intervient suite à l'accumulation de plusieurs facteurs, en particulier après la dégradation des conditions d'apprentissage (malaise, absentéisme, démotivation, avertissements des formateurs, etc.).

3.1.2 Effectif des ruptures en CFA

D'après les chiffres fournis par l'AGEFMA, le nombre de ruptures enregistrées pour l'année 2005-2006 était de 178 tous CFA confondus. Par conséquent, le taux global des ruptures de contrats pour l'année scolaire 2005-2006 est de près de **9%**.

Les ruptures par CFA pour l'année 2005-2006 :



Taux de rupture Année 2005-2006

CFA	Nombre de ruptures	Effectif	Taux de rupture
CFA Agricole	5	122	4,1%
CFA BTP	80	657	12,2%
CFA CCIM	42	333*	12,6%
CFA Métiers	51	932	5,5%

* Pour le CFA CCIM, l'effectif est celui de l'année 2006-2007
Source : Agefma et CFA

3.2 Les résultats et l'analyse de l'enquête sur la rupture : Les apprentis

L'enquête concernant la rupture s'est déroulée en deux phases. Il s'agissait d'interroger à la fois les apprentis ayant rompu leur contrat et les maîtres d'apprentissage concernés par une rupture de contrat d'apprentissage. Le total des deux publics interrogés est de 579, soit 303 apprentis et 276 maîtres d'apprentissage.

106 apprentis et 130 maîtres d'apprentissage ont répondu au questionnaire. Les fichiers fournis identifient les apprentis ayant subi une rupture entre 2003 et 2006. Aussi, à l'instar de l'enquête sur l'absentéisme, les résultats de l'enquête sur les ruptures ne permettent pas de calculer un taux de rupture annuel. Seules les données fournies par les organismes de formation autorisent de telles statistiques. L'enquête au contraire permet en fonction de plusieurs critères de mieux appréhender les caractéristiques et les causes de la rupture en Martinique.

La population des 106 apprentis interrogés sur la rupture des contrats se répartit quantitativement sur les quatre CFA de la manière suivante : 52 % au CFA BTP, 26 % au CFA Métiers, 21 % au CFA CCIM, 1 % au CFA Agricole.

Pour éviter les confusions entre la population des apprentis en général et celle des apprentis ayant connu une rupture de contrat, nous utiliserons pour cette dernière, les lettres AR pour « Apprentis ayant connu une rupture ».

3.2.1. Les critères généraux des apprentis en rupture

Rupture et âge

La population interrogée est composée de 64 % d'hommes et de 36 % de femmes. L'enquête ne permet pas de dire si les hommes ont une propension plus forte à la rupture que les femmes, même si les résultats

de l'enquête sur l'absentéisme ont montré que les hommes étaient les plus touchés par le manque d'assiduité.

S'agissant de l'âge, plus de 92 % des interrogés ont entre 19 et 25 ans. Les plus forts taux de ruptures sont observés dans les deux tranches d'âge : 19-21 ans (40 %) et 22-25 ans (52 %).

Niveau de formation pendant la rupture

Majoritairement, ce sont les apprentis AR possédant un niveau de formation très bas qui sont les plus concernés. Deux groupes principaux se détachent de la population. Ceux qui ont un niveau V (43 %) provenant d'un CAP ou d'un BEP, et ceux issus du niveau VI (en fin de scolarité obligatoire) qui représentent 30 %.

On peut en déduire que **plus les jeunes sont sans diplôme ou qu'ils possèdent un bas niveau de formation (V), plus il y a des risques de rupture de contrat.** Souvent le manque de confiance en soi et la situation d'échec scolaire affectent le jeune, le conditionne et le conduit parfois à se dévaloriser et à croire qu'il ne va pas réussir.

Année d'apprentissage lors de la rupture

D'après l'enquête, le phénomène de rupture est plus important en deuxième année d'apprentissage. 55 % des apprentis qui ont rompu leur contrat l'ont fait au cours de la deuxième année. Ils sont 28 % à l'avoir fait dès la première année. En général, l'employeur préfère tout mettre en œuvre pour garder le jeune apprenti durant la première année car c'est une période charnière pour chacun (l'apprenti et le maître d'apprentissage). En effet, pour le jeune qui effectue pour la première fois une formation en alternance, c'est plutôt une découverte. Cela nécessite donc un temps d'adaptation à la fois pour le maître d'apprentissage et l'apprenti, qui cherchent ensemble à appliquer la meilleure stratégie pour atteindre les objectifs du contrat.

Mais cela n'aboutit pas toujours et la deuxième année est l'étape décisive qui détermine la poursuite ou non du contrat jusqu'au terme.

Une fois le cap de la deuxième année passé, 17 % des apprentis AR déclarent avoir rompu leur contrat en troisième année. L'observation émise lors de l'enquête sur l'absentéisme soulignant le fait que plus

l'apprenti est avancé dans son année de formation et moins il est absent, justifie le fort taux de rupture observé au cours de ces deux premières années.

L'obtention du diplôme

Les apprentis AR qui ont terminé leur formation sont 34 % à avoir obtenu leur diplôme. Sur ce tiers, 10 % des apprentis AR l'ont obtenu après un redoublement, ce qui signifie que très peu ont redoublé.

Niveau de formation suivie lors la rupture

Lorsqu'ils ont eu une rupture de contrat 68 % des apprentis interrogés suivaient une formation de niveau V. Nous avons vu précédemment que les apprentis possédant le niveau V se trouvaient plus facilement en rupture de contrat que ceux de niveaux plus élevés. Il en est de même pour les apprentis n'ayant pas de diplôme et qui affirment préparer un diplôme de niveau V c'est-à-dire un CAP ou un BEP. Le niveau de formation IV est le second concerné par la rupture soit 18 %. Ce pourcentage est de 14 % pour le niveau III. **La rupture est fortement liée au niveau de formation suivi. Plus le niveau de formation est élevé, moins il y a de rupture.**

Secteur d'activité de la formation suivie lors de la rupture

Selon les résultats de l'enquête, les apprentis AR suivant des formations dans les secteurs de l'électricité - électronique, du commerce vente et distribution ainsi que du secteur BTP-Bâtiment sont les plus nombreux à se retrouver en situation de rupture :

- 20 % du secteur électricité - électronique
- 16 % du secteur commerce vente distribution
- 15 % du secteur BTP-bâtiment.

Situation actuelle de l'apprenti AR

Au moment de l'enquête :

- 35 % des sondés sont salariés
- 33 % au chômage
- 27 % en formation

3.2.2. Le moment de la rupture

Quand est intervenue la rupture ?

Le taux décroît avec le temps passé dans l'entreprise. Très peu de ruptures sont déclarées en troisième année, 2 % seulement. En rapprochant ce taux de celui du niveau de formation suivi lors de la rupture (68 % au niveau V), on identifie la même classe d'apprentis en bas niveau de qualification soit **31 %**.

La deuxième année est l'année décisive car 18 % des ruptures se font à ce moment. Si l'apprenti est sérieux et donne de bons résultats il va jusqu'au bout de sa formation et en général il passe son examen. Dans le cas contraire cela débouche sur une résiliation du contrat.

Très peu de contrats sont rompus durant la période d'essai des apprentis. Le taux de ruptures enregistrées en période d'essai est de 6%.

Les maîtres d'apprentissage estiment que les jeunes sont là pour apprendre et donc la période d'essai de deux mois n'est pas suffisante pour révéler les compétences professionnelles et les qualités de l'apprenti. De plus, les maîtres d'apprentissage ont constaté que nombreux sont les apprentis qui ont un comportement exemplaire lors de la période d'essai car ils sont motivés pour obtenir la signature de leur contrat d'apprentissage. Quelques mois plus tard, ils perdent toute motivation face parfois à la difficulté et à la rigueur du travail.

Le temps resté dans l'entreprise

Les apprentis questionnés en situation de rupture sont 39 % à n'être restés dans l'entreprise que pendant la période d'essai. 6 % ne sont restés qu'un à deux mois. 32 % sont restés de 2 à 12 mois dans l'entreprise et 23 % ont fait plus d'un an.

3.2.3. L'entreprise et la rupture

L'effectif de l'entreprise d'accueil

La plupart des apprentis AR ont fait leur apprentissage dans des entreprises ayant un effectif de moins de 10 salariés, soit 54 % des entreprises. Ce sont en majorité des entreprises artisanales et individuelles.

Toutefois, beaucoup de mairies qui font partie des employeurs ayant un effectif supérieur à 20 salariés embauchent des apprentis pour leur apporter une formation professionnelle. Selon l'enquête, elles représentent 26 % de ces employeurs.

On remarque tout de même que plus l'entreprise est de petite taille et plus les apprentis ont des risques de rupture de contrat.

Le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil

Les trois secteurs d'activités les plus concernés par la rupture des contrats sont les mêmes que ceux des formations suivies par les apprentis :

- BTP-bâtiment 17 %,
- Commerce vente distribution 16 %
- Electricité – électronique 13 %.

Qui était le maître d'apprentissage ?

Selon les apprentis, le maître d'apprentissage est généralement un salarié (49 %). Les autres maîtres d'apprentissages sont pour 41 % le chef d'entreprise et pour 8 % une équipe. Par contre, Ces proportions diffèrent de celles recueillies auprès des maîtres d'apprentissage, lesquels sont -au moins sur le papier- majoritairement des chefs d'entreprises.

Lorsque le maître d'apprentissage n'est pas le chef d'entreprise lui-même cela est souvent dû à son manque de disponibilité pour l'accompagnement d'un jeune en apprentissage.

Le nombre simultanément d'apprentis en entreprise

Le contrat d'apprentissage prévoit que le maître d'apprentissage ne peut former qu'un maximum de deux apprentis au cours d'une année de formation. Cependant le maître d'apprentissage peut prendre un apprenti en plus si celui-ci prolonge sa formation en raison d'un échec à son examen.

Cette exception expliquerait les 31 % de plus de deux apprentis en formation chez le même maître d'apprentissage au cours de la même année.

Par ailleurs, 20 % des maîtres d'apprentissage affirment former deux apprentis en même temps. Cependant, pour un maître d'apprentissage former deux apprentis et plus n'est pas une tâche simple et nécessite une organisation dans l'accompagnement des apprentis et dans la gestion de l'entreprise. Le plus souvent le maître d'apprentissage se fait aider par un autre salarié expérimenté dans le métier et pouvant former le jeune. L'apprenti qui refait son année pour cause d'échec est plus autonome et le maître d'apprentissage peut s'occuper davantage des autres qui sont plus dépendants et découvrent le métier.

3.2.4. Les motifs de la rupture exprimés par les apprentis

Un des motifs de la rupture est le choix délibéré d'abandonner la formation. Les jeunes apprentis ont exprimé par ordre de priorité plusieurs raisons permettant de comprendre pourquoi ils abandonnent leur formation :

- Termes de contrat non respectés par l'employeur 14 %
- Incompatibilité d'humeur 12 %
- Raisons personnelles 9 %
- Mauvaise orientation 5 %
- Obtention du diplôme avant le terme prévu du contrat 4 %
- Insatisfaction de la discipline choisie 3%

Lors de l'enquête, les apprentis interrogés ont avancé plusieurs causes à la rupture de leur contrat d'apprentissage. Pour en faciliter la présentation, nous les avons regroupées en trois catégories : les causes endogènes, les exogènes et celles liées à la réussite sociale.

Les causes endogènes de la rupture (liées au fonctionnement du dispositif)

Les réponses données par les apprentis sont classées par ordre décroissant d'importance :

- ◆ Formation en entreprise en inadéquation avec la préparation du diplôme 13 %
- ◆ Difficultés économiques 11 %
- ◆ Carence d'encadrement du maître d'apprentissage 11 %
- ◆ Mauvaise orientation 5 %
- ◆ Formation pratique en entreprise non adaptée 4 %
- ◆ Problèmes d'horaires de travail 4 %
- ◆ Lieu de stage trop éloigné du lieu de domicile 3 %

- ◆ Durée de travail excessive 2 %
- ◆ Heures supplémentaires réalisées non payées 0,9 %

Les causes exogènes au dispositif

- ◆ Non-paiement régulier des salaires 14 %
- ◆ Mauvaise entente avec l'employeur 13 %
- ◆ Difficultés économiques 11 %
- ◆ Problèmes économiques de l'entreprise 9 %
- ◆ Réorientation de l'apprenti 9 %
- ◆ Mauvaise entente avec les autres salariés 4 %
- ◆ Non-intégration dans l'entreprise 4 %
- ◆ Cessation de l'activité de l'entreprise 4 %
- ◆ Inaptitude médicale 2 %
- ◆ Harcèlement de la part de l'employeur ou d'un autre salarié 0,9 %

Les causes « positives » relatives à la réussite sociale de l'apprenti

- ◆ Pour occuper un emploi 4 %
- ◆ Pour l'obtention du diplôme avant le terme du contrat (2 %)

Pour 73 % des sondés, après une rupture, il n'y a pas eu de nouveau contrat signé. 26 % ont pu signer un nouveau contrat. **Sept ruptures sur dix sont des ruptures définitives.**

3.3. Les résultats et l'analyse de l'enquête sur la rupture : Les maîtres d'apprentissage

3.3.1. Critères généraux des MA

Statut du MA dans l'entreprise

Nous avons cherché à déterminer qui est le plus souvent maître d'apprentissage en Martinique. Cela pourrait avoir son importance dans la relation qu'aurait l'apprenti selon qu'il s'agisse de l'employeur ou d'un salarié.

Dans le cadre de l'enquête, 72 % des maîtres d'apprentissage sondés sont des chefs d'entreprise.

Les maîtres d'apprentissage interrogés sont en général des chefs d'entreprise du métier du BTP-Bâtiment qui possèdent des petites entreprises de moins de 10 salariés. Ils forment eux-mêmes les apprentis. Il en est de même pour ceux du CFA métiers.

Dans le cadre de l'enquête, 20 % des maîtres d'apprentissage sont des salariés. Ils doivent répondre à des critères d'ancienneté et de qualifications rappelés en introduction. Si le salarié ne répond pas à ces critères, il ne peut prétendre à la formation d'apprentis.

Lorsque le maître d'apprentissage est un salarié, les rapports et échanges professionnels entre l'apprenti et lui se déroulent dans un climat plus détendu que s'il s'agissait du chef d'entreprise. L'absence de rapport hiérarchique entre salarié et apprenti facilite l'apprentissage. Le salarié est perçu plus facilement comme un modèle pour l'apprenti qui apprend un métier.

96 % des maîtres d'apprentissage (que ce soit les salariés ou les chefs d'entreprise) déclarent avoir plus de 10 ans d'ancienneté, cela témoigne de leur grande expérience dans leur domaine d'activité.

Secteur d'activité

D'après les maîtres d'apprentissage, les secteurs d'activités les plus touchés par le phénomène de la rupture concernent les mêmes que ceux énoncés par les apprentis. Il s'agirait essentiellement du :

- BTP 27 %
- électricité électronique 14 %
- coiffure esthétique 11 %
- commerce -vente- distribution 10 %

Les autres secteurs ci-dessous connaissent aussi des ruptures de contrat :

- mécanique- maintenance de matériels agricoles et travaux publics 4%
- industrie 3 %
- agriculture 2 %
- tourisme et restauration 2 %
- santé et action sociale 1 %

La remarque principale formulée par l'ensemble des maîtres d'apprentissage est que les jeunes apprentis commencent leur apprentissage avec beaucoup d'entrain mais perdent à mi-parcours leur dynamisme et leur motivation. Face à la rigueur du travail, ils rechignent à l'effort et se découragent. Cela explique pourquoi le nombre de rupture est tout de même important. Les jeunes ne sont pas préparés à la réalité et à la difficulté du travail.

Taille de l'entreprise

Comme nous l'avons vu précédemment de nombreuses petites entreprises de moins de 10 salariés (77 %), accueillent les apprentis en formation.

14 % des entreprises ont entre 10 et 20 salariés. Seulement 9 % des entreprises possédant plus de 20 salariés signent des contrats

d'apprentissage pour former des jeunes.

Ces chiffres sont représentatifs du tissu économique martiniquais composé majoritairement de très petites entreprises. En Martinique, plus l'entreprise est grande et moins elle s'engage dans cette dynamique de formation de jeunes apprentis. Cette tendance n'est plus aussi affirmée en France où les grandes entreprises commencent à faire de réels efforts.

3.3.2. Niveau de satisfaction des MA

Les maîtres d'apprentissage sont généralement moyennement satisfaits de leurs apprentis. Ils estiment que les apprentis d'aujourd'hui ne sont plus comme ceux d'autrefois qui avaient une rigueur dans leur travail et étaient motivés pour apprendre le métier. La fierté d'être à l'origine du savoir-faire et de l'acquisition des compétences professionnelles des jeunes a tendance à disparaître petit à petit chez les maîtres d'apprentissage.

24% des maîtres d'apprentissage sont plutôt satisfaits et 8 % le sont totalement. 34 % sont moyennement satisfaits. Ces résultats sont relativement encourageants. Nombre d'apprentis sont sérieux, motivés et se donnent les moyens de réussir leur formation et leur insertion dans la vie professionnelle.

Satisfaction des MA	
Totalement satisfait	8%
Plutôt satisfait	24%
Moyennement	34%
Plutôt insatisfait	20%
Complètement insatisfait	14%

20 % des maîtres d'apprentissage interrogés sont plutôt insatisfaits et 14% le sont complètement, ce qui dénote effectivement un réel malaise chez certains, qui ont eu probablement de mauvaises expériences avec les apprentis embauchés (absences régulières non justifiées, désintérêt pour le métier, manque de sérieux). Le manque de fiabilité de l'apprenti au travail est rédhibitoire pour le maître d'apprentissage et par conséquent pour l'employeur. De fait, la relation de confiance entre l'employeur et à l'apprenti ne peut s'instaurer.

Les maîtres d'apprentissages qui sont totalement satisfaits sont 8 %. Tout comme les apprentis, les maîtres d'apprentissage connaissent une forme de démotivation pour cette forme de transmission des connaissances techniques et professionnelles. Certains se plaignent également des **retards récurrents des aides à l'apprentissage**.

3.3.3. Moment de la rupture

Rupture et année d'apprentissage

Les trois périodes qui reviennent le plus souvent pour la rupture d'après les maîtres d'apprentissage sont :

La première année pour 64 %

La deuxième année pour 20 %

La période d'essai pour 15 %

La troisième année 1 %

Les mêmes tendances sont observées du point de vue des apprentis : La première année est celle où l'on dénombre le plus de ruptures.

Temps passé dans l'entreprise

Le temps effectué par l'apprenti dans l'entreprise avant la rupture permet de confirmer le moment où celle-ci est intervenue.

L'indicateur le plus élevé est de 53 % pour une durée dans l'entreprise de 2 à 12 mois effectués par l'apprenti.

La seconde période la plus importante après laquelle l'apprenti arrête son contrat s'effectue au-delà de 12 mois soit 31 % des cas. L'apprenti est en général en deuxième année d'apprentissage. Si les conditions de formation se dégradent l'apprenti ne réussit pas à arriver jusqu'à l'examen et la rupture du contrat intervient. Cela nous rappelle le constat que plus

l'apprenti est jeune et plus il débute son apprentissage, plus les risques de rupture de contrat sont présents.

Peu d'apprentis partent entre le premier et le deuxième mois, selon l'avis des maîtres d'apprentissage. Les raisons liées à cela sont dues au fait que le comportement des jeunes reste plutôt exemplaire durant cette période car ils souhaitent obtenir la signature de leur contrat. D'un autre côté les maîtres d'apprentissage donnent également une chance aux apprentis de faire leur preuve.

3.3.4. Les motifs de rupture exprimés par les MA

Les motifs principaux

- ❖ Absence de motivation 79 %
- ❖ Absentéisme en entreprise 71 %
- ❖ Indiscipline 51 %
- ❖ Insatisfaction par rapport au travail fourni 38 %
- ❖ Retards répétés 37 %
- ❖ Démission de l'apprenti 34 %
- ❖ Absentéisme en CFA 31 %
- ❖ Incompatibilité d'humeur avec l'employeur 23 %
- ❖ Look non adapté 18 %
- ❖ Incompatibilité d'humeur avec les salariés 15 %
- ❖ Orientation vers un autre diplôme en CFA 14 %
- ❖ Niveau trop faible 12 %
- ❖ Violences diverses 10 %

Les motifs secondaires

- ❖ Difficultés économiques 5 %
- ❖ Déménagement du jeune 5 %
- ❖ Non intégration à l'équipe de travail 4 %
- ❖ Maladies liées à l'emploi 2 %
- ❖ Embauche dans une autre entreprise 1 %
- ❖ Obtention du diplôme avant le terme du contrat 1 %

Les causes principales reconnues par tous les maîtres d'apprentissage ont un rapport direct avec le manque flagrant de motivation, l'absentéisme et l'indiscipline des apprentis en centre de formation. D'autres causes sont pour partie dues aux dysfonctionnements constatés dans le système de l'apprentissage martiniquais.

4. PROPOSITIONS ET RECOMMANDATIONS

4.1. Propositions et recommandations pour lutter contre l'absentéisme

4.1.1. Les propositions d'amélioration exprimées par l'apprenti

Les apprentis ont retenu des propositions qui leur paraissent essentielles pour améliorer le dispositif.

Dans l'ordre de priorité, ils estiment qu'il faudrait :

Ordre Propositions

- 1** Créer un poste de médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de prévenir les conflits et de favoriser la conciliation
- 2** Une meilleure information sur les engagements respectifs de chaque partie (Apprenti, CFA, Entreprise)
- 3** Mieux adapter les cours aux besoins de chacun (individualisation des parcours de formation)
- 4** Une meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre
- 5** Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration au CFA
- 6** Leur proposer une meilleure orientation
- 7** Une meilleure information sur les métiers de l'apprentissage (description des atouts, mais aussi des contraintes)

- 8** Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise (expliquer les règles et les usages de l'entreprise)
- 9** Créer des places d'internat en CFA
- 10** Changer l'organisation de l'alternance

4.1.2. Nos propositions et recommandations pour lutter contre l'absentéisme

- ❖ Améliorer l'accompagnement en créant un poste de médiateur

Les deux premiers souhaits des apprentis sont relatifs à la médiation et à la connaissance de ses droits en tant qu'apprenti / salarié.

On en déduit que l'apprenti aurait besoin d'accompagnement spécifique tout au long de son apprentissage, notamment lorsqu'il rencontre des difficultés.

L'apprenti a du mal à gérer ce nouveau statut où il est amené à prendre des décisions et à assumer des responsabilités professionnelles. Avec un médiateur, c'est la possibilité de dépasser les problèmes réels ou supposés entre l'apprenti et le maître d'apprentissage.

- ❖ Adapter la pédagogie en CFA et la diffusion des informations

Avant d'arriver au CFA, certains apprentis sont des jeunes qui sont sortis du circuit scolaire en situation d'échec. Le CFA apparaît souvent au départ comme « la solution » pour s'insérer dans la vie professionnelle.

Le problème qui se pose c'est que le système de fonctionnement du CFA rejoint dans ses grandes lignes celui de l'école (contrainte horaire, cours, justifications et nombre d'absences contrôlés).

L'apprenti a besoin de ressentir une différence dans l'approche pédagogique en CFA et celui de l'éducation nationale vis-à-vis duquel il est déjà souvent en rupture.

Par ailleurs, certains formateurs devraient privilégier une pédagogie applicative, c'est-à-dire basée sur la démonstration et l'application des

cours théoriques. Les méthodes appliquées en formation professionnelle (jeu de rôle, mise en situation...) pourraient s'avérer utiles à une plus grande implication de l'apprenti dans sa formation.

- ❖ Former les formateurs à la psychologie de ce public pour réduire leurs problèmes relationnels

L'apprenti a souvent des difficultés d'intégration. Il n'a ni de réels repères, ni une marche à suivre claire pour chacun des lieux de son apprentissage (CFA, entreprise). Son désir de voir améliorer les conditions d'accueil traduit un manque de confiance et une difficulté à appréhender son rôle et celui des deux autres parties en présence.

- ❖ Améliorer les conditions d'accueil et le cadre de vie en CFA

Les conditions d'accueil en CFA ne constituent pas un problème majeur pour les apprentis. Cependant, plusieurs déplorent l'absence de service de restauration sur site ainsi qu'un nombre insuffisant de salles disponibles en interclasse. Une nourriture équilibrée favorisant le bon apprentissage, le problème du coût de la restauration devrait être pris en compte pour éviter une mauvaise alimentation (fast food, sandwich, viennoiserie...). Enfin, certains apprentis aspirent à ne pas « végéter » en interclasse. Il faudrait proposer au moins une salle d'étude, quelle que soit l'heure, garantissant silence et travail.

- ❖ Traiter la problématique de la distance et du transport

Le jeune est régulièrement confronté aux problèmes d'embouteillage, de transports collectifs en Martinique. De plus, la situation géographique des différents CFA devient problématique quand le jeune habite à l'opposé du centre de formation. D'où la nécessité de trouver des solutions efficaces pour réduire ainsi les retards, les absences occasionnelles et les coûts. Au-delà de l'amélioration du transport public qui est unanimement attendue, certains trajets resteront cependant dissuasifs à cause du relief insulaire. L'une des solutions dans ce cas, pourrait être une aide à la recherche de logement non loin du CFA (chambres chez l'habitant, etc...)

4.2. Propositions et recommandations pour limiter le nombre de ruptures de contrat

4.2.1. Propositions d'amélioration exprimées par les apprentis

Ordre Propositions

- 1** Améliorer les informations sur les engagements du contrat de travail pour tous les acteurs du processus
- 2** Intensifier les relations entre le CFA et les entreprises
- 3** Proposer une meilleure orientation aux jeunes qui arrivent en apprentissage
- 4** Créer un poste de médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise
- 5** Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration en entreprise

4.2.2. Propositions d'amélioration exprimées par les maîtres d'apprentissage

Ordre	Propositions
1	Améliorer la définition du projet professionnel du jeune
2	Faire une présélection des jeunes
3	Intensifier les relations entre les CFA et les entreprises
4	Effectuer des visites plus régulières dans l'entreprise de formation du jeune
5	Améliorer l'information sur les engagements du contrat de travail
6	Véhiculer plus d'informations sur l'entreprise, ses métiers et ses activités
7	Créer un poste de médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise pour prévenir les conflits et/ou rechercher une voie de conciliation lorsqu'une rupture est envisagée

4.2.3. Nos propositions et recommandations pour limiter le nombre de ruptures

❖ Améliorer l'information des différentes parties

Il existe un déficit de communication au niveau des engagements réciproques issus du contrat de travail. L'information existe, mais elle n'est pas toujours bien appréhendée par les différents acteurs.

En effet, les trois acteurs du contrat d'apprentissage qui sont le CFA, l'entreprise et l'apprenti manquent parfois à leurs devoirs. Le jeune oublie parfois son statut de salarié et considère qu'il peut s'absenter de l'entreprise sans motif valable. D'ailleurs ses congés sont relatifs aux règles prévues par la législation en place. A l'inverse, les employeurs semblent oublier parfois les droits aux congés des apprentis, surtout en période de fêtes.

Il y a d'autres dysfonctionnements dus à une mauvaise diffusion de l'information qui pourraient être endigués, mais qui faute de stratégie de communication, continuent à pénaliser le bon déroulement et l'épanouissement des jeunes dans leur vie en apprentissage.

❖ Intensifier la collaboration entre les CFA et les entreprises

Une plus grande transparence et une meilleure collaboration entre le CFA et l'entreprise aideraient à une compréhension plus efficace des rôles de chacun. Des améliorations dans les relations entre les deux structures se sont déjà faites prouvant qu'une communication même perfectible permet de régler de nombreuses questions.

Les apprentis pensent qu'il faudrait proposer une meilleure **orientation** aux jeunes qui arrivent en apprentissage. Cette orientation a en effet un impact certain sur la motivation dans l'apprentissage du métier choisi. Lorsque le choix de l'apprentissage est fait par défaut, les risques d'abandon ou de rupture de contrat augmentent.

Cette collaboration pourrait permettre à un guide de l'apprenti et du maître d'apprentissage de voir le jour.

❖ Créer un poste de médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise

Le médiateur extérieur serait chargé de prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsque survient un litige.

La solution de la médiation extérieure est une proposition qui pour les apprentis demeure véritablement un choix d'ultime recours, lorsqu'il n'y aurait pas d'autres issues possibles. Beaucoup pensent que l'on pourrait régler certaines difficultés d'abord par la médiation interne si l'on veut les responsabiliser. Il serait intéressant également de prévoir des sanctions intermédiaires adaptées aux cas rencontrés avant de passer à une rupture définitive du contrat.

❖ Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration en entreprise

Pour certains apprentis, les conditions d'accueil et d'intégration en entreprise gagneraient à être revues. Les jeunes n'arrivent pas toujours à trouver leur place au sein de l'entreprise et parfois ils ressentent un manque de valorisation de leur statut d'apprentis. Selon eux, parfois ils se voient confier des tâches trop répétitives au risque de ne pas progresser dans la formation pratique du métier. Leurs capacités professionnelles au départ sont minorées. L'entreprise ou le maître d'apprentissage doit trouver les clefs leur permettant de susciter l'intérêt des jeunes pour le métier qu'ils apprennent, et par conséquent trouver une véritable adéquation entre leur formation et l'entreprise.

❖ Trouver des solutions adaptées aux problèmes d'incivilité, de violence voire de stupéfiants

L'agressivité et le manque de respect de certains jeunes en rupture sont souvent responsables d'une détérioration des échanges entre apprentis et formateurs ou entre apprentis et maîtres d'apprentissage. Parfois, il s'agit d'un manque d'éducation, mais le plus souvent cela est lié aux mauvaises fréquentations et aux prises de produits illicites. Devant la montée de ces problèmes, formateurs et maîtres d'apprentissage devraient être aidés afin de proposer des solutions mieux adaptées à la réalité de certains jeunes. Des formations en psychologie ou des conseils de professionnels pourraient être envisagées.

❖ Organiser la transmission des informations des CFA vers l'AGEFMA

Les absences et les ruptures devraient être enregistrées par les CFA de manière systématique, individualisée et standardisée. Cet effort

permettrait de disposer régulièrement des taux d'absentéisme et de ruptures et contribuerait au suivi au moins annuel des phénomènes.

4.3 Propositions et recommandations pouvant interférer sur les deux sujets

4.3.1 Une animation « transverse » du dispositif

Elle participera à la diminution de l'absentéisme et des ruptures par :

- ❖ La mise en réseau des maîtres d'apprentissage qui sont des véritables lieux d'échange permettant la formation des maîtres, la médiation et un meilleur accompagnement du jeune
- ❖ La création d'un trophée des tuteurs pour les valoriser
- ❖ La mise en place d'une charte qualité avec labellisation des maîtres d'apprentissage
- ❖ La création d'un plan d'action du Réseau d'accueil et d'information du Conseil Régional (participation à des manifestations, des actions d'orientation dans les CFA, suivi des jeunes en rupture de contrat.
- ❖ L'analyse qualitative systématique des ruptures de contrat par les CFA (mise en place d'une grille d'analyse, tenue d'un tableau de bord par les CFA...) et exploitation de ces données en vue de la mise en œuvre d'un plan d'actions.
- ❖ La réalisation d'une étude/enquête annuelle sur l'insertion des apprentis.

4.3.2 Mise en place de stages préparatoires à l'apprentissage

L'amélioration de la qualité du déroulement de la formation a un impact direct sur la diminution de l'absentéisme et des ruptures des contrats d'apprentissage. Il est nécessaire de renforcer les relations entre l'apprenti, le formateur et le maître d'apprentissage. Pour cela, il faut soutenir la formation des maîtres d'apprentissage mais aussi développer l'accompagnement et l'individualisation des parcours.

Il n'existe pas ou peu d'interface entre les acteurs avant l'entrée des jeunes dans le dispositif : employeurs, CFA, système scolaire en amont. Les intervenants scolaires ne sont pas légitimés pour intervenir hors du cadre scolaire et inversement.

Un « sas préparatoire » à l'apprentissage doit être mis en place avec l'objectif de :

- préparer les jeunes à leur entrée dans le dispositif
- repérer les jeunes en difficulté
- identifier leurs forces et leurs faiblesses

Ces stages se feraient dans le cadre du PRFP mis en œuvre par le Conseil Régional ou dans le cadre d'une programmation spécifique. Les jeunes seront rémunérés et auront le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

D'une durée de 2 mois (septembre octobre), leur contenu étant élaboré par les CFA et les maîtres d'apprentissage, il comportera notamment :

- des tests de positionnement
- des tests d'évaluation psycho- techniques et pédagogiques
- des périodes d'immersion en entreprise d'une semaine renouvelable,
- des sessions d'information sur les droits et obligation des parties avec des échanges d'expériences et de témoignage d'apprentis et de maîtres d'apprentissage
- l'appropriation des techniques de recherche de maîtres d'apprentissage

Ces stages seront le moment privilégié pour les employeurs de présenter leur métier, leur entreprise.

En outre, la mise en place de stages d'accueil des jeunes en rupture de contrat pourra permettre aux jeunes de retrouver plus facilement un autre maître d'apprentissage. Ils pourront être le moment d'identification de ces jeunes tout en les maintenant en contact avec le dispositif et conforter leur projet. Ces stages pourront avoir la forme de stage « entrée-sortie permanente » avec un parcours individualisé du jeune.

Ce dispositif doit s'accompagner d'une spécialisation des enseignants et formateurs qui doivent disposer d'une batterie d'outils d'enseignements pour l'apprentissage.

CONCLUSIONS

Dans cette étude, nous nous sommes attachés d'une part, à identifier les principales causes de ruptures et d'absentéisme dans la formation des jeunes en contrat d'apprentissage aux CFA de la Martinique, et d'autre part, à analyser ces causes et les solutions à préconiser pour y faire face.

La recherche de ces causes s'est effectuée à plusieurs niveaux : une enquête auprès des apprentis, une enquête auprès des maîtres d'apprentissage, une collecte de chiffres auprès des CFA. L'étude s'est donc appuyée sur des données quantitatives et qualitatives.

Il ressort que les facteurs de risques de ruptures et d'absentéisme sont principalement de quatre ordres.

- Les facteurs liés à la construction personnelle de l'apprenti - Le manque de motivation engendre des absences récurrentes et aboutit parfois à la rupture. La détermination du jeune est également déterminante dans sa capacité d'adaptation personnelle à l'environnement d'apprentissage.
- Les facteurs liés à l'orientation - L'enquête montre que plusieurs jeunes ont abandonné la formation à cause d'un mauvais choix de métier.
- Les facteurs liés à l'environnement socioculturel - Le jeune qui possède un bas niveau scolaire ou qui est en situation d'échec scolaire est plus prompt à la rupture. La situation familiale et le statut social semblent également impacter sur l'aptitude des apprentis à lutter contre l'absentéisme et à éviter la rupture.
- Les facteurs liés au formateur et au maître d'apprentissage - Il existe par endroit des problèmes d'adéquation entre la formation et les tâches effectuées en entreprise. Le maître d'apprentissage doit éviter « d'utiliser » le jeune pour la réalisation de tâches déconnectées de sa formation. Il est souhaitable que certains formateurs mettent en place une pédagogie applicative afin de mieux impliquer le jeune dans son apprentissage.

ANNEXES

Liste des annexes

ANNEXE 1 *Questionnaire sur l'absentéisme destiné aux apprentis*

ANNEXE 2 *Questionnaire sur les ruptures de contrat destiné aux apprentis*

ANNEXE 3 *Questionnaire sur les ruptures de contrat destiné aux maîtres d'apprentissage*

ANNEXE 4 *Les réponses des apprentis interrogés sur l'absentéisme*

ANNEXE 5 *Les réponses des apprentis ayant eu une rupture de leur contrat*

ANNEXE 6 *Les réponses des maîtres d'apprentissage ayant eu une rupture de contrat*

ANNEXE 1

Questionnaire sur l'absentéisme destiné aux apprentis

1. VOUS

Sexe

Homme Femme

1. Age

16 à 18 ans 19 à 21 ans
22 à 25 ans + 25 ans

2. Quel était votre niveau de formation avant d'entrer au CFA ?

II Licence, Maîtrise, DECF	III DEUG, BTS, DUT, DEUST
IV BP, BAC PRO, BM, BTN, BAC	V CAP/BEP
VI Fin de la scolarité obligatoire Générale	autre CFG Certificat de Formation

2. VOTRE FORMATION

En quelle année d'apprentissage êtes-vous ?

1ère année 2ème année
3ème année

1. Pouvez-vous nous indiquer l'intitulé de votre formation ?

1. Quel est le niveau du diplôme que vous préparez ?

II Licence, Maîtrise, DECF	III DEUG, BTS, DUT, DEUST
IV BP, BAC PRO, BM, BTN, BAC	V CAP/BEP
VI Fin de la scolarité obligatoire Générale	autre CFG Certificat de Formation

2. Secteur d'activité

Assurance - Banque –Immobilier	
Comptabilité – Gestion	
Communication	Bureautique
Ressources humaines	Commerce - Vente – Distribution
Santé/action sociale	Hygiène - Sécurité
Chimie – Biochimie	Bat- Génie civil
Tourisme- Restauration	Coiffure - Esthétique

Textile – Habillement Imprimerie - Edition
BTP Bâtiment Transport - Logistique
Industrie Electricité - Electronique
Agriculture
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics
Sport -Animation Culturelle

3. Avez-vous déjà interrompu un contrat d'apprentissage?

Oui Non

4. Si oui, combien de fois ?

1 fois 2 fois
3 fois

3. L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

Effectif de votre Entreprise d'accueil

moins de 10 entre 10 et 20
plus de 20 Aucun

1. Secteur d'activité de l'entreprise

Assurance - Banque – Immobilier
Comptabilité – Gestion
Communication Bureautique
Ressources humaines Commerce - Vente – Distribution
Santé/action sociale Hygiène - Sécurité
Chimie - Biochimie Bat- Génie civil
Tourisme- Restauration Coiffure - Esthétique
Textile – Habillement Imprimerie - Edition
BTP Bâtiment Transport - Logistique
Industrie Electricité - Electronique
Agriculture
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics
Sport – Animation Culturelle

4. ABSENTEISME

Fréquence des absences

Etes-vous?

Jamais Occasionnellement
Régulièrement

1. Vos absences concernent

CFA Entreprise
Les deux

5. ABSENCE EN CFA

Jours et périodes d'absences :
Il vous arrive d'être absent au CFA
A quel moment de la journée ?

Début de journée Fin de journée
Indifféremment

Quels jours de la semaine ?

Lundi Mardi
Mercredi Jeudi
Vendredi Samedi
Peu importe les jours

1. Vous vous absentez pour quelles disciplines ?

Matières générales Enseignements professionnels
Les deux

2. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous étiez absent en CFA ?

Les cours théoriques ne me plaisent pas
J'ai l'impression de perdre mon temps
Je trouve qu'il y en a trop J'avais besoin de me reposer
Pas de moyen de me déplacer Maladie
Démarches administratives
Réquisition de l'apprenti par l'employeur pour combler le manque d'effectif dans son entreprise
Non participation à des cours que l'apprenti ne sera pas tenu de passer à l'examen parce qu'il possède déjà ces matières.

6. Absences en entreprise

Il vous arrive d'être absent de l'entreprise
Une fois par mois 2 à 3 fois par mois
Plus de 3 fois par mois jamais

1. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous étiez absent en Entreprise :

- Mésentente avec l'employeur ou avec les autres salariés
- Le maître d'apprentissage n'avait pas trop de temps à me consacrer
- Je ne faisais pas grand chose
- Il n'y avait pas d'adéquation entre les tâches qui m'étaient confiées et les cours du CFA
- Pas de moyen de me déplacer
- Non paiement du salaire par l'employeur
- Raisons de santé – maladie

7. PROPOSITIONS DE STRATEGIES D' ACTIONS

Selon vous, pour que l'absentéisme soit moins élevé, que doit-on faire ?

- Proposer une meilleure orientation
- Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration au CFA
- Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise
- Avoir une meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre
- Avoir une meilleure information sur les métiers de l'apprentissage
- Avoir une meilleure information sur les engagements respectifs de chaque partie (Apprenti, CFA, Entreprise)
- Créer un poste de médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de prévenir les conflits et de favoriser la conciliation
- Changer l'organisation de l'alternance
- Mieux adapter les cours aux besoins de chacun (individualisation des parcours de formation)
- Créer des places d'internat en CFA

ANNEXE 2

Questionnaire sur les ruptures de contrat destiné aux apprentis

Vous avez résilié un contrat d'apprentissage au cours des 3 années précédentes.
Nous aimerions connaître les raisons qui vous ont amené à prendre cette
décision.

1. VOUS

Sexe

Homme Femme

1. Age

16 à 18 ans 19 à 21 ans
22 à 25 ans + 25 ans

2. Quel était votre niveau de formation avant d'entrer au CFA ?

II Licence, Maîtrise, DECF III DEUG, BTS, DUT, DEUST
IV BP, BAC PRO, BM, BTN, BAC V CAP/BEP
VI Fin de la scolarité obligatoire autre CFG Certificat de Formation
Générale

2. VOTRE FORMATION

En quelle année d'apprentissage étiez-vous ?

1ère année 2ème année
3ème année

1. Niveau du diplôme

II Licence, Maîtrise, DECF III DEUG, BTS, DUT, DEUST
IV BP, BAC PRO, BM, BTN, BAC V CAP/BEP
VI Fin de la scolarité obligatoire autre CFG Certificat de Formation
Générale

2. Secteur d'activité

Assurance - Banque – Immobilier
Comptabilité – Gestion
Communication Bureautique
Ressources humaines Commerce - Vente – Distribution
Santé/action sociale Hygiène - Sécurité
Chimie – Biochimie Bat- Génie civil
Tourisme- Restauration Coiffure - Esthétique
Textile – Habillement Imprimerie - Edition
BTP Bâtiment Transport - Logistique
Industrie Electricité - Electronique
Agriculture
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics
Sport – Animation Culturelle

3. Avez vous suivi la formation jusqu'au bout ?

Oui Non

3. Si Non, Pour quelles raisons ?

Vous n'étiez pas satisfait de la discipline choisie

Vous avez obtenu un diplôme avant le terme prévu au contrat

Les termes du contrat n'étaient pas respectés par le maître d'apprentissage

Mauvaise orientation

Incompatibilité d'humeur

Pour raison Personnelle

4. Avez-vous obtenu votre diplôme ?

Oui Non

6. Si oui, étai-ce après un redoublement?

Oui Non

7. Combien de contrats d'apprentissage avez vous signé ?

1 2
3

3. L'ENTREPRISE D'ACCUEIL

Effectif de votre Entreprise d'accueil ?

Moins de 10 entre 10 et 20
Plus de 20 Aucun

1. Secteur d'activité de l'entreprise :

Assurance - Banque – Immobilier
Comptabilité – Gestion
Communication Bureautique
Ressources humaines Commerce - Vente – Distribution
Santé/action sociale Hygiène - Sécurité
Chimie - Biochimie Bat- Génie civil
Tourisme- Restauration Coiffure - Esthétique
Textile – Habillement Imprimerie - Edition
BTP Bâtiment Transport - Logistique
Industrie Electricité - Electronique
Agriculture
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics
Sport – Animation Culturelle

2. Le maître d'apprentissage était il ?

Le chef d'Entreprise Un salarié
Une équipe tutorale ne se prononce pas

3. vous étiez combien d'apprentis au moment du « stage » ?

1 2
Plus de 2

4. LA RUPTURE DE VOTRE CONTRAT

A quel moment est intervenue la rupture du contrat d'apprentissage?

Période d'essai	1ere année
2eme année	3eme année

5. En ce qui concerne la première rupture

Combien de temps êtes vous resté chez l'employeur ?

Moins d'un mois	entre 1 et 2 mois
De 2 à 12 mois	plus de 12 mois

6. Selon vous, le(s) motif(s) de la rupture de votre contrat seraient liés à

Mauvaise orientation

Formation pratique en entreprise non adaptée

Formation en entreprise en inadéquation avec la préparation du diplôme ?

Carence d'encadrement du maître d'apprentissage

Problèmes relationnels dans l'entreprise

Mauvaise entente avec l'employeur

Harcèlement de la part de l'employeur ou d'un autre salarié ?

Mauvaise entente avec les autres salariés

Non intégration dans l'entreprise

Problèmes économiques de l'entreprise

Difficultés économiques

Cessation de l'activité de l'entreprise

Non paiement régulier des Salaires

Conditions de travail difficiles

Problèmes d'horaires Durée de travail excessive

Heures supplémentaires réalisées non payées

Non respect du repos hebdomadaire

Réussite à l'examen

Raisons personnelles

Le lieu du « stage » était trop loin de votre domicile
Vous avez obtenu un diplôme avant le terme prévu au contrat
Pour une nouvelle orientation Pour occuper un emploi
Pour cause de déménagement Pour inaptitude médicale
Problème de transport

1. Avez-vous signé un autre contrat d'apprentissage avec un nouvel employeur ?

Oui Non

2. Votre situation actuelle

Salarié Au chômage
En formation

7. PROPOSITIONS DE STRATEGIES D' ACTIONS

Selon vous, pour lutter contre les ruptures de contrat d'apprentissage, il faudrait :

Avoir une meilleure orientation
Améliorer des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise
Avoir une meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre
Avoir une meilleure information sur les métiers
Mieux informer sur les engagements réciproques issus du contrat de travail
Intensifier les relations entre les CFA et les entreprises
Création d'un médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsque survient un litige

ANNEXE 3

Questionnaire sur les ruptures de contrat destiné aux maîtres d'apprentissage

Vous avez résilié un contrat d'apprentissage au cours des 3 années précédentes.
Nous aimerions connaître les raisons qui vous ont amené à prendre cette
décision.

1. Votre situation au moment du tutorat

Chef d'entreprise salarié
salarié- cadre

2. Année d'expérience dans le secteur

Plus de 10 ans Moins de 10 ans

3. Secteur d'activité de l'entreprise

Assurance - Banque –Immobilier
Comptabilité – Gestion
Communication Bureautique
Ressources humaines Commerce - Vente – Distribution
Santé/action sociale Hygiène - Sécurité
Chimie - Biochimie Bat- Génie civil
Tourisme- Restauration Coiffure - Esthétique
Textile – Habillement Imprimerie - Edition
BTP Bâtiment Transport - Logistique
Industrie Electricité - Electronique
Agriculture
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics
Sport – Animation Culturelle

4. Effectif de votre Entreprise

Moins de 10 entre 10 et 20
Plus de 20

2. LA RESILIATION DU CONTRAT

Combien de jeunes avez-vous suivis en contrat d'apprentissage ?

1
Plus de 2

2

1. Etiez-vous satisfait de votre apprenti

Totalement satisfait
Moyennement satisfait
Complètement insatisfait

Plutôt satisfait

Plutôt insatisfait

5. Combien de contrat d'apprentissage avez-vous interrompu ?

1
Plus de 2

2

3. Le plus fréquemment, à quel moment est intervenue la rupture du contrat d'apprentissage ?

Période d'essai
2eme année

1ere année
3eme année

6. Combien de temps l'apprenti est-il resté dans l'entreprise ?

Moins d'un mois
De 2 à 12 mois

entre 1 et 2 mois
plus de 12 mois

5. Quel (s) est (sont) le(s) motif(s) de rupture ?

Absentéisme du jeune

Absentéisme en entreprise
Absentéisme en CFA

Inaptitude du jeune

Absence de motivation
Insatisfaction par rapport au travail fourni

Réussite à l'examen

Problèmes relationnels

Retards répétés
Look non adapté
Incompatibilité d'humeur avec l'employeur
Incompatibilité d'humeur avec les salariés
Non intégration dans l'équipe

Indiscipline

Violences diverses

Problèmes économiques de l'entreprise

Difficultés économiques Cessation d'activité
Liquidation judiciaire de l'entreprise

Reclassement de l'apprenti

Embauche dans une autre entreprise
Obtention du diplôme avant le terme du contrat
Orientation vers un autre diplôme en CFA
Reprise d'une formation dans le cadre scolaire
Déménagement du jeune Maladie liée à l'emploi
Démission de l'apprenti

3. PROPOSITIONS DE STRATEGIES D'ACTIONS

Pensez-vous que les propositions suivantes pourraient être des pistes permettant de lutter contre les ruptures trop fréquentes de contrat ?

Avoir une meilleure définition du projet professionnel du jeune

Améliorer des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise

Meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre

Avoir une meilleure information sur les métiers

Mieux informer sur les engagements réciproques issus du contrat de travail

Création d'un médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsqu'une rupture est envisagée

Intensifier les relations entre le CFA et l'entreprise

Raccourcir les délais de paiement des primes

Suivi en entreprise des jeunes (visites plus régulières)

Faire une présélection des jeunes

ANNEXE 4

Les réponses des apprentis interrogés sur l'absentéisme

Taux d'absentéisme global			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Tous CFA	29 9.27%	241 77%	270
Taux d'absentéisme par CFA			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
CFA BTP	8 8.79%	68 74.73%	76
CFA Métiers	18 10.78%	127 76.05%	145
CFA Agricole	1 5.88%	13 76.47%	14
CFA CCIM	2 5.26%	33 86.84%	35
Taux d'absentéisme par année d'étude			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
1	7 15.91%	29 65.91%	36
2	22 9.24%	182 76.47%	204
3	0 0%	30 100%	30
Taux d'absentéisme par sexe			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Femme	7 6.48%	88 81.48%	95
Homme	22 10.73%	153 74.63%	175
Taux d'absentéisme par age			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
22 à 25 ans	3 3.7%	67 82.72%	70
19 à 21 ans	12 9.16%	106 80.92%	118
16 à 18 ans	14 15.91%	56 63.64%	70
+ 25 ans	0 0%	12 92.31%	12

Taux d'absentéisme par niveau de formation avant l'entrée en CFA			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
IV BP, BAC PRO, BM, BTN, BAC	4 5.88%	56 82.35%	60
VI Fin de la scolarité obligatoire	16 12.9%	89 71.77%	105
II Licence, Maîtrise, DECF	0 0%	1 100%	1
V CAP/BEP	9 8.26%	87 79.82%	96
III DEUG, BTS, DUT, DEUST	0 0%	6 66.67%	6
autre CFG Certificat de Formation Générale	0 0%	2 100%	2
Taux d'absentéisme en fonction de l'interruption précédente d'un contrat d'apprentissage			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
N'ayant jamais interrompu de contrat	14 6.28%	176 78.92%	190
Ayant déjà interrompu un contrat	15 16.67%	65 72.22%	80
Taux d'absentéisme en fonction du nombre d'interruptions de contrat			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
0	14 6.31%	175 78.83%	189
1	13 16.05%	59 72.84%	72
2	2 25%	5 62.5%	7
3	0 0%	2 100%	2

Taux d'absentéisme par secteur d'activité			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Agriculture	0 0%	9 75%	9
Assurance - Banque - Immobilier	0 0%	4 100%	4
Autres	8 13.33%	45 75%	53
BTP Bâtiment	5 8.77%	41 71.93%	46
Bureautique	0 0%	2 100%	2
Coiffure - Esthétique	1 3.57%	24 85.71%	25
Commerce - Vente - Distribution	5 8.77%	45 78.95%	50
Communication	0 0%	3 100%	3
Comptabilité - Gestion	0 0%	4 100%	4
Electricité - Electronique	1 4.17%	19 79.17%	20
Hygiène - Sécurité	2 40%	3 60%	5
Industrie	0 0%	2 66.67%	2
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics	4 12.12%	25 75.76%	29
Ressources humaines	0 0%	1 100%	1
Santé/action sociale	0 0%	15 78.95%	15
Textile - Habillement	0 0%	2 100%	2
Tourisme-Restaurant	3 27.27%	7 63.64%	10
Transport - Logistique	1 25%	2 (50%)	3
Taux d'absentéisme en fonction de l'effectif de l'entreprise d'accueil			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
moins de 10	16 9.25%	132 76.3%	148
plus de 20	9 11.11%	59 72.84%	68
entre 10 et 20	3 5.45%	47 85.45%	50
Aucun	1 25%	3 75%	4

Caractéristiques de l'absentéisme

Absentéisme en fonction du lieu			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Les deux	12 3.83%	127 40.58%	139
CFA	16 5.11%	91 29.07%	107
Non précisé	0 0%	0 0%	0
Entreprise	1 0.32%	23 7.35%	24

Absentéisme par matière en CFA			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Les deux	12 3.83%	122 38.98%	134
Matières générales	12 3.83%	68 21.73%	80
Enseignements professionnels	3 0.96%	31 9.9%	34
Non précisé	2 0.64%	20 6.39%	22

Absentéisme en fonction de l'horaire en CFA			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Fin de journée	10 3.19%	48 15.34%	58
Indifféremment	16 5.11%	128 40.89%	144
Début de journée	2 0.64%	45 14.38%	47
Non précisé	1 0.32%	20 6.39%	21

Absentéisme en fonction du jour en CFA			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
N'importe quel jour	22 7.03%	153 48.88%	175
Lundi	2 0.64%	22 7.03%	24
Mardi	2 0.64%	21 6.71%	23
Mercredi	2 0.64%	25 7.99%	27
Jeudi	1 0.32%	14 4.47%	15
Vendredi	1 0.32%	15 4.79%	16
Samedi	0 0%	0 0%	0

Motifs invoqués pour les absences en CFA			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
J'ai l'impression de perdre mon temps	7 2.24%	10 3.19%	17
Autres raisons	13 4.15%	109 34.82%	122
J'avais besoin de me reposer	10 3.19%	27 8.63%	37
Les cours théoriques ne me plaisent pas	2 0.64%	11 3.51%	13
Pas de moyen de me déplacer	10 3.19%	51 16.29%	61
Maladie	12 3.83%	111 35.46%	123
Réquisition de l'apprenti par l'employeur pour combler le manque d'effectif dans son entreprise	2 0.64%	31 9.9%	33
Démarches administratives	2 0.64%	31 9.9%	33
Je trouve qu'il y en a trop	1 0.32%	2 0.64%	3
Non participation à des cours que l'apprenti ne sera pas tenu de passer à l'examen parce qu'il possède déjà ces matières.	1 0.32%	3 0.96%	4
Régularité de l'absence en entreprise			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Plus de 3 fois par mois	4 1.28%	13 4.15%	17
2 à 3 fois par mois	7 2.24%	40 12.78%	47
Une fois par mois	5 1.6%	110 35.14%	115
jamais	12 3.83%	75 23.96%	87
Non précisé	1 0.32%	3 0.96%	4

Motifs invoqués pour les absences en entreprise			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Autre	10 3.19%	94 30.03%	104
Mésentente avec l'employeur ou avec les autres salariés	1 0.32%	6 1.92%	7
Le maître d'apprentissage n'avait pas trop de temps à me consacrer	2 0.64%	2 0.64%	4
Je ne faisais pas grand chose	1 0.32%	1 0.32%	2
Il n'y avait pas d'adéquation entre les tâches qui m'étaient confiées et les cours du CFA	1 0.32%	0 0%	1
Pas de moyen de me déplacer	3 0.96%	22 7.03%	25
Raisons de santé - maladie	10 3.19%	104 33.23%	114
Non paiement du salaire par l'employeur	0 0%	3 0.96%	3

Propositions pour améliorer le dispositif			
	Absence régulière	Absence occasionnelle	Total Absence
Une meilleure orientation	19 6.07%	132 42.17%	151
Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration au CFA	19 6.07%	135 43.13%	154
Améliorer les conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise (expliquer les règles et les usages de l'entreprise).	23 7.35%	122 38.98%	145
Une meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre	23 7.35%	141 45.05%	164
Une meilleure information sur les métiers de l'apprentissage (description des atouts, mais aussi des contraintes)	22 7.03%	125 39.94%	147
Une meilleure information sur les engagements respectifs de chaque partie (Apprenti, CFA, Entreprise)	23 7.35%	170 54.31%	193
Changer l'organisation de l'alternance	11 3.51%	73 23.32%	84
Créer un poste de médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de	19 6.07%	186 59.42%	205
Mieux adapter les cours aux besoins de chacun (individualisation des parcours de formation)	20 6.39%	165 52.72%	185
Créer des places d'internat en CFA	12 3.83%	102 32.59%	114
Non précisé	0 0%	0 0%	0
Meilleure orientation	0 0%	0 0%	0
Création d'un médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsque survient un litige	0 0%	0 0%	0
Améliorer des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise	0 0%	0 0%	0
Meilleure information sur les métiers	0 0%	0 0%	0
Mieux informer sur les engagements réciproques issus du contrat de travail	0 0%	0 0%	0
Intensifier les relations entre les CFA et les entreprises	0 0%	0 0%	0
Meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre	0 0%	0 0%	0

ANNEXE 5

Les réponses des apprentis ayant eu une rupture de leur contrat

Répartition des jeunes ayant connu une rupture par sexe				
	Hommes	Femmes	Total	
Sexe	68 64.15%	38 35.85%	106	
Répartition des jeunes ayant connu une rupture par age				
	16 à 18 ans	19 à 21 ans	22 à 25 ans	+ 25 ans
Age	3 2.83%	43 40.57%	55 51.89%	5 4.72%
Niveau de formation des jeunes ayant connu une rupture (le total est supérieur à 100% car certains jeunes peuvent avoir plusieurs diplomes)				
	Autre CFG Certificat de Formation Générale	IV BP, BAC PRO, BM, BTN, BAC	V CAP/BEP	VI Fin de la scolarité obligatoire
Niveau	2 1.89%	26 24.53%	46 43.4%	32 30.19%

Les formations suivies lors de la rupture

Année d'apprentissage où est intervenue la rupture				
	1	2	3	Total
Année	30 28.3%	58 54.72%	18 16.98%	106
Niveau de la formation suivie lors de la rupture				
	III DEUG, BTS, DUT, DEUST	IV BP, BAC PRO, BM,	V CAP/BEP	Total
Niveau	15 14.15%	19 17.92%	72 67.92%	106
Secteur d'activité de la formation suivie lors de la rupture				
Agriculture	1 0.94%			
Autres	25 23.58%			
BTP Bâtiment	16 15.09%			
Bureautique	5 4.72%			
Coiffure - Esthétique	9 8.49%			
Commerce - Vente - Distribution	17 16.04%			
Comptabilité - Gestion	4 3.77%			
Electricité - Electronique	21 19.81%			
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics	2 1.89%			
Santé/action sociale	2 1.89%			
Tourisme-Restaurant	2 1.89%			
Transport - Logistique	1 0.94%			
Total	105 99.06%			
La formation a-t'elle été suivie jusqu'au bout				
	Non	Oui	Total	
Réponse	40 37.74%	66 62.26%	106	

Réponse invoquée quand la formation n'a pas été suivie jusqu'au bout	
Incompatibilité d'humeur	13 12.26%
Les termes du contrat n'étaient pas respectés par le maître d'apprentissage	15 14.15%
Mauvaise orientation	6 5.66%
Pour raison Personnelle	10 9.43%
Vous avez obtenu un diplôme avant le terme prévu au contrat	4 3.77%
Vous n'étiez pas satisfait de la discipline choisie	3 2.83%
Total	51 48.11%

Le diplôme a-t'il été obtenu?			
	Non	Oui	Total
Réponse	71 66.98%	35 33.02%	106

Si oui, étais-ce après un redoublement?			
	Non	Oui	Total
Réponse	95 89.62%	11 10.38%	106

Nombre de contrats signés			
	1	2	3
Nombre de contrats	53 50%	43 40.57%	10 9.43%

Données sur les entreprises d'accueil des apprentis

Effectifs de l'entreprise d'accueil					
	moins de 10	entre 10 et 20	plus de 20	Aucun	Total
Effectifs de l'entreprise d'accueil	57 53.77%	17 16.04%	28 26.42%	4 3.77%	106

Secteur d'activité de l'entreprise d'accueil	
Agriculture	1 0.94%)
Assurance - Banque – Immobilier	1 0.94%
Autres	39 36.79%
BTP Bâtiment	17 16.04%
Bureautique	1 0.94%
Coiffure - Esthétique	9 8.49%
Commerce - Vente – Distribution	16 15.09%
Comptabilité – Gestion	2 1.89%
Electricité - Electronique	13 12.26%
Hygiène - Sécurité	2 1.89%
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics	4 3.77%
Santé/action sociale	2 1.89%
Tourisme-Restauration	2 1.89%
Total	109 102.83%

Qualité du maître d'apprentissage					
		Le chef d'Entreprise	Un salarié	Une équipe tutorale	Total
Qualité	1 0.94%	45 42.45%	52 49.06%	8 7.55%	106

Nombre total d'apprentis dans l'entreprise				
	1	2	plus de 2	Total
Nombre	49 46.23%	25 23.58%	32 30.19%	106

Données sur la rupture

Motifs invoqués pour la rupture	
Formation pratique en entreprise non adaptée	4 3.77%
Mauvaise orientation	5 4.72%
Autre	4 3.77%
Carence d'encadrement du maître d'apprentissage	12 11.32%
Cessation de l'activité de l'entreprise	4 3.77%
Difficultés économiques	12 11.32%
Durée de travail excessive	2 1.89%
Harcèlement de la part de l'employeur ou d'un autre salarié ?	1 0.94%
Heures supplémentaires réalisées non payées	1 0.94%
Le lieu du « stage » était trop loin de votre domicile	3 2.83%
Mauvaise entente avec les autres salariés	5 4.72%
Mauvaise entente avec l'employeur	14 13.21%
Non intégration dans l'entreprise	4 3.77%
Non paiement régulier des salaires	15 14.15%
Formation en entreprise en inadéquation avec la préparation du diplôme ?	14 13.21%
Pour inaptitude médicale	2 1.89%
Pour occuper un emploi	4 3.77%
Pour une nouvelle orientation	10 9.43%
Problème de transport	3 2.83%
Problèmes d'horaires	4 3.77%
Problèmes économiques de l'entreprise	10 9.43%
Vous avez obtenu un diplôme avant le terme prévu au contrat	2 1.89%
Total	135

Moment où est intervenue la rupture					
	période d'essai	1ere année	2eme année	3eme année	Total
Moment	7 6.6%	33 31.13%	21 19.81%	2 1.89%	63

Temps resté dans l'entreprise					
		entre 1 et 2 mois	de 2 à 12 mois	plus de 12 mois	Total
Temps resté	41 38.68%	6 5.66%	34 32.08%	25 23.58%	106

Un nouveau contrat avec un nouvel employeur a-t'il été signé?			
	Non	Oui	Total
Réponse	78 73.58%	28 26.42%	106

Situation actuelle de l'apprenti					
	Salarié	En echerche d'emploi	En formation	Autre	Total
Situation	37 34.91%	35 33.02%	29 27.36%	5 4.72%	106

Propositions évoquées par les apprentis pour prévenir les ruptures	
Améliorer des conditions d'accueil et d'intégration dans l'entreprise	45 42.45%
Création d'un médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsque survient un litige	50 47.17%
Intensifier les relations entre les CFA et les entreprises	56 52.83%
Meilleure information sur les métiers	27 25.47%
Meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre	37 34.91%
Meilleure orientation	53 50%
Mieux informer sur les engagements réciproques issus du contrat de travail	59 55.66%

ANNEXE 6

Les réponses des maitres d'apprentissage ayant eu une rupture de contrat

L'entreprise

Situation du maître d'apprentissage au moment du tutorat

	chef d'entreprise	salarié	salarié-cadre	Total
Situation	94 72.31%	26 20%	10 7.69%	130

Année d'expérience dans le secteur du maître d'apprentissage

	chef d'entreprise	salarié	salarié-cadre	Total
Expérience	1 0.77%	125 96.15%	4 3.08%	130

Situation du maître d'apprentissage au moment du tutorat

	chef d'entreprise	salarié	salarié-cadre	Total
Situation	94 72.31%	26 20%	10 7.69%	130

Année d'expérience dans le secteur du maître d'apprentissage

		Plus de 10 ans	Moins de 10 ans	Total
Expérience	1 0.77%	125 96.15%	4 3.08%	130

Secteur d'activité de l'entreprise

Agriculture	3 2.31%
Autres	40 30.77%
Bat-Génie civil	1 0.77%
BTP Bâtiment	36 27.69%
Coiffure - Esthétique	14 10.77%
Commerce - Vente - Distribution	13 10%
Electricité - Electronique	18 13.85%
Imprimerie - Edition	1 0.77%
Industrie	4 3.08%
Mécanique - Maintenance matériels agricoles et de travaux publics	6 4.62%
Santé/action sociale	2 1.54%
Tourisme-Restaurant	3 2.31%

Données sur la rupture

Nombre de jeunes suivis en apprentissage				
	1	2	plus de 2	Total
Apprentis	11 (8.46%)	10 (7.69%)	109 (83.85%)	130

Quelle satisfaction a donné l'apprenti?							
		Totalement	Plutot satisfait	Moyennement	Plutot insatisfait	Complètement insatisfait	Total
Etiez-vous satisfait?	1 (0.77%)	10 (7.69%)	31 (23.85%)	44 (33.85%)	26 (20%)	18 (13.85%)	130

Nombre de contrats déjà interrompus				
	1	2	plus de 2	Total
Nombre	47 (36.15%)	31 (23.85%)	52 (40%)	130

Moment où la rupture est arrivée, le plus souvent					
	période d'essai	1ere année	2eme année	3eme année	Total
Moment	20 (15.38%)	83 (63.85%)	26 (20%)	1 (0.77%)	130

Temps pendant lequel l'apprenti est resté dans l'entreprise						
		moins d'un mois	entre 1 et 2 mois	de 2 à 12 mois	plus de 12 mois	Total
Temps	2 (1.54%)	1 (0.77%)	18 (13.85%)	69 (53.08%)	40 (30.77%)	130

Propositions des maitres d'apprentissage pour prévenir les ruptures

Création d'un médiateur extérieur au CFA et à l'entreprise chargé de prévenir les conflits et/ou de rechercher une voie de conciliation lorsqu'une rupture est envisagée	21 16.15%
Faire une présélection des jeunes	97 74.62%
Intensifier les relations entre le CFA et l'entreprise	91 70%
Meilleure définition du projet professionnel du jeune	127 97.69%
Meilleure information sur les métiers	2 1.54%
Meilleure information sur l'entreprise, son activité, les métiers qu'elle met en œuvre	53 40.77%
Mieux informer sur les engagements réciproques issus du contrat de travail	56 43.08%
Raccourcir les délais de paiement des primes	11 8.46%
Suivi en entreprise des jeunes (visites plus régulières)	86 66.15%