

Concertation sur l'apprentissage

GT1 – Séance n°3 - jeudi 7 décembre
Les ruptures



Ruptures de contrat d'apprentissagePour prolonger la réflexion

Marie-Hélène Toutin

Chargée d'études, Céreq, Centre associé de Lille,
Université de Lille1, Clersé UMR CNRS 8019.

Plan de l'intervention

L'importance des ruptures de contrat

Motifs des ruptures

Conséquences des ruptures

- sur les parcours des jeunes
- sur les pratiques des entreprises

Prévention / accompagnement

Le taux de rupture de contrat

Le taux de rupture :

❑ Définition standard :

poids de contrats signés – rompus

❑ mais indicateur

- à « géométrie variable » (prise en compte ou pas des ruptures en période d'essai et pour diplôme acquis)
- stable sur longue période
- sensible à la conjoncture
- variable selon les régions
- comparaisons internationales

Le taux de rupture du côté des entreprises

Exploitation originale des bases de données, campagnes 2007-2008 à 2014-2015 en Nord - Pas de Calais

❑ 2/3 d'entreprises fidèles

- dont, 31% identifiées sur les 8 campagnes, et 64% sur 6 des 8 campagnes

❑ Un peu plus d'un tiers des entreprises sont concernées par la rupture

Rq : 10% des entreprises = 25% des ruptures



Campagne	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Nombre d'entreprises identifiées	9137	9063	8874	9249	9441	8750
Nombre d'entreprises ayant connu au moins une rupture	3584	3415	3301	3451	3345	2951
Part d'entreprises concernées par une rupture de contrat	39,2%	37,7%	37,2%	37,3%	35,4%	33,7%

Motif de rupture des contrats

Informations administratives

- « mélange » d'informations sur l'acteur à l'origine de la rupture et de motifs
- information différente au niveau régional

Suite à des enquêtes ad hoc...Des constats confirmés à partir des résultats d'études françaises / étrangères, nationales / régionales

Une typologie en 4 axes

- » Profil et environnement personnel du jeune
- » Insertion et qualité de la formation en CFA
- » Insertion et qualité de la formation en entreprise
- » Contexte socio-économique

Une prédominance des motifs liés à l'exercice du métier en entreprise

Des points de vue (jeunes / entreprises / CFA) qui ne se recouvrent pas

□ Des ruptures « typées » : des corrélations entre la hiérarchie des motifs et

- » les caractéristiques individuelles des jeunes
- » Les caractéristiques professionnelles des jeunes et des entreprises
- » La temporalité des ruptures

Motif de rupture – domaine de formation

Motif de rupture	Ensemble	Industrie	BTP	Métiers de bouche	HCR	Tertiaire dont réparation auto	Coiffure
Environnement de travail	39,4	<u>17,5</u>	36	<u>54</u>	36,5	34	<u>21</u>
Modification de parcours	15	15,5	11	19	<u>20,5</u>	<u>20</u>	<u>30</u>
Raisons spécifiques au jeune	12,4	13,5	12	8	<u>19</u>	7,5	<u>16</u>
Mésentente	12,3	<u>17</u>	9	7	13	<u>16</u>	<u>17</u>
Raison liée à la situation économique de l'entreprise	6,5	<u>11,5</u>	9	<u>3,5</u>	3	7	
Raison en lien avec la formation	5,8	<u>11,5</u>	<u>11</u>	5	0	5	0
Démotivation	5,5	<u>13,5</u>	<u>12</u>	3,5	8	10,5	8
Autre	3,1						
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100

Etude Clersé 2007

Champ d'action de la prévention des ruptures

Ensemble des ruptures		100 %
Les « non ruptures » : diplôme acquis avant la fin du contrat		15,3 %
Les ruptures inéluctables...		19,5 %
Licenciement économique (4,3 %) Problèmes de santé (4 %) Raisons administratives (3,4 %) Raisons personnelles (2,8 %)	Motif complexe (1,8 %) Sortie vers l'emploi (1,7 %) Pour contrat jugé plus intéressant (1,5 %)	
Les ruptures difficiles à contrecarrer (ruptures pour mécontentement)		9 %
Les ruptures non motivées		13 %
Solde : Ruptures qui pourraient être évitées [57 % à 44 %]		

Les ruptures qui pourraient être évitées : motifs détaillés	43,2
<i>dont...</i> Ruptures pour conditions de travail difficiles	26,3
Ruptures pour erreur d'orientation	8,2
Ruptures pour démotivation	3,5
Ruptures liées à la formation	3,8
Ruptures pour problème de transport	1,4

Conséquences des ruptures sur le parcours des jeunes

- ❑ Approchées par le taux de rupture net / taux d'abandon
- ❑ Résultats d'enquêtes de suivi

- Une situation moins favorable pour les apprentis « rompants » vis-à-vis des apprentis « non rompants »
- Une situation identique (parfois un peu plus favorable) des apprentis « rompants » par rapport au scolaire de fin de cursus
- Une situation nettement plus favorable que celle des scolaires ayant interrompu leur cursus

Au total ! Une différence entre l'importance de l'accès à l'emploi et la qualité de l'accès pour les apprentis « rompants » :

- Les indicateurs concernant l'emploi occupé au bout de trois années d'insertion ne semblent pas discriminer la population des « rompants »,
- à l'inverse des indicateurs de qualité de la trajectoire

Le rebond après une rupture...

Des variables individuelles et comportementales ...

- Variables objectives :
niveau, spécialité de formation...
 - Variables subjectives, individuelles et comportementales :
motivation, projet professionnel, confiance en soi, caractère, estime de soi...
1. ont pu inciter à la décision de rupture,
 2. ont pour autant réduit les conséquences négatives de cette rupture sur l'insertion
 3. Ces variables
 - atténuent donc le rôle de la rupture dans la difficulté à occuper un emploi,
 - elles favorisent la qualité du rebond et de l'insertion post rupture
 4. Ce constat met en évidence l'importance d'un accompagnement du jeune dans la « gestion » de la rupture

Conséquences des ruptures sur la mobilisation de l'apprentissage par les entreprises

Econométriquement, la survenue d'une rupture accentue la probabilité de ne plus mobiliser l'apprentissage

Synoptique des conséquences de la rupture de contrat d'apprentissage sur les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) des entreprises

Typologie des conséquences des ruptures de contrat		Justification de la stratégie de l'entreprise ; modalités de réaction
La rupture est sans conséquence	Usage de l'apprentissage comme un effet aubaine	<ul style="list-style-type: none"> - Main d'œuvre bon marché notamment - Faibles qualifications substituables par une main d'œuvre précaire - Critère de proximité
	Gérer la rupture est une opération de GRH comme une autre	<p>Pratique ancrée dans la profession</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tension sur le marché du travail (compétences, attractivité) - Pré-recrutement - Besoins supérieurs au désagrément de la rupture

<p>La rupture impacte la gestion des ressources humaines</p>	<p>Renoncement à l'apprentissage</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Rupture : moment redouté, tracas administratifs - Il faut renforcer les contacts et l'accompagnement 	
	<p>Changement dans l'usage de l'apprentissage</p>	<p>Evolution dans les pratiques de recrutement</p>	<p>Procédure de sélection déléguée au CFA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effort de formalisme de la procédure
			<ul style="list-style-type: none"> - Elévation du niveau de recrutement : du CAP vers le baccalauréat professionnel ou du bac pro vers le BTS, en raison de la maturité des élèves, d'innovations technologiques, de la spécificité de certains métiers
		<p>Renforcement de la cohérence des parcours de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de la qualité de l'accueil en raison notamment de la distance culturelle entre jeunes et milieu de l'entreprise
			<ul style="list-style-type: none"> - Articulation des savoirs théoriques et expérimentiels - Individualiser les parcours de formation en introduisant notamment la modulation
	<p>Développer la formation des maitres d'apprentissage</p>		
	<p>Repenser les relations entre l'entreprise et le CFA</p>		

Prévention , accompagnement des ruptures

Des acquis : identification

- de moments clés d'action
- de principes clés d'action
- d'un ensemble de « bonnes pratiques »

Un constat général : l'accompagnement / la prévention : une condition nécessaire mais pas suffisante

- Le CA = un contrat de travail ie. relativiser l'importance des ruptures
- Nécessité de dépasser le paradoxe de l'accompagnement qui semble non efficace, voire qui favorise les ruptures...

Une richesse d'intervention pour la sécurisation des parcours

- du côté de l'offre de formation
- du côté des entreprises / des branches professionnelles
- du côté des Régions
- du côté des intermédiaires de l'emploi et de la formation

...qui manque parfois de visibilité / de lisibilité

Des interrogations persistantes

- neutralité de l'accompagnement
- quid du manque d'appétence dans la demande d'accompagnement ?
- effets des transformations du cadre de l'apprentissage ?

Merci de votre attention