



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Les ruptures nettes des contrats d'apprentissage en Normandie

Étude MNSP

Pilier 4 / 4.3 Initiatives Territoriales

Appui à la DREETS Normandie

Janvier **2026**

L'expertise prospective Afpa

Aider à comprendre aujourd'hui pour Co-construire demain, de l'échelle nationale au plus petit maillage territorial.

Anticiper les évolutions du marché du travail (évolutions des secteurs d'activité, filières émergentes ou stratégique, anticipation des évolutions des modes de production, impacts démographiques ...)
à partir de l'analyse du travail, en tirer des enseignements sur les besoins en compétences des entreprises et des territoires sont des enjeux majeurs pour l'économie et la société, notamment à l'aune des grandes transitions numériques, énergétiques, démographiques et professionnelles.

La Direction de l'Ingénierie et de l'Innovation de l'Afpa développe pour le compte de l'État une analyse prospective sur l'évolution des emplois, des métiers et des compétences qui s'appuie :

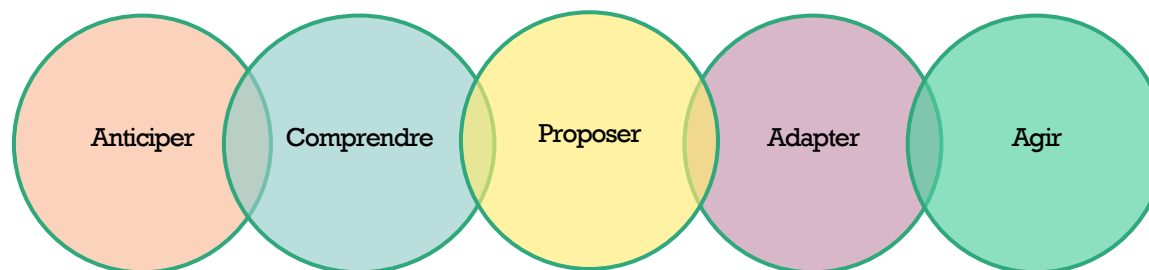
- **Sur son expertise d'analyse du travail** permettant l'interprétation des données statistiques du marché de l'emploi sur les tendances lourdes, la mise en exergue et la vérification d'un certain nombre d'hypothèses d'évolution des métiers, l'étude du rapport au travail, des facteurs de mobilités professionnelles, ainsi que de l'accompagnement des transitions professionnelles.
- **Sur des méthodologies d'ingénierie de projet** dédiées à l'étude de la sphère emploi-formation.

La prospective Afpa prend appui sur une démarche de terrain auprès des acteurs de l'emploi, de la formation et des acteurs économiques.

La prospective Afpa propose une méthodologie et une ingénierie de projet :

- Adaptée à chaque contexte d'intervention ;
- Visant à comprendre pour faciliter l'action ;
- Définissant et accompagnant des plans d'action ;
- Créant une synergie d'acteurs qui permet à chacun de s'impliquer.

Dans le déploiement de ses missions, l'Afpa se mobilise dans une dynamique concertée avec le SPE rénové et différents acteurs locaux, en complémentarité aux actions et dispositifs existants sur les territoires.

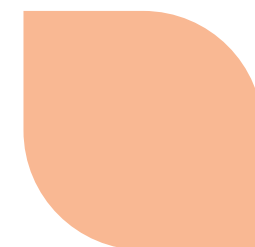




SOMMAIRE

Rappel de la demande	4
Éléments de contexte et problématique	5
Objectifs et résultats attendus.....	6
Le périmètre d'étude	6
Méthodologie	8
Démarche et éléments de méthode	9
Les enquêtes et entretiens.....	11
Les ateliers avec les acteurs OPCO et CFA	15
Présentation des données recueillies	16
Présentation des panels	17
L'orientation de l'apprenti.....	21
Le recrutement de l'apprenti	24
L'intégration de l'apprenti en entreprise.....	26
L'accompagnement de l'apprenti	28
Le suivi du parcours de l'apprenti.....	33
Les ruptures de contrat d'apprentissage	39
L'essentiel.....	41
Préconisations /Pistes d'action.....	42

Rappel de la demande



Rappel de la demande

Éléments de contexte et problématique

L'apprentissage en France

L'apprentissage est un mode de formation en alternance, qui se caractérise par une succession de périodes de travail en entreprise et en centre de formation (CFA). Il permet aux jeunes de se former tout en travaillant, leur offrant ainsi une voie directe vers l'emploi. Historiquement, l'apprentissage a toujours occupé une place clé dans le paysage éducatif et économique français. Il constitue un outil privilégié pour l'insertion professionnelle, notamment dans les secteurs où les besoins en main-d'œuvre qualifiée sont importants.

Le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus, bien que certaines exceptions permettent d'étendre cette limite d'âge. L'objectif de l'apprentissage est double : acquérir une qualification professionnelle reconnue (diplôme ou titre professionnel) et bénéficier d'une première expérience dans le monde du travail, facilitant ainsi l'intégration durable sur le marché de l'emploi.

Ces dernières années, l'apprentissage a connu une forte croissance, notamment à la suite de la réforme de 2018, introduite par la loi **"Avenir professionnel"**. Une réforme qui a assoupli les conditions de création des CFA et encouragé les employeurs à recruter des apprentis notamment via une augmentation des aides financières.

On comptait **1 042 543** apprentis en France
au 31 décembre 2024*

Un chiffre 2,3 x plus élevé qu'il y a 10 ans

* (Sources : Dares, SI Apprentissage - traitements : DREETS SESE)

L'apprentissage concerne aujourd'hui une grande diversité de secteurs : de l'artisanat traditionnel à l'industrie en passant par les métiers du numérique, de la santé et du commerce. De plus, les niveaux de formation se sont diversifiés, allant du CAP au Bac +5, offrant ainsi une large gamme de parcours aux jeunes désireux d'entrer rapidement sur le marché du travail.

Cependant, malgré le grand succès que connaît les contrats d'apprentissage, ce mode de formation fait face à de nombreux défis, notamment celui des ruptures de contrat, et plus particulièrement les ruptures dites **« nettes »**. La Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) distingue les ruptures de contrat d'apprentissage en deux catégories. On parle de **rupture brute** de contrat d'apprentissage lorsque l'apprenti signe un nouveau contrat dans les 6 mois après sa rupture ou lorsque l'apprenti rompt son contrat à la suite de l'obtention de son titre ou de son diplôme. En revanche, les **ruptures nettes** se caractérisent par la rupture du contrat d'apprentissage et l'abandon complet de la formation initialement suivie par l'apprenti.

Ces ruptures, qu'elles soient brutes ou nettes concernent tous les secteurs d'activité et entraînent des conséquences non seulement sur le parcours des jeunes et donc sur l'efficacité de ce dispositif mais aussi sur l'investissement des employeurs et des organismes de formation CFA.

Ainsi, dans ce contexte de croissance et d'expansion de l'apprentissage depuis 10 ans, il devient essentiel de comprendre les facteurs qui engagent les apprentis à rompre leur contrat, afin de développer un plan d'action concret et opérationnel pour améliorer la stabilité des parcours d'apprentissage et garantir une meilleure insertion professionnelle.

Objectifs et résultats attendus

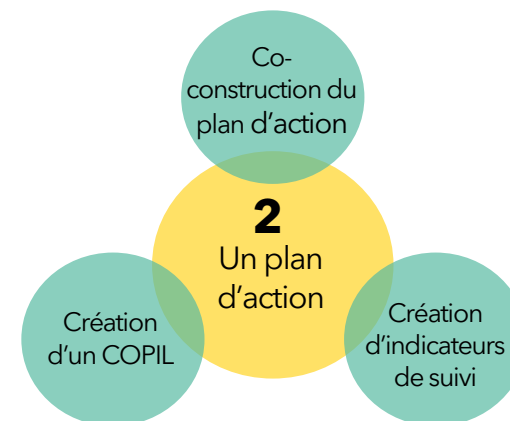
Étude des ruptures des contrats d'apprentissage et construction d'un plan d'action

L'Afpa Prospective est sollicitée par la DREETS de Normandie dans le cadre de ses Missions Nationales de Service Public (MNSP) afin de réaliser un diagnostic sur les ruptures des contrats d'apprentissage en Normandie, et plus spécifiquement sur les mécanismes des ruptures nettes. Nous avons pris appui sur deux groupes de travail (1 OPCO / 1 CFA) afin de construire le plan d'action pour pallier les difficultés identifiées.

Les objectifs poursuivis sont :

- ❖ La réalisation d'un état des lieux des ruptures en adoptant une vision par secteur, par niveau, par âge, par CFA, etc.
- ❖ Déterminer les facteurs qui amènent les apprentis à rompre leur contrat avec leur employeur.
- ❖ Coconstruire un plan d'action concret et opérationnel avec les acteurs et partenaires concernés afin de prendre les mesures nécessaires à la réduction des situations de rupture.

Les livrables attendus :



Le périmètre d'étude

Secteur géographique

Cette étude porte sur la Normandie et ses 5 départements : le Calvados, la Manche, l'Orne, l'Eure et la Seine-Maritime. Comme le reste de la France, la région a connu une forte augmentation des contrats d'apprentissage et comptait **40 422 apprentis** au 31 décembre 2024 (Sources : Dares, SI Apprentissage - traitements : DREETS SESE)



Bien que ce phénomène de rupture des contrats d'apprentissage touche tous les secteurs d'activité, nous nous intéresserons plus particulièrement aux secteurs de **la construction bâtiment, l'industrie, l'aménagement paysager, l'agriculture, la Coiffure et esthétique et l'Hôtellerie-Café-Restauration** qui sont des secteurs qui souffrent particulièrement de ces ruptures de contrat d'apprentissage.

Publics cibles

- Les apprentis (en rupture brute ou sans rupture / en rupture nette)
- Les employeurs

Le panel du diagnostic se compose des **apprentis** d'une part, et des **employeurs d'apprentis** d'autre part.

Les apprentis

- Retours questionnaires en lignes :



Les employeurs

Les entreprises ayant participé à l'enquête ont essentiellement des ruptures « nettes ». les informations recueillies sont variées et riches en termes de vécu.

Le panel des entreprises répondantes à l'enquête se décline de la manière suivante :

Secteur d'activité de rattachement	Répondants au questionnaire en ligne	Participants à l'entretien individuel
Coiffure et esthétique	8	4
Industrie	7	
Agriculture	2	2
Construction bâtiment	1	
Aménagement paysager	1	1

Acteurs associés

- Les centres de formation d'apprentis
- Le Carif-Oref
- Les Organismes de Compétences (OPCO)

Nous avons sollicité les deux acteurs également concernés par la thématique de ce diagnostic en les associant aux 2 étapes suivantes :

1- La diffusion du questionnaire en ligne



- A destination des **apprentis** : les **CFA** avec l'appui du **Carif-Oref** ont permis d'atteindre un maximum d'apprentis
- A destination des **entreprises** : les **OPCO** ont diffusé auprès de leurs entreprises adhérentes

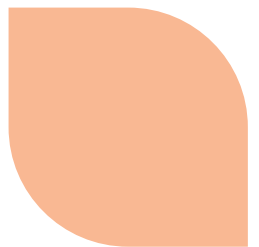
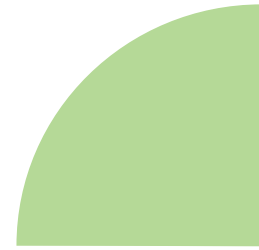
2- Ateliers Préconisations



Pour définir les pistes d'actions à mettre en œuvre, nous avons convier les acteurs CFA et OPCO à participer à 1 atelier permettant de recueillir leurs pratiques de terrain et également de prendre en compte leurs suggestions

- 1 atelier avec les acteurs CFA - **9** participants
- 1 avec les acteurs OPCO - **5** participants

Méthodologie



Démarche et éléments de méthode

 OBJECTIFS GÉNÉRAUX	 OBJECTIFS OPERATIONELS	 MODALITÉS
CADRAGE PÉRIMÈTRE D'ÉTUDE ET LANCEMENT DE L'ACTION		
➤ Définir les objectifs et le périmètre de l'étude ➤ Clarifier la méthodologie à utiliser	➤ Définir avec la DREETS une méthodologie d'intervention ➤ Identification avec la DREETS des structures et acteurs à solliciter	➤ Organisation d'une première réunion du groupe de travail DREETS x AFPA Prospective ➤ Planification d'un COPIL pour validation des étapes d'intervention (retroplanning inclus)
ÉTATS DES LIEUX À PARTIR DES DONNÉES QUANTITATIVES RECOLTÉES		
➤ Obtenir un premier aperçu de la situation des ruptures des contrats d'apprentissage et faire ressortir les premières pistes de travail	➤ Différencier ruptures nettes / ruptures brutes dans les contrats d'apprentissage ➤ Analyser ces taux de rupture via différents critères (secteur d'activité, niveau, âge, localisation, CFA, durée du contrat...)	➤ Collecter des données auprès des CFA/OPCO ➤ Exploration des études déjà menées sur le sujet en région et au niveau national
CONSTRUCTION DES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES QUALITATIVES		
➤ Déterminer et construire les méthodes d'enquête ➤ Identifier les personnes à interroger pour recueillir les informations souhaitées	➤ Élaborer les questionnaires propres à chaque public visé (apprentis en contrat, apprentis en rupture, employeurs) ➤ Construire les guides d'entretiens à destination des apprentis et des entreprises ➤ Présenter à la DREETS, aux CFA et aux OPCO les questionnaires en ligne et la procédure des entretiens	➤ Validation de la démarches d'enquête et des outils par la DREETS, les OPCO et les CFA

MISE EN ŒUVRE DE L'ENQUETE

- | | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Collecter via des questionnaires ou par des entretiens des informations qui permettent d'identifier les potentiels facteurs des ruptures des contrats d'apprentissage. | <ul style="list-style-type: none"> Mettre en ligne les questionnaires Identifier et contacter les correspondants en mesure de diffuser les enquêtes Organiser des entretiens collectifs/individuels | <ul style="list-style-type: none"> Mise en ligne des questionnaires apprentis avec appui du Carif-Oref et des OPCO pour les questionnaires entreprises Recueil des coordonnées des apprentis et des entreprises en fin de questionnaires pour planifier un entretien sur la base du volontariat |
|--|--|---|

ANALYSE ET SYNTHESE DES RÉSULTATS OBTENUS

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Analyser les données collectées et les synthétiser pour identifier les principaux facteurs de rupture des contrats d'apprentissage et formuler des recommandations | <ul style="list-style-type: none"> Analyser de manière descriptive et comparative les réponses aux questionnaires et les contenus des entretiens Formaliser et synthétiser l'analyse des résultats | <ul style="list-style-type: none"> Présentation des résultats à la DREETS |
|--|--|--|

CONCLUSION ET CRÉATION D'UN COMITÉ DE PILOTAGE POUR LE DÉVELOPPEMENT D'UN PLAN D'ACTION

- | | | |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Présenter les résultats de l'étude des motifs de rupture nette des contrats d'apprentissage à l'ensemble des partenaires soit : DREETS, OPCO, CFA, CARIF OREF. Co-construire et valider un plan d'action avec la DREETS et les partenaires | <ul style="list-style-type: none"> Aider à la formulation de conclusions partagées et de pistes de réflexions définies collectivement Déterminer les pistes d'actions et leviers à actionner Finaliser la rédaction du rapport | <ul style="list-style-type: none"> Préparation en amont de la présentation avec la DREETS Animations d'un groupe de travail CFA et d'un groupe de travail OPCO Rédaction du rapport final pour remise à la DREETS |
|---|---|--|

Les enquêtes et entretiens

L'enquête auprès des apprentis : Questionnaire

L'objectif principal de cette étude est d'identifier les facteurs qui mènent des apprentis à rompre leur contrat d'apprentissage et à quitter leur formation. C'est pour cette raison que l'enquête vise deux populations distinctes :

- ⇒ **Population 1** : Les apprentis n'ayant jamais connu de rupture de contrat d'apprentissage et les apprentis ayant connu une rupture, mais qui sont parvenus à trouver un nouvel employeur dans les 6 mois (Rupture dite « Brute »)
- ⇒ **Population 2** : Les apprentis ayant connu une rupture dite « Nette » (Abandon de la formation et rupture du contrat d'apprentissage)

Cette enquête auprès de ces deux groupes d'apprentis prend la forme d'un questionnaire en ligne complétés d'entretiens téléphoniques individuels.

En ce qui concerne le questionnaire en ligne, sa diffusion est réalisée avec l'appui du Carif-Oref qui dispose des contacts apprentis en cours via l'enquête Seine réalisée tous les ans (enquête portant sur l'insertion professionnelle des apprentis, 12 mois après leur sortie de CFA).

Le questionnaire est construit en **6 parties** :

1

Informations
générales

Genre	Santé
Age	Enfants
Diplôme préparé	...
Logement	

2

Orientation

Choix de la formation

Motivations initiales

...

3

Situation en
Entreprise

Intégration

Relations avec l'employeur, les employés

Difficultés rencontrées

Condition de travail, etc.

4

Difficultés autres

Transport

Logement

Gestion garde/activités des enfants

5

Motifs d'abandon et perspectives d'avenir

6

Situation en CFA

Accompagnement du CFA

Infrastructures/ matériels

...

L'enquête auprès des apprentis : Entretiens

A la fin du questionnaire en ligne, il est demandé aux apprentis s'ils acceptent d'être recontactés pour un entretien individuel dans le cadre de cette étude.

L'entretien s'inscrit dans la prolongation du questionnaire en ligne. L'entretien mené a pour objectifs :

- d'approfondir les motifs qui les ont amenés à rompre leur contrat ou à se maintenir en contrat
- de recueillir leurs suggestions d'améliorations du parcours d'apprentissage au regard de leur vécu en CFA, en entreprise

Ainsi, nous avons recueilli des informations centrées sur :

- les motivations et les intérêts de réaliser un apprentissage
- l'orientation métier
- le vécu en CFA (contraintes, atouts, exigences, ...)
- le vécu en entreprise ((contraintes, atouts, exigences, ...)
- l'environnement hors CFA et Entreprise (transport, logement, ...)
- les suggestions d'amélioration du point de vue de l'apprenti

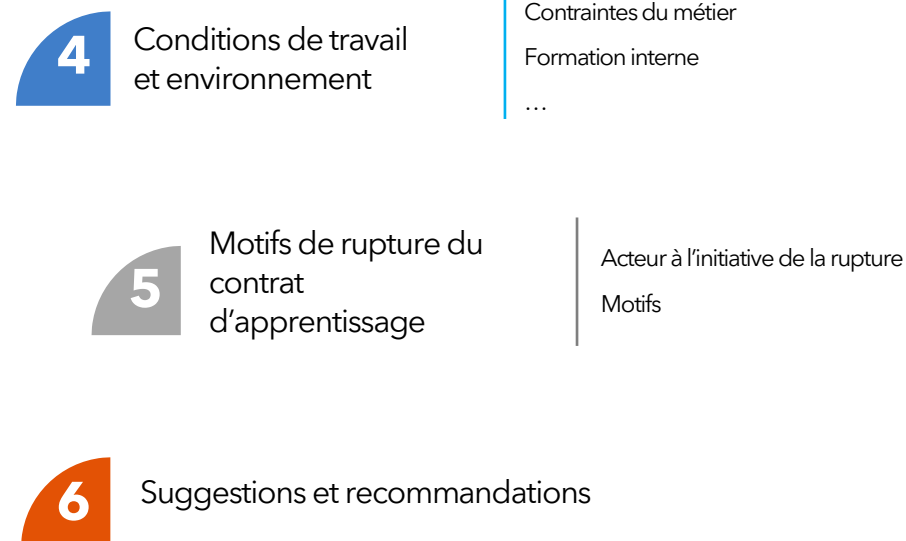
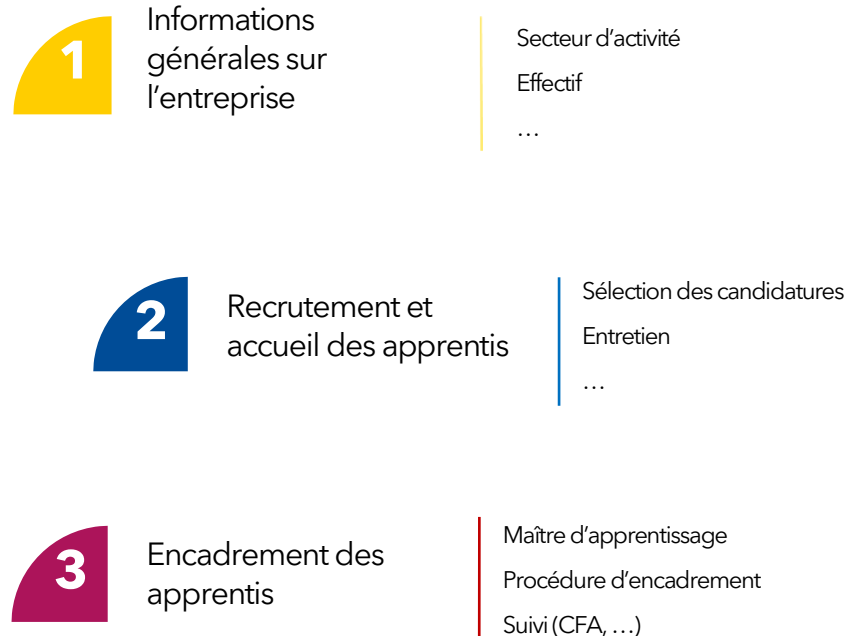


L'enquête auprès des entreprises : Questionnaire

Les entreprises jouent un rôle central dans le dispositif de l'apprentissage, ce sont elles qui sont actrices de la formation pratique et technique des apprentis. Par conséquent, leur point de vue est crucial pour comprendre les dynamiques et les défis liés à la rupture des contrats d'apprentissage.

- Les entreprises sollicitées dans le cadre de cette enquête, sont uniquement des entreprises ayant connus une **rupture nette** du contrat d'apprentissage.

Le questionnaire est construit en **6 parties** :



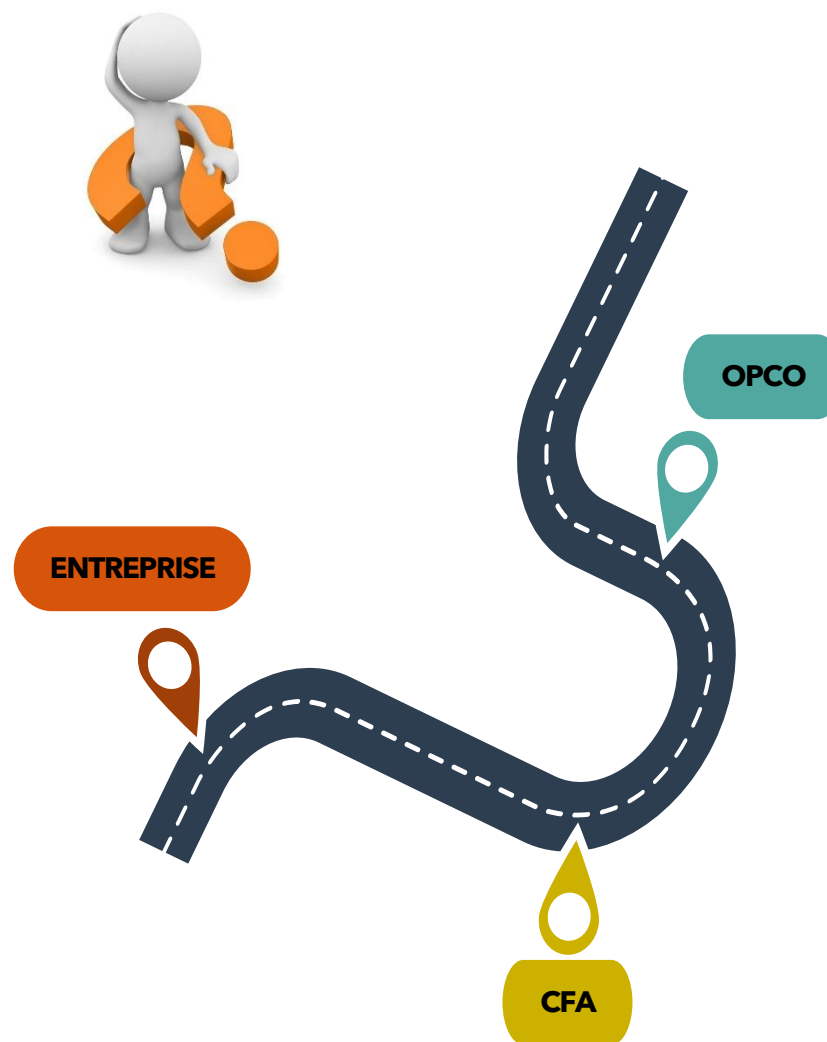
L'enquête auprès des entreprises : les entretiens

Comme pour les apprentis, il est demandé, en fin de questionnaire, aux répondants « entreprise » s'ils acceptent d'être recontactés pour un entretien téléphonique d'approfondissement.

Les entretiens menés ont pour cible de décrypter leur vécu en tant employeur d'apprenti, leurs pratiques d'encadrement et d'accompagnement ainsi que de mieux comprendre les facteurs qui ont engendré une rupture « nette ».

Les thèmes suivants abordés sont :

- Expérience globale et historique de la pratique de l'apprentissage
- Motivations à mobiliser le dispositif apprentissage
- Les modalités mises en œuvre pour le recrutement et l'intégration de l'apprenti
- L'accompagnement et le suivi de l'apprenti (intervention du maître d'apprentissage, relation avec le CFA, contexte de travail, ...)
- Motifs et conséquences de la rupture du contrat d'apprentissage
- Suggestions et recommandations d'amélioration proposées du dispositif Apprentissage



Les ateliers avec les acteurs OPCO et CFA

En complément des enquêtes menées auprès des Apprentis et des Employeurs, des groupes de travail sont constitués avec des représentants des CFA et des OPCO, et en présence du Chargé de mission Apprentissage DREETS. L'objectif est de construire de manière partagée les actions à mettre en œuvre pour les prochains contrats d'apprentissage.

Cette approche qualitative vise à favoriser une dynamique collective entre professionnels ancrés dans les réalités de terrain. Il s'agit ainsi de coconstruire un plan d'actions opérationnel et cohérent avec les pratiques de terrain.

Les groupes de travail ont été constitués, d'une part, de représentants de CFA et d'autre part, de référents OPCO. Ce choix a permis de libérer la parole entre pairs autour de problématiques communes et d'explorer en profondeur les attentes et les difficultés rencontrées de part et d'autre.

Structure	Interlocuteur	Fonction
CFA		
CFA Bâtiment Caen	Frédéric LANCIEN	Directeur Adjoint
CFA Marc Ruyer	Rachel BIHL	
CFAIE Val de Reuil	Patrice PIERRE	Directeur général
CFA 3IFA	Régis COURSIEN	Directeur Adjoint
CFAI UIMM	Thomas PAULMIER	Chargé de mission
Fim CCI Formation	Steven CHAMPION	
Fim CCI Formation	Françoise JOLIVEL	Responsable du Pôle vente commerce
IFA	Richard PRADES	Directeur
ISPN	Emeline LOUESDON	Coordinatrice pédagogique
OPCO		
CONSTRUCTYS	Pascale TOURET	Directeur régional
OPCO 2I	Christian WIBAUT	Responsable Pôle stratégie et actions territoriales
OPCO EP	Christian BRANDS	Directeur Adjoint
OPCO Santé	Sébastien BOSCHER	Directeur interrégional
OPCO Santé	Christine GRISET	Chargée de projets territoriaux emploi et formation

Bien que les 2 groupes de travail aient été organisés sur 2 temps distincts, le déroulé et les thématiques abordées étaient identiques :

- Rappel du contexte et des objectifs de l'étude
- Présentation du déroulé de la séance
- Tour de table/ présentation des participants

- Recueil des pratiques CFA/OPCO pour gérer les risques de ruptures/les ruptures
- Partage des constats issus des enquêtes (apprentis et entreprises)

- Enrichir les suggestions des actions proposées
- Validation du plan d'actions global

Présentation des données recueillies



Présentation des données recueillies

Cette troisième partie est consacrée à l'analyse croisée des données issues de notre enquête de terrain.

L'objectif est d'identifier les points de fragilité tout au long du parcours de l'apprenti, depuis son choix d'orientation jusqu'à l'issue de son contrat.

En confrontant les témoignages des apprenants (qu'ils aient terminé leur formation ou qu'ils l'aient interrompue), les retours d'expérience des employeurs et l'expertise des acteurs de l'accompagnement (CFA, OPCO), nous dressons ici un diagnostic précis des mécanismes de rupture.

Cette analyse se structure autour des étapes clés de l'apprentissage afin de mettre en lumière les leviers d'action possibles.

Présentation des panels

Afin d'appréhender les mécanismes de la rupture d'apprentissage sous plusieurs angles, l'analyse s'appuie sur un dispositif de collecte de données mixtes, combinant approches quantitatives (questionnaires) et qualitatives (entretiens et groupes de travail).

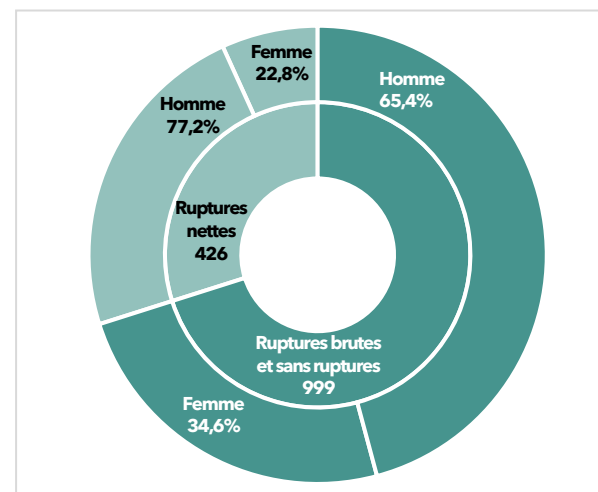
Le panel des apprentis

Le cœur de l'étude repose sur un échantillon de **1 425 apprentis** ayant répondu au volet quantitatif de l'enquête. Pour les besoins de l'analyse, ce panel a été scindé en deux groupes distincts afin d'identifier les facteurs spécifiques à la sortie définitive du dispositif :

⇒ **Ruptures brutes et sans rupture** (n = 999) : Apprentis n'ayant jamais rompu leur contrat ou ayant connu une rupture « brute » suivie d'une reprise de formation avec un nouvel employeur.

⇒ **Ruptures nettes** (n = 426) : Apprentis ayant rompu leur contrat sans reprendre de formation par la suite.

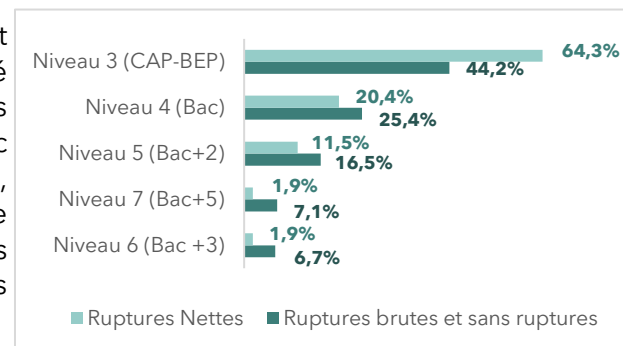
Répartition par genre des apprentis



Si le panel global est majoritairement masculin (**70%**), cette tendance s'accroît de manière significative chez les « ruptures nettes », où les hommes représentent **77,2%** des effectifs.

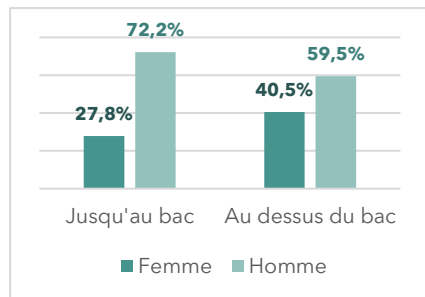
Répartition par niveau de certification des apprentis

Le niveau 3 (CAP-BEP) est largement représenté dans le groupe des « ruptures nettes », avec **64,3%** des répondants, contre **44,2%** dans le groupe des parcours « ruptures brutes / sans rupture ».



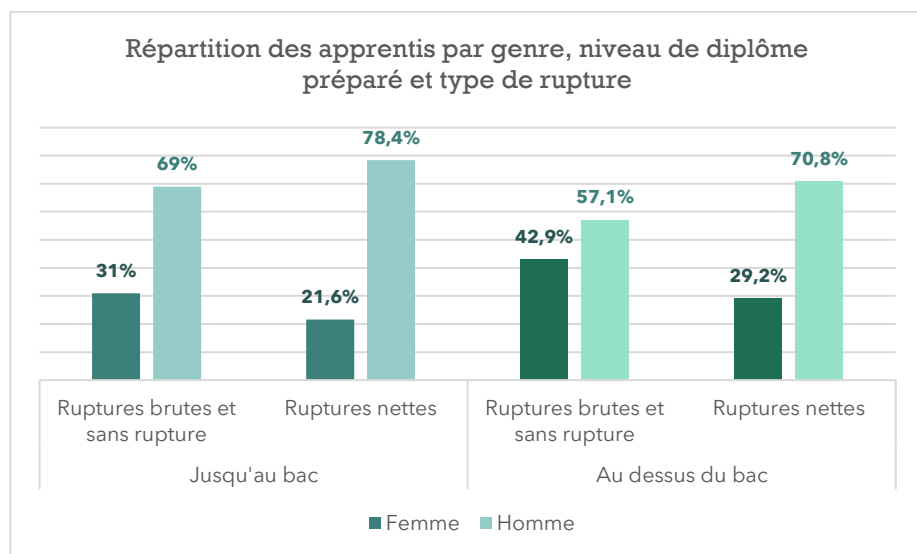
À l'inverse, les diplômes de niveau 4 (Bac) et les certifications de l'enseignement supérieur (Bac+2 à Bac+5) sont nettement moins représentés parmi les « ruptures nettes » que dans le groupe des parcours « ruptures brutes / sans rupture ».

Répartition des apprentis par genre et par niveau de diplôme préparé



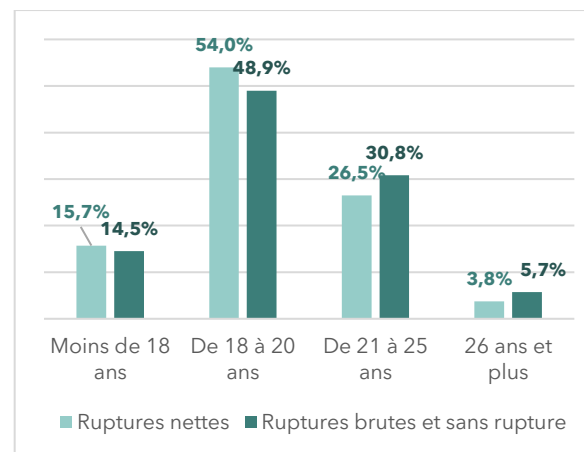
Lorsque nous combinons le genre et le niveau de diplôme préparé, nous pouvons remarquer que les femmes, bien que toujours minoritaires, sont plus représentées dans les formations d'un niveau supérieur au bac, **40,5%** contre **27,8%** pour les formations préparant un diplôme niveau 3 ou 4.

Ces différences s'accroissent lorsque nous distinguons le groupe « ruptures brutes / sans rupture » et le groupe « ruptures nettes ».



- La part des femmes atteint près de **43%** des répondants du groupe « ruptures brutes / sans rupture » préparant un diplôme supérieur au bac.
- A l'inverse, cette part descend à **21,6%** des répondants du groupe « ruptures nettes » préparant un diplôme de niveau 3 ou 4.

Répartition des apprentis par tranche d'âge



La majorité des répondants ont entre 18 et 20 ans.

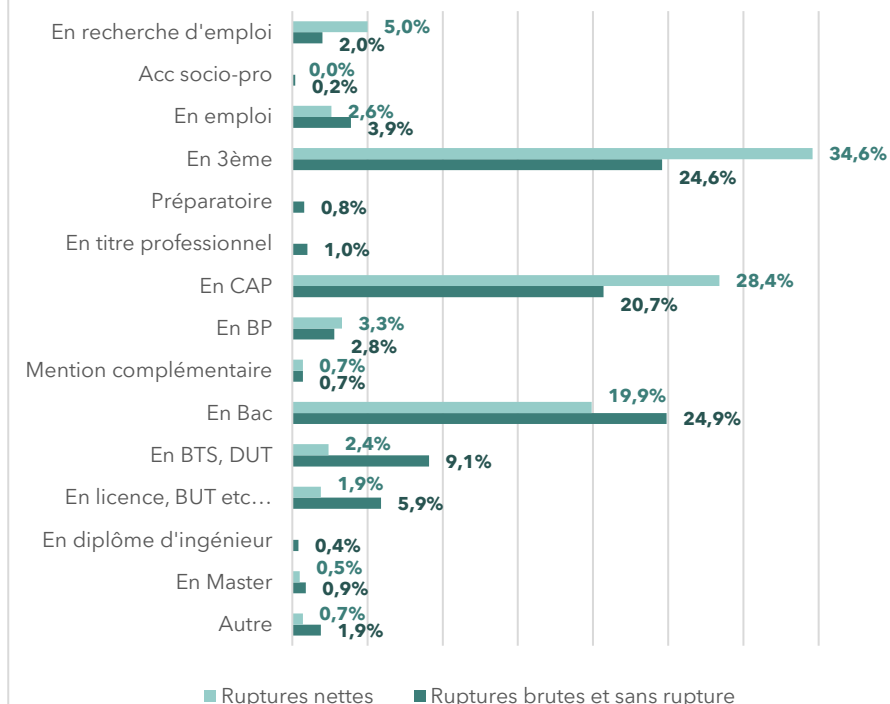
La répartition est assez similaire entre les 2 groupes, avec une légère prédominance des moins de 20 ans dans le groupe des « ruptures nettes ».

Situation des apprentis avant le démarrage de leur contrat d'apprentissage

L'analyse du graphique ci-dessous met en lumière que la rupture nette s'inscrit souvent dans une continuité de parcours courts. Plus du tiers des jeunes en rupture nette (**34,6%**) ont débuté leur apprentissage immédiatement après la classe de 3^{ème}, contre **24,6%** pour le groupe « ruptures brutes / sans rupture ».

Par ailleurs, **28,4%** des apprentis en rupture nette étaient déjà en cours de CAP avant leur nouveau contrat, soit près de 8 points de plus que dans l'autre groupe (**20,7%**).

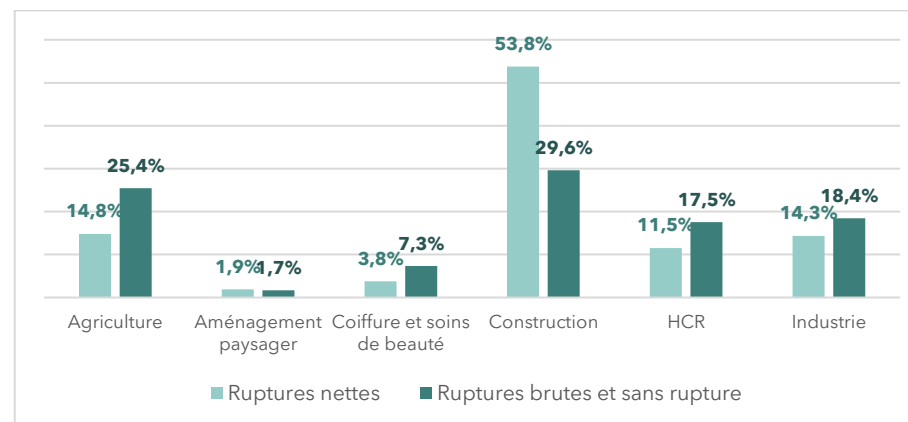
Répartition des apprentis par situation en amont de l'apprentissage



Près d'un quart des apprentis n'ayant pas rompu leur parcours ou ayant connu une rupture brute ou pas de rupture (**24,9%**) étaient déjà bacheliers, tandis que cette part descend à **19,9%** pour les ruptures nettes.

L'écart se creuse sur les niveaux de BTS/DUT et Licence. Ils représentent respectivement **9,1%** et **5,9%** des parcours « ruptures brutes / sans rupture » contre seulement **2,4%** et **1,9%** des « ruptures nettes ».

Répartition par secteur d'activité comparée



Le secteur de la construction apparaît comme le plus touché par ces sorties de dispositif, regroupant **53,76%** des répondants en rupture nette, contre **29,6%** pour les répondants en rupture brute ou sans rupture.

Portraits croisés : deux visages de l'apprentissage

L'analyse de ces 1 425 questionnaires permet de dessiner deux profils types. Ces "personas" illustrent comment les caractéristiques sociodémographiques et le parcours scolaire initial s'articulent avec le risque de rupture nette.

Le profil « ruptures brutes / sans rupture »

- ⇒ Une mixité plus marquée : bien que les hommes restent majoritaires, la part des femmes est plus importante, atteignant notamment **42,9%** chez les étudiants du supérieur.
- ⇒ Un socle académique consolidé : près d'un quart de ces apprentis (**24,9%**) possédaient déjà un baccalauréat avant de signer leur contrat. Ils sont également plus nombreux à être issus de filières plus longues comme le BTS/DUT (**9,1%**) ou la licence (**5,9%**).

- ⇒ Une orientation vers le supérieur : Ce groupe est caractérisé par une présence significative dans les certifications de niveaux 5 à 7 (Bac+2 à Bac+5).
- ⇒ Une maturité plus élevée : Les apprentis de plus de 21 ans y sont proportionnellement plus représentés (**36,5%**) que dans le groupe des ruptures nettes.

Le profil « ruptures nettes »

- ⇒ Une forte concentration masculine : Ce groupe est très majoritairement composé d'hommes (**77,2%**). Cette tendance s'accroît chez ceux préparant un CAP ou un Bac, où les hommes représentent **78,4%** des ruptures nettes.
- ⇒ Un engagement précoce dans la voie professionnelle : La rupture nette s'inscrit souvent dans une continuité de parcours courts. Plus du tiers (**34,6%**) de ces jeunes ont débuté leur apprentissage immédiatement après la classe de 3ème. De plus, **28,4%** d'entre eux étaient déjà engagés dans un CAP.
- ⇒ La fragilité du premier palier de qualification : Ce profil se concentre massivement sur le niveau 3 (CAP/BEP), qui représente **64,3%** des effectifs de ce groupe.
- ⇒ Une jeunesse exposée : La tranche d'âge des 18-20 ans est le cœur de ce groupe (**54%**), tandis que la part des apprentis de plus de 26 ans y est la plus faible (**3,8%**).

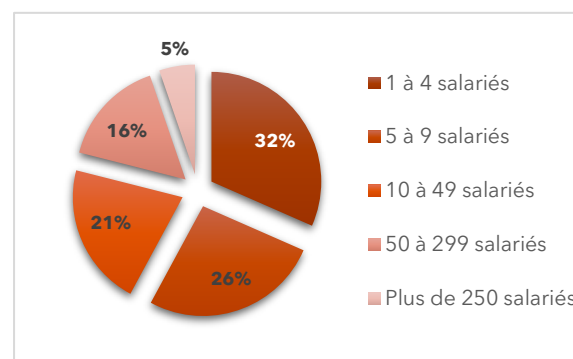
En complément des questionnaires, **41** entretiens individuels ont été menés (33 « ruptures brutes / sans rupture » et 8 « ruptures nettes ») auprès de volontaires ayant répondu au questionnaire initial.

Le panel des entreprises

L'enquête a également sollicité la vision des entreprises pour confronter les regards sur l'apprentissage. Ce panel se compose de **19** entreprises ayant répondu au volet quantitatif et de **7** entreprises ayant approfondi ces thématiques lors d'entretiens qualitatifs.

Les répondants occupent principalement des fonctions de direction (**10** chefs d'entreprise ou gérants) ou de gestion administrative et financière (**8** comptables ou responsables RH). Cette double perspective garantit une vision à la fois stratégique et très concrète de l'apprentissage.

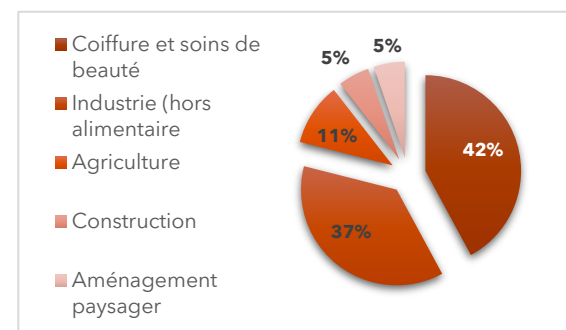
Répartition des entreprises par taille de l'effectif



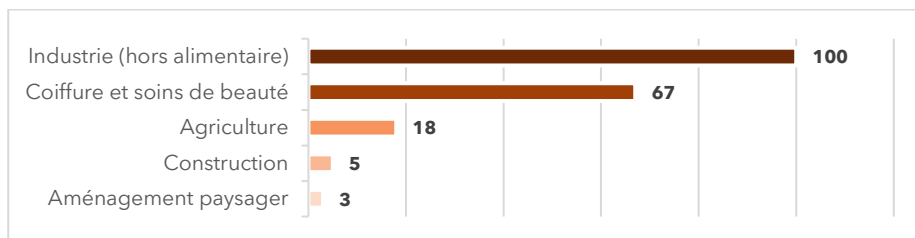
Le panel est principalement composé de TPE : **58 %** des entreprises répondantes emploient moins de 10 salariés. Plus précisément, 6 d'entre elles comptent de 1 à 4 salariés et 5 en comptent de 5 à 9.

Répartition des entreprises par secteur professionnel

Deux secteurs dominent largement l'échantillon : l'industrie hors alimentaire (**7** entreprises répondantes) et la coiffure/soins de beauté (**8** entreprises). L'agriculture, la construction et l'aménagement paysager complètent le panel avec des effectifs plus réduits.



Nombre d'apprentis accueillis sur la période 2023-2024 par secteur d'activité



L'accueil d'apprentis n'est pas un acte isolé pour ces structures, mais une véritable stratégie de gestion des ressources humaines. Sur la période 2023-2024, ces entreprises ont accueilli un total de **193** apprentis (dont 100 dans l'industrie et 67 dans la coiffure).

Par ailleurs, **15** entreprises du panel accueillent un apprenti de manière systématique chaque année.

Le panel « employeurs » se caractérise donc par un ancrage profond dans le tissu des TPE, où l'apprentissage n'est pas une variable d'ajustement mais une modalité de recrutement et de transmission structurelle. La forte récurrence de l'accueil, couplée à une présence marquée dans des secteurs artisanaux et industriels de proximité, confirme que ces entreprises sont des acteurs clés de la formation. Néanmoins, cette structure à taille humaine rend également ces organisations plus vulnérables aux conséquences d'une rupture, soulignant l'importance d'une adéquation réussie dès les premières étapes du contrat.

L'expertise des partenaires institutionnels

Pour parfaire ce diagnostic et dépasser le cadre des témoignages individuels, l'étude a sollicité l'expertise des acteurs qui structurent et accompagnent l'apprentissage au quotidien. Leur participation a permis d'apporter une vision « macro » sur les mécanismes de rupture et d'identifier les fragilités systémiques du dispositif.

Cette concertation s'est articulée autour de deux instances de réflexion approfondie :

Le regard des financeurs et régulateurs

Un premier groupe de travail a réuni 5 représentants issus de 4 opérateurs de compétences (OPCO) :

- Constructys
- OPCO EP
- OPCO Santé
- OPCO 2I

Acteurs pivots du financement et de l'appui aux branches professionnelles, ils apportent un éclairage essentiel sur l'adéquation entre les besoins des entreprises et les réalités contractuelles, tout en témoignant des évolutions des politiques d'emploi.

Le regard des organismes de formation

Un second groupe de travail a mobilisé 9 professionnels représentant 8 Centres de Formation d'Apprentis (CFA) :

- Bâtiment CFA Caen
- CFA Marc Ruyer
- CFAI UIMM
- CFA 3IFA
- CFAIE Val de Reuil
- Fim CCI Formation
- IFA
- ISPN

En première ligne de la médiation entre le centre de formation et l'entreprise, ces acteurs ont partagé, en deux temps distincts, leur analyse du terrain, du suivi pédagogique et des signaux faibles qui précèdent souvent le désengagement de l'apprenant. L'apport de ces partenaires institutionnels permet ainsi de mettre en perspective les données quantitatives et qualitatives recueillies auprès des apprentis et des employeurs.

En résumé :

Ces portraits révèlent que la "rupture nette" n'est pas un événement aléatoire, mais semble corrélée à une orientation précoce vers des cycles courts et des secteurs spécifiques. Cela nous amène à examiner, dans la partie suivante, si les conditions de cette orientation initiale ont pu constituer un premier facteur de fragilisation du parcours.

L'orientation de l'apprenti

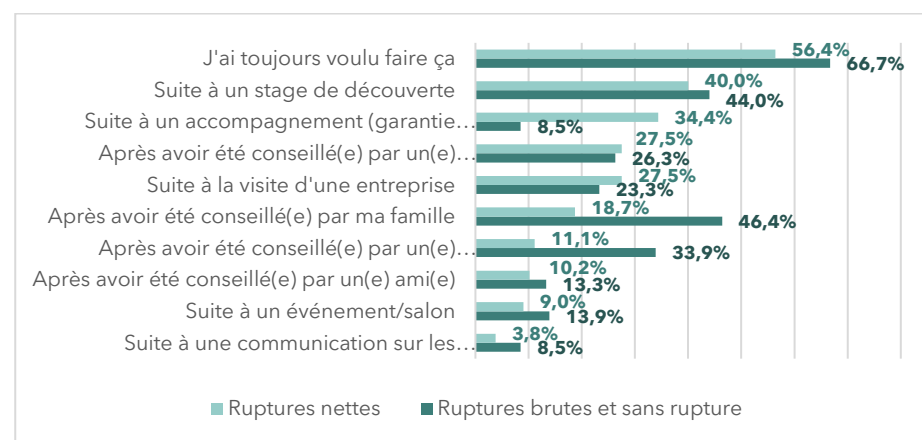
L'analyse de la phase d'orientation met en lumière que la genèse du projet d'apprentissage constitue une étape déterminante, où se dessinent déjà les trajectoires de maintien ou de rupture. Cette période, loin d'être un simple intermède administratif, révèle des disparités profondes dans la préparation et la maturation du projet professionnel.

Les motivations initiales et démarche réalisées

Les données quantitatives soulignent un écart important entre la satisfaction initiale et la pérennité du contrat. Alors que **95,4%** des apprentis « ruptures brutes / sans rupture » se déclarent satisfaits de leur choix de formation, ce sentiment ne concerne que **66,7%** des répondants en situation de rupture nette.

Cet écart se retrouve également dans la perception de l'accompagnement reçu : **88,5%** des apprentis du groupe « ruptures brutes / sans rupture » jugent l'aide obtenue pour leur orientation satisfaisante, contre **64%** pour le groupe en rupture nette.

Origine du choix de la formation



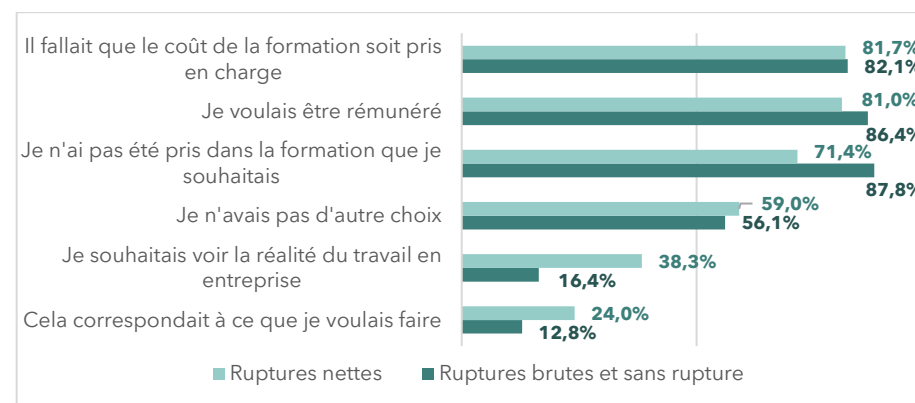
La motivation initiale apparaît comme le premier facteur de clivage entre les parcours pérennes et les ruptures définitives.

Pour le groupe « rupture brutes / sans rupture », le choix est majoritairement guidé par un intérêt précoce : **66,7%** déclarent avoir « toujours voulu faire ça ». Cela concerne **56,4%** des répondants « ruptures nettes ».

Par ailleurs, **46,4%** des apprentis aux parcours « ruptures brutes / sans rupture » ont été conseillés par leur famille et **33,9%** par un professionnel du secteur contre respectivement **18,7%** et **11,1%** pour les « ruptures nettes ». Les entretiens montrent que cette influence est souvent couplée à une connaissance concrète du métier (parent ou proche dans le même secteur), ce qui permet une projection plus réaliste.

Les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » interviewés en entretiens expriment un choix de formation souvent ancrée dans une passion déclarée (**80%**). Alors qu'une part importante des apprentis « ruptures nettes » (**37,5%**) ont fait part, lors des entretiens, d'un choix soit par opportunité, soit par défaut.

Origine du projet d'apprentissage



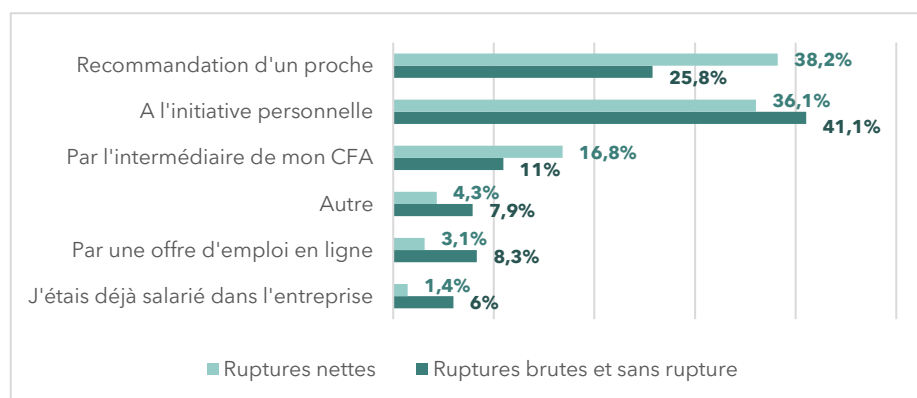
On observe que les deux premières motivations sont quasiment identiques pour les deux groupes. La prise en charge du coût de la formation et le souhait d'être rémunéré constituent le moteur principal de l'entrée en apprentissage. Cela confirme que l'apprentissage est avant tout perçu

comme un levier d'autonomie financière et d'accessibilité aux études, quel que soit le devenir du contrat.

Un point frappant est le critère : « *Je n'ai pas été pris dans la formation que je souhaitais* ». Il concerne **87,8%** du groupe « ruptures brutes / sans rupture », contre **71,4%** du groupe en « rupture nette ». Cela peut indiquer que l'apprentissage « seconde chance » n'est pas un facteur de rupture.

Il est à noter que **38,3%** des apprentis en rupture nette déclarent avoir choisi cette voie pour « *voir la réalité du travail en entreprise* », contre seulement **16,4%** dans l'autre groupe, suggérant un besoin de découverte plus marqué chez les profils les plus fragiles.

Démarches de recherche d'employeur



Les apprentis « ruptures nettes » appuient principalement leurs démarches de recherche d'employeur sur leur réseau personnel (**38,2%**) ou le CFA (**16,8%**) versus les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » (respectivement **25,8%** et **11%**). Ainsi, le choix de l'entreprise peut être fait plus par facilité que par intérêt.

A contrario, les démarches des apprentis « ruptures brutes / sans rupture » mettent en évidence une plus grande autonomie : **41,1%** ont effectué une démarche directe auprès des entreprises, contre **36,1%** pour les ruptures nettes et **8,3%** ont postulé à une offre d'emploi contre **3,1%**.

La méconnaissance du métier au cœur de la rupture

Une cause majeure de rupture identifiée par les employeurs et les OPCO réside dans la méconnaissance concrète des exigences professionnelles.

Les employeurs interviewés pointent une inadaptation de la représentation des apprentis à la réalité du métier :

Verbatim employeurs :

« Les jeunes ne savent pas toujours ce qu'ils veulent faire et nourrissent une vision parfois fantasmée de la profession. »

Lors du groupe de travail, les OPCO confirment ce constat :

Verbatim OPCO :

« Plus la connaissance du métier est grande, plus la déception en début de parcours est faible. »

Les acteurs institutionnels et de formation (CFA) ont exprimé lors des groupes de travail l'importance de travailler sur ce sujet afin de mettre en place des stratégies pour "verrouiller" le projet professionnel avant la signature du contrat.

En résumé :

Ces données révèlent que la rupture nette ne procède pas d'un manque d'adhésion au dispositif de l'apprentissage en lui-même mais qu'elle s'enracine plus spécifiquement dans une fragilité du projet professionnel et une méconnaissance des réalités du métier choisi.

Cette vulnérabilité est renforcée par une recherche d'employeur davantage dépendante du réseau de l'apprenti, quand la pérennité du contrat semble favorisée par une recherche autonome et proactive.

Si l'orientation pose les fondations du contrat, la solidité du parcours dépend ensuite de la qualité de la rencontre avec l'employeur, faisant de l'étape du recrutement le premier véritable test de cohérence entre les attentes du jeune et les besoins de l'entreprise.

Le recrutement de l'apprenti

Le recrutement constitue le premier acte d'engagement mutuel. Si l'entretien est une pratique quasi universelle pour les employeurs, son degré de formalisation et la diversité des canaux de sourcing influencent directement la sécurisation du futur contrat.

L'entretien préalable

La tenue d'un échange en amont de la signature apparaît comme un facteur de protection majeur, bien que des écarts de perception subsistent entre les acteurs.

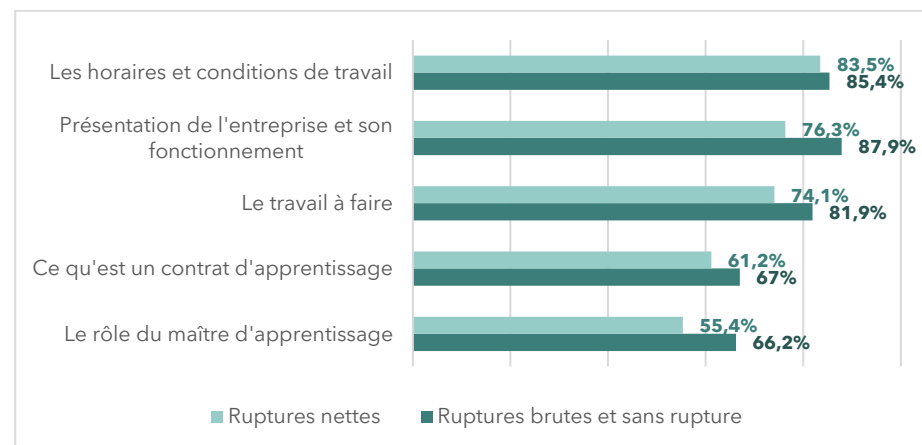
■ Une pratique systématisée côté employeur

100 % des entreprises répondantes affirment réaliser un entretien avant l'embauche. Pour **68%** d'entre elles, cet échange suit une forme structurée, tandis que **32%** privilégient une approche informelle.

■ Un décalage de perception chez les jeunes

On observe une différence notable dans le souvenir de cet échange. Si **75,4%** du groupe « ruptures brutes / sans rupture » confirment avoir eu un entretien, ils ne sont que **54,9%** dans le groupe « ruptures nettes ».

Contenu de l'entretien réalisé en amont de la signature du contrat



Les thématiques abordées sont globalement similaires, mais systématiquement plus fréquentes chez les apprentis « ruptures brutes / sans rupture ».

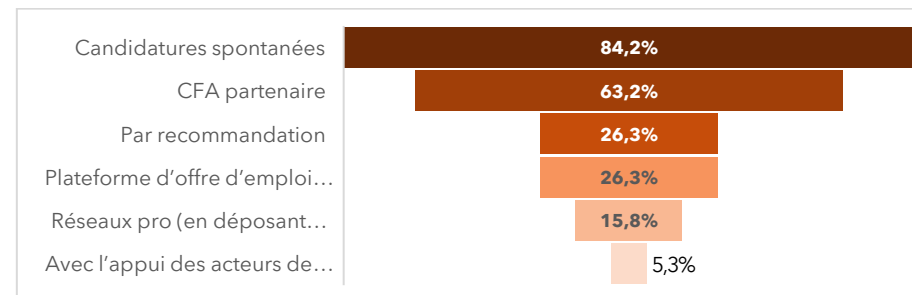
Les horaires et conditions de travail arrivent en tête (**85,4%** pour le groupe « ruptures brutes / sans rupture » et **83,5%** pour les « ruptures nettes »), suivis de la présentation de l'entreprise (**87,9%** vs **76,3%**) et du travail à effectuer (**81,9%** vs **74,1%**).

Les aspects plus contractuels, comme le rôle du maître d'apprentissage ou ce qu'est un contrat d'apprentissage, sont moins systématiquement évoqués (respectivement **66,2%** vs **55,4%** et **67%** vs **61,2%**).

Le sourcing et les canaux de candidatures

L'analyse des vecteurs de recrutement montre une prédominance des démarches directes et des partenariats institutionnels.

Canaux de candidatures



⇒ La primauté de la candidature spontanée : Pour **84,2%** des entreprises du panel, le recrutement s'opère via des candidatures directes.

⇒ Le rôle pivot des CFA : Le partenariat avec un CFA constitue le deuxième canal le plus utilisé, cité par **63,2%** des employeurs. Cette donnée concorde avec les retours qualitatifs des entreprises indiquant que le sourcing se fait majoritairement via les candidatures envoyées par les CFA partenaires.

- ⇒ Recommandations et réseaux/platformes : La recommandation et les plateformes d'offres d'emploi concernent chacune **26,3%** des recrutements, tandis que les réseaux sociaux professionnels et l'appui des acteurs de l'insertion restent plus marginaux.

Du côté des CFA, certains ont fait part, lors du groupe de travail, de leur volonté de transmettre plusieurs candidatures aux entreprises.

Verbatim CFA :

« Nous proposons à l'entreprise 3 candidats d'un même secteur géographique. Nous ne répondons pas au critère de l'âge. L'entreprise choisit le candidat. »

Critères de sélection et évaluation des candidats

Pour les employeurs, le recrutement repose moins sur l'expertise technique que sur des dispositions comportementales.

Lors des entretiens, la motivation a été mise en évidence comme le critère de sélection jugé le plus important par les employeurs.

Verbatim employeurs :

« La motivation est le critère le plus regardé et le plus important. »

L'immersion est plébiscitée par les employeurs durant les entretiens. Ils expriment le souhait de réaliser une journée d'essai ou un stage pour évaluer le savoir-être en situation et confronter le jeune aux réalités du métier.

Les employeurs expriment peu d'attentes en termes de compétences techniques.

Verbatim employeurs :

« Pas d'attentes spécifiques car on est là pour leur apprendre le métier. On recherche des gens motivés. »

Certains CFA ont expliqué, lors du groupe de travail, opérer un double filtrage en vérifiant la cohérence des missions avec le diplôme et en profilant les candidats (tests de niveau) pour présenter les profils les plus adaptés aux besoins géographiques et techniques des entreprises.

Verbatim CFA :

« Il est important d'avoir un regard croisé avec l'entreprise pour sécuriser le parcours. »

Plusieurs CFA ont également exprimé le fait qu'ils étudiaient les offres d'emploi transmises par les entreprises avant de les diffuser auprès des candidats.

Verbatim CFA :

« En amont du recrutement, nous vérifions l'offre d'emploi de l'entreprise via une enquête pour vérifier la cohérence entre le diplôme et les missions de l'alternant. »

En résumé :

Le recrutement efficace apparaît comme un processus de croisement de regards. Tandis que l'entreprise privilégie la motivation et la posture, le CFA sécurise la faisabilité pédagogique. L'analyse suggère que la clarté de l'entretien préalable (présentation de l'entreprise, missions et conditions de travail) est un levier de stabilité, car il réduit le risque de vision idéalisée du métier chez l'apprenti.

Une fois l'engagement mutuel scellé par le recrutement, la pérennité du contrat repose désormais sur la qualité des premiers pas en entreprise ; l'intégration et l'accompagnement tutoral deviennent alors les leviers essentiels pour transformer l'adhésion initiale en une insertion professionnelle durable.

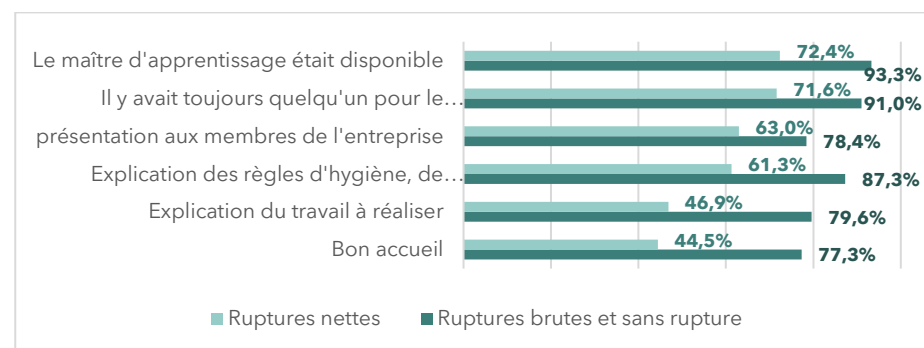
L'intégration de l'apprenti en entreprise

L'intégration constitue la phase de cristallisation du projet professionnel. C'est au cours de ces premières semaines que le jeune confronte ses représentations à la réalité opérationnelle, et que se nouent les liens de confiance essentiels à la réussite du parcours.

Le premier jour : un accueil aux visages multiples

L'accueil initial marque durablement le ressenti de l'apprenti. Les données quantitatives révèlent des écarts de prise en charge significatifs dès l'arrivée en entreprise

Le 1er jour dans l'entreprise



⇒ Disponibilité et tutorat :

93,3% des apprentis aux parcours « ruptures brutes / sans rupture » ont bénéficié d'un maître d'apprentissage disponible dès leur arrivée, contre **72,4%** pour les « ruptures nettes ». De même, l'assurance d'avoir « *toujours quelqu'un pour m'aider* » est bien plus forte dans le groupe « ruptures brutes / sans rupture » (**91%**) que dans le groupe « ruptures nettes » (**71,6%**).

⇒ Sentiment d'accueil et d'appartenance :

Le sentiment d'avoir été « *bien accueilli* » chute de **77,3%** pour les parcours « ruptures brutes / sans rupture » à seulement **44,5%** pour les « ruptures

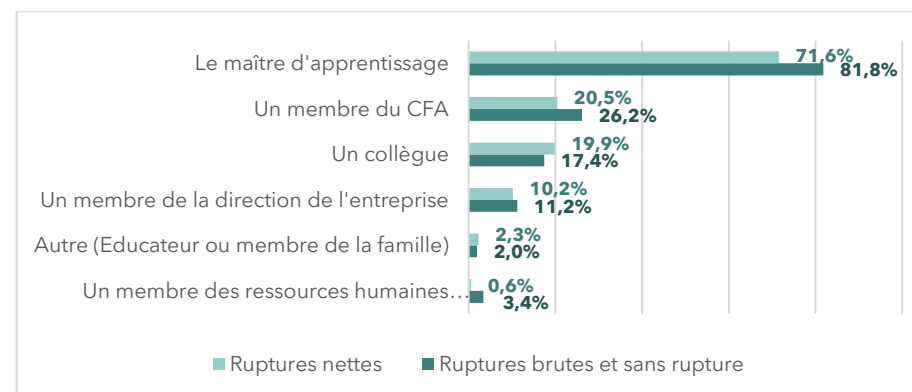
nettes ». Un écart similaire est observé sur l'explication du travail à réaliser (**79,6%** vs **46,9%**).

Les entretiens qualitatifs soulignent que l'intégration est grandement facilitée lorsque l'apprenti a déjà effectué un stage préalable dans la structure, créant un continuum rassurant.

Le suivi post-intégration : un levier de régulation

Le point d'étape après quelques semaines de contrat agit comme un outil de détection des fragilités. Un écart entre les 2 groupes est également visible : **65,4%** des apprentis du groupe « ruptures brutes / sans rupture » ont bénéficié d'un point sur leur intégration, contre seulement **42,7%** des « ruptures nettes ».

Interlocuteurs lors des entretiens de suivi suite à l'intégration en entreprise



Le maître d'apprentissage s'impose comme l'interlocuteur central du suivi pour l'ensemble des apprentis. Il est cité par **81,8%** des apprentis du groupe « ruptures brutes / sans rupture ». Ce taux chute à **71,6%** pour les « ruptures nettes », marquant un premier écart de 10 points dans l'accompagnement par le tuteur référent.

Le CFA intervient comme le deuxième levier de suivi le plus fréquent, principalement en binôme avec le maître d'apprentissage. **26,2%** des apprentis aux parcours « ruptures brutes / sans rupture » ont réalisé un point

d'intégration avec un membre de leur CFA. Pour les « ruptures nettes », cette intervention est moins fréquente, concernant **20,5%** des répondants.

Les collègues de travail jouent un rôle plus important dans le suivi des apprentis « ruptures nettes » (**19,9%**) que pour ceux du groupe « ruptures brutes / sans rupture » (**17,4%**).

Ces données soulignent que les apprentis en rupture nette bénéficient moins de ces référents officiels et semblent s'appuyer davantage sur leurs collègues directs pour faire le bilan de leur intégration.

Dynamiques relationnelles et pédagogiques

Si les relations avec le maître d'apprentissage et les collègues sont majoritairement jugées positivement, des points de discordance spécifiques apparaissent au cours des entretiens avec les apprentis :

■ Pédagogie et climat de travail

Les situations de ruptures nettes sont parfois corrélées à un manque d'accompagnement pédagogique, des incompréhensions, voire dans des cas isolés, des sentiments d'exploitation ou des licenciements abusifs.

■ Le paradoxe des « bonnes expériences »

Un enseignement majeur des entretiens avec les apprentis est que la rupture nette n'est pas systématiquement synonyme de mauvaise entente. Certains jeunes décrivent une excellente relation avec l'employeur mais rompent pour des raisons extrinsèques : fatigue physique, horaires difficiles ou sentiment d'un salaire insuffisant au regard de l'effort fourni (notamment quand les activités sont identiques à celles d'un salarié classique).

Stratégies de sécurisation et perspectives

Face à ces constats, les acteurs institutionnels et de formation et les apprentis proposent des leviers d'amélioration lors des groupes de travail et des entretiens :

- ⇒ Certains OPCO relèvent l'absence de « fiche de poste apprenti » et préconisent son intégration systématique. Parallèlement, les CFA maintiennent des visites de suivi dès les premiers mois du contrat.
- ⇒ Pour sécuriser les parcours en début de contrat, un OPCO évoque la mise en place d'un accompagnement visant à faciliter l'acquisition des *soft-skills* pour l'apprenti et à soutenir le tuteur dans sa mission.
- ⇒ Les apprentis, dans les entretiens appellent à une plus grande clarté contractuelle (tout inscrire avant le début du contrat) et à une meilleure prise en compte de leur bien-être au travail.
- ⇒ Les CFA mettent en évidence l'intérêt de mettre en place un tutorat entre apprentis (1^{er} et 2^{ème} année) afin de faciliter le parcours des 1^{ère} années et prévenir les difficultés potentielles.

En résumé :

L'analyse montre que le risque de rupture nette est intimement lié à la qualité de l'accueil et du guidage lors des premières semaines. Un accompagnement tutoral présent et un accueil structuré semblent être les meilleurs remparts contre l'abandon. Néanmoins, la question de la pénibilité et de la reconnaissance financière demeure un point de vigilance, même lorsque le climat relationnel est sain.

Si la réussite des premiers pas en entreprise repose sur une intégration structurée, la persévérance de l'apprenti tout au long de son contrat exige un système d'accompagnement continu, capable de réguler les tensions professionnelles et de soutenir le développement des compétences sur la durée.

L'accompagnement de l'apprenti

Si la réussite d'un contrat d'apprentissage se joue en grande partie au sein de l'entreprise et du CFA, elle est également conditionnée par l'environnement personnel et organisationnel du jeune. L'apprentissage impose une double contrainte de rythme et de mobilité qui peut rapidement fragiliser des publics déjà précaires ou isolés.

La réussite du parcours dépend intrinsèquement de la capacité du dispositif à lever les freins « périphériques ». Cette partie analyse comment les problématiques de mobilité, de logement, de famille et de santé s'articulent pour devenir, selon leur gestion, des facilitateurs ou des déclencheurs de rupture.

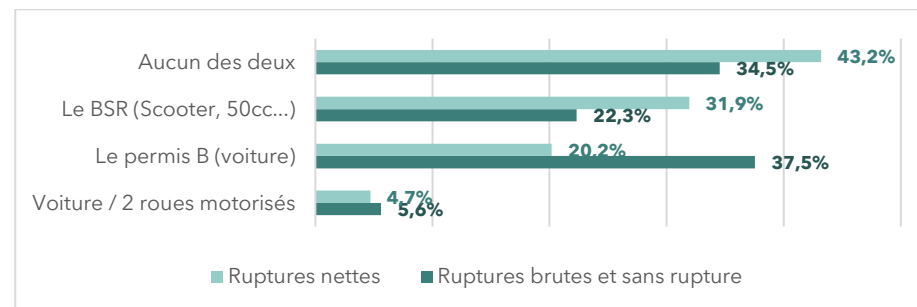
La mobilité

La mobilité est identifiée par l'ensemble des acteurs comme un facteur de stress et un risque majeur de rupture de contrat. Elle ne se limite pas au simple trajet, mais englobe l'autonomie financière et la gestion de la fatigue.

Données générales

L'autonomie de déplacement en début de contrat est un indicateur fort de la capacité de l'apprenti à assumer les rythmes de l'alternance. Les données révèlent une corrélation entre la possession du permis de conduire et la pérennité du parcours.

Moyens de transport en début de contrat



Les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » sont presque deux fois plus nombreux à posséder le permis B (**37,5%**) que ceux en situation de rupture nette (**20,2%**).

À l'inverse, les apprentis en rupture nette sont majoritairement dépendants du BSR (scooter, 50cc) à **31,9%** (contre **22,3%** pour les « ruptures brutes / sans rupture ») ou ne possèdent aucun de ces deux moyens de locomotion dans **43,2%** des cas (contre **34,5%**).

Retards et fréquence des difficultés

La mobilité est une source de stress quasi universelle, occasionnant des retards au CFA ou en entreprise pour **42%** du groupe « ruptures brutes / sans rupture » et **44%** des « ruptures nettes ».

Si les problèmes de transport déclarés sont globalement minoritaires, ils touchent plus fréquemment les « ruptures nettes » (**6,8%**) que les « ruptures brutes / sans rupture » (**4,4%**). Lorsqu'une difficulté de mobilité survient, son impact sur le maintien du contrat est immédiat et sévère, concernant environ **20,6%** des apprentis, quel que soit leur profil.

Analyse transversale : La mobilité comme "rupture de charge"

L'analyse des données des entretiens « apprentis », des groupes de travail et des questionnaires « apprentis » permet de dégager une tendance claire : la mobilité agit comme une "rupture de charge" insoutenable pour les profils les plus fragiles.

Pour le groupe « ruptures nettes », l'absence de permis et le coût des transports transforment la logistique quotidienne en un facteur de rupture décisif, même lorsque l'intérêt pour le métier est réel.

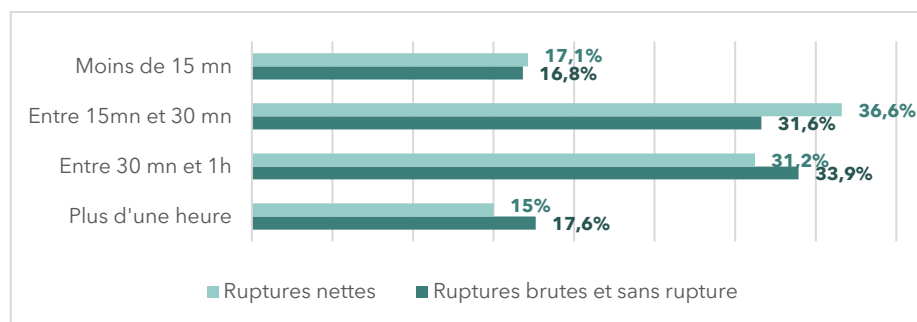
Les CFA confirment cette analyse en soulignant que la mobilité est l'un des signaux de décrochage sur lesquels leurs pôles de services aux apprenants doivent intervenir.

La mobilité vers le CFA

Le trajet vers le centre de formation présente un paradoxe : si une large majorité d'apprentis déclarent une facilité d'accès, la durée du transport demeure une source de fatigue notable.

Environ **81%** des apprentis, quel que soit leur groupe d'appartenance, estiment qu'il est facile de se rendre au CFA. Malgré ce sentiment de facilité, le trajet est jugé « trop long » par **34,8%** des apprentis aux parcours « ruptures brutes / sans rupture » et **31,7%** des « ruptures nettes ».

Temps de trajet jusqu'au CFA



Les données concernant le temps de trajet montrent une répartition relativement similaire entre les deux populations. Près de la moitié des apprentis mettent moins de 30 minutes (**48,4%** pour le groupe « ruptures brutes / sans rupture » et **53,7%** pour les « ruptures nettes »).

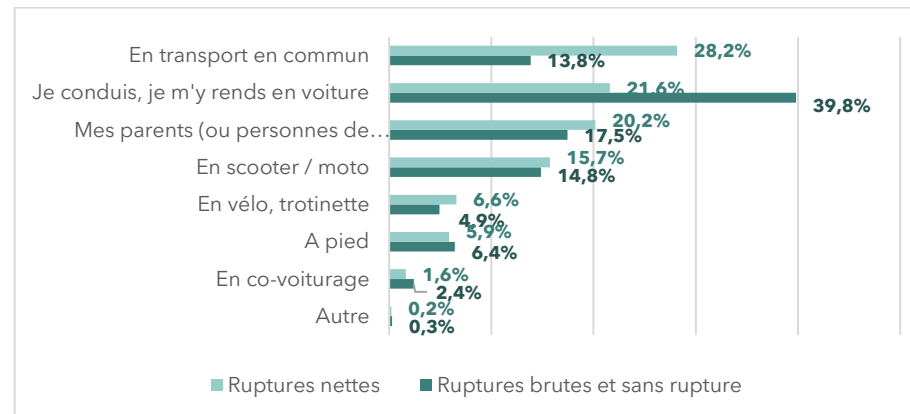
Cependant, une part non négligeable subit des temps de transport supérieurs à une heure (**17,6%** pour les parcours « ruptures brutes / sans rupture » et **15%** pour les « ruptures nettes »).

Au regard de ces éléments, la mobilité vers le CFA semble être une contrainte logistique gérée de manière identique par l'ensemble du panel. Prise isolément, elle ne semble pas avoir d'impact significatif sur l'occurrence des ruptures nettes, contrairement à l'autonomie de déplacement globale (permis B) évoquée précédemment.

La mobilité vers l'entreprise

Contrairement aux trajets vers le CFA, la mobilité quotidienne vers l'entreprise révèle des disparités majeures entre les deux groupes d'apprentis, tant sur le plan logistique que sur le ressenti de la pénibilité.

Moyen de transport utilisé pour se rendre à l'entreprise

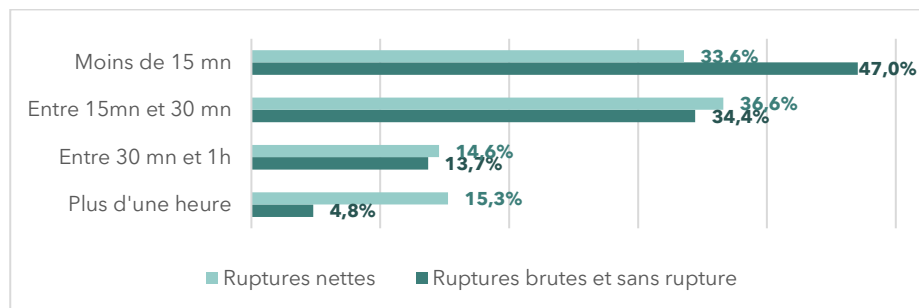


L'accès à la voiture individuelle est un levier de stabilité majeur. Près de **40%** des apprentis « ruptures brutes / sans rupture » se rendent en entreprise en conduisant leur propre voiture, contre seulement **21,6%** de ceux en rupture nette.

À l'inverse, les apprentis en rupture nette sont deux fois plus dépendants des transports en commun (**28,2%** contre **13,8%** pour le groupe « ruptures brutes / sans rupture »).

La dépendance à un tiers (parents ou connaissances) reste élevée pour les deux populations, concernant environ un jeune sur cinq.

Temps de trajet jusqu'à l'entreprise



La proximité géographique favorise la pérennité : **47%** des apprentis du groupe « ruptures brutes / sans rupture » mettent moins de 15 minutes pour aller travailler, contre seulement **33,6%** pour les « ruptures nettes ».

Les trajets longs sont nettement plus fréquents chez les apprentis « ruptures nettes » : **15,3%** d'entre eux mettent plus d'une heure, soit trois fois plus que le groupe « ruptures brutes / sans rupture » (**4,8%**).

Ressenti des apprentis

Ce décalage se traduit dans le ressenti : **25,8%** des « ruptures nettes » jugent le trajet trop long, contre seulement **15,4%** du groupe « ruptures brutes / sans rupture ».

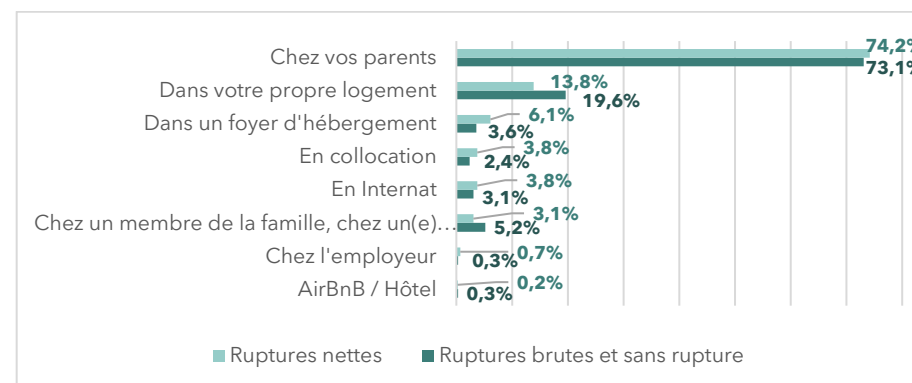
Bien qu'une majorité d'apprentis trouvent le trajet facile, l'écart est significatif entre les parcours « ruptures brutes / sans rupture » (**88,3%**) et les « ruptures nettes » (**77,2%**).

Si la mobilité vers le CFA semble neutre, la mobilité vers l'entreprise apparaît comme un facteur prédictif de rupture. La dépendance aux transports en commun ou à l'entourage, couplée à des temps de trajet plus longs (souvent supérieurs à une heure), crée une surcharge de fatigue. Pour les ruptures nettes, la logistique domicile-travail agit comme une contrainte quotidienne qui peut finir par éroder la motivation, même lorsque le métier est apprécié.

Le logement

L'hébergement constitue le socle de la vie quotidienne de l'apprenti. Si la majorité bénéficie du soutien familial, une minorité se retrouve confrontée à des obstacles financiers et logistiques pesants, particulièrement dans le groupe des ruptures nettes.

Type de logement en début d'apprentissage



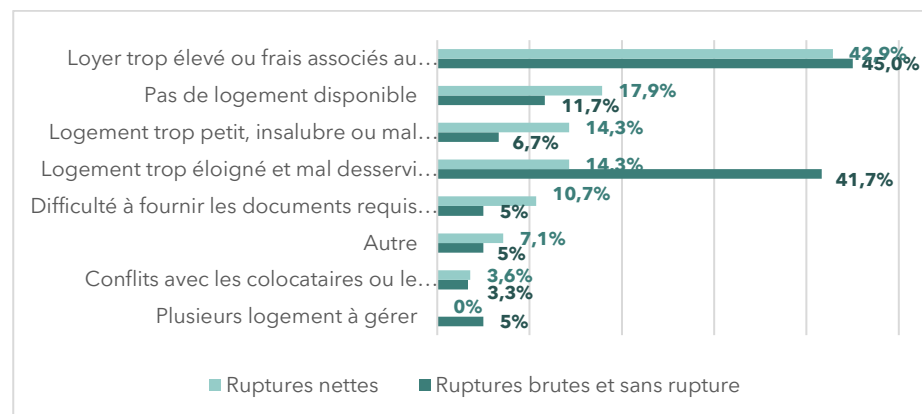
L'analyse des modes de logement montre une forte dépendance au cercle familial pour l'ensemble des apprentis. Environ **74%** des apprentis vivent chez leurs parents au début de leur contrat, qu'ils soient dans le groupe « rupture brutes / sans rupture » (**73,1%**) ou « ruptures nettes » (**74,2%**).

Posséder son propre logement est un marqueur plus fréquent chez les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » (**19,6%**) que chez ceux en rupture nette (**13,8%**).

Le recours aux foyers d'hébergement (**6,1%**) ou à la collocation (**3,8 %**) est légèrement plus marqué chez les apprentis en rupture nette (respectivement **3,6%** et **3,1%** pour les « ruptures brutes / sans rupture »), suggérant parfois des solutions par défaut ou plus précaires.

Difficultés rencontrées concernant le logement

Bien que le volume d'apprentis déclarant des difficultés de logement semble marginal (**6,4%** du groupe « ruptures brutes / sans rupture » et **6,8%** des « ruptures nettes »), la nature de ces obstacles est révélatrice de tensions financières :



⇒ Le coût, premier frein identifié :

Le facteur économique est la première difficulté citée par l'ensemble des apprentis, quel que soit leur parcours : **45%** des apprentis du groupe « ruptures brutes / sans rupture » et **42,9%** de ceux en « rupture nette » déclarent que le loyer est trop élevé ou que les frais associés sont trop lourds.

Ce constat corrobore les informations transmises par les apprentis lors des entretiens, soulignant que le logement est souvent jugé « trop cher » au regard de la rémunération d'apprenti. Il apparaît également que l'éloignement entre le domicile, le CFA et l'entreprise impose parfois des solutions coûteuses (hébergement temporaire, foyer) qui pèsent sur le budget et la fatigue mentale des jeunes.

⇒ L'enjeu de la distance et de la localisation

On observe ici une différence de perception ou de situation très marquée entre les deux groupes. Pour le groupe « ruptures brutes / sans rupture », l'éloignement du logement et la mauvaise desserte par les transports est une

difficulté majeure pour **41,7%** des répondants. Étonnamment, ce chiffre n'est que de **14,3%** pour les « ruptures nettes ». Cela peut suggérer que les apprentis qui ne rompent pas leur apprentissage, acceptent une contrainte de trajet plus forte pour conserver leur logement.

⇒ La disponibilité et la qualité du parc de logements

Les difficultés d'accès à un logement décent pèsent davantage sur les parcours menant à une rupture nette. **17,9%** des « ruptures nettes » déclarent n'avoir trouvé aucun logement disponible, contre **11,7%** pour le groupe « ruptures brutes / sans rupture ».

Le fait d'occuper un logement trop petit, insalubre ou mal équipé concerne **14,3%** des « ruptures nettes », soit plus du double du groupe « ruptures brutes / sans rupture » (**6,7%**).

⇒ Les barrières administratives

Le groupe « ruptures nettes » semble également plus confronté aux difficultés de constitution de dossier (fournir les documents requis) avec **10,7%**, contre seulement **5%** pour les parcours « ruptures brutes / sans rupture ».

Accompagnement et leviers de soutien

Durant le groupe de travail, les CFA ont présenté des pratiques ayant pour objectif de répondre aux difficultés liées au logement rencontrées par les apprentis.

Certains CFA ont mis en place des « pôles services aux apprenants » qui permettent d'agir sur le logement en détectant les signaux faibles (absentéisme, fatigue) et en proposant des relais vers des partenaires sociaux.

Par ailleurs, des CFA disposent d'accompagnateurs socioprofessionnels pour traiter spécifiquement les freins financiers et de logement, utilisant des outils comme le livret de suivi numérique pour coordonner l'aide.

De leur côté, durant les entretiens, les apprentis soulignent la nécessité de mieux articuler la rémunération avec les coûts réels de la vie autonome (loyer,

charges), afin d'éviter que le travail ne soit perçu comme insuffisamment rémunéré face aux efforts et aux dépenses engagés.

Si le coût du logement est un frein universel pour l'apprentissage, les ruptures nettes semblent davantage corrélées à des problématiques de précarité matérielle (insalubrité, pénurie de logements) et de difficultés administratives. À l'inverse, les apprentis qui parviennent à stabiliser leur parcours semblent faire face à des difficultés davantage liées à la distance géographique, qu'ils parviennent visiblement à surmonter malgré la fatigue induite.

La santé

La santé, qu'elle soit physique ou psychologique, constitue un point de bascule critique. Si la survenance de soucis de santé est uniformément répartie entre les groupes (**14%** pour les parcours « ruptures brutes / sans rupture » contre **14,4%** pour les « ruptures nettes »), c'est la capacité à maintenir le contrat malgré la maladie qui diffère.

Parmi les apprentis ayant rencontré des soucis de santé, **65,6%** de ceux en rupture nette indiquent que cela a eu un impact sur leur contrat, contre **49,6%** pour le groupe « ruptures brutes / sans rupture ».

Les données issues des entretiens avec les apprentis confirment que ces problèmes sont souvent vécus comme des facteurs aggravants décisifs. Des cas de harcèlement menant à des arrêts de travail illustrent une vulnérabilité accrue du jeune face à son environnement professionnel.

Dans le cadre du groupe de travail, les centres de formation observent une montée de l'anxiété et des troubles du comportement. Pour y répondre, des dispositifs de « point écoute » et de médiation sont déployés pour détecter précocement ces signes de décrochage.

Lors des entretiens, les apprentis appellent à un renforcement du suivi psychologique, surtout après une rupture. Parallèlement, lors du groupe de

travail des OPCO, il a été souligné l'importance de détecter dès l'amont les troubles « dys » ou le handicap pour adapter l'accompagnement individuel.

L'organisation familiale

Bien que ce public soit numériquement restreint, les contraintes liées à la parentalité imposent une gestion du temps qui entre souvent en conflit avec les exigences de l'apprentissage.

⇒ Une prévalence plus forte chez les ruptures nettes

2,3% des apprentis en rupture nette ont (ou vont avoir) un enfant, contre **1,3%** dans le groupe « ruptures brutes / sans rupture ».

⇒ La fragilité du contrat face à la parentalité

L'impact sur le parcours est flagrant. **50%** des apprentis parents en situation de rupture nette déclarent que cet événement a posé des problèmes dans le cadre de leur contrat, contre **25%** pour ceux du groupe « ruptures brutes / sans rupture ».

Pour ces apprentis, le respect des horaires et la fatigue sont décuplés. Le sentiment d'exploitation ou le manque de flexibilité de l'employeur est d'autant plus mal vécu qu'il empiète sur une organisation familiale déjà tendue.

⇒ Le rôle pivot de l'entourage familial

Pour les apprentis plus jeunes, c'est au contraire le désengagement des parents qui est pointé du doigt par les CFA lors du groupe de travail. L'absence des familles lors des suivis laisse le jeune seul face à ses responsabilités, d'où la mise en place de rencontres tripartites (Apprenti x Parents x Médiateur) pour recréer un cercle de soutien.

Du frein logistique à la rupture contractuelle

Au-delà de la simple mesure des obstacles rencontrés, l'analyse des trajectoires révèle que la réussite d'un parcours d'apprentissage ne dépend pas seulement de l'adéquation professionnelle, mais de la solidité d'un « socle de vie » souvent invisible. La distinction entre les parcours pérennes et

les ruptures nettes ne réside pas tant dans l'absence de difficultés que dans la capacité à les absorber sans qu'elles ne deviennent bloquantes.

■ L'effet de cumul : du frein à la fatalité

Pour les apprentis « ruptures brutes / sans rupture », les contraintes de transport ou de logement sont vécues comme des aléas gérables, souvent compensés par une autonomie de déplacement acquise (possession du permis B) ou un entourage familial protecteur.

À l'inverse, chez les apprentis en rupture nette, on observe un effet de « *sédimentation* » : les difficultés ne se succèdent pas, elles s'additionnent. L'absence de mobilité personnelle, conjuguée à un logement précaire ou à des épisodes de problèmes de santé, finit par saturer les ressources mentales et financières de l'apprenti.

■ Une vulnérabilité contractuelle accrue

Le point de bascule se situe dans la résonance de ces freins sur le contrat de travail. Les données montrent que, face à une même problématique de santé ou d'organisation familiale, l'apprenti en situation de précarité périphérique voit son lien contractuel se fragiliser beaucoup plus brutalement.

Là où un environnement stable permet de maintenir le cap, la moindre fragilité périphérique agit comme un déclencheur de rupture pour ceux qui ne disposent d'aucun filet de sécurité, transformant une difficulté passagère en un échec définitif, parfois malgré un intérêt sincère pour le métier.

■ La nécessité d'un accompagnement holistique

Cette réalité fait émerger des « pôles services » et des cellules de médiation au sein des CFA. Cela témoigne de la nécessité de traiter l'apprenti dans sa globalité. Détecter l'anxiété, anticiper les besoins de logement ou faciliter la mobilité ne sont plus des options de confort, mais des conditions *sine qua non* de la persévérance tant en CFA qu'en entreprise.

En résumé :

L'analyse des parcours révèle que la rupture n'est que rarement le fruit d'un incident isolé, mais résulte plutôt d'un effet de saturation où les contraintes matérielles finissent par occulter le projet professionnel. La persévérance du jeune ne dépend alors plus de sa seule motivation, mais de la résonance de ces freins sur son équilibre quotidien, transformant une expérience de formation en une charge insoutenable.

Si ces facteurs externes conditionnent la stabilité de l'apprenti, la pérennité de son engagement se joue également au cœur même de la relation tripartite, à travers la qualité et la régularité du suivi opéré par les acteurs de la formation au cours de son contrat d'apprentissage.

Le suivi du parcours de l'apprenti

Cette sixième partie explore la dynamique du suivi et de l'accompagnement, piliers fondamentaux de la sécurisation des parcours. L'analyse révèle une fracture nette : là où le suivi est un levier de réussite pour les parcours « ruptures brutes / sans rupture », il est perçu comme défaillant, voire partial, par les apprentis en « ruptures nettes ».

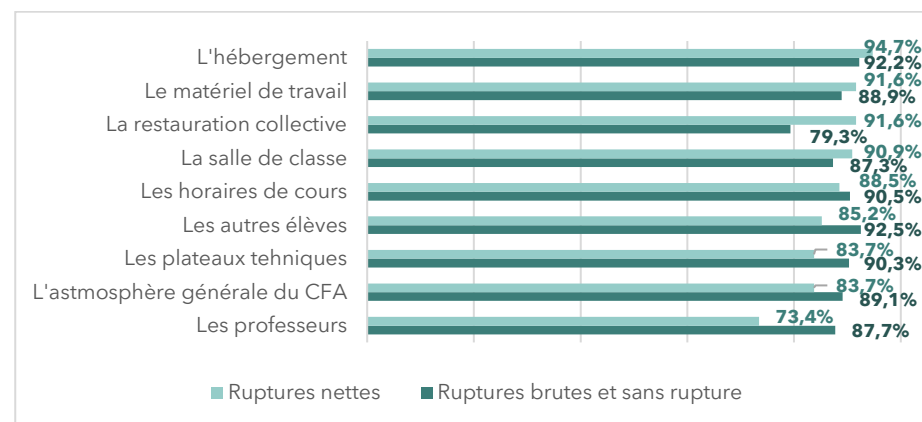
Le suivi par le CFA

Le CFA occupe une place de pivot dans la relation tripartite, mais son efficacité en tant qu'organe de régulation est perçue de manière très contrastée. Le taux de satisfaction concernant l'accompagnement chute de **83,8%** pour les parcours « ruptures brutes / sans rupture » à **64,1%** pour les « ruptures nettes ».

40% des apprentis en rupture nette souhaiteraient une présence plus forte du CFA (contre **27,2%** du groupe « ruptures brutes / sans rupture »).

L'enseignement des matières générales est une source de difficulté pour **51,6%** des « ruptures nettes » (contre **36,8%** pour les « ruptures brutes / sans rupture »). Lors des entretiens, les apprentis pointent parfois un manque de tenue des classes rendant les cours inefficaces.

Taux de satisfaction CFA



Sur plusieurs aspects matériels et organisationnels, les deux groupes affichent des niveaux de satisfaction élevés et relativement proches :

⇒ L'hébergement et la restauration :

Ce sont les items les mieux notés, dépassant les **91%** de satisfaction pour les deux catégories. Étonnamment, les apprentis en rupture nette se déclarent même légèrement plus satisfaits de l'hébergement (**94,7%**) que le groupe « ruptures brutes / sans rupture » (**92,2%**).

Les écarts les plus significatifs apparaissent sur les dimensions humaines et pédagogiques, révélant un climat scolaire moins favorable pour les apprentis en rupture nette :

⇒ Le corps enseignant :

C'est le point de rupture le plus flagrant du graphique. Seuls **73,4%** des apprentis en rupture nette sont satisfaits de leurs professeurs, contre **87,7%** pour les parcours « ruptures brutes / sans rupture ». Cet écart de plus de 14 points souligne un manque de soutien ressenti.

⇒ L'aspect relationnel et l'atmosphère :

Les ruptures nettes témoignent d'une moindre satisfaction concernant les relations avec les autres élèves (**85,2%** contre **92,5%**) et l'atmosphère générale du CFA (**83,7%** contre **89,1%**).

Cette analyse montre que si le cadre de vie au CFA (logement, matériel) est globalement validé par tous, le sentiment d'échec ou de rupture est fortement corrélé à une dégradation de la relation humaine. Le ressenti des apprentis en rupture nette, exprimé lors des entretiens, met en lumière un sentiment de "délaissement" :

- Le CFA est souvent perçu comme un partenaire de l'entreprise plutôt que comme un protecteur de l'élève, manquant de neutralité lors des conflits.
- De même, les apprentis déplorent une méconnaissance de leurs droits et devoirs, et attendent du CFA une veille plus stricte sur le respect du cadre légal (heures, congés).

De leur côté, les CFA, lors du groupe de travail, signalent la difficulté de mobiliser les Maîtres d'Apprentissage (MA), notamment pour les réunions d'information sur le livret de suivi.

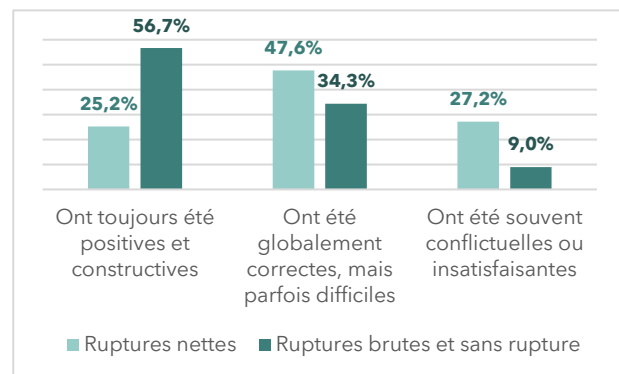
Le suivi par l'entreprise

La qualité de l'intégration et du tutorat est le moteur principal de la persévérance. Le sentiment d'utilité et la qualité relationnelle sont les premiers indicateurs de risque.

Le suivi du Maître d'Apprentissage

Pour **50%** des entreprises, le Maître d'Apprentissage est le/la chef.fe d'entreprise, pour **25%** c'est un/une responsable et pour les **25%** restant, c'est un salarié.

Relation avec le maître d'apprentissage



Le lien avec le tuteur est le facteur le plus discriminant :

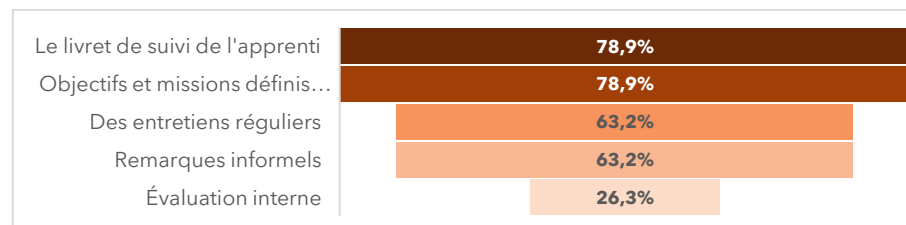
Seuls **25,2%** des apprentis en « rupture nette » décrivent une relation "toujours positive", contre **56,7%** du groupe « ruptures brutes /

sans rupture ».

A contrario, seulement **9%** des apprentis « ruptures brutes / sans rupture » expriment un rapport conflictuel avec leur Maître d'Apprentissage, alors qu'ils sont **27,2%** pour les apprentis en rupture nette.

Si les apprentis pointent un manque de pédagogie ou de disponibilité, les entreprises, de leur côté, décrivent un système de suivi structuré mais confronté à des freins humains et temporels importants.

Méthodes de suivi



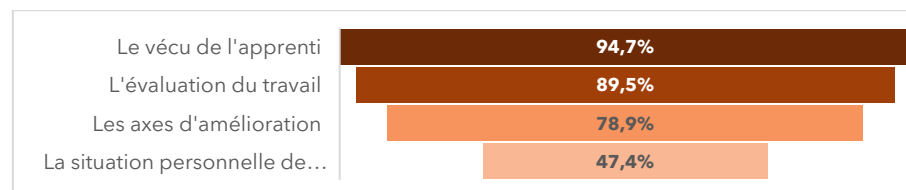
Le regard porté par les employeurs sur leurs propres pratiques de tutorat dessine un paysage contrasté, où la rigueur administrative peine parfois à s'ouvrir à la dimension humaine du parcours de l'apprenti.

L'analyse des méthodes employées révèle une forte dépendance aux cadres institutionnels : le renseignement du livret de suivi et la définition d'objectifs clairs s'imposent comme les deux piliers majeurs, cités par **78,9%** des entreprises.

Si cette structure permet de baliser le parcours technique, elle privilégie une approche descendante au détriment d'outils plus réflexifs. On note en effet un recours très marginal aux méthodes favorisant l'auto-évaluation ou le suivi qualitatif : seuls **15,8%** des employeurs utilisent un carnet de bord et à peine **26,3%** ont développé une évaluation interne propre à leur structure.

Ce constat suggère que le suivi est perçu comme une obligation de conformité pédagogique plutôt que comme un outil de pilotage humain personnalisé.

Sujets abordés lors du suivi



Le suivi se concentre quasi exclusivement sur le vécu de l'apprenti dans l'entreprise (**94,7%**) et l'évaluation du travail réalisé (**89,5%**). À l'inverse, la

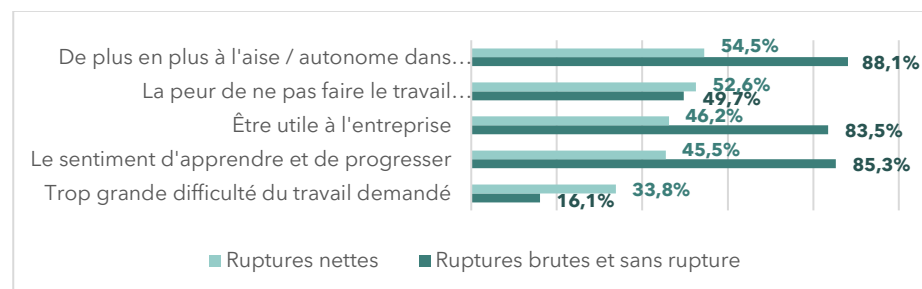
situation personnelle du jeune n'est abordée que par moins de la moitié des employeurs (**47,4 %**), confirmant la frontière parfois étanche entre vie privée et contrat de travail.

Ce cloisonnement entre l'individu et le salarié peut expliquer, en partie, pourquoi certains « signaux faibles » de détresse – pourtant précurseurs de rupture – échappent à la vigilance des entreprises. En se concentrant sur le livret de suivi (qui valide le résultat technique), les employeurs peuvent perdre de vue l'évolution de la motivation ou la situation personnelle de l'apprenti.

Le ressenti de l'apprenti en entreprise

L'analyse des données montre que le maintien dans le contrat dépend directement de la perception qu'a l'apprenti de sa place dans l'entreprise, oscillant entre montée en compétences et sentiment d'exploitation.

Ressenti du travail dans l'entreprise

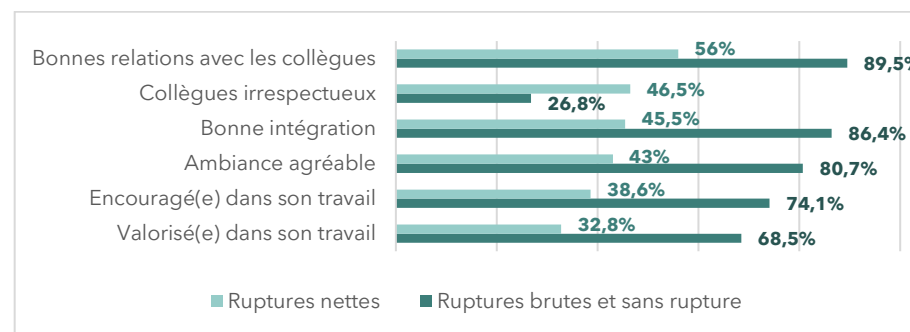


Si **85,3%** des apprentis « ruptures brutes / sans rupture » ont le sentiment d'apprendre et de progresser, ce chiffre chute à **45,5%** pour les « ruptures nettes ». Nous retrouvons ce même écart concernant le sentiment d'utilité dans l'entreprise (**83,5%** vs **46,2%**) et dans le fait d'être plus à l'aise et plus autonome (**88,1%** vs **54,4%**).

A contrario, la part des apprentis « ruptures nettes » est plus importante que les « ruptures brutes / sans rupture » concernant le ressenti d'une trop grande difficultés face au travail demandé (**33,8%** vs **16,1%**).

Dans le cadre des entretiens, les apprentis « ruptures nettes » expriment avoir des missions ingrates ou sans lien avec leur formation. Ce décalage entre les activités confiées et le référentiel pédagogique crée une frustration majeure, l'apprenti ayant l'impression d'être une « *main-d'œuvre bon marché* » plutôt qu'un apprenant.

Ressenti concernant l'environnement de travail

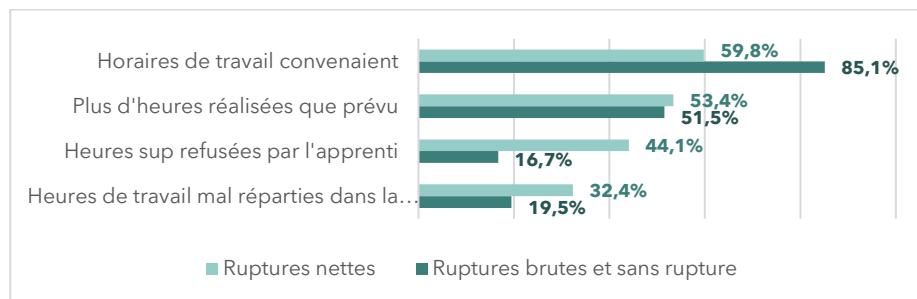


L'écart entre les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » et les apprentis « ruptures nettes » concerne l'ensemble des ressentis positifs sur l'environnement de travail ; que ce soient les « *bonnes relations avec les collègues* » (**89,5%** vs **56%**), une « *bonne intégration* » (**86,4%** vs **45,5%**), une « *ambiance agréable* » (**80,7%** vs **43%**), le fait d'être « *encouragé dans son travail* » (**74,1%** vs **38,6%**) ou « *valorisé* » (**68,5%** vs **32,8%**).

A contrario, la part des apprentis ayant ressenti l'attitude des collègues comme irrespectueuse est plus importante chez les « ruptures nettes » (**46,5%**) que pour les « ruptures brutes / sans rupture » (**26,8%**).

Les témoignages des apprentis lors des entretiens, évoquent parfois des ambiances délétères mais des équipes attentionnées qui parviennent à compenser l'indisponibilité du tuteur dans les parcours sans rupture.

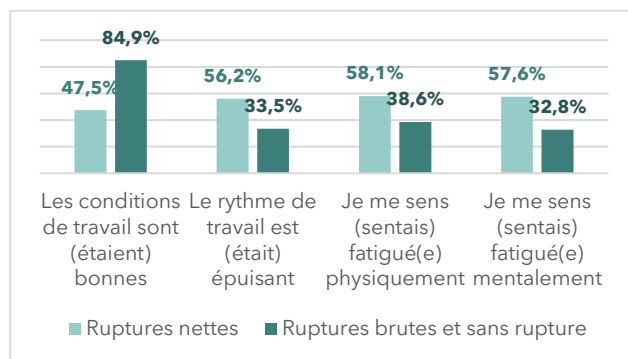
Concernant les horaires de travail



Concernant les horaires de travail, les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » ont un vécu plus favorable que les « ruptures nettes » (**85,1%** vs **59,8%**). De même que seulement **19,5%** des « ruptures brutes / sans rupture » estiment les heures de travail mal réparties dans la journée, contre **32,4%** des « ruptures nettes ».

Si le dépassement d'horaires concerne les deux groupes, l'acceptabilité diffère. **44,1%** des « ruptures nettes » refuseraient de nouvelles heures supplémentaires (contre **16,7%** des « ruptures brutes / sans rupture »).

Concernant le rythme de travail



La fatigue mentale et physique est ressentie de façon beaucoup plus importante chez les apprentis « ruptures nettes » avec **58,1%** et **57,6%**, soit la majorité des répondants ; alors

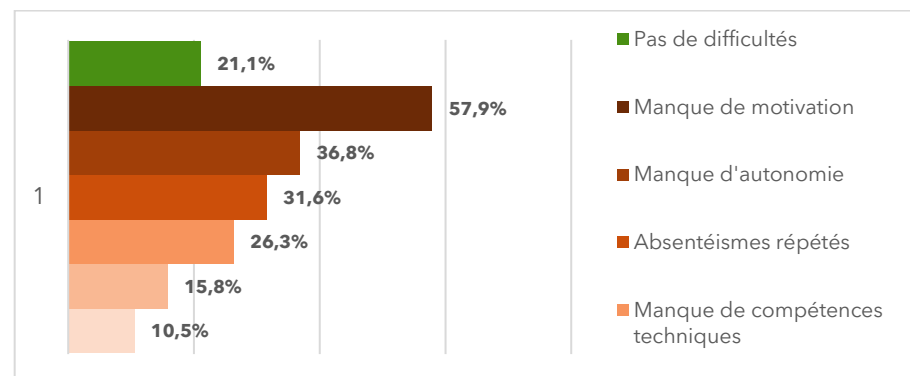
qu'il reste minoritaire chez les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » (**38,6%** et **32,8%**).

Ces chiffres font écho aux retours des apprentis en entretien qui se plaignent d'être considérés comme de la « *main-d'œuvre bon marché* ». Dans certains secteurs, ce rythme soutenu est souvent aggravé par des heures supplémentaires non payées ou non récupérées, ce qui rend l'épuisement à la fois socialement et financièrement d'autant plus difficile à accepter pour l'apprenti.

Les difficultés perçues par l'entreprise

Face au ressenti des apprentis, les employeurs pointent des difficultés principalement liées au « savoir-être » et à l'attitude, révélant un fossé culturel.

Difficultés rencontrées par l'employeur



Seuls **21,1%** des employeurs interrogés déclarent n'avoir eu aucune difficultés avec leurs apprentis.

Pour **57,9%** des entreprises, le premier obstacle est le manque de motivation du jeune. Ce constat entre souvent en contradiction avec le désir de "sens" exprimé par les apprentis.

Par ailleurs, les employeurs déplorent un manque d'autonomie (**36,8%**) et un absentéisme répété (**31,6%**). Ces "soft skills" défailtantes sont les premiers motifs de tension avant même les compétences techniques (citées seulement par **26,3%** des employeurs).

Un point spécifique ressort des données issues des entretiens avec les employeurs : la difficulté de gérer l'entourage familial. Certaines entreprises se disent confrontées à des parents agressifs ou irrespectueux, compliquant la posture d'autorité de l'employeur.

■ Le paradoxe de la formation des Maîtres d'Apprentissage (MA)

Alors que les apprentis réclament massivement plus de pédagogie et de bienveillance, les dispositifs de professionnalisation des tuteurs se heurtent à une forme d'étanchéité.

Dans le cadre du groupe de travail, les OPCO ont mis en évidence le fait que des formations Maître d'Apprentissage étaient proposées aux entreprises. Mais la mobilisation est extrêmement faible.

Verbatim OPCO :

« L'OPCO finance la formation des maîtres d'apprentissage (7h ou 14h), mais ils ont du mal à convaincre les entreprises de positionner leur tuteur. »

« Les entreprises évoquent le fait qu'ils n'ont pas le temps. »

« La plupart du temps les maîtres d'apprentissage assurent cette mission depuis un certain temps et ils invoquent le fait de ne pas avoir besoin de la formation. »

À l'opposé, les apprentis, lors des entretiens suggèrent de rendre ces formations obligatoires. Pour eux, un bon professionnel n'est pas forcément un bon formateur, et le besoin de "maîtres qui donnent envie et expliquent" est vital pour l'engagement.

■ Les enjeux du suivi : anticiper pour ne pas rompre

La sécurisation des parcours repose sur la capacité à passer d'un suivi à une détection préventive des tensions. Les ruptures se cristallisent massivement durant le 1er et le 3ème mois du contrat. C'est durant cette phase d'intégration que le soutien doit être le plus intense.

Les apprentis, lors des entretiens, expriment une attente envers le CFA afin qu'il sorte de son rôle de simple formateur pour devenir un véritable organe de régulation et de protection. Ils souhaitent plus de neutralité face aux employeurs et des visites en entreprise plus fréquentes pour vérifier la réalité des conditions de travail.

Il existe un outil à la disposition des apprentis, de l'entreprise et du CFA : le médiateur. Cependant, lors du groupe de travail avec les OPCO, ils ont souligné le fait que la médiation intervient souvent quand la rupture est déjà consommée.

L'enjeu serait de ne plus faire intervenir la médiation pour un constat d'échec "trop tardif", mais comme un outil de dialogue dès les premiers signaux faibles (baisse de moral, absentéisme).

En résumé :

Le suivi du parcours de l'apprenti révèle une dualité marquante. Si le cadre matériel et administratif proposé par les CFA est globalement validé, la qualité du lien humain – qu'il soit pédagogique au centre de formation ou tutorial en entreprise – demeure le véritable pivot de la réussite. L'analyse met en lumière un paradoxe : alors que les apprentis en difficulté expriment un besoin de reconnaissance, de sens et de protection juridique, les entreprises se concentrent sur un suivi opérationnel et s'engage peu dans la professionnalisation de leurs Maîtres d'Apprentissage. Ce décalage de perceptions, accentué par un épuisement physique et mental notable chez les jeunes les plus fragiles, transforme souvent l'expérience de l'alternance en un terrain de tensions plutôt qu'en un espace de transmission.

Lorsque ces mécanismes de régulation et de médiation échouent à résorber les points de friction, le parcours bascule irrémédiablement vers la rupture de contrat, dont il convient désormais d'analyser les motifs profonds et les conséquences.

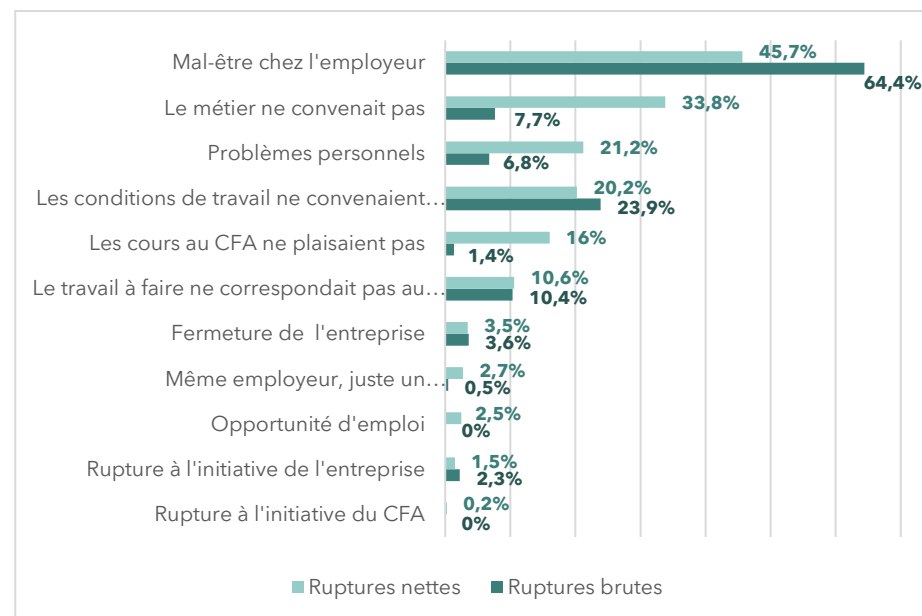
Les ruptures de contrat d'apprentissage

La rupture de contrat est une réalité massive : **14** entreprises sur **19** répondantes déclarent y avoir été confrontées depuis 2023. Cependant, l'analyse des motifs révèle une forte divergence de perception entre employeurs et apprentis.

Les motifs de rupture

L'analyse des motifs de rupture met en exergue une dissonance profonde entre la perception des apprentis et celle de leurs employeurs. Là où le jeune invoque une défaillance de l'environnement, l'entreprise pointe une défaillance de l'individu.

Les motifs de rupture à travers le prisme de l'apprenti

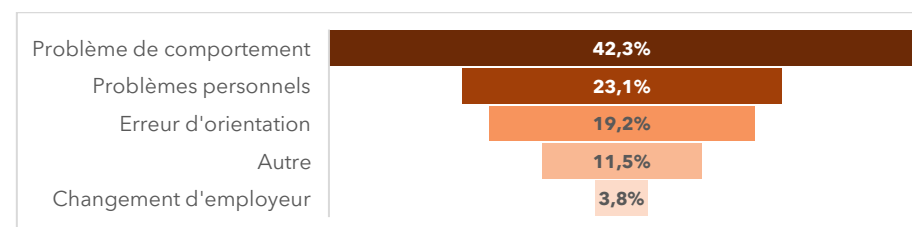


Pour les apprentis, la rupture s'enracine dans l'humain et les conditions d'exercice, surtout pour les apprentis « ruptures brutes / sans rupture ». En effet, **64,4%** des « ruptures brutes / sans rupture » évoquent un mal-être

dans l'emploi et **23,9%**, des conditions de travail qui ne convenaient pas (**20,2%** des « ruptures nettes »). Le mal-être chez l'employeur est également le motif le plus cité par les « ruptures nettes (**45,7%**).

Le 2^{ème} motif le plus cité par les apprentis « ruptures nettes » est le fait que le métier ne convenait pas (**33,8%**). Ce motif est très peu plébiscité par les apprentis « ruptures brutes / sans rupture » (**7,7%**). Nous retrouvons cet écart pour le motif « *problèmes personnels* », cité par **21,1%** des « ruptures nettes » contre **6,8%** des « ruptures brutes / sans rupture » et pour « *les cours au CFA ne plaisaient pas* » (**16%** vs **1,4%**).

Les motifs de refus à travers le prisme des employeurs



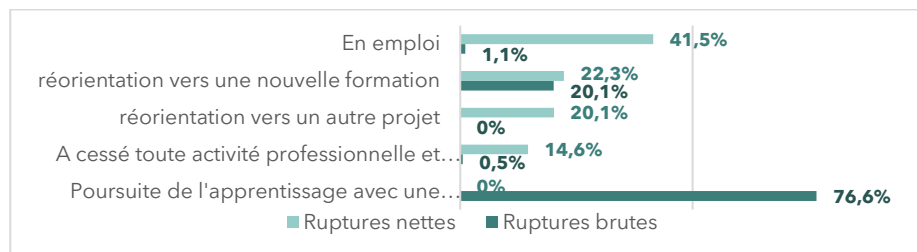
À l'inverse, les entreprises placent le curseur sur le comportement du jeune. Le manque de motivation est invoqué dans **42,3%** des cas, suivi par les problèmes personnels (**28,6 %**).

Par ailleurs, les employeurs affirment, dans les questionnaires, que l'initiative provient majoritairement de l'apprenti (**42,9 %**) ou d'un commun accord (**35,7%**). Pour **21,4%** des répondants, ils seraient à l'initiative de la rupture. Ces chiffres suggèrent que la rupture est souvent l'aboutissement d'un processus de dégradation mutuelle où l'apprenti finit par "décrocher" avant que l'employeur ne formalise la fin du contrat.

L'après-rupture

Six mois après la rupture, le devenir des apprentis révèle à la fois la capacité de rebond de certains et la fragilisation des autres.

Suites dans les 6 mois après la rupture de contrat d'apprentissage



Dans les 6 mois qui suivent la rupture du contrat d'apprentissage, le devenir des apprentis est très différencié entre les « ruptures brutes / Sans rupture » et les « ruptures nettes ».

Une large majorité des apprentis « ruptures brutes / Sans rupture » sont toujours en apprentissage (**76,6%**), bien que certains aient changé de formation (**20,1%**).

Pour les apprentis en « ruptures nettes », les parcours sont beaucoup plus diversifiés. On peut noter que **41,5%** sont en emploi, **22,3%** se sont réorientés vers une nouvelle formation et **20,1%** vers un autre projet. Cependant, **14,6%** des répondants ont cessé toutes activités professionnelles.

L'impuissance des acteurs face aux signaux faibles

Malgré la vigilance des acteurs et la mise en place de moyens, d'énergie pour détecter au plus vite les difficultés émergentes dans le parcours, ils constatent encore de l'insuffisance de solutions pour ré/agir.

Le témoignage des OPCO, lors du groupe de travail, souligne l'inertie du système face à la crise. L'urgence administrative peut prendre le pas sur la compréhension humaine : on commence par gérer la procédure avant de pouvoir chercher à comprendre l'échec.

Verbatim OPCO :

« Lors d'une rupture, ils s'occupent des démarches avant de chercher à comprendre ce qui s'est passé. »

La difficulté de détecter les « signaux faibles » (santé mentale, baisse d'investissement) rend la médiation curative souvent vaine, car déclenchée lorsque le point de non-retour est déjà franchi. Ce constat met en lumière la nécessité impérieuse de repenser le suivi proactif pour ne plus seulement constater les ruptures, mais les prévenir.

Quant aux CFA, lors du groupe de travail, ils mettent l'accent sur les difficultés d'accompagnement des apprentis en rupture brute à retrouver un employeur dans les 6 mois afin de poursuivre leur apprentissage et ne pas être en rupture nette.

En résumé :

La rupture de contrat apparaît comme l'aboutissement d'un profond conflit de perceptions : là où les apprentis dénoncent des conditions de travail délétères et un manque de considération, les employeurs pointent un déficit de motivation et de savoir-être. Cette fracture distingue deux trajectoires : celle du rebond, où le jeune réajuste son projet vers une nouvelle entreprise, et celle du décrochage, où l'épuisement conduit à un retrait définitif de l'alternance, voire du système de formation.

L'essentiel

Des profils différenciés

- Les ruptures nettes touchent davantage les mineurs et les premiers niveaux de qualification, souvent moins armés pour le monde du travail.
- La rupture nette s'inscrit souvent dans une continuité de parcours courts, notamment en continuité de la classe de 3^{ème}.
- Les parcours réussis concernent majoritairement des profils plus âgés et des niveaux de diplôme élevés.

Le rôle clé de l'orientation

- Les profils en rupture nette ont une tendance à choisir l'alternance par défaut, avec une méconnaissance de la réalité et des contraintes du métier.
- Ce déficit d'orientation préalable transforme la découverte de l'entreprise en un choc de réalité difficile à gérer.
- Les parcours réussis se distinguent par une motivation intrinsèque et des démarches de recherche autonomes.

L'importance de l'intégration

- Un accueil structuré dès le premier jour et un sentiment d'intégration immédiat sont les piliers des parcours réussis.
- Pour les ruptures nettes, l'absence de rituels d'accueil et un suivi faible voire inexistant après l'embauche créent un sentiment d'isolement précoce.
- La qualité de la phase d'immersion détermine ainsi la capacité de l'apprenti à se projeter durablement dans l'entreprise.

L'accompagnement globale de l'apprenti

- Effet de « *sédimentation* » chez les apprentis en ruptures nettes : les difficultés ne se succèdent pas, elles s'additionnent.
- Ces obstacles logistiques, cumulés à une charge mentale élevée, précipitent le décrochage vers une sortie du système apprentissage.

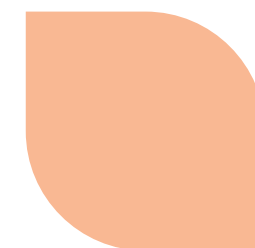
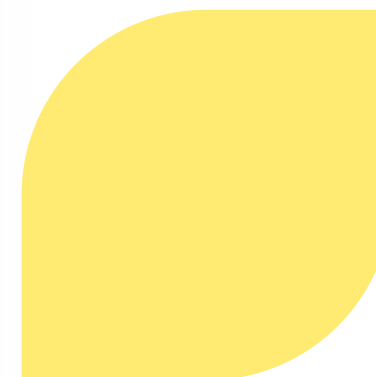
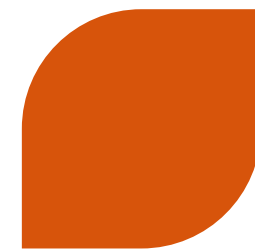
Le suivi du parcours de l'apprenti

- Dans les trajectoires pérennes, le suivi est perçu comme un espace d'échange pédagogique et de valorisation, tant en CFA qu'en entreprise.
- Les ruptures nettes révèlent un suivi où l'apprenti se sent délaissé ou utilisé comme une simple main-d'œuvre.
- Ce manque de tutorat humain empêche la détection des signaux faibles avant que le conflit ne devienne irréversible.

Anatomie d'une rupture

- La rupture brute est souvent vécue comme un ajustement nécessaire menant à un rebond immédiat vers un nouveau contrat.
- La rupture nette résulte d'un profond fossé de perception : là où le jeune subit un épuisement mental, l'entreprise ne voit qu'un manque de savoir-être.
- Cette incompréhension mutuelle peut conduire à une sortie définitive de l'apprentissage pour l'apprenti.

Préconisations / Pistes d'action



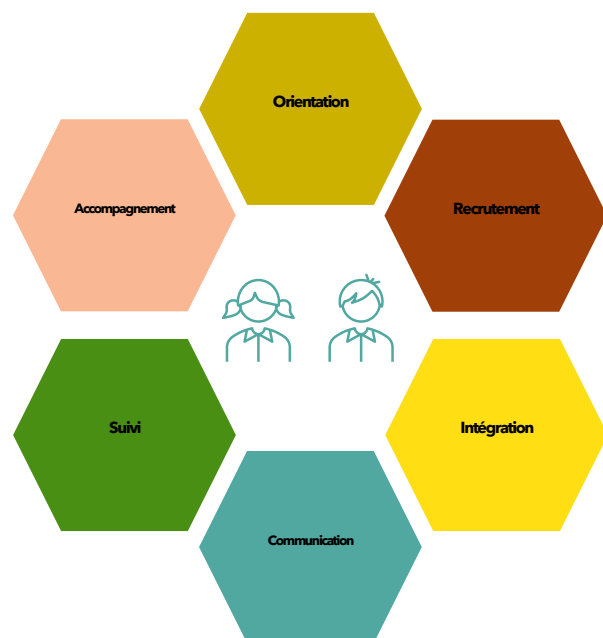
Préconisations / Plan d'actions / Pistes d'actions

La construction des préconisations est l'aboutissement d'une analyse croisée entre les vécus des différents acteurs œuvrant dans le parcours d'apprentissage.

Ainsi, la contribution de chaque participant a pu mettre en éclairage 6 thématiques pour lesquelles nous avons décliné 19 axes de travail.

Pour chaque axe de travail, un objectif précis est ciblé et sont mentionnées les actions à mettre en œuvre par chacun des acteurs concernés.

Ainsi, chaque acteur pourra agir dans l'écosystème Parcours Apprentissage de manière à créer ensemble les conditions de la réussite pour tous.

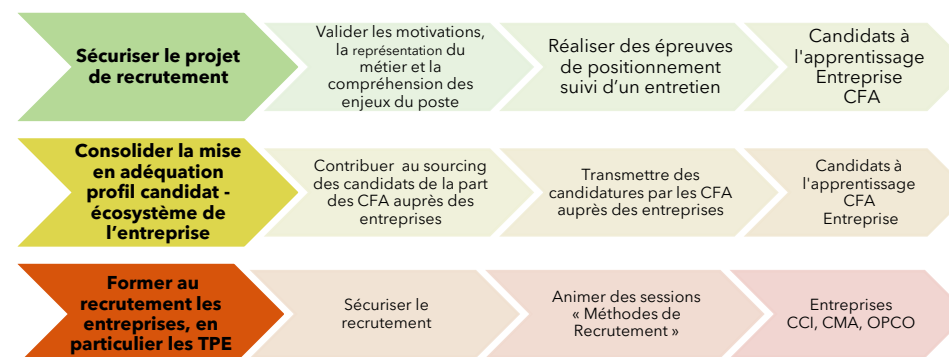


Thématique 1 : Favoriser l'orientation des futurs apprentis

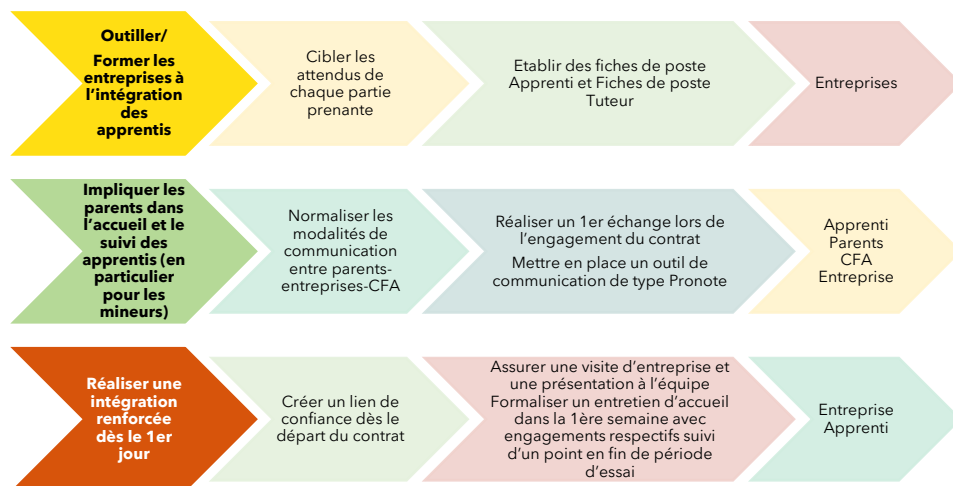


*CEP Conseiller en Evolution Professionnelle

Thématique 2 : Renforcer le recrutement des apprentis



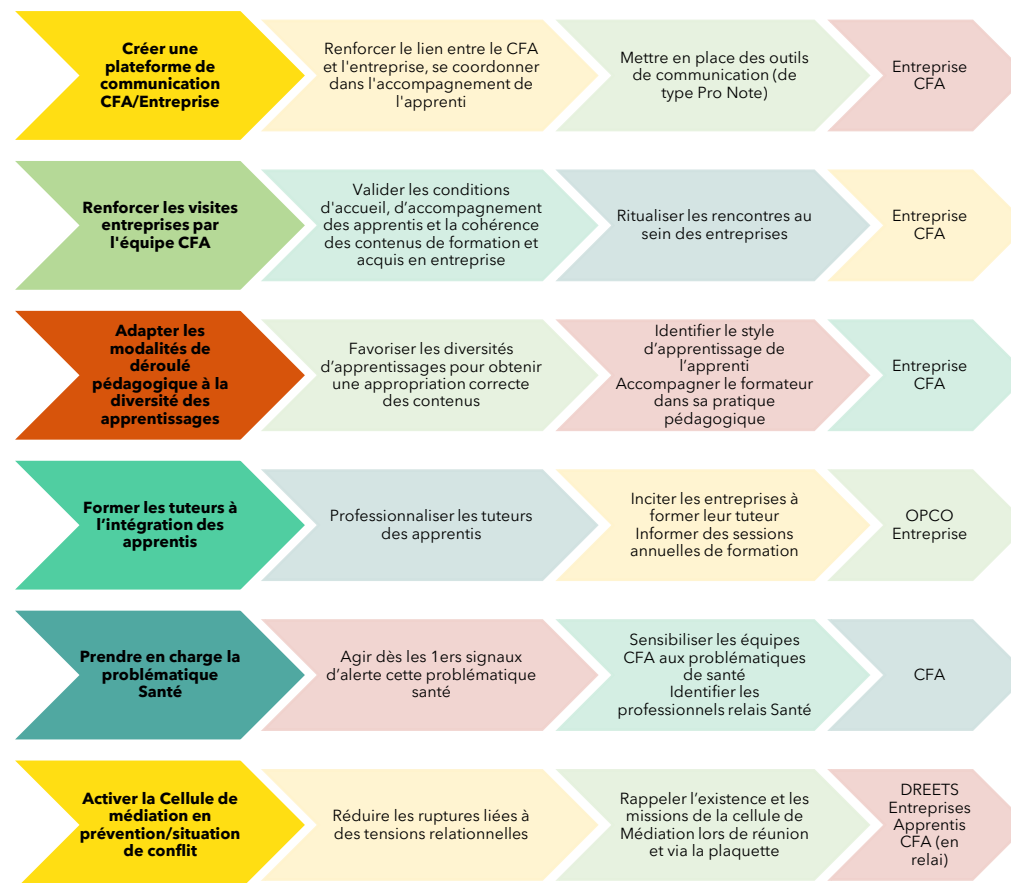
Thématique 3 : Faciliter l'intégration des apprentis en entreprise



Thématique 4 : Accompagner l'apprenti tout au long de son parcours



Thématique 5 : Assurer le suivi du parcours



Thématique 6 : Développer la **communication**



*https://normandie.dreets.gouv.fr/sites/normandie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/25_11_17_olivier_villa_brochure_apprentissage_normandie_sante_securite_contrat_apprentis_2025.pdf



Cette démarche d'appui a été réalisée par l'AFPA dans le cadre de ses missions nationales de service public à la demande de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) de Normandie

Nous tenons à remercier
les apprentis, les interlocuteurs entreprises, les référents CFA & OPCO, le Carif-Oref
pour leur contribution à cette investigation.

Interlocuteurs :

**La Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
(DREETS) de Normandie**

Valérie MONS

Responsable du service
Certification et Apprentissage
valerie.mons@dreets.gouv.fr

Olivier VILLA

Chargé de Mission Apprentissage
olivier.villa@dreets.gouv.fr

AFPA

Nathalie DEBRIX

Responsable régionale Prospectives & Initiatives Territoriales
nathalie.debrix@afpa.fr

Aline MARIE

Consultante

Alix MAYEUX

Consultante

Maxime GOUJARD

Chargé d'étude