



# études

NUMERO | 06

## À LA DÉCOUVERTE DU MÉTIER

> DE L'ORIENTATION À L'INSERTION

PROFESSIONNELLE DE 1 000 APPRENTIS EN PACA

NOVEMBRE 2004



Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur





---

**Directeur de publication**

Philippe Guy

---

**Réalisation**

Cabinet Catéis

En collaboration avec :

Déborah Dailloux (conseil régional)

Cécile Reveille-DonGradi (ORM)

---

**Conception graphique**

Magellan

---

**PAO**

Magellan

---

**Comité de lecture**

Colette Arnold (CFA Sainte-Victoire)

Alain Chapey (rectorat de Nice)

Jacques Blanc (conseil régional)

Gérard Derhille (CFA automobile)

Philippe Guy (UPAR)

Nicole Larminach (CFA des Arcs)

Éric Lavallée (conseil régional)

Olivier Liaroutzos (ORM)

Véronique Merle (conseil régional)

Josette Vignal (DRTEFP)

La Région a initié en 2000, avec l'Observatoire régional des métiers, une étude visant à suivre le parcours de 1 000 apprentis préparant un CAP ou un BEP en région Provence - Alpes - Côte d'Azur.

Venant s'inscrire dans un ensemble d'études sur l'insertion, ce rapport apporte un éclairage très riche sur l'apprentissage. En effet, c'est aux usagers de ce dispositif de formation professionnelle que la parole a été donnée.

La Région a souhaité entendre leurs souhaits et leurs hésitations, leurs satisfactions et leurs difficultés. Ces jeunes gens, pour la plupart âgés de moins de dix-neuf ans, ont porté à cette enquête un intérêt tout particulier, comme en témoigne la faible déperdition des effectifs, interrogés à trois reprises, à la fin de la première et de la deuxième année de formation, puis moins d'un an après les examens.

La lecture de l'étude permet de mieux comprendre la diversité des usages de l'apprentissage et la réussite que ce parcours de formation original peut apporter à des jeunes dont les attentes ne trouvent pas toujours de réponses dans les autres voies de formation.

Cette étude du vécu des apprentis, aujourd'hui unique en son genre, s'adresse à l'ensemble des acteurs concernés par l'apprentissage.

Ses conclusions posent la question de l'orientation, de l'expérience en entreprise, du rôle des centres de formation d'apprentis.

En ce sens, elles alimentent d'un matériau diversifié et de qualité le travail réalisé par la Région et confortent les choix que nous avons faits avec l'exécutif régional en faveur de l'amélioration des conditions de vie des apprentis.

**MICHEL VAUZELLE**

*Président de la Région*

*Provence - Alpes - Côte d'Azur*

La présente étude montre que la découverte du métier par de jeunes apprentis est un processus long, difficile mais ô combien encourageant. Ce constat m'incite à m'exprimer ici non seulement en tant que Président de l'ORM mais aussi en tant qu'employeur.

L'entreprise du bâtiment, que je pilote depuis près de trente ans, doit son développement à la place qu'y tiennent en permanence les apprentis. Ceux qui sont restés dans l'entreprise sont devenus, à leur tour, maîtres d'apprentissage. Cette expérience me permet de confirmer l'importance de l'accompagnement mise en avant par l'étude. Dès lors, on comprend mieux pourquoi il faut du temps pour devenir un bon professionnel. Le but du maître d'apprentissage est de confier progressivement des responsabilités à l'apprenti en passant par quatre étapes : montrer les gestes du travail, accompagner les gestes dans la réalisation des tâches, laisser faire en observant et faire faire en s'éloignant. Ces étapes sont la clé d'une relation de confiance qui va s'installer petit à petit.

Si des jeunes peuvent être intéressés par cette démarche, c'est parce qu'ils sont souvent en situation de refus scolaire, plutôt que d'échec. Ils sont pressés de mobiliser leur sens pratique et veulent appréhender le caractère opérant des choses. Finalement, est-ce que ce mode d'entrée dans la vie professionnelle est si long ? Il n'est pas rare, et l'étude le souligne, qu'un apprenti accédant au CAP poursuive ses études. S'il est prêt à s'investir, il ira vers un brevet de maîtrise ou une licence professionnelle et arrivera peut-être un jour à ouvrir son entreprise.

Sur la base d'une enquête rigoureuse, des pistes d'action pour améliorer l'efficacité de l'apprentissage sont ouvertes à la fin de ce document. Car il apparaît clairement, à la lecture de ces pages, que le caractère original de ce dispositif tient à sa capacité à donner le goût d'un métier à des jeunes qui risquaient d'être prématurément pénalisés. C'est le message que je retiens de cette étude et il est réconfortant qu'il ait été mis à jour grâce au témoignage des jeunes apprentis.

**PHILIPPE GUY**

*Président de l'ORM*

# À LA DÉCOUVERTE DU MÉTIER

> DE L'ORIENTATION À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE 1 000 APPRENTIS EN PACA

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>6</b>
<b>L'ESSENTIEL</b> .....	<b>10</b>
<b>I. LA CONNAISSANCE DU PUBLIC DES APPRENTIS</b> .....	<b>12</b>
1 – DES JEUNES AUX ORIGINES SCOLAIRES TRÈS DIVERSIFIÉES .....	12
2 – POURQUOI L'APPRENTISSAGE ? .....	13
3 – LA RECHERCHE DE L'ENTREPRISE : PRIORITÉ À LA PROXIMITÉ .....	16
<b>II. LA PREMIÈRE ANNÉE DU PARCOURS DE L'APPRENTI</b> .....	<b>18</b>
1 – UN FORT IMPACT DE L'EXPÉRIENCE EN ENTREPRISE SUR LES PARCOURS .....	18
2 – UNE PREMIÈRE RUPTURE, MAIS PAS FORCÉMENT AVEC L'APPRENTISSAGE .....	20
3 – UN RÔLE CHARNIÈRE DU CFA FACE AUX ATTENTES ET DIFFICULTÉS DES APPRENTIS .....	21
4 – UNE AMÉLIORATION DU RAPPORT DES JEUNES AVEC LEUR AVENIR .....	22
<b>III. LA SECONDE ANNÉE DU PARCOURS</b> .....	<b>24</b>
1 – DES CHANGEMENTS DE PARCOURS PAS TOUJOURS SYNONYMES D'ÉCHEC .....	24
2 – L'IMPORTANCE DE LA QUALITÉ DE L'EXPÉRIENCE EN ENTREPRISE .....	27
3 – LA FORMATION EN CFA : FAIRE PROGRESSER, SANS ÊTRE TROP SCOLAIRE .....	29
4 – DES PERSPECTIVES ET DES PROJETS QUI SE PRÉCISENT À COURT TERME .....	30
<b>IV. LA SORTIE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b> .....	<b>32</b>
1 – UNE FORTE PRÉSENTATION À L'EXAMEN FINAL, AVEC TROIS QUARTS DE RÉUSSITE .....	32
2 – UNE POURSUITE EN APPRENTISSAGE À DIFFÉRENTES FINALITÉS .....	35
3 – UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS PLUTÔT RAPIDE .....	37
<b>SYNTHÈSE SUR LES RUPTURES DE CONTRAT</b> .....	<b>40</b>
<b>BILAN DE L'APPRENTISSAGE SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS</b> .....	<b>42</b>
<b>CONCLUSION</b> .....	<b>44</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>47</b>
ANNEXE 1 : LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE .....	47
ANNEXE 2 : LES NIVEAUX DE FORMATION .....	51

## INTRODUCTION

En 2000, le conseil régional a lancé une étude ayant pour objet le suivi, sur deux années de scolarité, d'une cohorte de 1 000 apprentis de la région PACA. Cette étude, organisée en partenariat avec l'Observatoire régional des métiers, a été réalisée par le cabinet Catéis. Un comité de pilotage regroupant des directeurs de centre de formation des apprentis (CFA), des représentants des rectorats, de l'UPAR et de la DRTEFP<sup>1</sup> en a assuré le suivi.

Cette étude "1 000 apprentis" s'intègre dans un ensemble de travaux relatifs à l'insertion (enquêtes "IVA-IPA" et "Génération 98"<sup>2</sup>) visant à mieux appréhender les problématiques liées à la formation des jeunes, à leur insertion professionnelle et aux besoins en qualification du tissu économique.

Les apprentis interrogés, **tous de niveau V<sup>3</sup>**, ont commencé leur formation en septembre 2000. Le déroulement de l'étude, de par son caractère longitudinal, a été programmé en deux enquêtes. La première a comporté deux interrogations des apprentis, la deuxième, une seule.

Une première enquête a été menée en 2001-2002 avec pour objectifs généraux :

- la connaissance du public des apprentis ;
- la connaissance des conditions et des implications des choix d'orientation et du déroulement de leur contrat d'apprentissage (CFA et entreprise).

Elle a donné lieu à deux interrogations, l'une au début de l'année 2001, l'autre un an après, c'est-à-dire au début de l'année 2002.

La première interrogation avait pour objectifs opérationnels :

- de constituer la cohorte de jeunes apprentis ;
- d'interroger l'ensemble de cette cohorte sur les conditions de l'orientation en apprentissage ;
- pour les jeunes encore en apprentissage, de faire un premier bilan de l'expérience en entreprise et de la formation au CFA ;
- pour les jeunes ayant rompu leur contrat, de repérer l'ensemble des éléments conduisant à cette rupture et de recueillir des indicateurs précis sur leur situation ;
- pour les deux groupes de jeunes, d'avoir un premier aperçu de leurs souhaits et projets à court et moyen terme.

<sup>1</sup> UPAR : Union professionnelle artisanale régionale. DRTEFP : direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

<sup>2</sup> Les enquêtes d'insertion dans la vie active (IVA) et d'insertion professionnelle des apprentis (IPA) sont réalisées par les rectorats sept mois après la sortie des jeunes. "Génération 98" est une enquête d'insertion à trois ans réalisée par le Céreq.

ICHCHOU S., SANTONI F., REVEILLE-DONGRADI C., VALLOUIS S., Particularismes académiques et régionaux de la primo-insertion des jeunes en PACA, Marseille, collection ORM "Mémo", n° 11, octobre 2003.

ORM, Quand l'école est finie en PACA..., Marseille, collection "Études" n° 5, avril 2004, 70 pages.

REVEILLE-DONGRADI C., De l'école à l'emploi en région PACA, Marseille, coll. ORM "Mémo" n° 16, mai 2004.

<sup>3</sup> Pour les différents niveaux de formation, voir annexe 2 ; pour l'explication du choix du niveau V, voir annexe 1.

*La seconde interrogation avait pour objectifs de rendre compte :*

- *des processus d'apprentissage en CFA et en entreprise selon les métiers et les secteurs d'activité ;*
- *des changements dans la situation des jeunes en apprentissage (évolution, ruptures...) et de leurs raisons ;*
- *des projets des jeunes à court et à long terme.*

*Une seconde enquête a été conduite de novembre 2002 à mars 2003 avec pour objectifs généraux :*

- *évaluer l'impact du contrat d'apprentissage sur l'insertion professionnelle des jeunes ;*
- *étudier les modalités d'insertion pour les jeunes ayant rompu leur contrat (emploi, formation, recherche d'emploi...).*

*Cette dernière enquête avait pour finalité de recueillir des indicateurs objectifs sur la situation des jeunes moins d'un an après leur sortie du contrat d'apprentissage<sup>4</sup>.*

*Tout au long de cette étude, pour simplifier le propos entre les différentes phases des deux enquêtes, nous parlerons simplement de trois interrogations.*

*Le présent document est le rapport de synthèse de l'étude "1 000 apprentis". Sa finalité est de présenter les principaux résultats de l'enquête à travers une analyse des différentes logiques de parcours des jeunes ayant initié un contrat d'apprentissage à la rentrée 2000. Il constitue ainsi un outil d'aide à la décision pour les acteurs en charge de l'apprentissage en région PACA.*

*Afin de donner une vision d'ensemble à cette enquête, le rapport de synthèse présente de manière chronologique l'ensemble des données produites :*

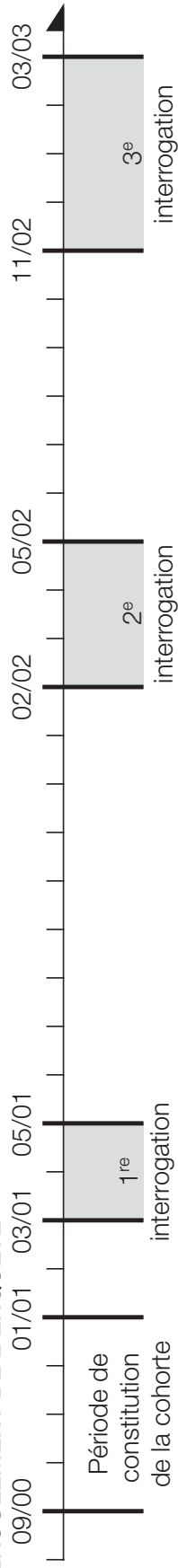
- 1. la connaissance du public en apprentissage ;*
- 2. la première année du parcours en apprentissage ;*
- 3. la deuxième année du parcours d'apprentissage ;*
- 4. la sortie du contrat d'apprentissage.*

---

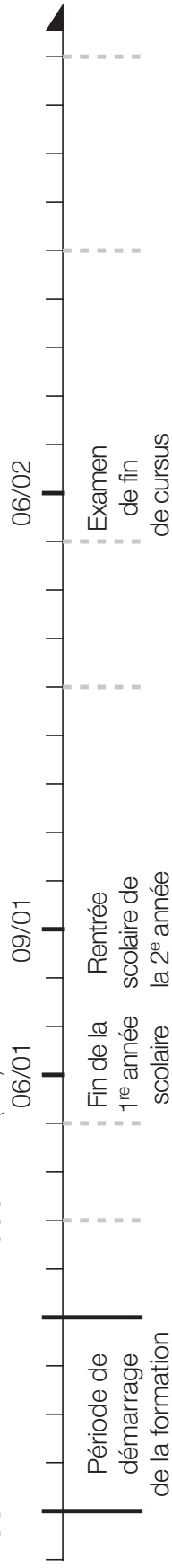
<sup>4</sup> À l'exception du CAP coiffure pour lequel l'apprentissage se déroule sur trois ans.

## CALENDRIER DE L'ENQUÊTE

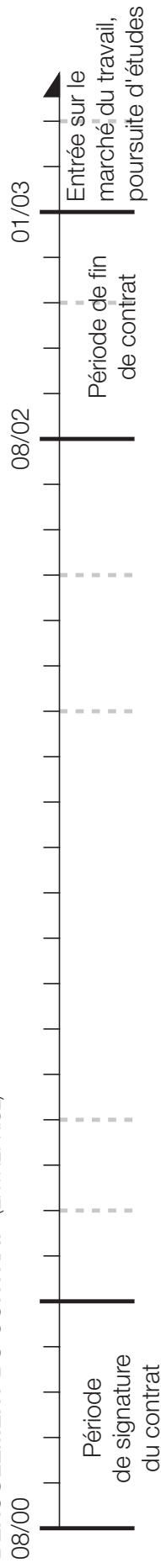
## DÉROULEMENT DE L'ENQUÊTE



## DÉROULEMENT DE L'ANNÉE SCOLAIRE (CFA)



## DÉROULEMENT DU CONTRAT\* (ENTREPRISE)



\* La durée du contrat est, a priori, de 24 mois. Mais elle peut varier entre 12 et 36 mois, en fonction du type de profession et du niveau de qualification.



## AVERTISSEMENT

*Tout au long de cette étude, il sera question de jeunes en rupture de contrat d'apprentissage. Il apparaît donc nécessaire de définir dès à présent ce que recouvre cette notion.*

*Une rupture de contrat d'apprentissage, au sens où on l'entend généralement, est le fait d'arrêter le contrat avant son terme fixé. Chaque contrat nouvellement signé arrive à la DDTEFP<sup>5</sup> et il en est de même pour chaque contrat rompu. Le taux de rupture désigne la part des contrats d'apprentissage n'arrivant pas à leur terme.*

*Ce mode de calcul ne renseigne en rien sur le devenir du jeune en question : il ne dit pas s'il a signé un nouveau contrat, s'il est toujours dans un cursus d'apprentissage, s'il a trouvé un travail ailleurs ou s'il n'a trouvé aucune alternative.*

*Le but de cette enquête n'était pas de recalculer ce taux, mais plutôt de montrer les différentes situations que vivent les apprentis dont le contrat n'arrive pas à terme.*

*L'analyse des jeunes en rupture de contrat a porté sur les populations suivantes :*

- première et deuxième interrogations : apprentis ayant répondu à un questionnaire spécifique, après avoir été identifiés comme ayant connu une rupture de leur contrat d'apprentissage ;*
- troisième interrogation : jeunes interrogés qui avaient été identifiés comme ayant connu une rupture de leur contrat d'apprentissage lors des deux interrogations précédentes.*

*Quand rien n'est spécifié, il est question des apprentis qui n'ont pas connu de rupture de contrat. Dès que l'on parle des jeunes en rupture de contrat, cela est indiqué dans le texte. Enfin, et indépendamment des ruptures de contrat ou non, les résultats ne concernent que les répondants, c'est-à-dire les jeunes ayant répondu aux questionnaires (taux global de réponse de 70 %).*

---

<sup>5</sup> Direction départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

## L'ESSENTIEL

Avec cette enquête, la parole a été donnée aux apprentis pour qu'ils témoignent de leurs parcours. Interrogés à trois reprises, ils ont fourni un matériau très riche qui permet d'explicitier leur appréhension de l'apprentissage.

Les résultats de l'enquête "1 000 apprentis" laissent apparaître que l'apprentissage n'est pas un dispositif homogène : des différences se dégagent en effet selon les dynamiques de parcours, et selon les diplômés<sup>6</sup> et familles de métiers préparés.

L'enquête rend compte de ce vécu, complété par des données chiffrées grâce à un échantillon représentatif. Elle procure aux acteurs de l'apprentissage un ensemble d'indicateurs devant les aider à adapter le dispositif et ainsi à rechercher des ajustements entre les besoins des jeunes et ceux des entreprises de la région PACA.

L'enquête "1 000 apprentis" s'est attachée essentiellement aux déclarations des jeunes. Elle permet de dégager quatre constats.

Au bout des deux années  
d'apprentissage, plus de neuf jeunes  
sur dix se présentent à l'examen.  
Les trois quarts d'entre eux  
l'obtiennent.

1. Le dispositif d'apprentissage permet à des jeunes n'ayant pas toujours eu une scolarité linéaire de s'inscrire dans une démarche de qualification à court et moyen terme. En témoignent les taux de réussite des jeunes ayant terminé leur contrat d'apprentissage.

2. L'orientation en apprentissage est rarement le fait d'une construction en amont d'un projet professionnel de la part des jeunes, et relève plutôt d'une logique d'alternative ou d'opportunité, face aux difficultés rencontrées dans la voie traditionnelle.

3. Les difficultés rencontrées par les apprentis en entreprise (relations à l'employeur, conditions de travail...) font partie des causes majeures de rupture du contrat d'apprentissage. Néanmoins, le phénomène de rupture s'avère très différencié selon le parcours des jeunes. Elles relèvent le plus souvent d'une multitude de facteurs (orientation, expérience en entreprise, rapport au CFA, etc.) et ne sont pas toujours synonymes d'échec (changement d'entreprise, changement de section, retour en formation, entrée sur le marché du travail, etc.).

Près de deux jeunes parvenus au  
terme de leur contrat sur dix sont  
en recherche d'emploi.  
Ils sont près de trois jeunes sur dix  
pour ceux ayant rompu au cours  
des deux ans.

4. L'insertion professionnelle des apprentis est relativement "réussie" (quatre indicateurs entrent en jeu : les taux d'emploi et de recherche d'emploi, le type de contrat, le temps de recherche et la correspondance entre métier préparé et métier exercé ou recherché), mais varie cependant en fonction des parcours en apprentissage et des familles de métiers.

<sup>6</sup> Le cursus en apprentissage est sanctionné par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (Art. L. 115-1 du Code du travail, modifié par la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale). Mais, pour les besoins de l'enquête, seuls des diplômés ont été choisis. C'est pourquoi nous utiliserons ce terme lors de l'étude.

Partant de ces constats, il serait pertinent qu'une réflexion commune soit menée avec les CFA, les structures d'accueil, d'information et d'orientation, et les représentants des différentes branches sur six thèmes principaux.

1. L'information des jeunes quant aux métiers pouvant être préparés dans le cadre de l'apprentissage ; l'objectif étant que l'orientation des jeunes soit accompagnée par un travail de construction autour d'un projet professionnel.
2. La préparation des jeunes et des entreprises à l'apprentissage (objectifs et finalités, déroulement, conditions de mise en œuvre, etc.).
3. L'accompagnement des jeunes n'ayant réussi qu'une partie de leur diplôme afin de les inciter à poursuivre leur apprentissage avec un enseignement adapté à leur situation.
4. La déclinaison d'une offre de formation diversifiée, en termes de certifications plus adaptées aux profils des apprentis, mais aussi de niveaux, en adéquation avec les taux de poursuite d'études constatés<sup>7</sup>.
5. Les moyens d'encadrement et d'accompagnement ; le CFA pouvant renforcer son rôle d'alerte et de régulateur par rapport aux difficultés rencontrées par les jeunes.
6. Les moyens de suivi des relations employeurs/apprentis et des conditions de travail, et la capacité des entreprises à intégrer dans leur organisation du travail des individus qui ne sont plus tout à fait des élèves, mais pas encore des salariés. Les problématiques spécifiques aux branches révélées dans ce rapport doivent évidemment être prises en compte dans la conduite de cette réflexion.

L'objectif prioritaire est d'éliminer les difficultés identifiées, qui peuvent conduire les jeunes à un échec à la fois dans le domaine scolaire (non-obtention du diplôme) et dans le domaine de l'insertion professionnelle.

Parmi ceux n'ayant réussi qu'une partie du diplôme, les trois quarts souhaitent repasser l'examen. Mais seul la moitié d'entre eux sont prêts à refaire une année d'apprentissage.

<sup>7</sup> De nombreux jeunes prolongeant leur apprentissage s'orientent vers un second cursus de même niveau de qualification (niveau V). Dans ce cadre, l'orientation peut se faire par défaut, l'offre de formation de niveau IV n'existant pas toujours selon les spécialités.

## I. LA CONNAISSANCE DU PUBLIC DES APPRENTIS

La connaissance du public représente un enjeu important dans l'appréhension du dispositif d'apprentissage. La première interrogation a ainsi permis d'approfondir cette question et d'analyser à travers les premiers mois du contrat d'apprentissage les conditions de l'orientation des jeunes, le déroulement du contrat en entreprise et en CFA, et les raisons des premières ruptures de contrat.

Les résultats relatant le parcours des jeunes sur les huit premiers mois du contrat sont présentés de manière synthétique ci-après. Quand ce n'est pas spécifié, les résultats concernent les répondants n'ayant pas connu de rupture de contrat. La population des jeunes en rupture de contrat a été traitée à part, les parcours ne relevant pas d'une même dynamique.

### 1 – DES JEUNES AUX ORIGINES SCOLAIRES TRÈS DIVERSIFIÉES

La plupart des apprentis interrogés ont moins de 19 ans.

Un dispositif encore très masculin.

Les jeunes interrogés ont pour la plupart moins de 19 ans (soit 94 %<sup>8</sup>) :

- moins de 17 ans : 61 % ;
- plus de 17 ans et moins de 18 ans : 24 % ;
- plus de 18 ans et moins de 19 ans : 10 % ;
- plus de 19 ans : 6 %.

La répartition par sexe des jeunes enquêtés reflète celle des apprentis de PACA, à savoir 24 % de filles et 76 % de garçons.

Les parcours scolaires des apprentis sont marqués par des difficultés à suivre une scolarité linéaire – 38 % des jeunes ont redoublé au moins une fois – ou "classique" – 45 % ont connu une orientation vers une section adaptée ou professionnelle avant d'entrer en apprentissage<sup>9</sup>.

En outre, les parcours et les profils scolaires des jeunes entrant en apprentissage sont très éclatés (tableau 1), ce qui se traduit par la présence de niveaux hétérogènes au sein des sections allant de la sixième à la terminale.

Concernant les jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage, si leurs parcours sont marqués par une plus grande diversité avec une prédominance des jeunes issus de classes de troisièmes générales, aménagées ou professionnalisées, ils ne se différencient pas de manière significative du parcours des jeunes sans rupture.

<sup>8</sup> Pour simplifier, nous n'avons pas fait figurer de décimales. Il se peut donc que les totaux soient, pour des questions d'arrondis, compris entre 99 et 101 %.  
<sup>9</sup> Voir annexe 2.

**TABLEAU 1 NIVEAU DE FORMATION DES JEUNES AVANT L'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE (HORS RUPTURE)**

Niveau de formation avant l'entrée en contrat d'apprentissage	Effectif	%
3 <sup>e</sup> générale	309	28,2
CPA en lien avec études suivies	124	11,3
En CAP ou BEP sans lien avec études suivies	110	10,0
4 <sup>e</sup> générale	106	9,7
3 <sup>e</sup> d'insertion	89	8,1
3 <sup>e</sup> technologie	64	5,8
3 <sup>e</sup> SEGPA	59	5,4
2 <sup>de</sup> , 1 <sup>re</sup> terminale générale	45	4,1
En CAP ou BEP en lien avec études suivies	34	3,1
2 <sup>de</sup> , 1 <sup>re</sup> terminale technologie sans lien avec études suivies	27	2,5
CPA sans lien avec études suivies	25	2,3
4 <sup>e</sup> technologie	15	1,4
Obtention d'un CAP en lien avec études suivies	12	1,1
CIPPA (cycle d'initiation préprofessionnelle en alternance)	11	1,0
Obtention d'un BEP sans lien avec études suivies	11	1,0
5 <sup>e</sup> générale	9	0,8
4 <sup>e</sup> SEGPA	9	0,8
Obtention d'un CAP sans lien avec études suivies	9	0,8
CPA mais non renseigné	7	0,6
CLIPA (classe d'initiation préprofessionnelle par alternance)	6	0,6
2 <sup>de</sup> , 1 <sup>re</sup> terminale technologie en lien avec études suivies	5	0,5
Obtention d'un BEP en lien avec études suivies	2	0,2
Obtention d'un CAP mais non renseigné	1	0,1
Autres situations	7	0,6
<b>Total</b>	<b>1 096</b>	<b>100,0</b>

## 2 – POURQUOI L'APPRENTISSAGE ?

### 2.1 – UNE ORIENTATION SOUVENT SUBIE

La plupart des jeunes déclarent avoir connu l'apprentissage en étant informé par le système éducatif (47 % – enseignants et conseillers d'orientation) ou par leurs proches (38 % – familles et amis). Les acteurs relais autres que le système scolaire (structures d'accueil, d'information, d'orientation ; centres de formation ; organismes consulaires) interviennent peu à ce stade (8 % y ont eu recours). Parfois, l'information vient des entreprises elles-mêmes (6 %).

56 % des jeunes sont dans une spécialité qui correspond à leur premier ou à leur deuxième vœu d'orientation. Ce résultat pose la question des conditions d'orientation des jeunes à la sortie du collège.

Plus des trois quarts des jeunes interrogés (77 %) déclarent avoir une idée précise du métier qu'ils souhaiteraient exercer. Parmi eux, un peu plus de la moitié (53 %) sont dans un cursus d'apprentissage en

Seulement un peu plus d'un jeune interrogé sur deux suit une formation en apparence conforme au métier qu'il désire exercer.

adéquation avec ce projet. Cette conformité est plus présente pour les filières coiffure, hôtellerie-restauration-cuisine et mécanique, mais plus rare pour celle du bâtiment.

Notons que 15 % des apprentis souhaitaient se former à un métier différent, pouvant se préparer par l'apprentissage et/ou par une filière professionnelle. Mais ils n'ont pu accéder à la filière de leur choix, parce qu'ils n'ont pas trouvé d'employeur, ou n'ont pu être admis en lycée professionnel (pour diverses raisons). Ils se retrouvent finalement dans une spécialisation qu'ils n'avaient pas choisie au départ.

## **2. 2 – UN PROJET DE MÉTIER, UNE LOGIQUE D'OPPORTUNITÉ, OU UNE ALTERNATIVE AUX DIFFICULTÉS SCOLAIRES ?**

La première motivation exprimée par les jeunes est de se rapprocher du monde du travail.

Les jeunes entrent en apprentissage d'abord pour la dimension professionnalisante du cursus (55 %). Ceux qui préparent un diplôme en coiffure, en hôtellerie-restauration-cuisine et en mécanique s'inscrivent plus fortement dans cette dynamique.

Mais la vision que les jeunes ont des métiers possibles dans le cadre de l'apprentissage relève pour beaucoup de représentations individuelles. Les éléments liés à la valorisation personnelle et sexuée à occuper des métiers sont régulièrement soulignés, comme cuisinier et mécanicien pour les garçons, coiffeuse pour les filles.

Les éléments liés aux conditions d'emploi (rémunération, horaires...) ou aux débouchés possibles sont quant à eux très peu mis en avant dans le choix du métier visé. La connaissance du métier est très subjective et partielle, cela posant des difficultés lorsque les jeunes sont confrontés aux situations de travail réelles.

Il est à noter que les apprentis sont peu nombreux à inscrire *formellement* l'apprentissage comme une alternative à leurs difficultés dans l'enseignement classique.

L'orientation des jeunes apprentis peut être définie selon trois modalités s'appuyant sur la combinaison : **projet, opportunité et alternative.**

**Le projet :** l'orientation en apprentissage est le moyen de réaliser **un projet professionnel** qui s'inscrit comme une alternative construite (souhait de métier précis et ancré dans les représentations d'avenir professionnel des jeunes). Ce projet professionnel déterminera les conditions d'accès au contrat d'apprentissage (critères d'accès à l'entreprise : proximité privilégiée afin de mieux gérer les contraintes d'horaires, réputation de l'entreprise lorsque c'est un enjeu dans la future insertion professionnelle...).

Cette modalité relève d'une logique de projet de métier et concerne les 12 %<sup>10</sup> de jeunes qui privilégient la spécialité du métier :

- choix pour le métier préparé, 11 % ;
- projet professionnel précis, 1 %.

<sup>10</sup> La question portait sur les raisons qui ont poussé les jeunes à choisir l'apprentissage. Plusieurs réponses étaient possibles, seule la première est prise en compte ici. Le total des trois modalités et des jeunes voulant préparer un diplôme fait 98 %. Les 2 % restant regroupent d'autres réponses et les non-répondants.

**L'opportunité :** l'orientation en apprentissage est considérée comme une solution à des difficultés scolaires. Le jeune n'a pas de projet professionnel précis concernant le métier voulu (nous retrouvons les jeunes avec des souhaits de carrière chez les pompiers, dans la police...), mais a quand même un objectif : celui de **se rapprocher du monde du travail**. Ce sont les opportunités qui détermineront les conditions d'accès à un contrat d'apprentissage : facilité à trouver un employeur, influence de l'environnement familial, contraintes financières... Cette deuxième modalité s'inscrit dans une logique d'opportunité.

Elle regroupe les 49 % de jeunes, répartis entre ceux qui veulent :

- apprendre un métier, 42 % ;
- travailler, 4 % ;
- une formation pratique, 2 % ;
- reprendre l'entreprise familiale, 1 %.

**L'alternative :** la dernière catégorie rassemble les autres jeunes qui n'ont pas construit d'alternative face à leurs difficultés scolaires, qui n'ont pas de projet professionnel précis et surtout qui n'entrevoient pas de finalité à leur entrée en apprentissage. Celle-ci est vécue finalement comme une **alternative face à l'absence d'autres possibilités**.

Elle regroupe 34 % des jeunes, ceux qui ont choisi l'apprentissage :

- pour arrêter le cursus scolaire classique, 14 % ;
- parce qu'ils n'ont pu aller en lycée, 6 % ;
- parce qu'ils avaient des difficultés scolaires, 4 % ;
- pour des raisons financières, 4 %<sup>11</sup> ;
- parce qu'ils ont suivi les conseils de leurs parents, 3 % ;
- parce qu'ils n'avaient pas d'autres solutions, 3 %.

Enfin, il est à noter que seuls 3 % des jeunes interrogés ont répondu qu'ils avaient choisi l'apprentissage pour préparer un diplôme.

L'orientation en apprentissage des jeunes qui connaîtront une rupture de leur contrat dans les premiers mois (50 jeunes) apparaît comme moins structurée. Pour seulement 18 d'entre eux, les vœux formulés à la sortie du collège sont en cohérence avec l'orientation en apprentissage. Quant à la première raison de leur entrée en apprentissage, il ressort que seul un tiers d'entre eux y voit un moyen de préparer le métier qu'ils souhaitent par la suite exercer.

L'orientation en apprentissage relève davantage d'une logique de rapprochement au monde du travail, ou de choix par défaut, que d'une décision pour accéder au métier choisi.

<sup>11</sup> À noter que 8,5 % des jeunes ont évoqué cette raison en deuxième réponse.

## 2. 3 – IMPACT DE L'ORIGINE SCOLAIRE ET DE LA FILIÈRE SUR L'ORIENTATION

L'efficacité de l'orientation varie selon les filières et les parcours scolaires des jeunes. La combinaison entre niveau de formation à la sortie du collège et spécialité du diplôme préparé en apprentissage détermine ainsi la cohérence de l'orientation en apprentissage.

*Concernant le niveau de formation*, les jeunes qui arrivent à mener "au mieux" leur parcours au niveau du collège (jusqu'à la classe de troisième générale, avec ou sans redoublement) sont les plus nombreux à présenter une cohérence entre vœux d'orientation, entrée en apprentissage et spécialité préparée.

*Concernant la spécialité du métier*, plus les vœux d'orientation se portent sur des métiers qui leur semblent "attrayants", avec une offre de formation disponible et accessible (restauration, coiffure, mécanique automobile), plus les jeunes sont nombreux à s'inscrire dans une démarche d'orientation structurée, c'est-à-dire dans une correspondance entre vœux d'orientation, métier envisagé et entrée en apprentissage.

## 3 – LA RECHERCHE DE L'ENTREPRISE : PRIORITÉ À LA PROXIMITÉ

Les jeunes cherchent en priorité une entreprise proche géographiquement ou connue d'eux.

Les jeunes interrogés se situent à 72 % en zone urbaine, 17 % en zone rurale, 11 % en zone semi-rurale.

La recherche d'un contrat d'apprentissage auprès d'une entreprise se fait souvent par des démarches personnelles (40 %), comme des recherches d'adresses, des présentations directes ou encore des candidatures spontanées. Les réseaux, familial et relationnel (39 %), sont aussi très sollicités, notamment si le jeune a un proche exerçant le métier qu'il souhaite lui-même préparer.

Les CFA, les collèges, les organismes consulaires, les structures d'accueil, d'information et d'orientation sont peu présents à ce niveau : seuls 17 % des jeunes accèdent à un contrat d'apprentissage par ce biais. Encore moins répondent simplement à des annonces (3 %).

Les jeunes apprentis intègrent en priorité une entreprise parce qu'elle leur est proche (tableau 2). Cette proximité peut être géographique. Pour 88 % d'entre eux, la durée du trajet entre leur domicile principal<sup>12</sup> et leur lieu de travail est inférieure à trente minutes (contre 52 % pour la durée entre leur domicile et le CFA).

Cette proximité s'explique d'abord par leur peu d'autonomie en termes de transport du fait de leur jeune âge ; leur recherche s'est donc limitée à un petit périmètre autour du domicile. Ensuite, pour 74 % des apprentis, le cycle d'alternance entreprise-CFA privilégie le temps passé en entreprise (une semaine en CFA toutes les deux ou trois semaines). Enfin, les horaires de travail semblent également être un élément déterminant dans le choix du lieu de travail.

<sup>12</sup> 84 % des jeunes sont domiciliés chez leurs parents.



Mais cette proximité s'entend aussi en termes de connaissance : soit un de leurs proches travaille dans cette entreprise, soit ils la connaissent de vue ou de réputation. Ce sont souvent des jeunes qui ont cherché leur contrat d'apprentissage avec l'aide de leur réseau relationnel, ou qui ont un projet professionnel précis. Néanmoins, en fonction des familles de métiers, les critères de choix de l'entreprise sont différents.

**TABLEAU 2 CRITÈRES DE MOTIVATION DES JEUNES POUR INTÉGRER L'ENTREPRISE (HORS RUPTURE)**

	1 <sup>re</sup> réponse	2 <sup>e</sup> réponse
	(%)	
Votre employeur se situait à proximité de votre domicile	20,4	9,8
Vous connaissiez l'entreprise	16,4	5,8
Vous avez eu un bon contact avec votre employeur	14,2	15,7
Vous n'aviez pas d'autres possibilités	12,8	10,2
Le contenu du travail correspondait à votre projet professionnel	11,8	8,7
La réputation de l'entreprise	11,4	6,7
L'employeur est un membre de votre famille ou un proche	11,3	0,6
Non répondu	1,5	42,4
Autres raisons	0,3	0,2
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

- Les jeunes sont plus nombreux à faire référence à la réputation de l'entreprise lorsqu'ils préparent un métier pour lequel ce critère est un enjeu (cuisine, service et restauration). Ils sont aussi plus nombreux à se référer au projet professionnel lorsque ce projet a fortement déterminé leur entrée en apprentissage (coiffure).

- Au contraire, dans les métiers du bâtiment, filière dans laquelle sont constatés des parcours d'orientation en apprentissage moins structurés, les jeunes sont plus nombreux à intégrer une entreprise parce que l'employeur est un proche ou parce qu'ils n'avaient pas d'autres possibilités.

Tout se passe comme si une partie importante des jeunes organisaient leur entrée dans la formation par apprentissage en fonction de leur contrat avec l'entreprise. La signature de ce contrat va pour certains déterminer la spécialité du diplôme qu'ils vont préparer. Le choix du CFA sera donc souvent contraint par ces critères et viendra en bout de course.

Trouver une entreprise d'accueil permet de préciser le projet professionnel.

Les conditions d'accès des jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage se distinguent sur deux points :

- ils bénéficient moins de l'appui de leur environnement personnel (connaissance de l'entreprise, préparation au métier, etc.) ;
- ils inscrivent plus fortement leur entrée en apprentissage dans une orientation par défaut (logique d'opportunité).

Ils sont aussi une majorité à privilégier la proximité de l'entreprise, mais les marges de manœuvre concernant le CFA sont plus faibles<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage qui ont pu être recontactés sont les moins mobiles.

## II. LA PREMIÈRE ANNÉE DU PARCOURS DE L'APPRENTI

Le travail en binôme maître d'apprentissage et apprenti est la situation la plus fréquente. Mais dans certaines spécialités, cette relation peut être déléguée à une équipe.

Huit apprentis sur dix estiment avoir de bonnes relations avec leur maître d'apprentissage.

### 1 – UN FORT IMPACT DE L'EXPÉRIENCE EN ENTREPRISE SUR LES PARCOURS

#### 1.1 – L'IMPORTANCE DE LA RELATION AVEC LE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

Les entreprises employant moins de dix salariés accueillent plus des trois quarts des apprentis.

Le maître d'apprentissage joue un rôle important auprès des jeunes : la majorité des enquêtés (71 %) déclarent travailler régulièrement avec leur maître d'apprentissage, d'autant plus lorsque le contrat est réalisé dans une très petite entreprise. Pour 61 % des jeunes, le maître d'apprentissage est l'employeur.

La fréquence de la relation avec le maître d'apprentissage varie en fonction des diplômes préparés. Ainsi, pour les diplômes suivants, les jeunes sont plus nombreux à travailler avec leur maître d'apprentissage :

- BEP hôtellerie-cuisine (82 %) ;
- CAP cuisine (81 %) ;
- CAP vente-action marchande (79 %) ;
- CAP coiffure (78 %).

Lorsque les jeunes ne travaillent pas avec leur maître d'apprentissage, celui-ci est généralement relayé par des salariés qualifiés dans le domaine du métier préparé : c'est le cas pour 10 % des jeunes.

Dans les métiers du bâtiment, les jeunes sont, relativement à l'ensemble, plus nombreux à travailler au sein d'équipes d'ouvriers qualifiés :

- CAP peinture-revêtement (29 %) ;
- CAP construction-maçonnerie-béton armé (18 %) ;
- CAP installations sanitaires (18 %) ;
- CAP installations en équipements électriques (13 %).

Seuls 5 % déclarent travailler le plus souvent seuls. En mécanique (pour les BEP), en boulangerie et pâtisserie, cette proportion est plus élevée :

- BEP mécanicien de véhicules particuliers (20 %) ;
- CAP boulanger (12 %) ;
- CAP pâtissier (11 %).

Les relations avec le maître d'apprentissage sont jugées bonnes : 79 % déclarent avoir de bonnes relations avec lui, 17 % tout juste cordiales et 4 % de mauvaises relations. Ils sont encore plus nombreux à estimer entretenir de bonnes relations avec les autres salariés (86 %), ou avec les autres apprentis (90 %) <sup>14</sup>.

<sup>14</sup> 45 % des jeunes travaillent avec un ou plusieurs apprentis.

En ce qui concerne les jeunes qui ont rompu leur contrat d'apprentissage (50 jeunes), la proportion de ceux déclarant travailler avec leur maître d'apprentissage (76 %), est plus élevée que la moyenne (71 %). Quant aux relations qu'ils entretiennent avec leur maître d'apprentissage, la part de ceux déclarant avoir de bonnes relations est plus faible (62 % contre 79 %), mais reste néanmoins élevée.

## 1.2 – CONTENU ET CONDITIONS DE TRAVAIL : LA CONFRONTATION AU TERRAIN

Si, globalement, la moitié des jeunes déclarent avoir parcouru, au terme d'une année d'apprentissage, l'ensemble des tâches relatives au métier préparé, les niveaux de maîtrise atteints varient en fonction des diplômes et des métiers.

Dans la vente (CAP et BEP), le service (hôtellerie-restauration en CAP et BEP) et en boulangerie, les jeunes arrivent plus rapidement à balayer l'ensemble des tâches (simples et complexes) relatives à ces métiers. En cuisine (CAP et BEP) et dans les métiers du bâtiment, l'accès à des tâches plus complexes se fait sur une période plus longue.

À mi-parcours de leur apprentissage, les jeunes sont très peu nombreux (10 %) à déclarer maîtriser l'ensemble des tâches (simples et complexes) relatives au métier tout en étant complètement autonomes sur leur poste de travail.

Plus d'un tiers des apprentis déclarent avoir des conditions de travail difficiles, la catégorie de pénibilité la plus énoncée ayant trait aux horaires de travail (tableau 3). Cette situation ne remet pas en cause le rapport des jeunes à l'entreprise et à l'apprentissage. Ils considèrent en grande majorité que le travail réalisé en entreprise correspond à leurs attentes. De même, 83 % des jeunes déclarent s'être bien adaptés au rythme de l'alternance.

Plus d'un tiers des apprentis déclarent avoir des conditions de travail difficiles.

C'est grâce à l'exercice, même partiel, du métier que les apprentis trouvent un intérêt à celui-ci dès la première année.

**TABLEAU 3 LES CATÉGORIES DE PÉNIBILITÉ EN ENTREPRISE, SELON LES JEUNES (HORS RUPTURE)**

	Part des réponses (%)
Horaires	10,0
Cadences, rythmes	5,9
Conditions climatiques	5,6
Station debout, à genoux ou allongée	5,3
Conditions de travail (ensemble d'éléments)	5,0
Port de charge	2,0
Charge mentale (tension, stress...)	1,8
Bruits	1,1
Autre type de pénibilité	0,4
Non répondu	1,8
Pas de difficultés au niveau du travail	61,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Bien sûr, les catégories de pénibilité citées sont en relation avec les familles de métiers préparés. Ainsi, les conditions climatiques sont gênantes pour les apprentis du BTP, de l'automobile ou de l'agriculture et des espaces verts. De même, les difficultés liées aux rythmes de travail sont mises en avant par les apprentis du BTP et de l'hôtellerie-restauration. Les horaires posent surtout des problèmes aux apprentis de l'hôtellerie-restauration. Enfin, c'est la station debout qui est le plus souvent à l'origine de conditions de travail difficiles pour les apprentis de la coiffure, de la vente et de l'hôtellerie-restauration.

Le déroulement du contrat en entreprise aide les jeunes à réorienter leur projet professionnel initial. Avant l'entrée en apprentissage, ils sont un peu plus de la moitié à avoir formulé un vœu d'orientation correspondant au diplômé préparé. Au cours de l'apprentissage, ils sont 84 % à considérer que l'expérience en entreprise correspond à leurs attentes.

L'appréciation sur le contenu du travail est déterminante aussi pour les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage :

- pour 48 % des jeunes enquêtés, le travail en entreprise ne correspondait pas à ce qu'ils attendaient ;
- 72 % effectuaient uniquement des tâches simples (jugées basiques) ;
- les deux tiers des jeunes témoignent de la pénibilité de leur travail (horaires, charge physique) ;
- 20 % d'entre eux déclarent avoir rencontré des difficultés d'adaptation au rythme de l'alternance (contre 17 % pour les jeunes encore en poste).

À ce stade, la majorité des apprentis dont le contrat a été rompu poursuivront malgré tout une formation, en apprentissage ou non.

## **2 – UNE PREMIÈRE RUPTURE, MAIS PAS FORCÉMENT AVEC L'APPRENTISSAGE**

Les ruptures de contrat au cours de la première année sont intervenues en général dès les premiers mois :

- les trois premiers mois, 27 jeunes sur les 50 interrogés ;
- entre trois et six mois, 14 jeunes sur les 50 interrogés ;
- entre six et huit mois, 9 jeunes sur les 50 interrogés.

Consécutives à une orientation fragile et à une mauvaise préparation relative aux interactions entre le contenu du travail, l'apprenti et l'employeur, elles sont l'effet d'un changement de statut se révélant trop brutal pour certains jeunes.

Les deux tiers des contrats sont rompus à l'initiative de l'apprenti avec pour motifs principaux le contenu et l'intérêt du travail, l'environnement et le contexte de l'entreprise.

Un tiers des ruptures de contrat sont à l'initiative des employeurs pour des motifs liés essentiellement au non-respect des conditions de travail (non-réalisation du travail demandé, absences, etc.).

Cette tendance révèle une asymétrie entre les attentes des jeunes en situation de rupture de contrat et les attendus de l'entreprise. La poursuite de parcours de ces apprentis ayant rompu leur contrat dans les premiers mois du cursus (tableau 4) est diversifiée :

- près de 6 sur 10 poursuivent une formation (dont presque un tiers en apprentissage) ;
- 2 sur 10 sont en emploi ;
- près de 2 sur 10 recherchent une formation (dont les deux tiers en apprentissage) ;
- 1 sur 10 recherche un emploi.

Il faut aussi noter que deux tiers d'entre eux se sont réorientés par rapport à leur formation précédente, soit dans une autre formation, soit dans un emploi différent de celui qui était préparé.

**TABLEAU 4 SITUATION DES JEUNES AYANT ROMPU LEUR CONTRAT DANS LES PREMIERS MOIS**

Situation actuelle	Effectifs
En apprentissage, même spécialité	5
En apprentissage, spécialité différente	15
En recherche de contrat d'apprentissage	5
En formation, spécialité différente	8
En recherche de formation, spécialité différente	2
En emploi, même métier	2
En emploi, métier différent	8
En recherche d'emploi	5
<b>Total</b>	<b>50</b>

### 3 – UN RÔLE CHARNIÈRE DU CFA FACE AUX ATTENTES ET DIFFICULTÉS DES APPRENTIS

#### 3.1 – UNE FORMATION POUR PRÉPARER À L'EXAMEN

Les jeunes interrogés sont formés dans des CFA gérés par :

- des associations (39 %) ;
- des chambres de métiers (28 %) ;
- des lycées (10 %) ;
- des municipalités (18 %) ;
- des chambres de commerce et d'industrie (4 %) ;
- des syndicats professionnels (1 %).

Les jeunes attendent en grande majorité que les enseignements du CFA les préparent à l'examen, le lieu d'apprentissage du métier étant pour eux davantage l'entreprise (tableau 5).

Les apprentis considèrent le CFA plus comme un lieu de préparation au diplôme que comme un lieu d'apprentissage du métier.

**TABEAU 5 ATTENTES DES ENSEIGNEMENTS EN CFA**

	1 <sup>re</sup> réponse	2 <sup>e</sup> réponse
	(%)	
Préparer à l'examen	67,6	10,4
Apprendre les bases d'un métier	20,1	39,5
Avoir des bases théoriques	6,8	13,1
Comprendre la vie en entreprise, son environnement économique, juridique	2,5	16,2
Autre réponse	0,4	0,2
Non répondu	2,6	20,5
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### 3. 2 – UN INTÉRÊT POUR LES MATIÈRES ENSEIGNÉES, MALGRÉ LES DIFFICULTÉS

Près de la moitié des apprentis disent avoir des difficultés à suivre les enseignements en CFA.

46 % des jeunes disent rencontrer des difficultés par rapport aux enseignements dispensés en CFA. C'est en cuisine (BEP et CAP) et en serrurerie-métallerie (CAP) que les jeunes sont proportionnellement les plus nombreux à rencontrer ces difficultés. Pour la majorité de ces jeunes, il s'agit de difficultés dans les matières à dominante théorique (français, mathématiques...). 39 % des jeunes déclarent avoir peu d'intérêt pour une ou plusieurs matières enseignées, cette tendance étant accentuée pour les matières à dominante théorique.

Ces résultats doivent évidemment être mis en regard avec les caractéristiques des apprentis, ceux-ci étant nombreux à avoir connu des difficultés scolaires avant leur entrée en apprentissage.

Malgré les difficultés exprimées, une part importante des apprentis (83 %) sont satisfaits de la formation reçue en CFA.

Les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage interrogés sont moins nombreux, en comparaison avec les apprentis en poste, à déclarer que la formation au CFA correspondait à leurs attentes (54 % contre 83 %). En revanche, ils ne sont pas plus nombreux à déclarer avoir connu des difficultés à suivre certaines matières enseignées (46 % dans les deux cas).

Au cours de la première année, sept jeunes sur dix ont des projets à court terme cohérents avec ce qu'ils font en apprentissage.

### 4 – UNE AMÉLIORATION DU RAPPORT DES JEUNES AVEC LEUR AVENIR

Au cours de la première année, les projets à la sortie du contrat d'apprentissage commencent à prendre forme (tableau 6) :

- 23 % des jeunes souhaitent travailler dans le métier préparé ;
- 30 % des jeunes envisagent de poursuivre leurs études.

Si 20 % des jeunes n'ont pas encore de projet précis à court terme, il faut noter qu'ils sont 75 % à ne pas se projeter dans l'avenir à moyen et long terme.

**TABLEAU 6** SOUHAITS OU PROJETS À COURT TERME FORMULÉS DANS LES PREMIERS MOIS DU CURSUS

Souhaits ou projets à court terme des jeunes en poste	Part des réponses (%)
1. Obtenir des diplômes de niveau plus élevé ou complémentaire dans la spécialité	27,6
2. Travailler dans le métier préparé en apprentissage	22,8
3. Pas de projet	20,0
4. Créer son entreprise	5,8
5. Avoir son examen	5,3
6. Travailler dans l'entreprise dans laquelle s'est effectué le contrat d'apprentissage	5,2
7. Travailler dans un métier différent de celui préparé en apprentissage	3,6
8. Travailler dans l'armée, la police, les pompiers, la marine	3,2
9. Arrêter le contrat d'apprentissage	2,6
10. Préparer un diplôme dans une autre spécialité	2,2
11. Reprendre l'entreprise familiale ou travailler avec ses parents	1,3
12. Autre projet	0,3
13. Changer d'entreprise	0,1
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

En résumé, 68 %<sup>15</sup> des jeunes ont des projets à court terme cohérents avec ce qu'ils font en apprentissage (préparer un diplôme de niveau plus élevé, travailler dans le métier préparé en apprentissage, travailler dans l'entreprise dans laquelle s'est effectué le contrat d'apprentissage...), alors qu'ils étaient proportionnellement moins nombreux à avoir choisi leur orientation en apprentissage dans la spécialité choisie. Il est important aussi de remarquer que 30 %<sup>16</sup> des jeunes envisagent de poursuivre les études à l'issue de leur contrat.

L'analyse des projets des jeunes ayant connu une rupture de contrat met en évidence deux tendances :

- les jeunes sont de nouveau en contrat d'apprentissage et s'inscrivent dans la même dynamique de projet que ceux qui n'ont pas connu d'interruption (40 %) ;
- les jeunes projettent d'accéder à un nouveau contrat (36 %).

Les autres jeunes n'ont pas de projet (24 %).

La rupture du contrat d'apprentissage laisse donc au moins un quart des jeunes concernés sans perspective, alors que l'année scolaire est déjà entamée. Pour autant, rompre son contrat n'implique pas systématiquement une rupture avec le dispositif d'apprentissage en lui-même, comme en témoigne le nombre de jeunes qui recherchent une autre entreprise suite aux difficultés rencontrées avec leur employeur initial.

<sup>15</sup> Il s'agit du regroupement des lignes 1, 2, 4, 5, 6 et 11 du tableau 6.

<sup>16</sup> Il s'agit du regroupement des lignes 1 et 10.

### III. LA SECONDE ANNÉE DU PARCOURS

La deuxième interrogation a eu pour objet l'étude du parcours des jeunes au cours de la seconde année d'apprentissage. Il s'agissait d'apprécier la nature des changements de situation au regard de l'apprentissage et l'impact de ceux-ci sur le parcours des jeunes<sup>17</sup>.

La mésentente avec l'employeur est le premier motif invoqué par les apprentis ayant changé d'entreprise.

#### 1 – DES CHANGEMENTS DE PARCOURS PAS TOUJOURS SYNONYMES D'ÉCHEC

##### 1. 1 – UN CHANGEMENT D'ENTREPRISE SOUVENT À L'INITIATIVE DU JEUNE<sup>18</sup>

12 % des jeunes (103 sur les 881) ont changé d'entreprise entre les deux années de l'apprentissage. Pour la moitié d'entre eux, ce changement intervient entre septembre et décembre 2001, à la reprise scolaire de la deuxième année. Les mois marquant une hausse des changements d'entreprise sont les suivants :

- septembre 2001 (12 %) ;
- octobre 2001 (13 %) ;
- novembre 2001 (17 %) ;
- décembre 2001 (10 %).

La décision de changement est, dans plus de six cas sur dix, prise par le jeune avec pour principal motif invoqué une mésentente avec l'employeur (tableau 7). Les changements d'entreprise sont surreprésentés chez les apprentis préparant un diplôme en cuisine, hôtellerie et serrurerie (BEP et CAP). Ces ruptures de contrat sont à mettre en rapport avec les contraintes propres à ces secteurs (caractère saisonnier, pénibilité, horaires...). Il existe ainsi une relation étroite entre la gestion des contrats d'apprentissage et la gestion de la main-d'œuvre des différents secteurs d'activité. Elles sont aussi à mettre en regard avec l'orientation, puisque ces métiers étaient paradoxalement considérés comme plus attractifs.

**TABEAU 7 PERSONNE À L'ORIGINE DE LA DÉCISION DU CHANGEMENT D'ENTREPRISE**

Situation actuelle	Effectifs
Le jeune	64
L'employeur	9
Le jeune et l'employeur	19
La famille	9
Autre personne	2
<b>Total</b>	<b>103</b>

<sup>17</sup> Rappel : afin de conserver une cohérence dans la lecture du rapport, une distinction est réalisée dans la présentation des résultats entre les jeunes étant en apprentissage lors de la seconde année (jeunes sans rupture) et ceux ayant rompu leur contrat d'apprentissage entre la première et la seconde année (jeunes en rupture).

<sup>18</sup> Les jeunes ayant changé d'entreprise sont classés parmi les jeunes sans rupture, car la continuité avec le système d'apprentissage est immédiate.



### 1. 2 – PEU DE CHANGEMENTS DE SECTION<sup>19</sup>

Seuls 3 % des jeunes ont changé de section d'apprentissage au sein du CFA entre les deux années de l'apprentissage. Pour une grande partie de ces jeunes (12 jeunes sur les 26), le changement de section est lié au fait qu'ils se sont présentés à l'examen en candidat libre, avant la fin du cursus. Ayant obtenu leur diplôme, ils se dirigent vers un nouveau cursus en apprentissage, dans une autre section.

En ce qui concerne l'autre partie d'entre eux (14 jeunes sur les 26), ils s'orientent vers un diplôme de même spécialité ou de spécialité proche (par exemple d'un CAP vers un BEP).

### 1. 3 – SIX RUPTURES DE CONTRAT SUR DIX POUR UN EMPLOI OU UNE FORMATION<sup>20</sup>

Elles concernent, entre la fin de la première année et de la deuxième année, 19 %<sup>21</sup> des apprentis. Pour 53 % des jeunes, les ruptures de contrat ont lieu de novembre 2001 à mars 2002, soit un peu plus d'un an après leur entrée en CFA. Les mois présentant les plus forts taux de ruptures sont les suivants :

- novembre 2001 (14 %) ;
- décembre 2001 (12 %) ;
- janvier 2002 (9 %) ;
- février 2002 (8 %) ;
- mars 2002 (11 %).

Les causes des ruptures de contrat sont diverses, mais se font en grande majorité (75 %) à l'initiative des salariés, suivant ainsi les tendances constatées sur la première année d'apprentissage (tableau 8).

**TABLEAU 8 PERSONNE À L'ORIGINE DE LA RUPTURE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

Personne décisionnaire	Effectif	%
Le jeune	98	75
L'employeur	6	5
Le jeune et l'employeur	18	14
La famille	7	5
Autre personne	2	2
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Les trois principaux motifs de rupture invoqués (tableau 9), ayant trait à l'expérience des jeunes en entreprise, sont :

- le métier exercé ne correspond pas à la représentation que s'en faisait l'apprenti (21 %) ;
- la mauvaise entente avec la direction de l'entreprise ou avec l'employeur (19 %) ;
- l'apprenti n'a pas le sentiment d'être en situation d'apprentissage (19 %).

<sup>19</sup> Les jeunes ayant changé de section (26 sur les 881) sont classés parmi les jeunes sans rupture car la continuité avec le système d'apprentissage est immédiate.

<sup>20</sup> Cette partie traite des 131 répondants sur les 206 jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage entre les deux premières interrogations.

<sup>21</sup> Ce nombre (206/1 096) ne comprend pas les apprentis ayant changé d'entreprise ou de section.

**TABEAU 9 RAISONS INVOQUÉES PAR LES JEUNES SORTIS DE L'APPRENTISSAGE**

	<b>Effectif</b>	<b>%</b>
Métier différent de celui qui était voulu	27	21
Mauvaise entente avec la direction ou l'employeur	25	19
Le jeune n'était pas en situation d'apprentissage	15	12
Problème lié aux conditions de travail	9	7
Difficultés de santé	9	7
A trouvé un emploi	9	7
Difficultés personnelles ou familiales	6	5
Raisons financières	5	4
Diplôme en candidat libre	5	4
Fermeture de l'entreprise	4	3
Réorientation vers une spécialité différente, dans un CFA ou un cursus différent	3	2
Mauvaise entente avec les salariés	3	2
Faute	2	2
S'engager dans l'armée, la police, les pompiers...	2	2
Problème de compétences	1	1
L'apprentissage ne lui convenait pas	1	1
Réorientation dans la même spécialité, mais dans un CFA ou un cursus différent	1	1
Autres raisons	4	3
<b>Total</b>	<b>131</b>	<b>100,0</b>

Les jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage se répartissent en trois types de situations :

- 37 % ont un emploi ;
- 28 % sont en recherche d'emploi ;
- 24 % sont en formation ;

Les autres (12 %) sont dans une autre situation.

D'une manière générale, les jeunes en rupture de contrat se répartissent de manière quasi égale entre ceux qui continuent leur parcours dans le domaine de spécialité préparé en apprentissage et ceux qui se réorientent totalement. Ainsi, malgré la rupture avec l'apprentissage, il n'y a pas une rupture totale avec le métier préparé.

En ce qui concerne les 49 jeunes sur 131 (37 %) qui ont trouvé un emploi :

- plus de la moitié (27 jeunes) ont trouvé un emploi en CDI, contre 17 en CDD et 5 en contrats emploi aidés ;
- 31 jeunes ont leur emploi depuis plus de trois mois (dont 16 entre trois et six mois, et 15 depuis plus de six mois) ;
- 43 ont trouvé leur emploi dans une entreprise autre que celle dans laquelle ils ont effectué leur apprentissage ;
- pour 12 d'entre eux, il s'agit d'un emploi dans le commerce de détail ; pour 6, dans l'administration publique.

Parmi les 36 jeunes qui cherchent un emploi (28 %) :

- 17 cherchent dans le même métier que celui qui était préparé en apprentissage, contre 19 qui cherchent dans un métier différent, dont une majorité (14 jeunes) en tant qu'employé administratif ;
- 26 jeunes cherchent un emploi depuis plus de trois mois, dont 18 depuis plus de six mois.

Pour les 31 jeunes (24 %) en rupture de contrat qui poursuivent une formation :

- 12 sont dans la même spécialité que celle dans laquelle ils ont fait leur apprentissage ;
- 15 jeunes sont encore en contrat d'apprentissage et 7 sont en contrat de qualification.

Quant aux 15 jeunes qui se déclarent dans "une autre situation" (soit les 12 % restants) :

- 4 ont eu un enfant ou ont fondé un foyer ;
- 3 se sont engagés dans l'armée, la police ou chez les pompiers ;
- 5 ne font rien ou n'ont pas de projet ;
- 3 se trouvent dans une autre situation, qu'ils n'ont pas précisée.

#### 1. 4 – LES AUTRES CHANGEMENTS

Les autres facteurs (changement de domicile, changement dans la situation familiale et/ou personnelle des jeunes) ont un faible impact sur le déroulement du contrat d'apprentissage.

## 2 – L'IMPORTANCE DE LA QUALITÉ DE L'EXPÉRIENCE EN ENTREPRISE

À ce stade de leur parcours, les apprentis estiment que le temps passé en entreprise leur a permis d'acquérir de nouvelles compétences. La plupart d'entre eux disent avoir progressé par rapport aux techniques de travail (68 %). D'autres semblent plutôt avoir acquis une meilleure rapidité, dextérité et qualité dans le travail (14 %). Seul un petit nombre déclare avoir gagné en autonomie et en sens des responsabilités (4 %).

Pourtant, 13 % des jeunes considèrent ne pas avoir été en situation réelle d'apprentissage. Ils n'ont pas exercé l'ensemble des tâches simples ou complexes relatives au métier préparé, ou bien n'ont réalisé que des tâches relevant d'un poste de manœuvre ou de commis.

La moitié des apprentis estiment pouvoir effectuer toutes les tâches avec une autonomie partielle. 3 sur 10 pensent pouvoir effectuer des tâches simples et quelques tâches complexes, et seuls 2 sur 10 disposent d'une autonomie presque totale pour effectuer l'ensemble des tâches.

L'appréciation que portent les apprentis à ce sujet montre une nette progression dans le sentiment d'acquisition des compétences. En effet, lors de la première interrogation, seuls 10 % déclaraient maîtriser l'ensemble des tâches. La durée apparaît comme un facteur important de réussite pour acquérir une expérience large.

Globalement, 69 % des jeunes considèrent que le travail en entreprise leur plaît, 28 % sont plus mitigés et 2 % n'y trouvent aucune satisfaction. Interrogés plus en détail sur ce qui leur plaît dans l'expérience en entreprise, les apprentis citent principalement :

- l'ensemble de l'expérience (47 %) ;

Le temps passé en apprentissage permet aux jeunes de faire évoluer leur projet et de découvrir réellement le métier qu'ils veulent exercer par la suite.

- le travail (19 %) ;
- l'ambiance du travail (18 %) ;
- le fait d'apprendre (11 %)²².

La principale cause d'insatisfaction ressentie par les jeunes lors de l'expérience en entreprise a trait aux conditions de travail (tableau 10). Les relations conflictuelles avec l'employeur sont aussi évoquées, de même que l'impression de ne rien apprendre ou de faire du ménage. Seuls 3 jeunes sur 10 n'éprouvent aucune difficulté.

**TABLEAU 10 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DE L'EXPÉRIENCE EN ENTREPRISE (HORS RUPTURE)**

	Effectif	%
Les conditions de travail	379	43
La relation avec l'employeur	75	9
Le fait de ne pas apprendre	33	4
Le ménage	32	4
Certains aspects du travail	27	3
Le manque de diversité des tâches	18	2
Le travail ou le fait de travailler	9	1
Tout	5	3
Autre	25	3
Pas de difficultés	240	27
Sans réponse	38	4
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>100,0</b>

Si la plupart ont reconnu rencontrer des difficultés lors de l'expérience en entreprise, près de 6 apprentis sur 10 considèrent que leur travail ne comporte aucune caractéristique de pénibilité. Pour les 4 apprentis sur 10 restants, ce qui leur paraît le plus pénible relève des conditions climatiques et des horaires (tableau 11).

**TABLEAU 11 PÉNIBILITÉS RENCONTRÉES LORS DE L'EXPÉRIENCE EN ENTREPRISE (HORS RUPTURE)**

	Effectif	%	%
Conditions climatiques	155	18	
Horaires	137	16	
Bruits	31	3	
Cadences, rythme	19	2	44
Charge mentale	15	2	
Station debout, à genoux et allongée	13	1	
Charges physiques	9	1	
Rémunération	7	1	
Pas de pénibilité	483	55	55
Autre	1	0	
Sans réponse	11	1	1
<b>Total</b>	<b>881</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>22</sup> Les 5 % restants se répartissent entre les choix suivants : quelques aspects du travail, rien ne plaît, autre, non répondu.

Le temps ne semble donc pas réduire le nombre d'apprentis considérant avoir des conditions de travail difficiles, au contraire, puisque seuls plus d'un tiers étaient dans ce cas lors de la première interrogation.

Le changement notable est que le premier facteur de pénibilité n'est plus en relation avec les horaires, mais avec les conditions climatiques. À ce titre, des différences apparaissent selon les familles de métiers :

- pour les métiers du bâtiment et de l'automobile, les conditions climatiques sont généralement évoquées comme le facteur principal de cette pénibilité ;
- pour les métiers de la restauration, de la vente et de la coiffure, ce sont les horaires de travail.

Par rapport à la position des jeunes lors de la première année d'apprentissage, on constate lors de la seconde année une évolution croissante de la volonté d'exercer le métier préparé en apprentissage (91 jeunes de plus). Cette croissance est légèrement moindre dans la filière mécanique.

Concernant les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage, 60 % d'entre eux déclarent être satisfaits de leur expérience en entreprise.

Le bilan de cette expérience fait apparaître :

- des points positifs : l'apprentissage technique, la connaissance de la vie en entreprise, les apports personnels ;
- des points négatifs : les relations humaines, le fait de ne pas se trouver en situation d'apprentissage, les conditions de travail, etc.

### **3 – LA FORMATION EN CFA : FAIRE PROGRESSER, SANS ÊTRE TROP SCOLAIRE**

87 % des jeunes ont le sentiment d'avoir progressé dans la pratique et dans l'acquisition des bases théoriques liées au métier préparé lors de leur formation en CFA.

Le sentiment de progression dans les matières dites "générales" est plus faible (56 % des jeunes) et témoigne des difficultés des apprentis à intégrer des connaissances qui renvoient à un cadre plus traditionnel de la scolarisation.

La majorité des jeunes qui déclarent avoir des difficultés par rapport au CFA évoquent des raisons en lien avec l'organisation et le rapport à l'institution. Les éléments rappelant une structure d'enseignement classique apparaissent comme des obstacles dans le parcours des jeunes, alors que les éléments faisant référence à la vie professionnelle, aux pratiques des métiers sont des axes moteurs dans la progression des apprentis.

Concernant les jeunes ayant connu une rupture de leur contrat d'apprentissage, 67 % d'entre eux dressent un bilan positif de l'enseignement en CFA. Ce seraient donc bien les points négatifs évoqués lors de l'expérience en entreprise qui seraient l'une des causes principales des ruptures de contrat observées.

Un enseignement apprécié  
parce qu'il est en lien avec  
l'apprentissage du métier.

#### 4 – DES PERSPECTIVES ET DES PROJETS QUI SE PRÉCISENT À COURT TERME

Si l'apprentissage aide, dans un premier temps, l'individu à se structurer grâce à la familiarisation avec un métier, il l'aide aussi à se projeter dans l'avenir.

Le nombre de jeunes n'ayant pas de projet à court terme a fortement diminué entre la première et la deuxième année d'apprentissage (147 jeunes de moins). Les projets professionnels des jeunes se structurent davantage au cours de cette seconde période, 8 % seulement des jeunes n'ayant aucun projet à court terme lors de cette deuxième année d'apprentissage.

Quant aux projets à court terme exprimés, ils sont en cohérence avec ceux qui avaient été énoncés lors de la première année. Pour une grande majorité de ces jeunes<sup>23</sup>, il existe ainsi une réelle continuité entre la nature de leur projet et l'apprentissage en cours :

- pour 18 % d'entre eux, il s'agit de travailler dans le métier préparé par apprentissage ;
- pour 20 %, il s'agit de travailler dans l'entreprise dans laquelle s'est fait le contrat d'apprentissage
- pour 29 % des jeunes, il s'agit d'obtenir un diplôme de niveau plus élevé ou complémentaire dans la même spécialité.

L'expérience de l'apprentissage permet aux jeunes, en raison de leur plus ou moins grande satisfaction, de se positionner par rapport au métier préparé (continuité dans le métier ou réorientation).

La construction de projets sur le long terme, au-delà de la finalité de l'apprentissage, reste un peu plus difficile (92 % des jeunes expriment un projet sur le court terme contre 80 % sur le long terme). Pourtant, il est important de souligner que le nombre de ceux n'ayant aucun projet à long terme lors de la deuxième année a fortement baissé par rapport à la première année (643 jeunes de moins).

Les trois principaux souhaits exprimés sont les suivants :

- créer sa propre entreprise (34 %) ;
- travailler dans le métier préparé en apprentissage (14 %) ;
- fonder une famille (13 %).

Concernant les apprentis ayant rompu leur contrat, ils sont plus nombreux à ne pas avoir de projet à court terme (14 %). Pour les autres (86 %)<sup>24</sup>, les projets exprimés tournent autour de deux thèmes, l'emploi et la formation. En ce qui concerne l'emploi, les projets sont les suivants :

- avoir un emploi ou trouver un autre emploi (26 %) ;
- continuer leur emploi actuel (18 %) ;
- entrer ou rester dans l'armée, la police, les pompiers (6 %).

<sup>23</sup> Les autres apprentis ayant un projet se répartissent entre ceux qui veulent préparer un diplôme dans une autre filière (10 %), créer leur entreprise ou reprendre l'entreprise familiale (6 %), autre (8 %).

<sup>24</sup> Seuls 84 % des jeunes ont énoncé des projets précis. Les 2 % restants sont dans la catégorie "autre projet".

En ce qui concerne la formation, les projets se répartissent comme suit :

- continuer sa formation, ses études, avoir son diplôme (23 %) ;
- trouver une formation ou entrer en formation (6 %) ;
- avoir un autre contrat de qualification (5 %).

Ce constat est confirmé par le fait que 29 % des jeunes en rupture de contrat déclarent être prêts à faire un autre contrat d'apprentissage si cela leur était possible.

En ce qui concerne la construction de projets sur le long terme, là encore, cela reste plus difficile pour les apprentis ayant rompu leur contrat (86 % des jeunes expriment un projet sur le court terme contre 63 % sur le long terme). Les souhaits exprimés alors tournent principalement autour du thème de l'emploi :

- trouver un emploi qui corresponde à leur projet (26 %) ;
- créer leur entreprise (9 %) ;
- entrer ou rester dans l'armée, la police, les pompiers (6 %) ;
- continuer leur emploi actuel (5 %).

Les autres projets se répartissent de la manière suivante :

- continuer sa formation (10 %) ;
- fonder une famille (5 %) ;
- autre (2 %).

## IV. LA SORTIE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

La troisième interrogation réalisée auprès des jeunes, moins d'un an après leur sortie théorique<sup>25</sup> du dispositif d'apprentissage, a permis de recueillir des informations précises sur l'obtention du diplôme et les différentes modalités de parcours investies.

Cette dernière phase présente un intérêt particulier en ce sens qu'elle permet de réaliser un bilan à la fois sur les effets du dispositif d'apprentissage et sur l'impact des diplômes et des ruptures de contrat d'apprentissage sur le parcours des jeunes.

### 1 – UNE FORTE PRÉSENTATION À L'EXAMEN FINAL, AVEC TROIS QUARTS DE RÉUSSITE<sup>26</sup>

Les trois quarts de ceux qui se sont présentés à l'examen ont obtenu leur diplôme.

#### 1.1 – UN TAUX DE RÉUSSITE À L'EXAMEN FINAL IMPORTANT

Parmi les jeunes ayant poursuivi leur contrat d'apprentissage pendant deux ans, 94 % se sont présentés à l'examen final. Les taux de réussite<sup>27</sup> à l'examen sont relativement élevés :

- 75 % d'entre eux obtiennent leur diplôme ;
- 15 % réussissent une partie de celui-ci.

La comparaison entre les taux de réussite des différents diplômes (préparés par apprentissage ou par la voie scolaire classique), bien que systématiquement en faveur de la voie scolaire, témoigne néanmoins de l'efficacité de l'apprentissage (tableau 12). C'est un moyen pour des jeunes n'ayant pas eu une scolarité linéaire d'obtenir plus facilement une qualification. Précisons que cette tendance est de moindre ampleur pour les métiers de l'hôtellerie-restauration.

Cette comparaison entre les taux de réussite selon les modalités d'obtention (cursus en apprentissage et voie scolaire classique) fait apparaître des variations de différente ampleur selon les diplômes.

Le degré de variation est très minime pour les diplômes suivants :

- CAP carrosserie-réparation ;
- CAP installations sanitaires ;
- CAP construction-maçonnerie-béton armé ;
- BEP maintenance de véhicules automobiles ;
- CAP mécanicien en maintenance des véhicules, option A.

<sup>25</sup> Il est ici fait référence à la fin du cursus scolaire en CFA, c'est-à-dire après les examens de juin.

<sup>26</sup> Cette partie ne traite pas des CAP coiffure, dont le cursus est en trois ans.

<sup>27</sup> Le taux de réussite est calculé par rapport au nombre de jeunes qui se présentent à l'examen.



**TABLERAU 12** RÉSULTATS AUX EXAMENS SELON LES MODALITÉS D'OBTENTION

		Académies de Nice et d'Aix-Marseille					
		CFA			Lycée		
		Présents	Admis	Taux <sup>28</sup> (%)	Présents	Admis	Taux (%)
BEP	Hôtellerie-restauration	427	268	62,8	740	600	81,1
BEP	Maintenance de véhicules automobiles	259	134	51,7	753	430	57,1
BEP	Vente-action marchande	292	194	66,4	1 770	1 480	83,6
CAP	Boulangerie	249	141	56,6	13	9	69,2
CAP	Carrosserie-réparation	317	227	71,6	188	136	72,3
CAP	Construction-maçonnerie-béton armé	315	212	67,3	135	97	71,9
CAP	Cuisine	641	429	66,9	458	408	89,1
CAP	Installations en équipements électriques	231	125	54,1	97	67	69,1
CAP	Installations sanitaires	338	231	68,3	176	125	71,0
CAP	Mécanicien en maintenance des véhicules, option A	471	312	66,2	474	342	72,2
CAP	Pâtissier-glacier-chocolatier	313	196	62,6	64	51	79,7
CAP	Peinture-vitrierie-revêtement	173	109	63,0	90	62	68,9
CAP	Restaurant	303	200	66,0	318	283	89,0
CAP	Serrurerie-métallerie	112	71	63,4	60	47	78,3

Source : Rectorats d'Aix-Marseille et de Nice, session d'examen 2002, résultats par établissement – traitement ORM – février 2004.

## 1. 2 – UN IMPACT POSITIF DU PARCOURS D'APPRENTISSAGE

Le parcours en apprentissage a un impact important sur les taux de présentation et de réussite des apprentis à l'examen de fin d'année. Deux modèles se distinguent.

Les jeunes n'ayant pas rompu leur contrat d'apprentissage se présentent très majoritairement à l'examen de fin d'année<sup>29</sup> avec un taux de réussite moyen de 75 %. Le diplôme apparaît alors comme une réelle finalité dans le parcours des jeunes apprentis, contrairement à ce qu'ils déclaraient au début de l'enquête.

Les jeunes en rupture de contrat d'apprentissage<sup>30</sup> se présentent quant à eux très minoritairement à l'examen final (seulement 5 d'entre eux) d'où un nombre de diplômes acquis en fin de cursus très faible (4 ont réussi sur les 5).

La principale raison de la non-présentation à l'examen est l'arrêt du contrat d'apprentissage, lequel provoque une véritable "cassure" (volontaire ou non) entre la situation actuelle des jeunes et celle vécue lors de l'apprentissage. La présentation à l'examen en candidat libre reste donc marginale pour ces jeunes en rupture de contrat d'apprentissage.

## 1. 3 – UN IMPACT MITIGÉ SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS

Certaines familles de métiers se distinguent des autres par des taux de non-présentation et d'échec à l'examen au-dessus de la moyenne générale. Le taux de non-présentation à l'examen est plus élevé pour

L'obtention du diplôme, que peu considéraient au départ comme un objectif, devient une finalité réelle du parcours.

<sup>28</sup> Précisons que les taux de réussite rectorats ne sont pas identiques à ceux obtenus lors de l'enquête "1 000 apprentis" pour plusieurs raisons :  
- les jeunes sans rupture et les jeunes en rupture sont distingués dans notre présentation des taux de réussite ;  
- l'enquête est basée sur un échantillon de la population parente ; au fil de l'étude, des écarts sont apparus en termes de représentation ;  
- les enquêteurs ont enregistré la déclaration des jeunes, sans pouvoir vérifier la validité de celle-ci.

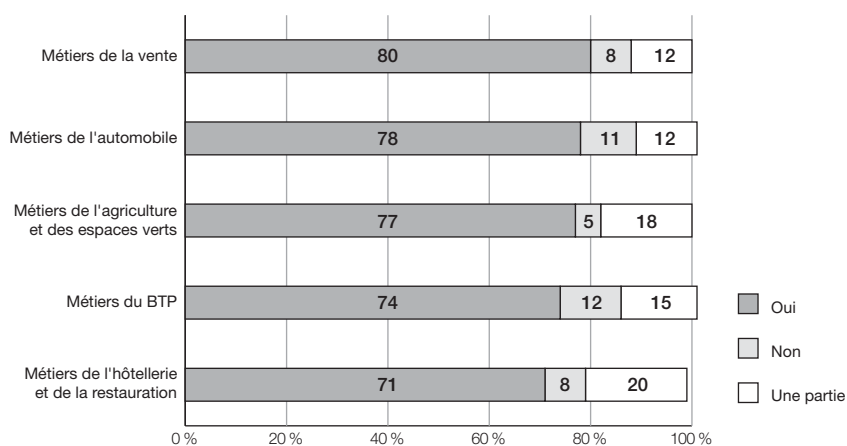
<sup>29</sup> 94 % se sont présentés, hors coiffure.

<sup>30</sup> Il s'agit des 94 jeunes interrogés à la troisième interrogation, sur les 341 ayant déclaré (et identifiés comme tels) avoir rompu leur contrat d'apprentissage depuis le début de l'enquête.

les métiers du BTP (8 %, contre 6 % en moyenne), les métiers de la vente (8 %) et les métiers de l'agriculture et des espaces verts (7 %).

Le taux d'échec (graphique 1) est un peu plus important pour les métiers du BTP (12 %, contre 10 % en moyenne) et de l'automobile (11 %), alors que l'obtention d'une partie du diplôme est une situation vécue plus fréquemment par les jeunes appartenant à la famille des métiers de l'hôtellerie-restauration (soit 20 %, contre 15 % en moyenne).

**GRAPHIQUE 1 OBTENTION DU DIPLOME DES JEUNES N'AYANT PAS ROMPU LEUR CONTRAT D'APPRENTISSAGE SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS**



#### 1. 4 – NOMBREUX SOUHAITS DE REPASSER L'EXAMEN DE FIN D'ANNÉE

Moins de la moitié des jeunes n'ayant réussi qu'une partie du diplôme prévoient de refaire une année d'apprentissage.

Parmi les 97 jeunes n'ayant réussi qu'une partie du diplôme, 74 déclarent souhaiter repasser l'examen :

- 44 envisagent de repasser l'examen en effectuant une année supplémentaire en apprentissage ;
- 20 envisagent de repasser l'examen en s'inscrivant en candidat libre ;
- 10 envisagent de repasser l'examen, mais ne savent pas comment ils vont procéder.

Pour ces derniers, la question peut se poser de leur capacité à assumer une présentation à l'examen en candidat libre et le risque qu'ils courent de ne pas obtenir de diplôme.

#### 1. 5 – BILAN DES DEUX ANNÉES EN APPRENTISSAGE

La moitié des apprentis interrogés déclarent avoir rencontré des difficultés au cours des deux années d'apprentissage.

Celles-ci sont liées aux mauvaises relations avec l'employeur (22 %), aux conditions de travail difficiles (17 %) et aux difficultés scolaires (16 %), au contenu du travail (10 %).

Les jeunes exerçant dans les métiers de l'hôtellerie-restauration, de la coiffure et du BTP sont davantage confrontés à ce type de difficultés. Pour les premiers, ce sont les conditions de travail qui prévalent ; pour les deuxièmes, la mauvaise entente avec l'employeur ; pour les derniers, les difficultés scolaires. Ainsi, la hiérarchie des difficultés diffère en fonction des familles de métiers.

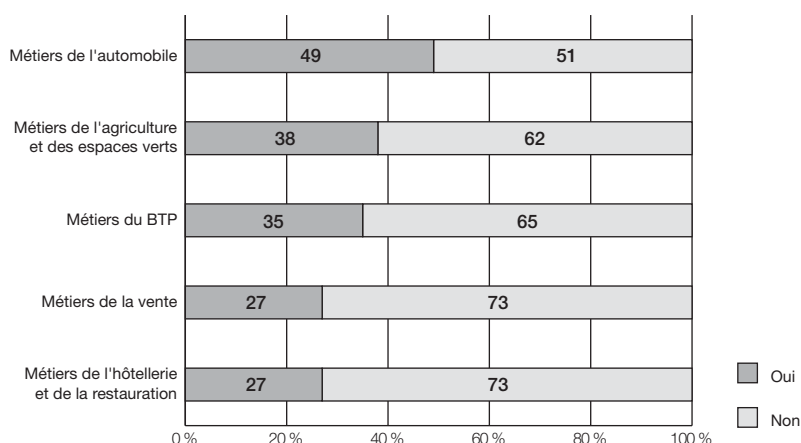
## 2 – UNE POURSUITE EN APPRENTISSAGE À DIFFÉRENTES FINALITÉS<sup>31</sup>

### 2.1 – UNE POURSUITE EN APPRENTISSAGE POUR UN TIERS DES JEUNES

Plus d'1 jeune sur 3 (34 %)<sup>32</sup> continue un cursus en apprentissage après la fin de la deuxième année (graphique 2).

L'apprentissage est aussi l'occasion de prolonger le cursus de formation.

GRAPHIQUE 2 POURSUITE DE L'APPRENTISSAGE SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS



Ce résultat va à l'encontre des idées reçues, qui définissent l'apprentissage comme un dispositif de courte durée ne laissant pas la possibilité d'atteindre de manière continue des qualifications complémentaires ou des niveaux de qualifications supérieures.

Ce pourcentage ne prend pas en compte les 84 jeunes réalisant le CAP coiffure en trois ans. Pour ces derniers, il est à noter que seuls 53 d'entre eux souhaitent poursuivre en troisième année. Les autres évoquent une insatisfaction relative aux relations avec l'employeur, au contenu du travail, à la durée de la formation. Enfin, 10 ont déjà rompu leur contrat au cours des deux ans.

### 2.2 – UNE TROISIÈME ANNÉE, DANS QUEL BUT ?

Parmi les jeunes ayant continué leur apprentissage, trois modèles<sup>33</sup> se distinguent :

- 29 % des jeunes utilisent l'apprentissage comme une dynamique de parcours permettant d'acquérir de manière progressive des diplômes de niveau supérieur ;

<sup>31</sup> Dans cette partie, on observe la poursuite d'études en apprentissage de la totalité des jeunes (774 jeunes), indépendamment des ruptures. Seuls les apprentis du CAP coiffure sont traités à part (84 jeunes).

<sup>32</sup> Indépendamment des ruptures ou non, mais sans les apprentis du CAP coiffure.

<sup>33</sup> Pour cette question, un grand nombre de réponses n'ont pu être interprétées (29 %).

- 22 % des jeunes réalisent une nouvelle année en apprentissage afin de repasser l'examen auquel ils ont précédemment échoué ;
- 19 % des jeunes s'orientent vers un second cursus de même niveau de qualification (niveau V) permettant d'acquérir une spécialisation supplémentaire ou vers une mention complémentaire, ou encore changent de section (à même niveau de diplôme).

Par rapport à ces différents modèles, certaines familles de métiers se distinguent par un taux de représentation nettement plus élevé que la moyenne générale.

Les jeunes des métiers de l'agriculture et des espaces verts, et de la vente s'orientent de manière plus importante vers un cursus en bac pro et/ou un redoublement.

Les jeunes issus du BTP sont quant à eux surreprésentés parmi les apprentis redoublant leur premier cursus.

Enfin, les jeunes de l'hôtellerie-restauration et de l'automobile sont les plus nombreux à s'orienter vers un cursus permettant d'acquérir une spécialisation complémentaire de niveau V.

### **2. 3 – UNE POURSUITE DE L'APPRENTISSAGE PLUTÔT DANS LA MÊME ENTREPRISE**

La possibilité de renouveler son contrat avec l'entreprise favorise la prolongation du cursus.

Le choix de l'entreprise a un réel impact sur la continuité ou non de l'apprentissage : 67 % des jeunes continuent leur contrat dans l'entreprise dans laquelle ils exerçaient précédemment.

Les jeunes auront plus facilement tendance à s'orienter vers un second cursus si l'employeur d'origine propose un renouvellement du contrat d'apprentissage. L'employeur peut même avoir un rôle moteur en incitant le jeune à obtenir une qualification supplémentaire.

Cette incitation peut prendre la forme d'une valorisation des compétences et du potentiel du jeune et/ou d'une promesse d'embauche. Dans quelques cas, il a même été constaté que la continuité du contrat d'apprentissage était même envisagée comme une solution de court terme visant à pérenniser le poste au sein de l'établissement employeur.

Ce taux de renouvellement est plus important pour les métiers de la vente, de l'automobile et du BTP.

Pour les jeunes devant trouver une nouvelle entreprise, les candidatures spontanées et le réseau personnel restent les moyens les plus utilisés.

### 3 – UNE INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS PLUTÔT RAPIDE

#### 3.1 – QUELS ÉLÉMENTS DE DÉFINITION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Depuis vingt ans, l'insertion professionnelle des jeunes a beaucoup évolué. D'un simple moment de passage du monde scolaire au monde du travail, l'insertion est devenue peu à peu un processus beaucoup plus étalé dans le temps.

La période de transition entre la formation et l'emploi passe souvent par une diversité des situations rencontrées : chômage, stage, CDD, intérim, etc.<sup>34</sup>.

Les données dont nous disposons sur l'insertion professionnelle des 1 000 apprentis de l'enquête ne représentent les situations vécues par les jeunes qu'à un instant "T". Elles ne permettent donc pas d'analyser l'insertion professionnelle dans le cadre d'une dynamique de parcours.

#### 3.2 – COMMENT SE MESURE L'INSERTION PROFESSIONNELLE ?

Quatre indicateurs ont été définis pour mesurer l'insertion professionnelle des jeunes :

- les taux d'emploi et de recherche d'emploi ;
- le type de contrat de travail ;
- la correspondance métier entre la formation suivie et l'emploi trouvé ;
- le temps de recherche d'emploi.

Ainsi, plus la situation d'un jeune tendra vers un emploi en CDI en correspondance avec sa formation, plus l'insertion professionnelle sera qualifiée de "réussie".

#### 3.3 – DES SITUATIONS DES JEUNES PRIVILÉGIANT EMPLOI ET FORMATION

*Jeunes ayant poursuivi leur contrat pendant deux ans (690 jeunes) <sup>35</sup>*

Moins d'un an après la sortie théorique du dispositif d'apprentissage :

- 36 % sont en emploi ;
- 38 % sont en apprentissage ;
- 18 % sont en recherche d'emploi ;
- 4 % sont en formation ou dans un autre contrat en alternance ;
- 4 % sont dans une autre situation.

Les apprentis qui trouvent un emploi sont pour plus de la moitié en CDI.

Ils sont sept sur dix à exercer le métier qu'ils ont préparé.

<sup>34</sup> ORM, Quand l'école est finie en PACA..., op. cit.

<sup>35</sup> Cette sous-partie ne traite pas des 74 CAP coiffure, dont le cursus est en trois ans. Les comptabiliser augmenterait le taux de poursuite d'études en apprentissage et baisserait le taux d'emploi. Ils sont 5 en emploi, 59 en apprentissage, 7 en recherche d'emploi, 2 en formation et 1 dans une autre situation.

*Jeunes ayant rompu leur contrat au cours des deux années (94 jeunes)*

Moins d'un an après la sortie théorique du dispositif d'apprentissage :

- 53 % sont en emploi ;
- 5 % sont en apprentissage ;
- 26 % sont en recherche d'emploi ;
- 12 % sont en formation ou dans un autre contrat en alternance ;
- 4 % sont dans une autre situation.

Les jeunes ayant rompu leur contrat s'étant positionnés plus tôt sur le marché de l'emploi, cela explique leur part plus importante dans les situations d'emploi. Mais ce résultat n'est pas synonyme d'une meilleure insertion professionnelle. Le taux de recherche d'emploi est plus élevé en comparaison avec les jeunes sans rupture : 26 % contre 18 %.

### **3. 4 – UNE INSERTION PROFESSIONNELLE PLUTÔT STABLE**

Parmi les 255 jeunes sans rupture de contrat ayant trouvé un emploi, on en compte deux fois plus en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qu'à durée déterminée (CDD). En effet, 57 % déclarent avoir un CDI contre 29 % en CDD. Le passage par l'intérim et les dispositifs aidés apparaît comme une situation marginale.

Les deux tiers travaillent dans une entreprise différente de celle où ils ont effectué leur contrat d'apprentissage. Il semble donc que seul un tiers des entreprises embauchent leurs apprentis. En revanche, 7 jeunes en emploi sur 10 travaillent dans le métier qu'ils ont préparé. Pour trouver un nouvel employeur, ce sont encore les réseaux personnels et les recherches individuelles qui ont été privilégiés.

En ce qui concerne les 135 jeunes en recherche d'emploi, plus encore que pour ceux en emploi, la correspondance métier avec la recherche d'emploi est très élevée, indiquant ainsi que les jeunes restent positionnés sur un projet professionnel en cohérence avec leur filière de formation.

Parmi les jeunes ayant rompu leur contrat, les situations des 50 en emploi présentent une plus grande précarité que celles des jeunes n'ayant pas rompu leur contrat. Cela est sûrement dû au fait que peu se sont présentés à l'examen. Pourtant, eux aussi sont plus nombreux en CDI qu'en CDD : 24 jeunes en CDI contre 19 en CDD.

Près de 9 sur 10 (44 jeunes) travaillent dans une autre entreprise que celle où ils ont effectué leur contrat d'apprentissage. Cela paraît normal puisque les ruptures de contrat étaient surtout liées aux mauvaises conditions d'apprentissage au sein de l'entreprise.

La correspondance métier entre le contrat d'apprentissage et l'emploi occupé est très faible pour les jeunes en rupture de contrat. En effet, les deux tiers de ces jeunes en emploi le sont sur un métier différent de celui qui était préparé. Deux causes de cette situation ont pu être repérées dans les déclarations des jeunes :

- pour certains, la rupture du contrat d'apprentissage correspond à une mauvaise orientation de départ, entraînant ainsi un changement de filière d'activité ;
- pour d'autres, l'acceptation d'un contrat de travail pour un métier sans correspondance avec la formation d'origine est un moyen d'éviter une trop longue période de chômage. Cette stratégie de "repositionnement" témoigne ainsi de la plus grande difficulté d'insertion professionnelle des jeunes en rupture.

Enfin, en ce qui concerne les 24 jeunes ayant rompu leur contrat d'apprentissage et qui recherchent un emploi, la correspondance métier avec la recherche d'emploi est très faible, indiquant ainsi qu'ils se repositionnent sur un projet professionnel sans adéquation avec la filière d'apprentissage d'origine.

### **3. 5 – L'INSERTION PROFESSIONNELLE VARIE SELON LES DIPLÔMES ET LES MÉTIERS**

Deux tendances peuvent être repérées selon les familles de métiers :

- l'insertion professionnelle (taux d'emploi, conditions de travail...) est facilitée pour les jeunes appartenant aux métiers de l'hôtellerie-restauration et du BTP, hormis pour les diplômés suivants : CAP pâtissier, CAP restaurant, CAP cuisine, CAP peinture-vitrierie-revêtement, CAP serrurerie-métallerie ;
- l'insertion professionnelle est plus ardue pour les jeunes appartenant aux métiers de l'automobile, de la vente, et de l'agriculture et des espaces verts. Les jeunes en coiffure continuent massivement leur apprentissage, puisque leur cursus se fait en trois ans.

Ces résultats sont évidemment à mettre en perspective avec les secteurs actuellement en tension en termes d'emploi dans la région PACA. Pour les métiers de l'hôtellerie-restauration et du BTP, l'apprentissage est ainsi utilisé plus fortement par les entreprises comme un moyen de professionnaliser les jeunes en vue d'une future embauche.

## SYNTHÈSE SUR LES RUPTURES DE CONTRAT

### ANALYSE DES RUPTURES DE CONTRAT AU COURS DE LA PREMIÈRE ANNÉE DU CURSUS EN APPRENTISSAGE

**135** apprentis ont été identifiés comme ayant connu une rupture de contrat **sur un total de 1 224** (soit 11 %). Seuls **50** ont pu être interrogés. Voici quelques informations les concernant.

#### Période des ruptures :

- plus de **5 sur 10** dans les trois premiers mois ;
- près de **3 sur 10** entre trois et six mois ;
- près de **2 sur 10** entre six et huit mois.

#### Motif des ruptures :

- **deux tiers** des contrats sont rompus à l'initiative des salariés (contenu de l'activité, conditions de travail) ;
- **un tiers** des contrats sont rompus à l'initiative de l'employeur (compétences de l'apprenti, absences, situation financière de l'entreprise).

#### Situations après rupture :

- **4 sur 10** avec continuité du parcours d'apprentissage :
  - **1 sur 10** avec changement d'employeur,
  - **3 sur 10** avec changement de section ;
- **2 sur 10** avec continuité dans un autre parcours de formation (rupture de l'apprentissage) ;
- **3 sur 10** avec entrée sur le marché du travail : emploi et recherche d'emploi (rupture de l'apprentissage) ;
- **1 sur 10** avec des situations diverses (recherche d'entreprises, problèmes familiaux, etc.).

### ANALYSE DES RUPTURES DE CONTRAT AU COURS DE LA SECONDE ANNÉE DU CURSUS EN APPRENTISSAGE

**206** apprentis **sur un total de 1 096** (soit 19 %) ont été identifiés comme ayant connu une rupture de contrat entre la première et la deuxième interrogation. Seuls **131** de ces 206 jeunes, sortis provisoirement ou non du dispositif, ont pu être interrogés. Voici quelques informations les concernant.

#### Période des ruptures :

- près de **2 sur 10** de juillet 2001 à septembre 2001 ;
- plus de **7 sur 10** d'octobre 2001 à juin 2002 ;
- plus d'**1 sur 10** de juillet 2002 à octobre 2002.



#### **Motif des ruptures :**

- **trois quarts des contrats** sont rompus à l'initiative des salariés (métier différent de celui souhaité, mauvaise entente avec l'employeur...);
- **le quart des contrats** restants sont rompus :
  - soit à l'initiative conjointe de l'employeur et l'apprenti,
  - soit à l'initiative de la famille,
  - soit à l'initiative de l'employeur,
  - soit à l'initiative d'autres personnes.

#### **Situations après rupture :**

- plus de **1 sur 10** avec continuité du parcours d'apprentissage ;
- plus de **1 sur 10** avec continuité dans un autre parcours de formation (rupture de l'apprentissage) ;
- près de **7 sur 10** avec entrée sur le marché du travail : emploi et recherche d'emploi (rupture de l'apprentissage) ;
- plus d'**1 sur 10** avec des situations diverses (pas de projet, fondé un foyer, etc.).

#### **ANALYSE DES RUPTURES DE CONTRAT APRÈS OCTOBRE 2002**

Pas de rupture, car, hormis pour le CAP coiffure qui se prépare en trois ans, le cursus en apprentissage est de deux ans pour les diplômés étudiés.

En revanche, sur les **341** (135 + 206) apprentis identifiés comme ayant connu une rupture de contrat lors des deux interrogations précédentes, seuls **94** ont pu être interrogés lors de cette troisième interrogation. Voici quelques informations les concernant.

**Présentation à l'examen :** moins d'**1 sur 10** se présente à l'examen.

**Réussite à l'examen :** **8 sur 10** de ceux qui se présentent réussissent à l'examen.

#### **Cause de non-présentation :**

- plus de **7 sur 10** parce qu'ils ont rompu avec l'apprentissage ;
- moins d'**1 sur 10** pour présentation en candidat libre ;
- plus de **2 sur 10** pour d'autres raisons (propositions d'embauche, maladie, etc.).

#### **Insertion professionnelle :**

- plus de **5 sur 10** sont en emploi ;
- plus de **2 sur 10** sont en recherche d'emploi ;
- moins d'**1 sur 10** avec continuité du parcours d'apprentissage ;
- **1 sur 10** avec continuité dans un autre parcours de formation (rupture de l'apprentissage) ;
- moins d'**1 sur 10** dans des situations diverses.

## BILAN DE L'APPRENTISSAGE SELON LES FAMILLES DE MÉTIERS

Ce tableau présente de façon très synthétique la plupart des résultats obtenus dans cette étude. Les appréciations (fort, moyen, faible) sont des comparaisons à la moyenne toutes familles de métiers confondues. Ns veut dire non significatif.

	HÔTELLERIE-RESTAURATION <sup>36</sup>	BTP <sup>37</sup>
<b>ORIENTATION VERS L'APPRENTISSAGE</b>		
Cohérence entre cursus suivi et vœux d'orientation	<b>Forte</b>	<b>Faible</b>
Attrirance pour la dimension professionnalisante	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
Alternative aux difficultés scolaires	<b>Non</b>	<b>Oui</b>
Critères de choix de l'entreprise	- Réputation - Connaissance de l'entreprise	- Lien familial ou amical - Pas d'autres possibilités - Proximité géographique
<b>Souhait à court terme d'occuper le métier préparé</b>		
- 1 <sup>re</sup> interrogation	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
- 2 <sup>e</sup> interrogation	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
<b>PARCOURS EN APPRENTISSAGE</b>		
Réalisation de l'ensemble des tâches simples et quelques complexes	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
Réalisation de toutes les tâches relatives au métier	<b>Oui</b> , sans autonomie	ns
Pénibilité	- Cadences ou rythme - Horaires de travail de travail - Station debout	- Conditions climatiques - Cadences ou rythme de travail
Taux de changement d'entreprise au cours du cursus	<b>Fort</b>	<b>Fort</b> (serrurerie-métallerie)
Taux de changement de section au cours du cursus	<b>Moyen</b>	<b>Fort</b> (serrurerie-métallerie et installations sanitaires)
<b>Apprentissage en entreprise</b>		
- Sentiment d'acquisition des techniques	<b>Fort</b> (cuisine)	<b>Fort</b> (installations en équipements électriques)
- Sentiment d'acquisition de rapidité, dextérité et qualité du travail	<b>Fort</b> (hôtellerie-restauration)	ns
<b>Apprentissage en CFA</b>		
- Sentiment général de progression	<b>Fort</b> (restauration)	<b>Faible</b> (serrurerie-métallerie)
- Sentiment de progression dans les matières générales	<b>Faible</b>	-
- Sentiment d'acquisition des bases théoriques du métier	ns	
- Adaptation au rythme de l'alternance	<b>Faible</b>	<b>Forte</b>
<b>SORTIE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE</b>		
<b>Examen final (fin de 2<sup>e</sup> année)</b>		
- Taux de présentation à l'examen	<b>Fort</b>	Très faible (CAP serrurerie)
- Taux de réussite à l'examen	<b>Moyen</b> , mais forte obtention de la partie "pratique"	<b>Faible</b> (construction, installations en équipements électriques)
Taux de poursuite en apprentissage	<b>Faible</b>	<b>Fort</b>
<b>Insertion professionnelle</b>		
- Taux de jeunes en emploi	<b>Fort</b>	<b>Fort</b> (hormis pour le CAP peinture et le CAP serrurerie)
- Taux de jeunes en recherche d'emploi	<b>Fort</b>	<b>Faible</b>

<sup>36</sup> Effectifs concernés : 1<sup>re</sup> interrogation : 346 jeunes ; 2<sup>e</sup> interrogation : 314 jeunes ; 3<sup>e</sup> interrogation : 248 jeunes.

<sup>37</sup> Effectifs concernés : 1<sup>re</sup> interrogation : 311 jeunes ; 2<sup>e</sup> interrogation : 276 jeunes ; 3<sup>e</sup> interrogation : 229 jeunes.

MÉCANIQUE <sup>38</sup>	VENTE <sup>39</sup>	AGRICULTURE ET ESPACES VERTS <sup>40</sup>	COIFFURE <sup>41</sup>
<b>Forte</b>	<b>Moyenne</b>	ns	<b>Forte</b>
<b>Oui</b>	<b>Oui, mais faible</b>	<b>Non</b>	<b>Oui</b>
<b>Non</b>	<b>Oui, mais faible</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>
- Projet professionnel - Proximité géographique	- Projet professionnel - Pas d'autres possibilités - Proximité géographique	- Lien familial ou amical - Pas d'autres possibilités - Proximité géographique	- Projet professionnel - Proximité géographique
<b>Oui</b>	ns	ns	<b>Oui</b>
<b>Oui</b>	ns	ns	<b>Oui</b>
Toutes les tâches, sans autonomie	Toutes les tâches, sans autonomie	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>
Complète autonomie sur le poste de travail	-	<b>Oui, sans autonomie</b>	ns
- Conditions climatiques	- Station debout - Horaires de travail	- Conditions climatiques	- Station debout
<b>Faible</b>	<b>Faible</b>	<b>Faible</b>	<b>Faible</b>
<b>Moyen</b>	<b>Moyen</b>	<b>Faible</b>	<b>Faible</b>
ns	<b>Moyen</b>		<b>Fort</b> (coiffure)
Le travail et son environnement leur ont plu lors de l'expérience en milieu professionnel		<b>Fort sentiment de ne pas être en situation d'apprentissage</b> (production agricole)	
Fort (maintenance des véhicules automobiles)	ns		
<b>Fort</b> pour le BEP maintenance de véhicules, mais <b>faible</b> pour le CAP maintenance des véhicules	<b>Faible</b>	ns	ns
<b>Fort</b>	<b>Fort</b>	ns	ns
<b>Fort</b> (BEP maintenance de véhicules)	<b>Fort</b>	<b>Fort</b>	ns
<b>Forte</b>	<b>Forte</b>	<b>Forte</b>	<b>Forte</b>
<b>Fort</b>	<b>Fort</b>	<b>Faible</b>	<b>CURSUS EN TROISIÈME ANNÉE</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Seul métier préparé en trois ans.</li> <li>• 59 jeunes sur 74 déclarent poursuivre en 3<sup>e</sup> année.</li> <li>• 10 ont déjà rompu au cours des deux ans à cause : <ul style="list-style-type: none"> <li>- des difficultés rencontrées de manière plus fréquente (mauvaises relations avec l'employeur, contenu du travail) ;</li> <li>- de la longueur de la formation.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Faible</b> (CAP mécanicien)	<b>Faible</b> (BEP vente-action marchande)	<b>Fort</b>	
<b>Fort</b>	<b>Faible</b>	<b>Fort</b>	
<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Faible</b>	
<b>Faible</b>	<b>Fort</b>	<b>Fort</b>	

<sup>38</sup> Effectifs concernés : 1<sup>re</sup> interrogation : 197 jeunes ; 2<sup>e</sup> interrogation : 179 jeunes ; 3<sup>e</sup> interrogation : 158 jeunes.

<sup>39</sup> Effectifs concernés : 1<sup>re</sup> interrogation : 152 jeunes ; 2<sup>e</sup> interrogation : 142 jeunes ; 3<sup>e</sup> interrogation : 113 jeunes.

<sup>40</sup> Effectifs concernés : 1<sup>re</sup> interrogation : 33 jeunes ; 2<sup>e</sup> interrogation : 30 jeunes ; 3<sup>e</sup> interrogation : 26 jeunes.

<sup>41</sup> Effectifs concernés : 1<sup>re</sup> interrogation : 107 jeunes ; 2<sup>e</sup> interrogation : 96 jeunes ; 3<sup>e</sup> interrogation : 84 jeunes.

## CONCLUSION

Les informations recueillies par l'enquête "1 000 apprentis" se révèlent d'une grande richesse compte tenu de deux caractéristiques méthodologiques.

D'une part, la parole a été donnée aux jeunes. Ce sont les usagers de l'apprentissage qui se sont exprimés, apportant, en quelque sorte, une vision de l'intérieur de ce dispositif. Cette dimension mérite d'être soulignée, car il sera désormais possible pour tous les acteurs impliqués dans l'apprentissage (pouvoirs publics régionaux, employeurs, maîtres d'apprentissage, formateurs) de se référer, voire de se confronter, à ces récits d'expérience.

D'autre part, les mêmes individus ont été interrogés à trois moments décisifs de leurs parcours : au début de leur première année d'apprentissage, au cours de la seconde, puis moins d'un an après leur entrée dans la vie active. Cette approche longitudinale offre une vision très dense du vécu de ces jeunes pendant ces mois, dont on sait qu'ils seront déterminants quant à leur avenir professionnel.

D'abord, le passage de la vie scolaire à l'apprentissage ne va pas de soi. L'arrivée dans ce dispositif relève moins d'un choix que d'un aiguillage suite à des difficultés rencontrées dans le système traditionnel. Plus grave, peut-être, seul un peu plus d'un jeune sur deux interrogés la première année de son apprentissage suit une formation dans la spécialité correspondant au métier qu'il désire exercer. Bien sûr, tous les vœux ne peuvent être exaucés dans la mesure où le dispositif doit tenir compte de la réalité du marché du travail. Dans l'ensemble, les jeunes à ce stade de leur parcours, et la suite le confirmera, n'ont qu'une idée vague du métier désiré. Malgré tout, ce résultat interpelle le processus d'orientation et le mode de régulation des flux par rapport aux places disponibles.

Ensuite, il est frappant de constater l'effet "temps" dans le cursus en apprentissage. Plus les jeunes avancent dans le dispositif, plus ils estiment que la spécialité de formation est conforme à leurs attentes. C'est le bénéfice de leur persévérance. Si l'arrivée en entreprise à la sortie de l'école peut les avoir perturbés, l'installation dans ce nouveau milieu leur a permis de se construire une image plus concrète du métier. Les apprentissages techniques, comme les apprentissages sociaux, leur confèrent très certainement une nouvelle assurance.

Ainsi, cette étude montre combien les conditions de la découverte de l'entreprise sont déterminantes. D'ailleurs, les ruptures de contrat en première année interviennent, le plus souvent, dès les premiers mois. C'est une sorte de choc pour le jeune, mais une fois ce cap passé, l'apprentissage remplit sa fonction intégratrice.

Enfin, à l'issue de l'apprentissage, les résultats à l'examen sont corrects. Trois apprentis sur quatre obtiennent leur diplôme et, parmi le quart restant, la plupart obtiennent une partie de ce diplôme, lacune qu'il leur sera

possible de combler l'année suivante. C'est peut-être l'information première de cette étude : l'apprentissage est une voie performante d'accès à la certification.

Mais ce n'est pas tout.

Moins d'un an après la fin de l'apprentissage, à peine deux jeunes sur dix recherchent un emploi. Quand on sait que le temps d'accès à l'emploi est de plus en plus long pour tous les jeunes, quel que soit leur niveau de formation (voir l'étude *Quand l'école est finie en PACA...*), ce résultat confirme la bonne tenue de l'apprentissage aux côtés des autres modes de formation.

Il est vrai que seuls quatre jeunes sur dix sont en emploi. Mais, à moins d'un an de la sortie du dispositif, il est encore tôt pour apprécier ce chiffre.

En revanche, un peu plus de trois jeunes sur dix se trouvent pour la troisième année consécutive en apprentissage. Soit pour se présenter à nouveau au même diplôme pour ceux qui ne l'ont pas obtenu du premier coup, soit pour présenter un autre diplôme de niveau équivalent ou supérieur. On admettra que pour ces derniers, l'apprentissage est l'occasion de renouer avec un processus long de formation.

Cette étude a aussi largement mis l'accent, et c'était l'objet de la commande, sur les ruptures du contrat d'apprentissage. Un jeune sur deux passé par cet épisode se trouve en emploi. Même s'ils ont renoncé au diplôme, ceux-là ont trouvé du travail. Pour ce public, le passage plus ou moins bref par l'apprentissage, révèle une certaine efficacité quant à une finalité immédiate d'insertion professionnelle.

Les usages de l'apprentissage sont donc divers : accès rapide à l'emploi mais certainement fragile, faute de certification, accès à la certification, poursuite d'études et accès à l'emploi consolidé par l'obtention de la certification.

Ces résultats peuvent faire tomber quelques idées reçues, mais ils laissent entrevoir des améliorations possibles. C'est l'ambition des quelques pistes d'action énoncées au début du document.

Les jeunes pourraient être mieux informés, avant l'entrée dans le dispositif, sur le contenu des métiers et la vie de l'entreprise, en sorte que la transition entre l'école et l'univers professionnel soit pour eux moins brutale.

Le choix du lieu de formation qu'est l'entreprise pourrait être davantage accompagné et plus en rapport avec les finalités de l'apprentissage, alors que souvent les jeunes franchissent le seuil de l'entreprise sur le seul critère de la proximité avec leur domicile.

La vigilance relative aux conditions d'accueil des jeunes en entreprise pourrait être renforcée de manière à prévenir les ruptures de contrat en début d'apprentissage.

La complémentarité entre le contenu des enseignements formels, notamment dans les disciplines générales, et les modes d'apprentissage en situation de travail pourrait être améliorée de manière à mieux faire valoir auprès des jeunes la continuité du processus.

Des mesures spécifiques pourraient être imaginées de manière à réintégrer dans le dispositif les jeunes en rupture de contrat en renforçant, par exemple, la personnalisation de l'orientation, tant en termes de spécialité de formation que d'aiguillage vers des entreprises partenaires.

D'autres pistes sont à explorer et ce sera l'objet des discussions que devrait susciter cette étude. Car il apparaît clairement à sa lecture que ces leviers d'action dépendent du dialogue entre le système éducatif et les branches professionnelles, entre les CFA et les entreprises. Plusieurs d'entre elles sont confrontées en région à des problèmes d'attractivité et de fidélisation de la main-d'œuvre. Et si l'apprentissage est bien l'un des moyens pour les résoudre, il était important de restituer les divers usages qu'en font les jeunes.

## ANNEXE 1 : LA MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

### Rappel des différentes phases des deux enquêtes.

Une première enquête a été menée durant les années scolaires 2000-2001 et 2001-2002. Elle s'est déroulée en deux temps : une première interrogation en mars 2001 (soit huit mois après la rentrée) ; puis une deuxième en février 2002 (en début de deuxième année).

Une seconde enquête a été conduite en mars 2003 avec pour objectif l'identification de l'impact du contrat d'apprentissage sur l'insertion professionnelle des jeunes (troisième interrogation).

### LES PRINCIPES MÉTHODOLOGIQUES

**Principe 1** : l'échantillon représentant moins de 10 % de la population totale, notre échantillonnage s'est fait en deux temps :

- phase 1 : identification d'une population parente à la population totale à partir d'une analyse des données disponibles sur l'apprentissage en région PACA et son évolution ces dix dernières années ;
- phase 2 : construction d'un échantillon théorique représentatif de la population parente s'appuyant sur la méthode des quotas.

**Principe 2** : une étude longitudinale entraîne inévitablement une déperdition des enquêtés, notamment, dans notre cas, les jeunes dont le contrat d'apprentissage est rompu (pour certains avant la première interrogation). Les jeunes concernés sont compris dans notre échantillon et ont été interrogés plus spécifiquement sur les raisons de la rupture et sur leur situation actuelle (mise en place d'un questionnaire "sortis du contrat d'apprentissage"). Ils seront également suivis sur toute la durée de l'enquête.

En d'autres termes, la cohorte étudiée regroupe deux catégories de jeunes : ceux qui sont en apprentissage et ceux qui sont sortis de l'apprentissage (les deux catégories sont et seront interrogées au même rythme). Il est à noter que dans la seconde catégorie, des jeunes peuvent être sortis de l'apprentissage pendant un temps très court et avoir rapidement signé un autre contrat d'apprentissage. Pour des raisons de simplification, nous les intégrons dans la catégorie "sortis de l'apprentissage" (sauf dans la deuxième enquête où les changements d'entreprise sont comptabilisés de façon spécifique) tout en prenant en compte la spécificité de leur situation dans le questionnaire.

**Principe 3** : la conduite des questionnaires s'est faite, pour les deux premières interrogations, sur table au sein des CFA pour les jeunes en apprentissage, et par téléphone pour les jeunes ayant quitté le dispositif. La troisième interrogation s'est déroulée par téléphone pour tous.

**Principe 4 :** une base de données respectant le principe de l'anonymat a été construite, elle permet de suivre individuellement tous les jeunes ayant répondu à la première enquête.

**Principe 5 :** un comité de pilotage a été constitué par l'ORM. Il assure à la fois la fonction de validation des orientations de l'enquête, de transfert d'informations techniques, et permet que les interrogations, notamment dans les CFA, se fassent dans des conditions optimales.

## L'ÉVOLUTION DE LA COHORTE

Une cohorte de 1 146 apprentis a été constituée lors de la première phase de l'étude à partir d'un échantillon représentatif de la population parente d'apprentis<sup>42</sup> selon les critères suivants :

- diplômés les plus représentés (niveau de formation V) ;
- répartition géographique des CFA ;
- statut de l'organisme gestionnaire.

D'une enquête à l'autre, les effectifs de cet échantillon ont diminué de manière progressive en raison de la difficulté à joindre par téléphone certains jeunes. Les tableaux et le schéma ci-dessous illustrent cette évolution entre les trois interrogations.

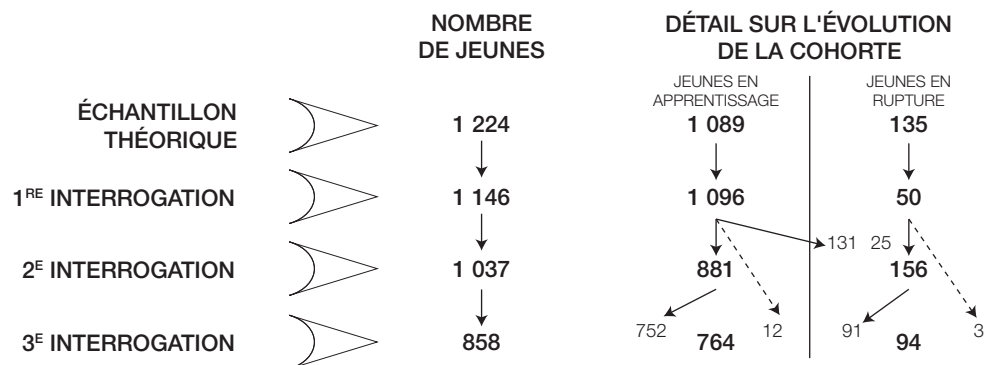
	Échantillon théorique	1 <sup>re</sup> interrogation	2 <sup>e</sup> interrogation	3 <sup>e</sup> interrogation
Jeunes en apprentissage lors de l'interrogation	1 089	1 096*	881	764
Jeunes en rupture lors de l'interrogation	135	50**	156**	94***
<b>Total</b>	<b>1 224</b>	<b>1 146</b>	<b>1 037</b>	<b>858</b>
<b>Perte (n + 1 - n)</b>	<b>0</b>	<b>78</b>	<b>109</b>	<b>179</b>

\* 7 jeunes ont été interrogés en plus.

\*\* Jeunes déclarant lors de l'enquête avoir rompu leur contrat d'apprentissage.

\*\*\* Jeunes déclarant lors de l'enquête avoir rompu leur contrat d'apprentissage au cours des deux ans.

L'évolution de la cohorte se caractérise de deux manières : par une baisse des effectifs, mais aussi par des variations dans les caractéristiques mêmes de la population interrogée, certains jeunes n'ayant pu être joignables pour l'ensemble des interrogations. Un récapitulatif de cette évolution est proposé dans le schéma ci-dessous :



<sup>42</sup> L'identification de la population parente a été réalisée à partir de trois critères :  
 - niveau V de formation ;  
 - domaines de spécialité de formation ayant les effectifs les plus importants ;  
 - secteurs d'activité ayant le plus recours à l'apprentissage.



	Effectif théorique	1 <sup>re</sup> interrogation		2 <sup>e</sup> interrogation		3 <sup>e</sup> interrogation	
		Effectif	Écart (%)	Effectif	Écart (%)	Effectif	Écart (%)
BEP hôtellerie-cuisine	51	23	-11,8	21	-17,6	19	-29,4
BEP hôtellerie-restauration		22		21		17	
BEP maintenance de véhicules	51	49	-3,9	44	-13,7	40	-21,6
BEP vente-action marchande	68	70	+2,9	66	-2,9	56	-17,6
CAP boulangerie	51	41	-19,6	36	-29,4	34	-33,3
CAP carrosserie-réparation	68	76	+11,8	71	+4,4	62	-8,8
CAP coiffure	102	107	+4,9	96	-5,9	84	-17,5
CAP construction-maçonnerie	85	75	-11,8	62	-27,1	53	-37,6
CAP cuisine	136	138	+1,5	125	-8,1	91	-33,1
CAP installations en équipements électriques	68	83	+22,1	77	+13,2	59	-13,2
CAP installations sanitaires	68	73	+7,4	64	-5,9	54	-20,6
CAP mécanicien-maintenance véhicules	85	72	-15,3	64	-24,7	56	-34,1
CAP pâtissier-glacier-chocolatier-confiseur	68	48	-29,4	45	-33,8	35	-48,1
CAP peinture-vitrierie-revêtement	51	44	-13,7	38	-25,5	34	-33,3
CAP production horticole	17	14	-17,6	12	-29,4	10	-41,2
CAP restauration	102	74	-27,5	66	-35,3	52	-49
CAP serrurerie-métallerie	34	36	+5,9	35	+2,9	29	-14,7
CAP travaux paysagers	34	19	-44,1	18	-47,1	16	-52,9
CAP vente-relation clientèle	85	82	-3,5	76	-10,6	57	-32,9
<b>Total</b>	<b>1 224</b>	<b>1 146</b>	<b>-6,4</b>	<b>1 037</b>	<b>-15,3</b>	<b>858</b>	<b>-29,9</b>

## LES MODALITÉS D'ENQUÊTE

Les jeunes ont été interrogés directement au CFA (première interrogation) ou par téléphone à leur domicile ou directement sur leur lieu de travail (deuxième et troisième interrogations).

Une grande importance a été accordée au fait d'établir un contact direct entre le jeune et l'enquêteur afin d'éviter une déperdition de l'information.

Précisons que les jeunes ont souvent été demandeurs de conseils quant à leur orientation scolaire et professionnelle, cette tendance témoignant des difficultés qu'ils ont à trouver une information adaptée.

Pour la conduite des entretiens, trois questionnaires ont été établis selon les différentes phases de l'enquête<sup>43</sup>.

Les informations recueillies auprès des jeunes apprentis sont de nature déclarative. De ce fait, il peut y avoir un certain décalage entre les résultats affichés (ex. : obtention du diplôme) et la réalité<sup>44</sup>. C'est pourquoi, les enquêteurs ont été, tout au long de l'étude, très vigilants quant à la cohérence des parcours.

<sup>43</sup> Les questionnaires sont disponibles sur demande.

<sup>44</sup> Les jeunes ont parfois eu tendance à se positionner davantage sur le champ des représentations que des pratiques. Afin de réduire au maximum ce risque, nous avons veillé à limiter le nombre de questions à réponse ouverte figurant dans les questionnaires.

## CORRESPONDANCE ENTRE LES DIPLOMES ET LES FAMILLES DE MÉTIERS

Diplômes	Familles de métiers
BEP hôtellerie-cuisine BEP hôtellerie-restauration CAP boulangerie CAP cuisine CAP pâtissier-glacier-chocolatier CAP restauration	Métiers de l'hôtellerie et de la restauration
CAP construction-maçonnerie-béton armé CAP installations en équipements électriques CAP installations sanitaires CAP peinture-vitrierie-revêtement CAP serrurerie-métallerie	Métiers du BTP
BEP maintenance véhicules automobiles CAP carrosserie-réparation CAP mécanicien maintenance véhicules	Métiers de l'automobile
BEP vente-action marchande CAP vente-relation clientèle	Métiers de la vente
CAP production agricole CAP travaux paysagers	Métiers de l'agriculture et des espaces verts
CAP coiffure	Métiers de la coiffure

## ANNEXE 2 : LES NIVEAUX DE FORMATION

### NIVEAU I

Sorties avec un diplôme de troisième cycle universitaire, ou un diplôme de grande école.

### NIVEAU II

Sorties avec un diplôme de deuxième cycle universitaire (licence ou maîtrise).

### NIVEAU III

Sorties de l'enseignement supérieur avec un diplôme de type baccalauréat, plus deux ans d'études (DEUG, DUT, BTS, écoles de formation sanitaire et sociale...).

### NIVEAU IV PLUS

Abandon des scolarisations post-baccalauréat sans avoir atteint le niveau III.

### NIVEAU IV

Sorties des classes terminales de l'enseignement secondaire long avec ou sans diplôme (bac, BT...).

### NIVEAU V

Sorties de la dernière classe des seconds cycles professionnels courts (CAP, BEP), diplômés ou non, ou abandon de la scolarité du second cycle long avant la classe terminale (2<sup>de</sup>, 1<sup>re</sup>).

### NIVEAU V BIS

Sorties de la dernière classe du premier cycle de l'enseignement secondaire (3<sup>e</sup>), des 4<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> technologiques, des cinquième et sixième années de section d'enseignement général et professionnel adapté (SEGPA), ou de la formation professionnelle en écoles régionales d'enseignement adapté (EREA), ou abandon de la scolarité du second cycle court avant l'année terminale.

### NIVEAU VI

Sorties du premier cycle du second degré et d'EREA avant la dernière classe (6<sup>e</sup>, 5<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup>), des classes de formation préprofessionnelle en un an de type SEGPA.

Traditionnellement, les jeunes sortants sont considérés comme non qualifiés quand ils n'ont que le niveau VI ou V bis, et qualifiés à partir du niveau V.

## Déjà parus dans cette collection

### N° 1

Animation socioculturelle et sportive en région Provence - Alpes - Côte d'Azur,  
activités, emploi et qualifications, marché du travail

Juin 2002

### N° 2

Typologie des modes sectoriels de gestion des qualifications en Provence - Alpes - Côte d'Azur,  
une analyse statistique "multivariée" de 87 secteurs d'activité

Juillet 2002

### N° 3

Les technologies de l'information et de la communication en région PACA  
une analyse des métiers et de la gestion des ressources humaines

Octobre 2003

### N° 4

Développement économique, emplois et qualifications sur le pourtour de l'étang de Berre  
les actes de la journée d'échanges du 23 janvier 2003 à l'INMF AFPA d'Istres

Novembre 2003

### N° 5

Quand l'école est finie en PACA...  
Premiers pas dans la vie active de la Génération 98

Avril 2004



Région



Provence-Alpes-Côte d'Azur



PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR

Observatoire Régional des Métiers