MIEUX CONNAÎTRE
LE SECTEUR

TOURISME, HÔTELLERIE, RESTAURATION ET ACTIVITÉS DE LOISIRS



Mesure et analyse des taux de rupture dans les dispositifs de formation en alternance au sein du secteur

Rapport d'enquête 2017

fafih
Tourisme
Hôtellerie
Restauration
Loisirs

SOMMAIRE

En préambule : objectifs, méthodologie et définitions

En synthèse

En détail

A - Mesure des taux de ruptures en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation

I) Les ruptures en contrat d'apprentissage

II) Les ruptures en contrat de professionnalisation

B – Le contrat d'apprentissage

I) Analyses de la rupture en contrat d'apprentissage

- La rupture intervient à différents moments selon la durée du contrat initial
- L'hypothèse d'une saisonnalité des ruptures
- Les facteurs associés à la rupture
    - Des facteurs liés au profil de l'apprenti avant l'entrée dans le dispositif : le niveau de diplôme à l'entrée, l'âge et la situation avant l'entrée en apprentissage
    - Des facteurs liés au projet d'apprentissage : la construction du parcours, la durée du diplôme préparé
    - Des facteurs liés au profil de l'entreprise : la taille, la branche
- Les motifs invoqués par l'apprenti
    - Une rupture à son initiative ou en commun accord avec l'entreprise
    - Une formation qui ne correspond pas aux attentes
    - 17% des ruptures en raison d'une embauche
    - Des difficultés relationnelles dans l'entreprise

II) L'insertion des apprentis

- Une insertion facilitée par le fait d'avoir obtenu son diplôme
- Le secteur de l'insertion

III) Le regard porté par les apprentis sur leur formation

- Un dispositif de formation que les apprentis recommanderaient à leur entourage
- L'entreprise, plébiscitée pour l'acquisition des savoirs professionnels qu'elle transmet, pour son accueil ou encore son accompagnement
- Le regard porté par les apprentis en rupture ou en abandon

C – Le contrat de professionnalisation

I) Analyses de la rupture du contrat de professionnalisation

- **La période de rupture**
- **Une population plus jeune, moins diplômée et dont le projet est moins construit**
- **Un contrat effectué plus souvent dans de très petites entreprises, dans le secteur de la restauration ou des débits de boissons**
- **Les motifs de rupture invoqués par l'alternant : des difficultés relationnelles au sein de l'entreprise**

II) L'insertion des alternants en contrat de professionnalisation

- **Une sortie dite positive pour les trois quarts des alternants en contrat de professionnalisation**
- **Une efficacité de l'insertion professionnelle pour les CQP du secteur**
- **L'impact positif de l'obtention du diplôme ou de la certification**

III) Le regard porté par les alternants sur leur formation

- **Un dispositif de formation que les alternants recommanderaient à leur entourage**
- **Un niveau de satisfaction élevé à l'égard de la formation suivie**

EN PREAMBULE
OBJECTIFS, METHODOLOGIE ET DEFINITIONS

Objectifs

Les Branches professionnelles de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités du tourisme placent les formations en alternance (Apprentissage, Contrats de professionnalisation et Périodes de professionnalisation) parmi leurs priorités.

Parmi ces formations en alternance, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage ont pour but d'insérer de nouveaux professionnels dans les entreprises du secteur.

Le Fafih est impliqué directement ou indirectement dans le financement de ces deux types d'action : il finance directement les contrats de professionnalisation et participe au financement des contrats d'apprentissage en soutenant financièrement les CFA accueillant des jeunes en contrats d'apprentissage et préparant des diplômes reconnus prioritaires par le secteur.

L'offre de formation disponible en contrat de professionnalisation au sein du secteur a par ailleurs fait l'objet d'une attention particulière des partenaires sociaux avec la mise en place d'une trentaine de CQP de branche, inscrits au RNCP. Un réseau de centres de formation accrédités par les CPNE est mis en place pour assurer ces formations spécifiques.

Ces dispositifs - contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation - tournés vers l'insertion de jeunes publics dans les entreprises du secteur, sur des métiers qui lui sont fortement spécifiques, présentent des caractéristiques communes qui interrogent l'efficacité de ces dispositifs. Deux caractéristiques émergent : le nombre élevé de ruptures de contrats et l'interrogation sur la réalité d'une insertion durable des jeunes issus de ces formations dans le secteur et le métier auquel ils se sont préparés.

Les taux de rupture bruts mesurés dans les enquêtes publiques sont parmi les plus élevés relevées dans l'ensemble du secteur. *(cf Enquêtes Dares, sur les contrats d'apprentissage : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-057.pdf. Sur les contrats de professionnalisation : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2014-033.pdf.)*

Dans ce contexte, cette enquête a été menée afin de préciser la définition de ces ruptures et d'en analyser les motifs. Cette enquête vise à dégager des pistes d'action ultérieures pour savoir comment limiter les ruptures et disposer d'indicateurs sur la capacité d'insertion de ces dispositifs.

Méthodologie d'enquête

L'enquête s'adressait à des bénéficiaires d'une formation en alternance (apprentissage ou contrat de professionnalisation) qui s'est achevée ou devait s'achever au cours de l'année 2015. Ces alternants ont démarré une formation dans les spécialités préparant aux métiers du secteur et conclu un contrat d'alternance dans des entreprises du secteur (Codes NAF).

Près de 400 organismes de formation et CFA ont été contactés afin d'obtenir les coordonnées de bénéficiaires de formation en alternance. Ils ont transmis 13 239 contacts exploitables (7949 d'apprentis et 5290 de contrats de professionnalisation). Au final 1 754 apprentis et 894 bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ont répondu à l'enquête. Les échantillons ont été constitués selon la méthode des quotas sur le critère du diplôme préparé.

L'échantillon a été interrogé en ligne pour les bénéficiaires dont l'adresse mail était connue et par téléphone pour les bénéficiaires dont seul le numéro de téléphone était connu. Les enquêtes se sont déroulées en continu d'août à octobre 2016.

OpinionWay a réalisé cette enquête en appliquant les procédures et règles de la norme ISO 20252.

Les définitions retenues

Sont considérées comme des **ruptures** les situations dans lesquelles l'alternant a rompu son contrat avant la date de fin prévue.

- ⇨ **Le taux de rupture brut** est la proportion d'alternant ayant rompu leur contrat avant la date de fin prévue (qu'un autre contrat ait été signé ensuite ou non). (Cette définition est la même que celle utilisée par la Dares).

Sont considérées comme des **abandons** du dispositif, les situations dans lesquelles l'alternant a rompu son contrat avant la date de fin prévue et n'a pas repris de contrat d'alternance dans les 180 jours (6 mois) après la rupture. En revanche, ne sont pas considérées comme abandons, les situations dans lesquelles les alternants ont rompu leur contrat en raison de l'obtention du diplôme préparé.

- ⇨ **Le taux de rupture net ou taux d'abandon du dispositif** est la proportion d'alternants ayant rompu leur contrat sans avoir obtenu leur diplôme et ne reprenant pas un contrat d'alternance en moins de 180 jours après la rupture.

EN SYNTHESE

Cette enquête est la première réalisée sur le périmètre précis des établissements du secteur et des diplômes et certifications préparant aux métiers du secteur. L'enquête fait émerger deux leviers d'une alternance réussie qui permettent de diminuer le taux d'abandon : la construction d'un parcours professionnel et l'accompagnement du candidat.

Le niveau d'abandon est principalement lié au déficit de construction du parcours

Le secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités de tourisme et ses parcours en alternance sont ouverts et accessibles à tous types de profils ; Les ruptures relativement nombreuses au cours des parcours en alternance vont de pair avec ce rôle d'insertion sociale joué par les Branches. Or, l'enquête montre que le taux de rupture est plus élevé parmi les candidats plus fragiles, plus jeunes, moins diplômés et qui ne sont pas dans une démarche de construction de parcours.

Les facteurs les plus fréquents sont les suivants :

- **La construction du parcours et la motivation :** moins le parcours est réfléchi et motivé, plus le risque de rupture augmente. Ce phénomène témoigne souvent d'un processus de tâtonnement lié à la découverte du marché du travail par des jeunes sortant du système scolaire sans aucune expérience professionnelle.
- **L'âge et le niveau de formation** avant l'entrée dans le dispositif. Plus l'alternant est jeune et peu diplômé et plus le taux de rupture est élevé. Or, dans le secteur, 63% des apprentis ont un niveau infra-bac soit près de 10 points de plus qu'en moyenne (54%) nationale, tous secteurs confondus.
- **La durée de la formation**. Les formations les plus longues exposent davantage au risque de rupture.
- **La taille des entreprises** qui accueillent les jeunes. Les TPE apparaissent moins armées pour encadrer l'alternant et éviter les ruptures. Or, le secteur est très majoritairement constitué de TPE.

La nécessité de suivre le taux d'abandon et non le taux de rupture

Après une rupture, un certain nombre d'alternants reprend un contrat d'alternance dans les 6 mois, après avoir travaillé par exemple une saison, ou après s'être réorienté. Le taux d'abandon de l'alternance est nettement plus faible que le taux de rupture. C'est ce chiffre de l'abandon qui est plus intéressant à observer que le chiffre des ruptures.

Le taux d'abandon pour les contrats d'apprentissage est de 27,5 % et pour les contrats de professionnalisation de 21 % ; soit une proportion d'un quart d'abandon pour les deux dispositifs confondus. Parmi les abandons, 15 % sont liés à une embauche, en grande majorité dans le secteur.

Des alternants satisfaits de leur expérience

Les alternants expriment une grande satisfaction sur leur expérience en alternance et l'importance qu'ils accordent au suivi du maître d'apprentissage, du tuteur et à la complémentarité du suivi entre l'organisme de formation et l'entreprise. 92 % des apprentis recommandent leur cursus à leur entourage, 78% sont satisfaits du suivi du maître d'apprentissage.

Les principaux résultats chiffrés

Apprentissage :

- **Taux de rupture brut : 45 %**
- **Taux d'abandon : 27,5 %**

45 **%** des apprentis inscrits sur un cursus préparant aux métiers du secteur et employés dans une entreprise du secteur rompent leur contrat avant la date de fin prévue (dans un cas sur cinq cette rupture a lieu pendant la période d'essai, 21 % des ruptures).

La rupture est parfois suivie d'une reprise de contrat d'apprentissage, soit dans la continuité de la même formation, soit après réorientation vers une autre formation ; certains abandonnent après avoir obtenu leur diplôme, reprenant d'ailleurs le dispositif après avoir occupé temporairement un emploi.

La distinction de ces différentes situations de reprises de contrat permet de mesurer un taux d'abandon du dispositif.

Parmi les apprentis ayant rompu un contrat :

- Près de 4 sur 10 ont retrouvé un nouveau contrat dans les 6 mois après leur rupture ;
- 1% des apprentis en rupture disent avoir rompu leur contrat de travail parce qu'ils ont obtenu leur diplôme ;
- Les autres abandonnent le dispositif

L'abandon du dispositif d'apprentissage concerne donc au final 27,5% des apprentis du secteur.
Cet abandon est d'ailleurs parfois lié à des causes plutôt positives puisque 15% des apprentis indiquent avoir abandonné le dispositif en raison d'une embauche.

Contrat de professionnalisation :

- **Taux de rupture brut : 33%**
- **Taux d'abandon : 21%**

Pour les alternants en contrat de professionnalisation sur la même période, 33% ont rompu leur contrat avant la date de fin prévue.

Même si les contrats sont rompus avant la date de fin prévue, les alternants n'abandonnent pas toujours leur parcours de formation en alternance. Il est possible de distinguer un taux d'abandon du dispositif en calculant la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat, sans avoir obtenu leur diplôme ou certification et qui n'ont pas repris de contrat 6 mois après leur rupture.

Ainsi, parmi les 33 % des alternants en contrat de professionnalisation connaissant une rupture de contrat :

- près de 4 sur 10 ont retrouvé un nouveau contrat 6 mois après leur rupture ; pour près de 3 sur 10, la reprise de contrat a lieu avant la fin de la formation, dans la continuité.
- Les autres abandonnent le dispositif.

21 % des alternants peuvent être considérés comme ayant abandonné le dispositif [1].

15 % des abandons sont liés à une embauche.

[1] Aucun alternant sur ce dispositif n'indique avoir rompu son contrat parce qu'il avait obtenu son diplôme.

Au total, sur l'alternance, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation confondu, en proportion des sortants 2015, 42,5 % des alternants ont rompu un contrat et un quart ont abandonné le dispositif (26 %).

A la suite d'un CQP du secteur, 65% des alternants occupent un emploi, 6 mois après

Pour les contrats de professionnalisation, les résultats sont positifs en termes d'insertion professionnelle, bien que légèrement en-deçà de la moyenne des autres secteurs d'activité. Au final, 63% des jeunes ayant signé un contrat de professionnalisation, qu'ils soient allés ou non au terme de leur formation, étaient en emploi à 6 mois. L'insertion est même encore plus positive à 6 mois pour les alternants ayant préparé un CQP du secteur : 65% occupent un emploi 6 mois après leur formation. Cela rassure sur l'efficacité du dispositif de formation et ce d'autant plus que 91% des jeunes en emploi l'étaient au sein d'une entreprise du secteur de l'hôtellerie, de la restauration, des loisirs et des activités de tourisme.

Cependant, l'analyse des ruptures en contrats de professionnalisation fait apparaître un taux de rupture plus élevé dans ce dispositif lorsque le diplôme visé est un CQP.

72% des apprentis ayant obtenu leur diplôme occupent un emploi ou poursuivent leur formation 6 mois après

En comparaison, l'insertion professionnelle des apprentis est moins immédiate qu'en contrat de professionnalisation, un certain nombre poursuivant leur formation professionnelle (40% occupent un emploi 6 mois après la sortie de l'apprentissage et 23% sont en formation). Mais il est intéressant de souligner que l'insertion professionnelle est améliorée par l'obtention du diplôme préparé (45% occupent un emploi). Lorsqu'elle est réussie, l'insertion a également lieu majoritairement au sein d'entreprises du secteur.

Satisfaction des alternants

Le niveau de satisfaction des alternants, en apprentissage, comme en contrat de professionnalisation, est élevé à l'égard de leur cursus. Ils sont satisfaits de la formation suivie en centre, de la formation suivie en entreprise et de la complémentarité entre les deux. En outre, ils se montrent satisfaits du suivi par le maître d'apprentissage ou tuteur. Au final, 9 alternants sur 10 recommanderaient l'alternance à leur entourage.

EN DETAIL

A - Mesure des taux de ruptures en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation

Les analyses des ruptures des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ne sont pas comparables. Il s'agit de deux types de contrats différents qui ne visent pas le même public et qui n'ont pas la même finalité.

1) Les ruptures en contrat d'apprentissage

Parmi les apprentis ayant répondu à l'enquête et devant achever leur cursus en 2015, 45% ont rompu leur contrat avant la date de fin prévue.

⇨ **Taux de rupture brut en apprentissage : 45%.**

Même si les contrats sont rompus avant la date de fin prévue, tous les alternants n'abandonnent pas pour autant l'apprentissage.

Certains ont rompu leur contrat parce qu'ils avaient obtenu leur diplôme. D'autres reprennent un contrat d'apprentissage dans les 6 mois suivants leur rupture, après avoir occupé un emploi temporaire ou dans le cadre d'une démarche de réorientation.

Il est donc possible de distinguer un taux d'abandon, du taux de rupture, en calculant la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat sans obtenir leur diplôme et qui n'ont pas repris de contrat 6 mois après la rupture du contrat initial.

Ainsi parmi les 45% des apprentis connaissant une rupture de contrat :

- Près de 4 sur 10 ont retrouvé un nouveau contrat 6 mois après leur rupture,
- Pour 3 sur 10, la reprise s'est effectuée avant la fin de la date de formation, dans la continuité de cette formation,
- 1 sur 10 a repris un contrat dans le cadre d'une autre formation dans les 6 mois.
- Enfin, 1% des apprentis[2] en rupture disent avoir rompu leur contrat de travail parce qu'ils ont obtenu leur diplôme.

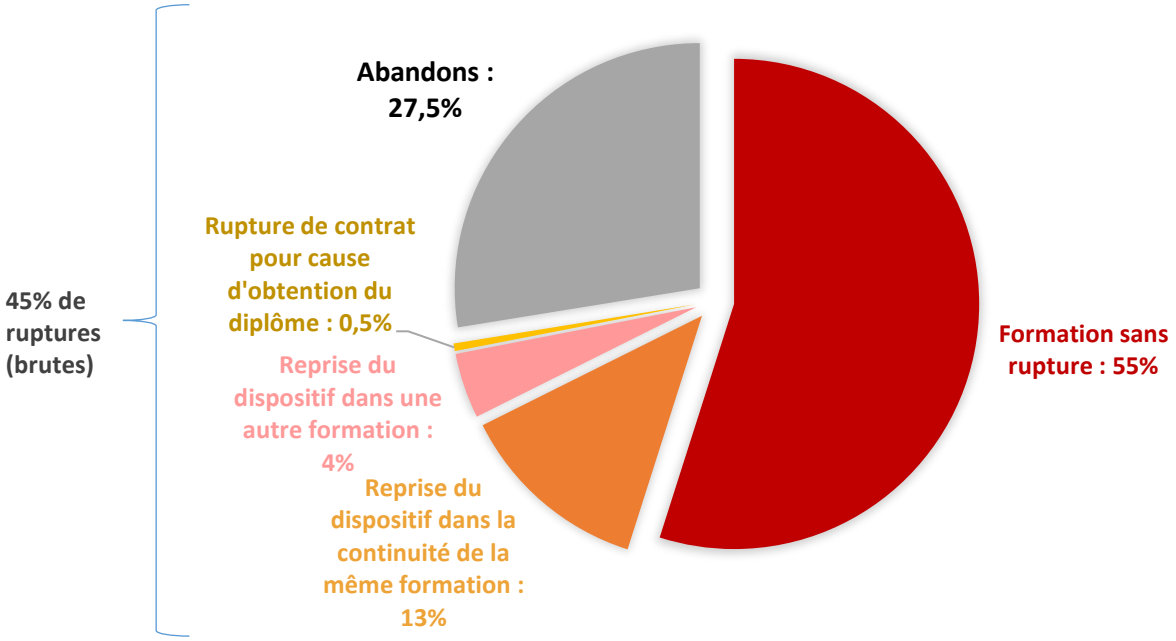
Le taux d'abandon du dispositif est ainsi plus faible que le taux de rupture (brut) : 27,5% des apprentis peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage avant terme.

⇨ **Taux d'abandon en apprentissage (ou taux de rupture net) : 27,5%**

[2] 1% sur les 45% d'apprentis en rupture de contrat, correspond à 0,5% de l'ensemble des apprentis (cf schéma récapitulatif, graphique 1).

Le schéma ci-dessous résume les situations de rupture pour l'ensemble des apprentis interrogés.

Graphique 1 : Schéma récapitulatif des ruptures en apprentissage
(Ensemble des apprentis interrogés)



2) Les ruptures en contrat de professionnalisation

Parmi les alternants en contrat de professionnalisation ayant répondu à l'enquête et devant achever leur cursus en 2015, 33% ont rompu leur contrat avant la date de fin prévue.

⇨ **Taux de rupture brut en contrat de professionnalisation : 33%**

Même si les contrats sont rompus avant la date de fin prévue, tous les alternants n'abandonnent pas pour autant le dispositif. Comme pour l'apprentissage, il est possible d'identifier un taux d'abandon du dispositif en calculant la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat, sans obtenir leur diplôme et qui n'ont pas repris de contrat 6 mois après leur rupture.

Ainsi parmi les 33% des alternants en contrat de professionnalisation connaissant une rupture de contrat :

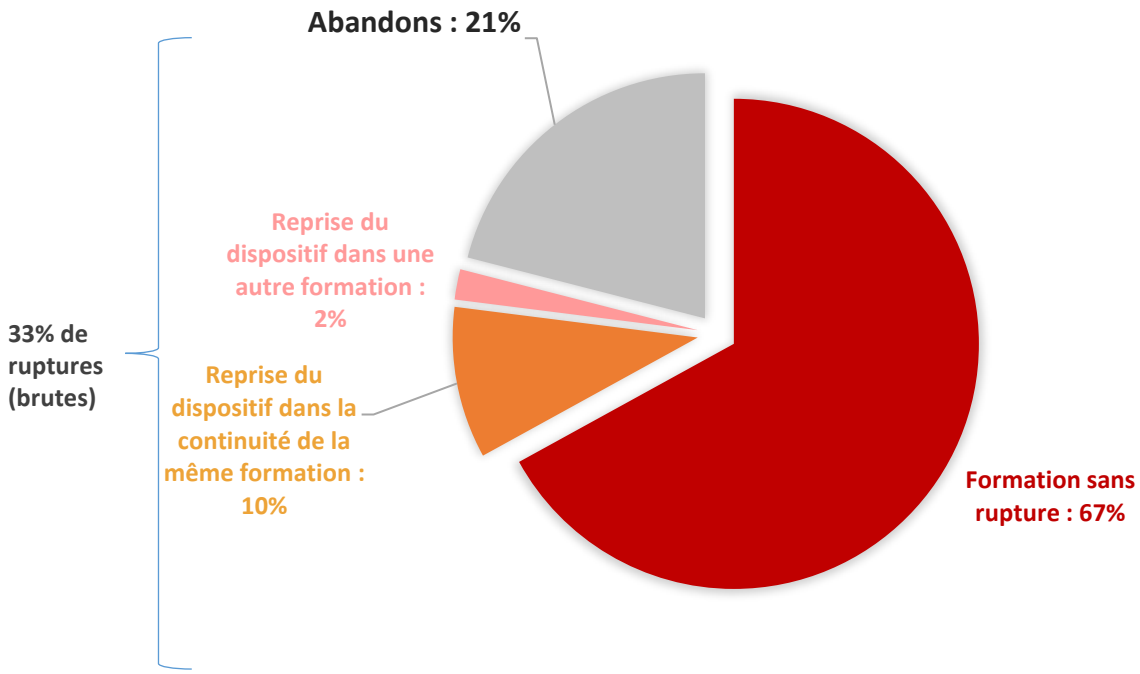
- Près de 4 sur 10 ont retrouvé un nouveau contrat 6 mois après leur rupture,
- Près de 3 sur 10, la reprise de contrat a lieu avant la fin de la formation, dans la continuité.

Le taux d'abandon du dispositif est ainsi plus faible que le taux de rupture brut : **21% des alternants peuvent être considérés comme ayant abandonné le dispositif[3].**

⇨ **Taux de rupture net ou abandon en contrat de professionnalisation : 21%**

Le schéma ci-dessous résume les situations de rupture pour l'ensemble des alternants en contrat de professionnalisation interrogés.

Graphique 2 : Schéma récapitulatif des ruptures en contrat de professionnalisation (Ensemble des alternants en contrats de professionnalisation interrogés)



[3] Aucun alternant sur ce dispositif n'indique avoir rompu son contrat parce qu'il avait obtenu son diplôme.

Au total, sur l'alternance, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation confondu, en proportion des sortants 2015, 42,5% des alternants ont rompu un contrat et 26% ont abandonné le dispositif.

	Apprentissage	Contrats de professionnalisation	*Soit au total en alternance (taux pondérés sur les sortants 2015)*
Taux de ruptures brut (sur 100 alternants)	**45%**	**33%**	**42,5%**
Taux de ruptures net / Taux d'abandons du dispositif à 6 mois (sur 100 alternants)	**27,5%**	**21%**	**26%**

B – Le contrat d'apprentissage

1) Analyses de la rupture en contrat d'apprentissage

La rupture d'un contrat en alternance ne résulte pas d'un enchainement facilement identifiable de causes et d'effets. Une grande variété de situations conduit à des ruptures. Les ruptures peuvent avoir des causes ou conséquences positives (obtention du diplôme, insertion professionnelle, réorientation…) ou négatives.
Sont présentés ici les facteurs corrélés avec la rupture.

La rupture intervient à différents moments selon la durée initiale du contrat

Parmi les apprentis ayant rompu leur contrat, **un sur cinq dit avoir rompu son contrat d'apprentissage au cours de la période d'essai** (21% des apprentis ayant connu une rupture).

La **grande majorité des ruptures interviennent au cours de la première année** (62% des ruptures) et 40% dans les 6 premiers mois *(cf Graphique 1)*.

Plus précisément, la rupture intervient à différents moments selon la durée du contrat. Pour les contrats courts (un an maximum), le pic de rupture se situe dans les 3 premiers mois (45% sont rompus dans les 3 premiers mois). Cette tendance est inversée pour les contrats de 2 ans ou plus, 66% sont rompus à plus de 6 mois.

L'hypothèse d'une saisonnalité des ruptures

Sur l'ensemble de l'échantillon national, on n'observe pas de saisonnalité de la rupture. Il n'y a pas de période dans l'année avec un taux de rupture plus élevé.

En revanche, on observe une plus grande fragilité des contrats lorsque l'entrée en apprentissage est tardive dans l'année. Les taux de ruptures sont plus élevés pour les jeunes entrés en apprentissage en novembre (56%) que pour ceux entrés en apprentissage en juillet (34% de ruptures brutes observées), en août (45%) ou en septembre (46%).

Les facteurs associés à la rupture

- **Des facteurs liés au profil de l'apprenti avant l'entrée dans le dispositif : le niveau de diplôme à l'entrée, l'âge et la situation avant l'entrée en apprentissage**

Les apprentis ayant connu une rupture de contrat, voire un abandon ont un profil spécifique avant l'entrée en apprentissage :

- **Un niveau de diplôme moins élevé avant l'entrée en apprentissage que les autres :** parmi les jeunes ayant abandonné le dispositif, plus du tiers (35%) disent n'avoir aucun diplôme avant leur contrat en alternance[4], contre seulement le quart des apprentis ayant achevé leur contrat.

- **Ils sont plus souvent plus jeunes que les autres.** 35% des apprentis abandonnant l'apprentissage ont moins de 18 ans, contre 28% pour les apprentis n'ayant pas connu de rupture de contrat.

- **Ils sont dans une situation plus fragile avant l'entrée en contrat d'apprentissage** : les apprentis entrés en apprentissage après une période de recherche d'emploi sont plus nombreux à avoir connu une rupture ou un abandon. 9% des apprentis ayant abandonné le dispositif étaient en recherche d'emploi avant le contrat d'apprentissage, contre seulement 4% des apprentis ayant achevé leur contrat.

- En corrélation avec cette situation avant le contrat, **le canal d'information par lequel l'apprenti a connu cette formation est également un peu différent** : les jeunes en rupture ont un peu plus souvent été conseillés par une mission locale et les apprentis ayant un parcours sans rupture ont un peu plus souvent été orientés par un professeur.

- **Des facteurs liés au projet d'apprentissage : la construction du parcours, la durée du diplôme préparé**

La nature même du projet des apprentis ainsi que les motivations pour lesquelles ils l'ont entrepris semblent également pouvoir apporter quelques éclairages concernant les causes de la rupture :

- **Le type de diplôme :** ces apprentis ayant connu une rupture préparaient davantage **un CAP, moins souvent une mention complémentaire ou une licence professionnelle.** 76% des apprentis ayant abandonné le dispositif préparaient un CAP, contre 64% de ceux qui n'ont pas connu de rupture (Cf. Tableau 2).

  Tous secteurs d'activités confondus, les études montrent que les taux de rupture et d'abandons diminuent lorsque le niveau du diplôme préparé s'élève (cf. sur les contrats d'apprentissage : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-057.pdf).

  Or, une observation plus fine en fonction du type de diplôme préparé dans notre secteur d'activité, fait apparaître une logique plus complexe ; c**e n'est pas tant le niveau de diplôme qu'une dimension ayant trait à une logique de construction de parcours qui semble intervenir**. En effet, la préparation d'une mention complémentaire correspond souvent à une spécialisation qui fait suite à un parcours en CAP. Or, les apprentis préparant une mention complémentaire sont peu nombreux à connaître une rupture.

- **La durée de préparation du diplôme : plus la durée est longue, plus le risque de rupture s'accroît.** Les trois quarts des apprentis ayant rompu leur contrat préparaient un diplôme d'une durée de 2 ans (74%, contre 66% en moyenne pour l'ensemble des apprentis).

- **Leurs motivations : elles témoignent également d'un projet moins « construit »** que celui des apprentis n'ayant pas connu de rupture de contrat. A la question, *« Pour quelles raisons avez-vous voulu suivre cette formation ? »*, les apprentis en rupture ont plus significativement

[4] Le brevet des collèges est considéré par les apprentis interrogés comme un diplôme.

que les autres cités le fait de **rechercher une rémunération ou de choisir une formation par proximité géographique.**
34% des apprentis ayant abandonné ont cité la recherche d'une rémunération comme motif de sélection de la formation, contre 20% de ceux qui n'ont pas rompu leur contrat et 12% des apprentis abandonnant le dispositif ont cité la proximité de leur domicile, contre 5% seulement des apprentis ayant achevé leur contrat sans rupture.

Tableau 1 : Situation de l'apprenti en fonction du diplôme préparé en apprentissage (Ensemble des apprentis interrogés)

Diplôme préparé en apprentissage	Ensemble des apprentis	Pas de rupture	Rupture brute	Rupture nette
CAP	67	**64**	**71**	**76**
Mention complémentaire	8	**12**	**3**	**2**
Brevet professionnel	11	9	12	13
BM	-	-	-	-
Bac Pro	5	5	5	4
BTS	5	4	6	5
Licence professionnelle	2	**4**	**1**	-
Master pro	-	-	-	-
Autre titre	2	2	-	-
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Note de lecture : apparaissent en rouge les caractéristiques significatives de la catégorie

- **Des facteurs liés au profil de l'entreprise : la taille, la branche**

- **La taille de l'entreprise** : le risque de rupture est un peu plus fréquent au sein **des plus petites entreprises.** 60% des apprentis abandonnant le dispositif étaient dans des entreprises de moins de 10 salariés, contre 54% des apprentis n'ayant pas connu de ruptures.
- **Ce lien avec la taille de l'entreprise explique que** les ruptures aient lieu un peu plus souvent dans le **cadre d'entreprise de restauration traditionnelle** (cette Branche est celle qui a le plus souvent recours à l'apprentissage, en particulier dans le cadre de petites entreprises).

Tableau 2 : Situation de l'apprenti en fonction de la taille de l'entreprise (Ensemble des apprentis interrogés)

Taille de l'entreprise	Ensemble des apprentis	Pas de rupture	Rupture brute	Rupture nette
Moins de 10 salariés	56%	54%	59%	**60%**
10 à 49 salariés	32%	33%	31%	30%
50 à 249 salariés	8%	8%	7%	8%
250 à 499 salariés	2%	2%	1%	1%
500 à 999 salariés	1%	2%	1%	-
1000 à 4999 salariés	1%	-	1%	1%
5000 salariés et plus		1%	-	-
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Note de lecture : apparaissent en rouge les caractéristiques significatives de la catégorie

Les motifs de rupture invoqués par l'apprenti

- **Une rupture à son initiative ou en commun accord**

Interrogés sur les raisons de cette rupture, **les apprentis concernés indiquent qu'elle intervient le plus souvent à leur initiative (46%) ou d'un commun accord avec l'employeur (42%).** Rares sont les cas de figure où cette rupture est à la seule initiative de l'employeur (12%).

- **Une formation qui ne correspond pas aux attentes**

Le principal motif invoqué est un **déficit d'adéquation entre la formation et les attentes de l'apprenti** (37% pour les ruptures et 39% pour les abandons).

- **17% des ruptures en raison d'une embauche**

Le deuxième motif est le fait d'avoir trouvé un emploi (17% pour les ruptures et 15% pour les abandons). Soulignons que dans 9 cas sur 10, l'emploi trouvé est dans le secteur.

- **Des difficultés relationnelles avec l'entreprise citées en troisième raison**

La troisième raison citée est en lien avec des difficultés relationnelles dans l'entreprise (12%). D'autres motifs existent mais ils sont moins souvent cités pour expliquer la décision de rupture : les problèmes liés au logement, les difficultés de transport ou le fait d'avoir obtenu son diplôme.

Graphique 3 : Les motifs de rupture invoqués par les apprentis
(Ensemble des apprentis ayant rompu leur contrat à leur initiative ou d'un commun accord)



Pour les apprentis qui ne sont pas allés jusqu'au bout de leur formation mais qui sont à nouveau dans le dispositif 6 mois plus tard (4% des apprentis), **le fait d'avoir trouvé un emploi temporaire est le premier motif évoqué pour justifier de la rupture (32%)**. Ce motif devance le fait que la formation ne correspondait pas aux attentes (26%) mais également les problèmes relationnels au sein de l'entreprise (25%).

2) L'insertion des apprentis

Une insertion facilitée par le fait d'avoir obtenu son diplôme

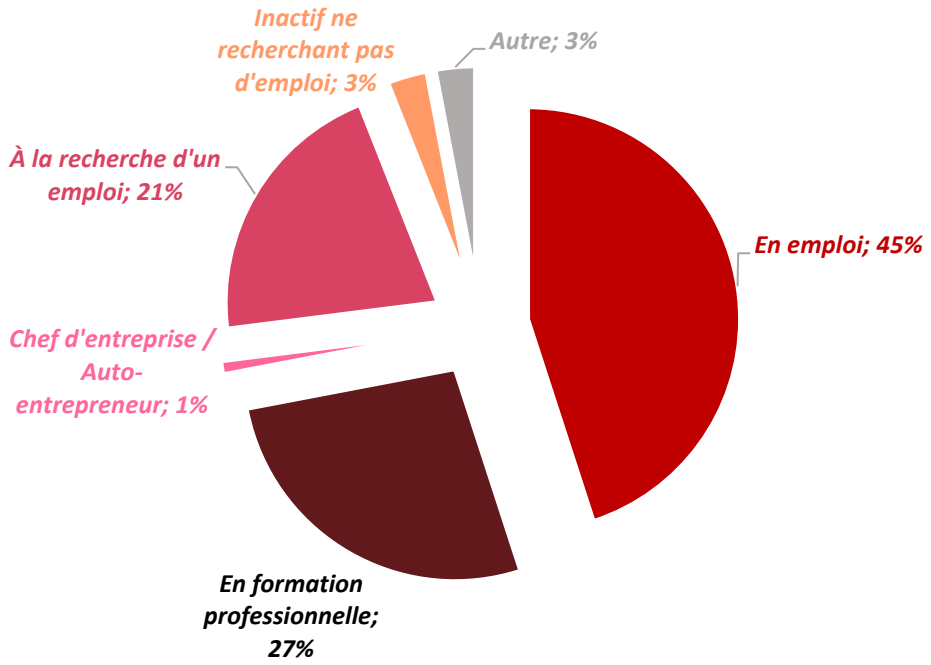
69% des apprentis ont obtenu le diplôme qu'ils préparaient, dont 63% en totalité.

En outre, 40% des apprentis interrogés occupaient un emploi 6 mois après la fin de leur formation (36% de ceux qui ont abandonné le dispositif). 23% étaient pour leur part en formation professionnelle et 29% étaient à la recherche d'un emploi (22% pour ceux qui n'ont pas connu de rupture, 49% pour les abandons).

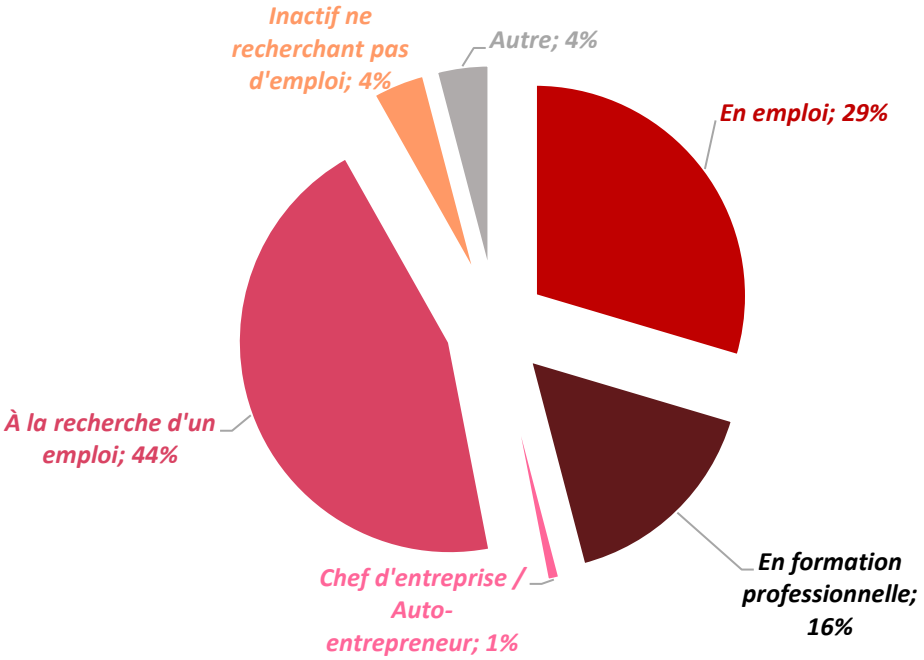
Cette insertion est facilitée par le fait d'avoir obtenu son diplôme. En effet, 45% des apprentis diplômés occupent un emploi 6 mois après la fin de l'apprentissage, contre 29% de ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme (cf Graphique 4 page suivante).

Graphique 4 : L'insertion des apprentis 6 mois après la formation selon la réussite ou l'échec au diplôme

Base : Apprentis ayant obtenu leur diplôme en totalité



Base : Apprentis ayant échoué à obtenir leur diplôme



Ce bilan fait également apparaitre que la moitié des apprentis qui n'étaient pas en emploi au bout de 6 mois ont quand même eu une activité professionnelle au cours de ces 6 mois.

Le secteur de l'insertion

La restauration traditionnelle reste le principal débouché des apprentis à 6 mois (61%), en cohérence avec le fait qu'il soit aussi le premier employeur des apprentis dans le cadre de leur contrat d'alternance.

Le secteur d'insertion diffère en fonction de la nature du diplôme préparé en apprentissage. Les apprentis préparant une mention complémentaire, un BTS ou une licence professionnelle se sont plus souvent insérés en hôtellerie que ceux qui ont préparé un CAP.

Tableau 3 : Secteur d'insertion des apprentis en fonction de la nature du diplôme (Ensemble des apprentis ayant un emploi 6 mois après leur formation)

	BASE	Hôtels et hébergements similaires	Restauration traditionnelle	Cafétérias et autres libres services	Service des traiteurs	Restauration collective	Débits de boissons	Autre
CAP	100	4%	**63%**	3%	2%	**11%**	2%	15%
Mention complémentaire	100	**35%**	41%	1%	3%	4%	10%	6%
Brevet professionnel	100	- -	**71%**	4%	-	4%	17%	4%
BAC PRO	100	9%	**69%**	2%	2%	8%	1%	9%
BTS	100	**32%**	**62%**	-	-	2%	1%	3%
Licence professionnelle	100	**33%**	42%	-	-	8%	-	17%

3) Le regard porté par les apprentis sur leur formation

Un dispositif de formation que les apprentis recommanderaient à leur entourage

Quel que soit le contexte ou la problématique, **la propension des personnes à recommander une expérience ou un service est l'élément le plus pertinent pour évaluer leur niveau de satisfaction**. De ce point de vue, l'opinion des apprentis est relativement unanime : **92% conseilleraient cette alternance à d'autres personnes (dont 63% avec certitude).**

Sur quoi cette satisfaction repose-t-elle ?

- **D'abord sur l'accompagnement et le suivi du formateur** dont 90% des apprentis se déclarent satisfaits. Un formateur qui s'est par ailleurs rendu dans l'entreprise au cours de la formation dans les ¾ des cas.
- **Ensuite sur la complémentarité entre le centre de formation et l'entreprise** : plus de 8 apprentis sur 10 estiment par exemple que la formation qu'ils ont suivie en centre leur a été utile pour exerce les tâches qui leur ont été confiées dans l'entreprise ou encore que la liaison entre le centre de formation et l'entreprise était bien assurée.
- **Plus des trois quarts des apprentis se déclarent satisfaits du suivi de leur maitre d'apprentissage en entreprise.**

L'entreprise, plébiscitée pour l'acquisition des savoirs professionnels qu'elle transmet, pour son accueil ou encore son accompagnement

Plus de 8 apprentis sur 10 se déclarent satisfaits de la formation qu'ils ont pu suivre en entreprise. 49% en sont même très satisfaits.

Les apprentis ont tout particulièrement apprécié de pouvoir acquérir les savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur métier (87%), ils soulignent également la qualité de l'accueil dans leur entreprise (85%).

Le regard porté par les apprentis en rupture ou en abandon

Cause ou conséquence, les apprentis en rupture et plus encore en situation d'abandon du dispositif portent un regard un peu moins positif que les autres sur le déroulement de leur formation et de leur travail en entreprise au cours du contrat d'apprentissage.

Sans que le regard soit négatif, ils sont moins nombreux à considérer que le travail en entreprise leur a permis d'appliquer ce qu'ils ont appris pendant la formation en centre (64% des apprentis en abandon, 88% de ceux qui n'ont pas rompu leur contrat).

Ils sont également moins satisfaits des relations entre leur centre et leur entreprise.

Certains semblent ne pas avoir reçu de visite du formateur dans leur entreprise : si 86% des apprentis ayant achevé leur contrat indique que le formateur est venu dans leur entreprise pendant la formation, cette proportion descend à 53% des apprentis ayant abandonné le dispositif. Mais la rupture peut ne pas avoir laissé le temps au formateur d'effectuer une visite.
Les apprentis ayant abandonné le dispositif se montrent ainsi un peu moins satisfaits de l'accompagnement et du suivi de leur formateur (80%, contre 92% de ceux qui n'ont pas connu de rupture). **En dépit des 12 points d'écarts, il faut souligner que la satisfaction est majoritaire pour tous**.

La satisfaction à l'égard du maître d'apprentissage est également atténuée en cas de rupture et plus encore d'abandon : 85% des apprentis ayant achevé leur contrat sans rupture sont satisfaits du suivi du maître d'apprentissage, contre 63% des apprentis ayant abandonné le dispositif.

La satisfaction à l'égard de la formation en entreprise est globalement plus nuancée de la part des apprentis en rupture et en abandon : 93% des apprentis sans rupture font part de leur satisfaction globale à l'égard de la formation en entreprise. Cette proposition baisse à 61% pour les apprentis en abandon mais elle reste majoritaire. Dans le détail, ils se montrent moins satisfaits de l'accueil dans l'entreprise, des informations transmises par l'entreprise, de l'accompagnement de l'entreprise dans la découverte du métier, de l'acquisition des savoirs professionnels nécessaires à leur métier.

C – Le contrat de professionnalisation

1) Analyse de la rupture du contrat de professionnalisation

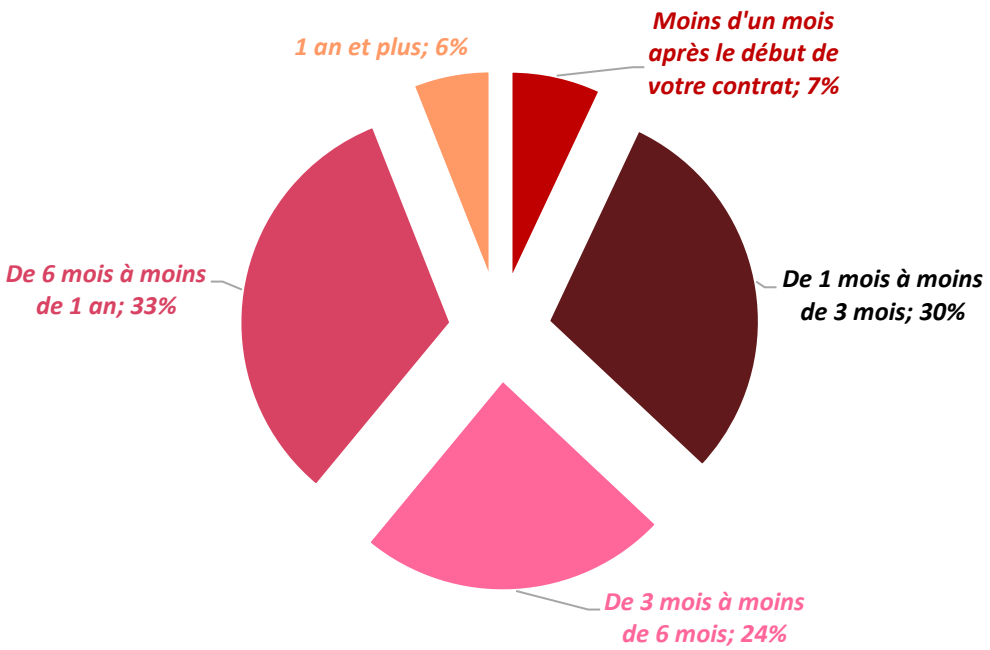
La période de rupture

Parmi les alternants en contrat de professionnalisation ayant rompu leur contrat, **17% disent avoir rompu leur contrat de professionnalisation au cours de la période d'essai**.

La majorité des ruptures interviennent dans les 6 premiers mois (61% des ruptures) et 94% au cours de la première année *(cf Graphique 1)*.

Graphique 3 : Plus précisément, quand cette rupture est-elle intervenue ?

(Question posée aux alternants en contrat de professionnalisation ayant rompu leur contrat avant la date de fin prévue)



Rupture de contrat : une population plus jeune, moins diplômée et dont le projet est moins construit

Les personnes en contrat de professionnalisation sont plus nombreuses à avoir suivi leur formation jusqu'à son terme (77%) en comparaison des personnes en contrat d'apprentissage.

Que savons-nous toutefois du profil et des motivations de ceux qui ont connu une interruption, même temporaire, de leur contrat (ruptures dites « brutes »*) soit **33% des contrats de professionnalisation** ?

Plusieurs caractéristiques socio démographiques distinguent les alternants ayant connu une rupture de ceux ayant achevé leur formation sans interruption :

- **Plus jeunes** : 81% ont moins de 25 ans, contre 71% pour les alternants n'ayant pas connu de rupture,
- **Moins diplômés** : ils étaient plus souvent non diplômés ou diplômés de niveau V : 35% détenaient un CAP, Brevet des collèges, CAPA, BEP, BEPA ou équivalent niveau V, contre 22% pour les personnes ayant achevé leur formation et n'ayant pas connu de rupture de contrat,
- **Un parcours qui semble moins construit** : les alternants connaissant une rupture sont moins nombreux à avoir choisi cette formation parce qu'ils étaient décidés à acquérir une formation dans le secteur (49%, contre 55% des alternants « sans rupture »). Ils recherchaient plus souvent une rémunération (30%, contre 22% des « sans rupture ») ; certains exprimant n'avoir aucune idée de ce qu'ils voulaient faire sur le plan professionnel au moment de l'inscription (9%, contre 5% pour les « sans rupture »),
- **Leur situation avant le cursus en alternance** : 13% étaient déjà en contrat de professionnalisation, contre 2% de ceux qui n'ont pas rompu leur contrat.

Un contrat effectué plus souvent dans de très petites entreprises

Le diplôme préparé ainsi que le type d'entreprise dans lesquelles les personnes ont effectué leur contrat de professionnalisation apporte également des éclairages concernant les causes de la rupture :

- **Le type de diplôme préparé** : les alternants préparant une certification sont plus souvent sujets à des ruptures et à des abandons que ceux préparant un diplôme de l'Education Nationale en contrat de professionnalisation. Le taux d'abandon du dispositif est de 31% pour les contrats de professionnalisation préparant des CQP du secteur et de 18% pour les contrats de professionnalisation préparant d'autres diplômes au sein d'entreprises du secteur. Les alternants préparant un CQP RECAPE semblent les plus fragiles.
  En dehors de ceux préparant un CQP, les autres alternants en contrat de professionnalisation préparent le plus souvent des diplômes de l'Education Nationale. Ces diplômes sont pour moitié de niveau I à IV (25% de niveau III, notamment des BTS hôtellerie-restauration). On retrouve pour cette population l'influence du niveau général à l'entrée en formation.

- **Le profil de l'entreprise** dans laquelle ils ont été embauchés est un autre point différenciant : il s'agit plus souvent de TPE (60% des alternants en rupture étaient dans des TPE, contre 42% des alternants étant allés au bout de leur contrat). Il s'agit plus souvent d'entreprises du secteur de la restauration traditionnelle (66%, contre 51%) ou de débit de boissons (13% contre 6%) ; activités dans lesquelles se concentrent les structures de petites tailles qui ont recours à l'alternance.

Tableau 4 : Situation de l'alternant en contrat de professionnalisation en fonction du diplôme préparé (Ensemble des alternants en contrats de professionnalisation interrogés)

Diplôme préparé en contrat de professionnalisation	Ensemble des alternants en contrat de professionnalisation	Pas de rupture	Rupture brute	Rupture nette
Sous-total CQP	**44%**	**40%**	**53%**	**59%**
CQP-IH Agent de restauration	1%	<1	1%	1%
CQP-IH Assistant d'exploitation	3%	3%	2%	2%
CQP-IH Barman du monde de la nuit	4%	4%	5%	5%
CQP-IH Commis de cuisine	12%	12%	**14%**	**14%**
CQP-IH Crêpier	1%	1%	1%	1%
CQP-IH Cuisinier	1%	1%	2%	2%
CQP-IH Employé d'étages	2%	2%	3%	3%
CQP-IH Limonadier	1%	1%	<1	<1
CQP-IH Plongeur-Officier de cuisine	<1	<1	<1	<1
CQP-IH RECAPE (Aptitude à l'emploi dans l'industrie hôtelière)	3%	<1	**9%**	**14%**
CQP-IH Réceptionniste	4%	5%	3%	3%
CQP-IH Serveur	8%	7%	11%	12%
CQP-IH Serveur en restauration option Sommellerie	4%	4%	2%	1%
Sous-total autres diplômes	**56%**	**60%**	**47%**	**41%**
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Note de lecture : apparaissent en rouge les caractéristiques significatives de la catégorie. Les observations présentant des effectifs faibles sont à interpréter avec prudence.

Tableau 5 : Situation de l'alternant en fonction de la taille de l'entreprise
(Ensemble des alternants en contrat de professionnalisation interrogés)

Taille de l'entreprise	Ensemble des alternants en contrat de professionnalisation	Pas de rupture	Rupture brute	Rupture nette
Moins de 10 salariés	48%	42%	**60%**	**64%**
10 à 49 salariés	39%	**44%**	29%	26%
50 à 249 salariés	9%	10%	7%	7%
250 à 499 salariés	3%	3%	2%	3%
500 à 999 salariés	1%	-	1%	-
1000 salariés et plus	-	1%	1%	-
Total	100	100	100	100

Note de lecture : apparaissent en rouge les caractéristiques significatives de la catégorie.

Les motifs de rupture invoqués par l'alternant : des difficultés relationnelles au sein de l'entreprise

Comme pour les apprentis, les alternants en contrat de professionnalisation se disent souvent à l'initiative des ruptures ou décrivent une rupture en commun accord avec l'employeur. Rares sont les cas de figure où cette rupture est à la seule initiative de l'employeur (10%).

Le principal motif évoqué est, contrairement aux apprentis, **le fait d'avoir connu des difficultés relationnelles au sein de l'entreprise** (30%). Viennent ensuite la non-adéquation de la formation aux attentes de l'alternant (21%) et le fait d'avoir trouvé un emploi (16%).

Graphique 4 : Les motifs de rupture invoqués par les alternants en contrat de professionnalisation
(Ensemble des alternants ayant rompu leur contrat de professionnalisation)
Plusieurs réponses possibles



2) L’insertion des alternants en contrat de professionnalisation

Une sortie positive pour les trois quarts des alternants en contrat de professionnalisation

Quel que soit leur parcours également, **62% des personnes en contrat de professionnalisation étaient dans une situation d’emploi 6 mois après la fin de leur formation**. 13% des alternants en contrat de professionnalisation étaient en formation professionnelle 6 mois après la formation et 18% étaient à la recherche d’un emploi (cf Graphique 4).

Les alternants ayant abandonné le dispositif du contrat de professionnalisation sont aussi souvent en emploi que les autres, (63%, Graphique 5) **mais moins souvent en formation professionnelle (2%, contre 14% de ceux qui n’ont pas connu de rupture).** En revanche, ils sont un peu plus souvent en recherche d’emploi (25% des alternants ayant abandonné le contrat de professionnalisation, contre 18% en moyenne.)

Une efficacité de l’insertion professionnelle pour les CQP du secteur

Les alternants préparant un CQP du secteur sont un peu plus souvent en emploi 6 mois après la sortie du dispositif que ceux qui préparaient un autre diplôme : 65% de ceux qui ont préparé un CQP occupent un emploi, pour 60% de ceux qui ont préparé un autre diplôme.

Cet emploi est occupé la plupart du temps dans un établissement du secteur dont l’activité correspond à la spécialité de la certification préparée.

Les sortants de CQP Commis de cuisine qui occupent un emploi travaillent pour 70% d’entre eux en restauration traditionnelle. De la même façon, 78% des CQP Réceptionnistes de l’échantillon en emploi, sont employés en hôtellerie.

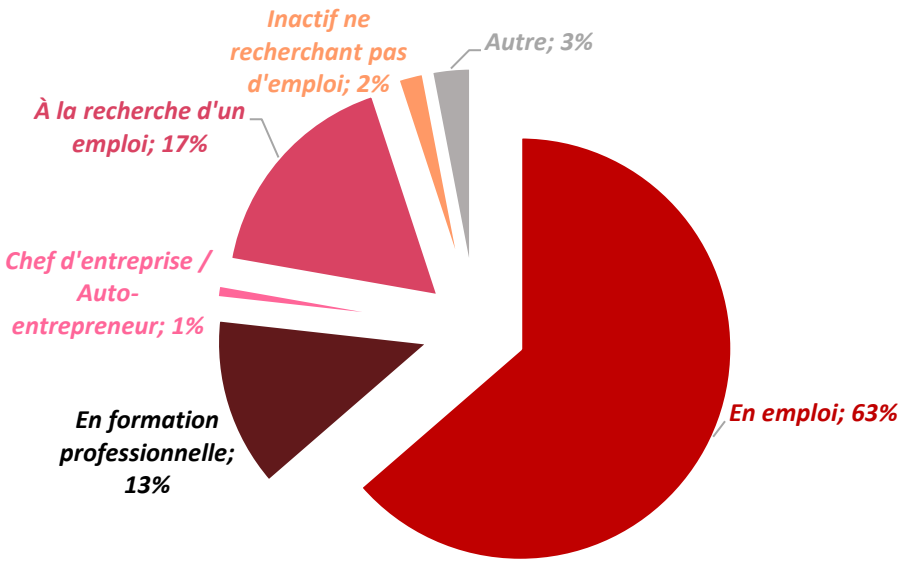
Impact de l’obtention du diplôme ou de la certification

Quel que soit le nombre de contrats en alternance conclus par les stagiaires, 72% ont finalement obtenu le diplôme qu’ils préparaient, dont 66% en totalité.

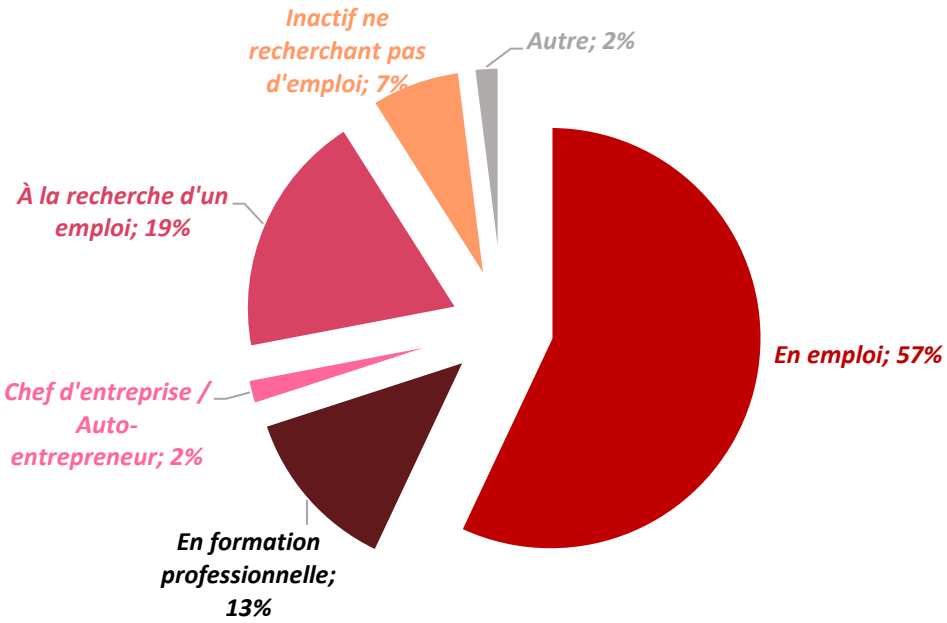
L’insertion est facilitée par le fait d’avoir obtenu son diplôme ou sa certification : 63% des alternants en contrat de professionnalisation diplômés occupent un emploi 6 mois après la fin de l’alternance, contre 57% de ceux qui n’ont pas obtenu leur diplôme ou certification.

Graphique 5 : L'insertion des alternants en contrat de professionnalisation 6 mois après la formation selon la réussite ou l'échec au diplôme

Base : Alternants ayant obtenu leur diplôme en totalité



Base : Alternants ayant échoué à obtenir leur diplôme



D'autre part, 60% des personnes qui n'étaient pas en emploi au bout de 6 mois ont quand même travaillé à la fin de leur formation.

Si l'on considère l'ensemble des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ayant travaillé au cours des 6 mois suivant la fin de leur formation, près des 2/3 d'entre eux (63%) ont signé un CDI ou un CDD d'au moins 6 mois.

Il s'agissait la plupart du temps d'un contrat à temps plein (87% des cas). Dans un tiers des cas, cet emploi a été trouvé au sein de l'entreprise dans laquelle la personne était en alternance.

3) Le regard porté par les alternants sur leur formation

Un dispositif de formation que les alternants en contrat de professionnalisation recommanderaient à leur entourage

Comme les apprentis, les salariés en contrat de professionnalisation recommanderaient très majoritairement cette alternance à d'autres personnes (87% dont 64% avec certitude).

Sur quoi cette satisfaction repose-t-elle ?

- D'abord **sur l'accompagnement et le suivi du formateur** dont 89% des personnes interviewées se déclarent satisfaites. Un formateur qui s'est par ailleurs rendu dans l'entreprise au cours de la formation dans 8 cas sur 10.
- Ensuite **sur la complémentarité entre le centre de formation et l'entreprise** : plus de 8 personnes sur 10 estiment par exemple que la formation qu'ils ont suivie en centre leur a été utile pour exercer les tâches qui leur ont été confiées dans l'entreprise ou encore que leur travail en entreprise leur a permis d'appliquer ce qu'ils avaient appris pendant leur formation au centre.
- **Plus des trois quarts des personnes se déclarent satisfaites du suivi de leur tuteur en entreprise** (même si 14% n'en sont pas du tout satisfaites)

Un niveau de satisfaction élevé à l'égard de la formation suivie

85% des alternants en contrat de professionnalisation se déclarent satisfaits de la formation qu'ils ont pu suivre en entreprise. 46% en sont très satisfaits.

Les alternants ont tout particulièrement apprécié l'accueil (89%) et les informations transmises par leur entreprise (85%), mais également le fait de pouvoir acquérir les savoir-faire nécessaires à l'exercice de leur métier (84%).

Les alternants en rupture sont moins souvent positifs à l'égard de l'accompagnement et du suivi du formateur, sur la complémentarité entre le centre de formation et l'entreprise, du suivi du tuteur, de la formation reçue en entreprise. Leurs niveaux de satisfaction demeurent tout de même majoritairement positifs.