

Éducation

En 2013-2014, la Région a accompagné plus de 6 800 jeunes avec son réseau des Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI) *

La Région a accompagné plus de 6 800 jeunes (apprentis et scolaires) au cours de l'année scolaire 2013-2014 par l'intermédiaire de son réseau de Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI). 15 % de ces jeunes accueillis étaient des apprentis ayant connu au moins une situation de rupture de contrat. Cette politique régionale représente un engagement financier annuel de 800 000 euros, dont 45 % financés par le Fonds Social Européen (FSE).

En charge de l'apprentissage, la Région s'est fixée comme objectifs de prévenir et de limiter les ruptures de contrats, afin de maintenir les jeunes en formation jusqu'à leur qualification. Cette démarche s'inscrit dans le cadre plus large de la sécurisation des parcours de formation et de qualification que la Région promet pour l'ensemble des habitants de Poitou-Charentes (apprentis, décrocheurs, scolaires, demandeurs d'emploi en formation continue).

14 061 jeunes ont suivi une formation par apprentissage en Poitou-Charentes pendant l'année scolaire 2013-2014. Près de 2 860 d'entre-eux, soit 20,3 % du total des jeunes en apprentissage, ont connu au cours de leur formation une rupture de leur contrat*.

Cette situation, difficile pour les jeunes mais aussi pour les entreprises, en raison notamment de l'impact négatif de ces ruptures sur un plus long terme, nécessite la mise en place de mesures particulières et ciblées. La Région s'est attachée à mettre en œuvre un réseau d'acteurs relais à l'écoute des jeunes et de leurs familles : les Conseillers Tuteurs en Insertion (CTI).

Le réseau des CTI naît du constat que les ruptures de contrat sont encore trop nombreuses et que des actions peuvent être mises en place pour enrayer ce phénomène complexe et en limiter les conséquences néfastes dans les parcours professionnels des individus.

Les CTI sont présents dans 65 établissements (sur 100) réunissant près de 85 % des effectifs d'apprentis de Poitou-Charentes. [Cf ; carte du réseau CTI en annexe]. Ils proposent une prise en charge globale de la rupture :

- X en amont, de manière préventive, avec information sur les conditions de travail, lors de visites en entreprise,
- X pendant la rupture, un accompagnement individuel de l'apprenti et une recherche de solutions positives,
- X après la rupture, grâce à un suivi du parcours.

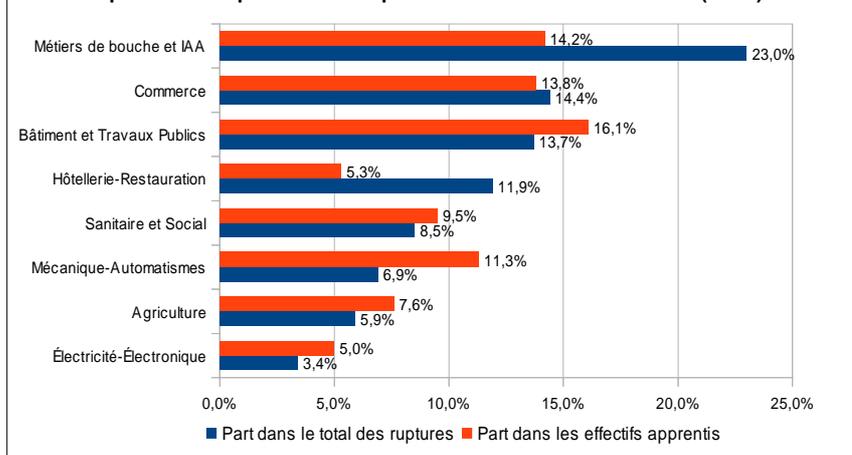
Fort de cette méthodologie d'intervention, **les CTI participent activement à la politique de lutte contre les ruptures de contrats d'apprentissage**, et plus globalement à la politique régionale de qualité de la formation des jeunes visant l'accès pour tous à un premier niveau de qualification.

Région Poitou-Charentes

Rédacteurs : Jocelyne Genin, David Bévière, Service Orientation et Promotion des Parcours Professionnels ; Yoann Charlier, Service Evaluation et COnttractualisation en Formation Chantal Barraud, Direction Innovation, Développement, Évaluation



Répartition des apprentis et poids dans les ruptures de contrats d'apprentissage par domaine professionnel pour l'année scolaire 2013-2014 (en %)



* données issues des CFA et analysées par les services de la Région (données distinctes de celles enregistrées par le réseau CTI ; ces derniers couvrant 85 % du nombre total des apprentis en région)

La problématique des ruptures de contrat d'apprentissage

L'importance du nombre de contrats d'apprentissage allant jusqu'à leur terme témoigne de la pertinence et de la qualité de ce système de formation. Cependant, il existe un risque de « décrochage » qui prend la forme de ruptures de contrat, dont les causes multiples et complexes peuvent parfois se cumuler chez certains jeunes. Ces résiliations peuvent apparaître dès la période d'essai du contrat ou bien au cours de la formation. Non accompagnées, ces ruptures du parcours de formation peuvent conduire à un abandon de l'apprentissage par le jeune et/ou l'entreprise.

Une approche globale du jeune concerné est alors nécessaire afin d'activer plusieurs leviers (aides sociale, financière, psychologique et comportementale) pour l'aider à surmonter une situation souvent vécue comme un échec de plus dans son parcours d'insertion professionnelle. Il est parfois nécessaire d'aider le jeune à nouer ou renouer le dialogue avec son maître d'apprentissage, de rappeler la législation du travail, à l'entreprise comme à l'apprenti, de proposer des espaces de médiation.

Plus de 6 800 jeunes informés, conseillés et/ou accompagnés de façon personnalisée en 2013-2014

6 805 jeunes ont rencontré un ou une CTI de la Région entre septembre 2013 et août 2014 :

- 6 185 apprentis (44 % de l'effectif total d'apprentis),
- 549 lycéens ou jeunes demandeurs d'emploi en recherche de réorientation professionnelle,
- 71 DIMA (scolaires en pré-apprentissage) soit près de la moitié d'entre eux.

La très forte augmentation de l'accueil par le réseau CTI de jeunes accueillis par rapport à l'année précédente, **+79 %**, est liée à plusieurs facteurs :

- 7 ans après leur implantation, les 25 agents régionaux sont désormais bien identifiés dans les établissements où ils interviennent régulièrement,

Les plates-formes de suivi et d'appui aux décrocheurs (PSAD)

Depuis fin 2010 des PSAD dans chaque bassin de formation de la région ont été mises en place par l'État coordonnées par les directeurs(trices) de Centre d'Information et d'Orientation (CIO). Elles permettent d'avoir **un suivi précis des jeunes sortant prématurément du système de formation initiale** (jeunes de 16 ans et plus). Ces plates-formes organisent, à plusieurs moments de l'année, l'échange d'informations entre tous les acteurs de l'insertion professionnelle des jeunes. Les CTI participent régulièrement à ces réunions et communiquent sur la situation des jeunes repérés en rupture de contrat d'apprentissage dans leurs différents établissements d'intervention. Les acteurs se répartissent alors les reprises de contact avec les décrocheurs, pour tenter de les réinsérer dans un parcours de qualification (par exemple un rendez-vous avec la mission locale de leur territoire).

Le rôle des CTI dans les PSAD s'est amplifié en 2013/2014.

- la réorganisation spatiale du réseau, depuis septembre 2013, leur permet d'intervenir au plus près des besoins repérés par la Région, là où les risques de ruptures de parcours sont les plus élevés. Certains types d'établissements regroupent en effet plusieurs facteurs aggravants (un effectif important d'apprentis, des niveaux V et IV de formation surreprésentés, des secteurs d'activités à risques...).

Parmi les 6 185 apprentis rencontrés au moins une fois par un/une CTI, 2 434 (soit 39 %) ont bénéficié d'un accompagnement : un ou plusieurs entretiens individuels, espacés sur l'ensemble de l'année de formation, plus ou moins réguliers selon les besoins exprimés par chaque jeune.

2 225 scolaires et apprentis (33 % du total rencontrés) ont par ailleurs bénéficié d'information ou de conseil, ne nécessitant pas la mise en place d'un soutien plus important. Cette mission d'information/conseil exercée par l'ensemble des CTI dès la rentrée de septembre 2013 a vraisemblablement eu un rôle préventif par rapport aux risques de ruptures : les statistiques du réseau démontrent que **les apprentis ayant connaissance très tôt qu'un agent de la Région est à leur écoute (en toutes neutralité et confidentialité) demandent de l'aide plus facilement en cas de difficultés.**

Les CTI ont eu connaissance de 41,5 % du nombre total des ruptures de contrats enregistrées en région (soit 2 860).

Cependant seuls 992 apprentis ayant connu au moins une rupture de leur contrat d'apprentissage au cours de l'année 2013/2014 ont été accompagnés par un ou une CTI

De l'importance d'un accompagnement en amont

L'accompagnement des CTI a un impact immédiat sur la situation des apprentis : dès la rupture de contrat, **45,2 % des apprentis accompagnés par un CTI trouvent une solution positive** (signature d'un nouveau contrat, retour en formation ou en scolarité, emploi de longue durée). **Ces résultats sont encore plus probants 3 mois après la résiliation de contrat ; en effet, 60 % des jeunes accompagnés par un CTI connaissent une situation positive .**

Les apprentis accompagnés se sentent généralement plus soutenus, bien conseillés, et peuvent, de plus, accéder à des moyens supplémentaires (aide financière, sociale, psychologique...).

Lors de l'**Atelier participatif sur la sécurisation des parcours de formation d'apprentis (24 juin 2015)**, le rôle d'écoute / remotivation des CTI a été particulièrement souligné par les usagers et apparaît essentiel pour aider un/une apprenti(e) à se maintenir en formation.

La bienveillance et la réactivité des agents régionaux contribuent également à **redonner confiance aux jeunes.**

Le statut d'agent régional des CTI leur confère un rôle neutre dans la gestion des conflits apprenti / employeur /CFA, ce qui tend à rassurer l'apprenti comme l'employeur et contribue à apaiser les tensions éventuelles.

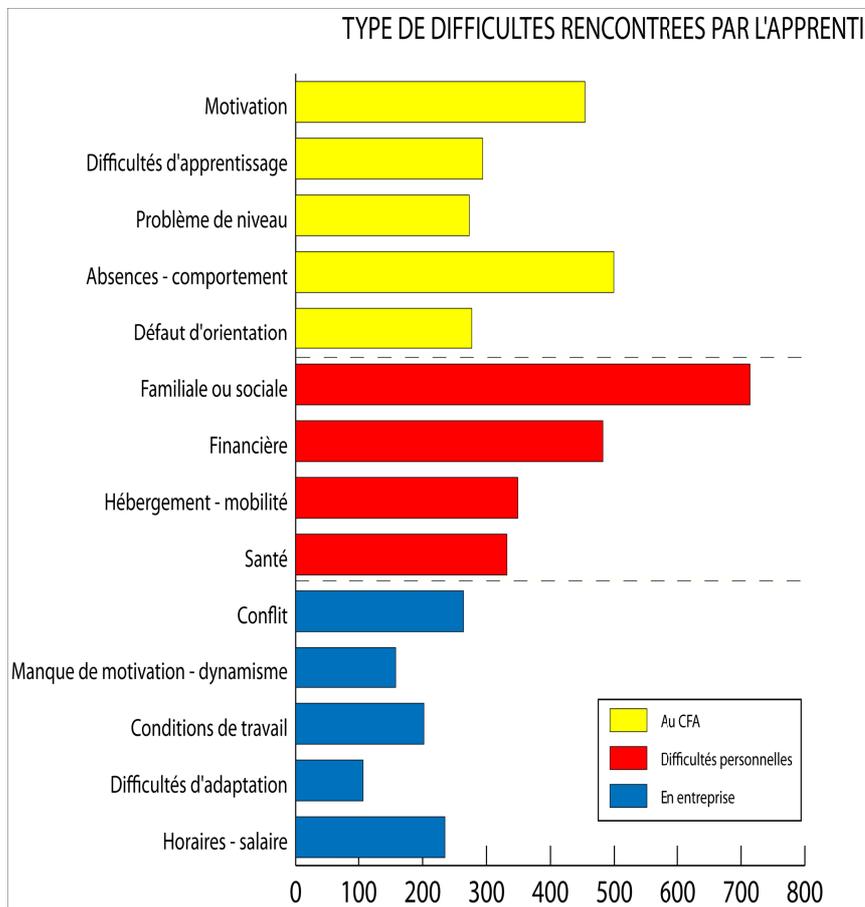
Il reste encore un certain nombre de jeunes qui prennent contact avec un/une CTI une fois la résiliation de leur contrat signée. Les CTI ont alors pour but d'aider ces jeunes à rebondir, à les aider à relativiser l'interruption de leur parcours de formation, souvent ressentie comme un échec par l'apprenti lui-même, mais aussi par l'employeur.

Il se confirme donc un enjeu essentiel autour du repérage, visant dès l'amont à positionner les CTI comme interlocuteurs privilégiés en cas de difficulté rencontrée avec l'employeur ou le maître d'apprentissage, l'établissement (CFA, UFA du Lycée professionnel, la MFR...). De nombreux problèmes (transport/mobilité, logement à financer, relations avec l'employeur, conditions de travail) peuvent en effet avoir une incidence sur le maintien et/ou la poursuite de formation d'un apprenti. Ce repérage est parfois complexe à organiser avec les établissements pour les apprentis qui ont tendance à se replier sur eux mêmes en cas de difficulté. Il reste encore des jeunes qui n'osent pas solliciter l'aide d'un tiers, fut-il professionnel et aisément accessible.

Les situations difficiles, pour les apprentis, car repérées tardivement (après résiliation du contrat) sont encore trop nombreuses en particulier dans les CFA ne disposant pas de CTI, ni d'autres professionnels qui interviennent sur les champs de l'accueil, du conseil et de la médiation.

Les difficultés en entreprises : principales raisons identifiées chez les apprentis en rupture

- 60 % des jeunes en rupture de contrat avaient au préalable des problèmes en entreprise (relations difficiles avec le maître d'apprentissage, conditions et horaires de travail),
- 29 % des apprentis déclarent avoir eu des difficultés en CFA (liées pour certains à une orientation par défaut),
- 17 % évoquent des difficultés d'ordre personnel (familiales, sociales, financières, logement ou en lien avec leur santé) qu'il a été nécessaire d'accompagner. Ce chiffre monte à 35 % pour les jeunes ayant subi une rupture de leur contrat.



Les apprentis eux-mêmes et les équipes des CFA sont les principaux acteurs. Ils alertent le CTI sur des difficultés rencontrées, celles-ci pouvant être de plusieurs ordres et se cumuler.

Au sein des CFA, les principales problématiques ont trait à des difficultés d'apprentissage ou de niveau des apprentis, devant les problématiques comportementales ou d'absentéisme.

Les difficultés familiales, sociales et/ou financières des jeunes sont également fréquemment citées.

Enfin, au sein des entreprises, si le conflit entre le jeune et son employeur est la difficulté la plus fréquemment citée, on observe une forte augmentation des difficultés liées aux conditions de travail, aux horaires et aux salaires notamment, qui viennent avant le manque de motivation et de dynamisme qui était la seconde problématique la plus citée l'année précédente.

L'analyse régionale des ruptures

Depuis quelques années, la Région effectue une analyse croisée des informations sur les ruptures pour une meilleure connaissance des conditions et des causes des ruptures ou des difficultés rencontrées par les jeunes. Cela lui permet de mieux cibler ses interventions.

Il ressort de cette analyse les éléments suivants :

X les ruptures de contrat ont diminué de 6,4 % par rapport à l'année précédente, alors que les effectifs ont eux diminués de 2,6 %.

X en 2013/2014, le taux de rupture de contrat s'établit à 20,1 %* en moyenne dans la région : il s'agit du nombre de résiliations rapporté au nombre total d'apprentis, sans prise en compte des remédiations, re-signatures de contrat ou réorientations.

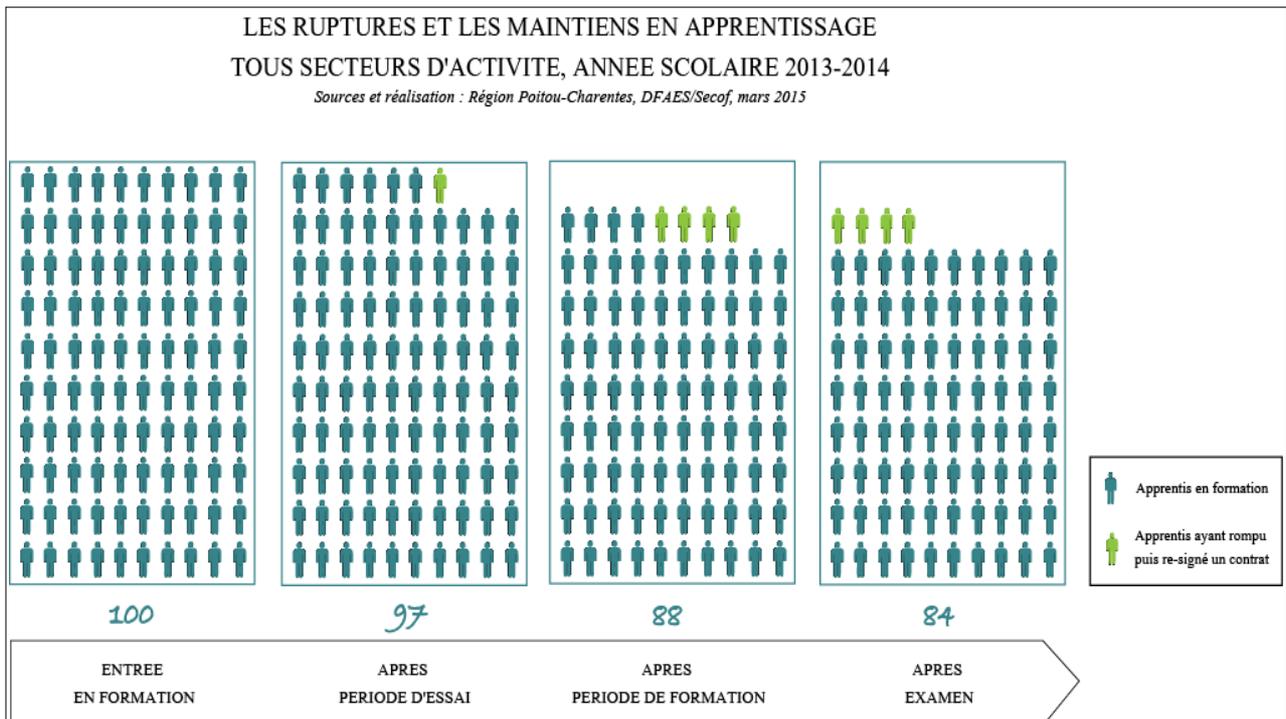
X le Taux de Maintien en Apprentissage (TMA) global est en légère hausse : 84,4 % en 2013-2014 (84 % l'année précédente).

X ce taux peut varier selon les formations et branches d'activités. Des filières de formation sont considérées comme plus « à risque » en matière de rupture de parcours de formation, notamment pour les niveaux de qualification les plus faibles : Hôtellerie-Restauration, Métiers de bouche (boulangier, pâtissier), Vente/Commerce et Bâtiment.

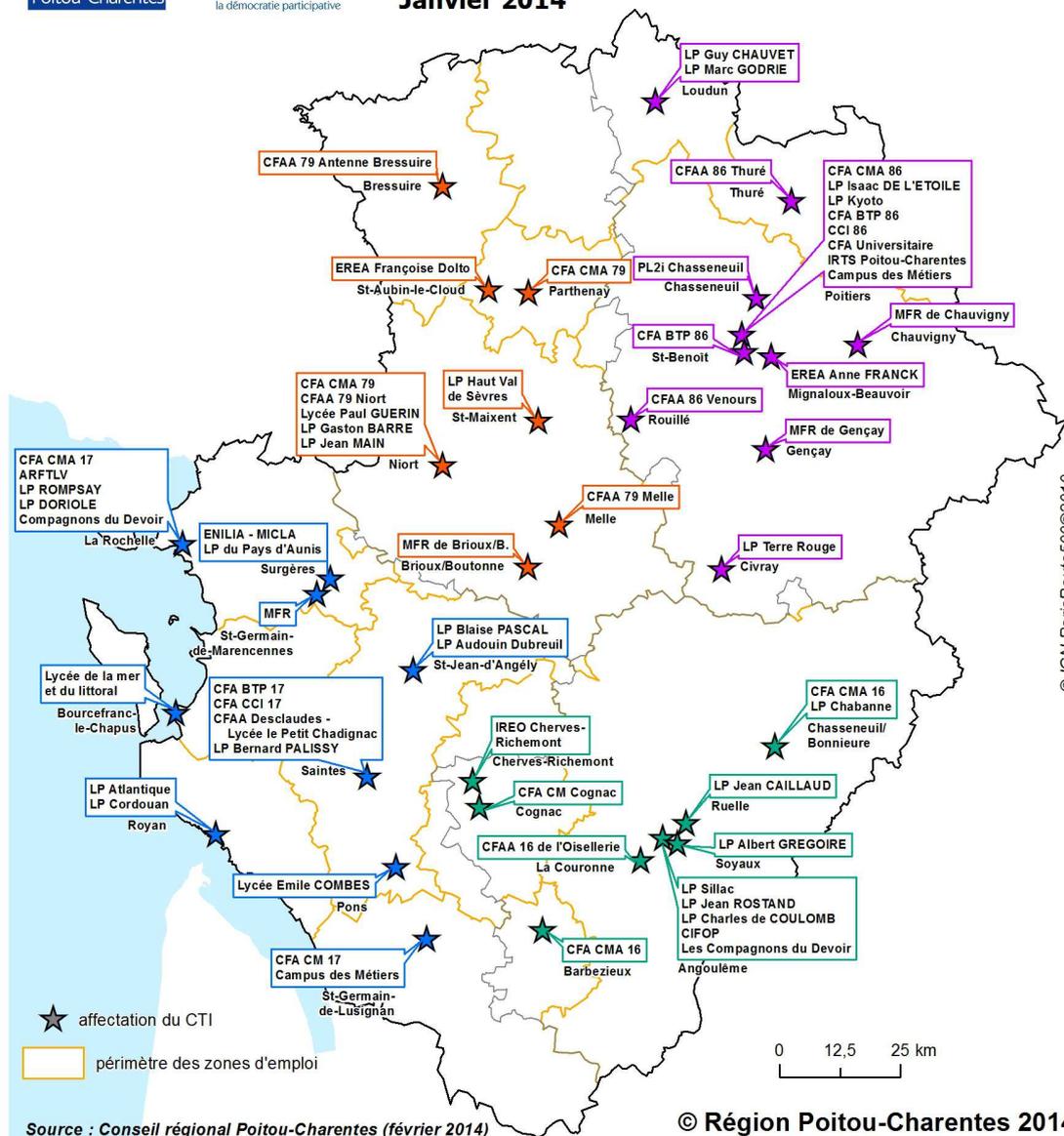
X les formations « à risque » sont très représentées dans les établissements de grande taille (plus de 500 apprentis) ce qui rend la prévention d'autant plus difficile car le public concerné est de fait plus nombreux. Le constat ne change pas d'année en année : les niveaux de formation les plus bas (niveaux V et IV) sont les plus touchés par le phénomène des ruptures.

L'analyse globale des ruptures de contrats

En Poitou-Charentes, l'analyse des ruptures de contrat se fait de plus en plus précisément grâce au partenariat mis en place entre la Région et les CFA, depuis trois ans. Les données transmises par les établissements de formation à la Région sont en effet extraites automatiquement de leurs systèmes de gestion administrative selon une grille de lecture proposée par la Région. Elles comprennent des éléments sur l'apprenti (âge, genre, niveau avant entrée en apprentissage, formation suivie...), sur le centre de formation ainsi que sur la rupture (moment de la rupture, devenir de l'apprenti). Ces données permettent de mieux comprendre et d'analyser les situations de rupture afin de pouvoir y apporter une réponse et un accompagnement adéquats.



REGION POITOU-CHARENTES
Localisation des Conseillers Tuteurs en Insertion
Janvier 2014



Pour en savoir plus

Région Poitou-Charentes
Service Orientation et Promotion des Parcours Professionnels (SO3P)
Jocelyne GENIN Coordinatrice des CTI
Tel : 05 49 55 77 34

Vous trouverez tous ces éléments sur le site Internet de la Région :
www.poitou-charentes.fr
Rubrique Éducation-Formation / Apprentissage