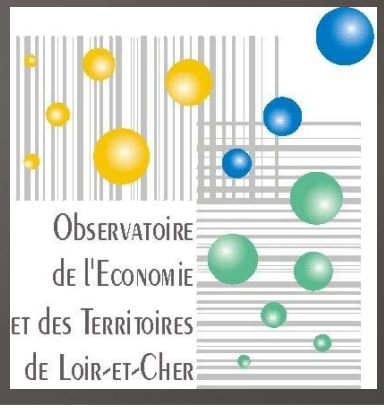
L’apprentissage en Loir-et-Cher en 2014

PRATIQUES ET ATTENTES

160 entreprises témoignent



Sommaire

Eléments de méthodologie 3

Les entreprises avec apprenti (s) 5

251 apprentis dans les entreprises ayant répondu 6

Plus de 4 apprentis sur 10 préparent un CAP 7

En très grande majorité, la durée de la formation est jugée satisfaisante 8

Deux chefs d'entreprise sur 3 satisfaits de leur(s) apprenti(s) 9

La motivation des jeunes et les contraintes réglementaires, deux obstacles importants à l'apprentissage 10

7 chefs d'entreprise sur 10 estiment que la formation des CFA est adaptée à leurs besoins 11

Un chef d'entreprise sur 3 envisage de proposer un emploi à l'apprenti 12

Les apprentis ont majoritairement trouvé un emploi à l'issue de leur formation 13

Les relations sont plutôt bonnes dans l'ensemble avec les CFA 14

L'apprentissage est très majoritairement considéré comme adapté aux besoins de l'entreprise 15

Transmettre les savoir-faire, premier motif de recours à l'apprentissage 16

Le recours à l'apprentissage sera reconduit dans plus de la moitié des entreprises 17

Les entreprises sans apprenti 18

45 entreprises, dont plus de la moitié ont déjà employé des apprentis 19

L'absence de besoin et le manque de moyens financiers viennent en tête des raisons invoquées 20

Les chefs d'entreprises considèrent le plus souvent que l'apprentissage répond aux besoins des entreprises 21

L'apprentissage pourrait pallier des difficultés de recrutement 22

Un certain déficit d'information 23

Le point de vue des apprentis et des collégiens : principaux enseignements de l'enquête 2006 24

Les apprentis plébiscitent le mode de formation qu'ils ont choisi 25

Les collégiens ont un a priori favorable sur l'apprentissage 26

Eléments de méthodologie

La démarche ***Loir&Cher 2020*** conduite par le Conseil général dans le cadre d'un très large partenariat a réaffirmé l'intérêt de la voie de l'alternance et de l'apprentissage pour insérer les jeunes.

Un groupe de travail, ***Lab Info Apprentissage,*** piloté par Franck Chabault (directeur du CFA interprofessionnel de la Chambre des métiers et de l'artisanat) s'est mis en place pour promouvoir ce type de formation. Il réunit notamment des représentants de l'Education nationale et ceux des centres de formation des apprentis (CFA). L'une des premières actions envisagées est la réalisation d'un état des lieux de l'apprentissage dans le département, prenant en compte le point de vue des entreprises.

Une étude en ce domaine avait été menée par l'Observatoire en 2006, à l'échelle de la CMA. Le volet interrogation des entreprises a été reconduit en 2014, en l'élargissant à l'ensemble des activités, avec le soutien des consulaires (CCI, CMA et Chambre d'Agriculture) pour la constitution de la cible et la finalisation des questionnaires.

L'enquête a été administrée via Internet. Deux échantillons ont été composés, l'un comprenant des entreprises avec apprentis, l'autre des entreprises sans apprentis. Dans chacun des cas, environ 1 400 entreprises ont été sollicitées ; elles représentaient l'ensemble des activités (agriculture, artisanat, industrie, commerce et services).

115 réponses exploitables ont été recueillies pour les entreprises avec apprentis

45 pour celles sans apprenti

Eléments de méthodologie

Répartition des réponses exploitables par grand secteur d'activité

Entreprises avec apprenti (s)

Secteur	Nombre
Agriculture	12
Industrie	23
Construction	21
Commerce	21
Services	38
Total	**115**

Entreprises sans apprenti

Secteur	Nombre
Industrie	10
Construction	11
Commerce	8
Services	16
Total	**45**

Les réponses sont plutôt bien réparties entre les secteurs. En revanche, il apparaît très délicat de réaliser des tris par activité, compte tenu de l'étroitesse des effectifs.

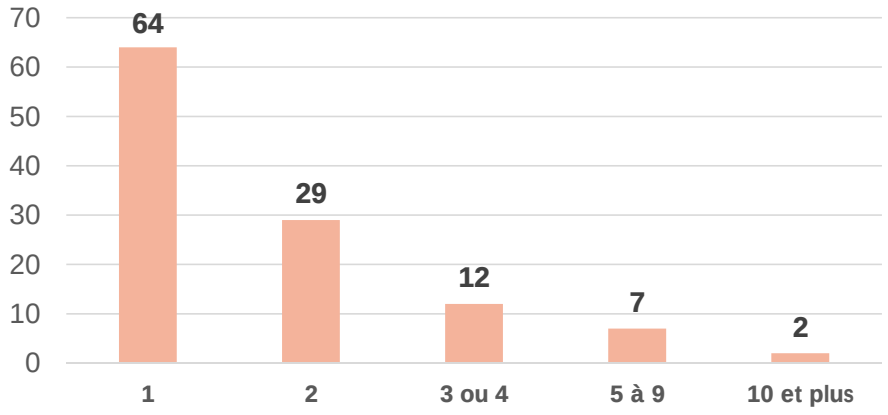
Les entreprises avec apprenti (s)

251 apprentis dans les entreprises ayant répondu

- Les 115 entreprises ayant répondu emploient ensemble 2 353 salariés et **251 apprentis** (soit au total 2 604 personnes)
- Ceux-ci représentent donc environ 10 % de l'effectif total
- Près de 2 entreprises sur 10 emploient 3 apprentis ou plus

- 38 % prennent des apprentis depuis toujours
- Plus de 4 sur 10 régulièrement
- 13 % en prennent pour la 1ère fois

Répartition des entreprises avec apprentis selon le nombre d'apprentis (nombre)

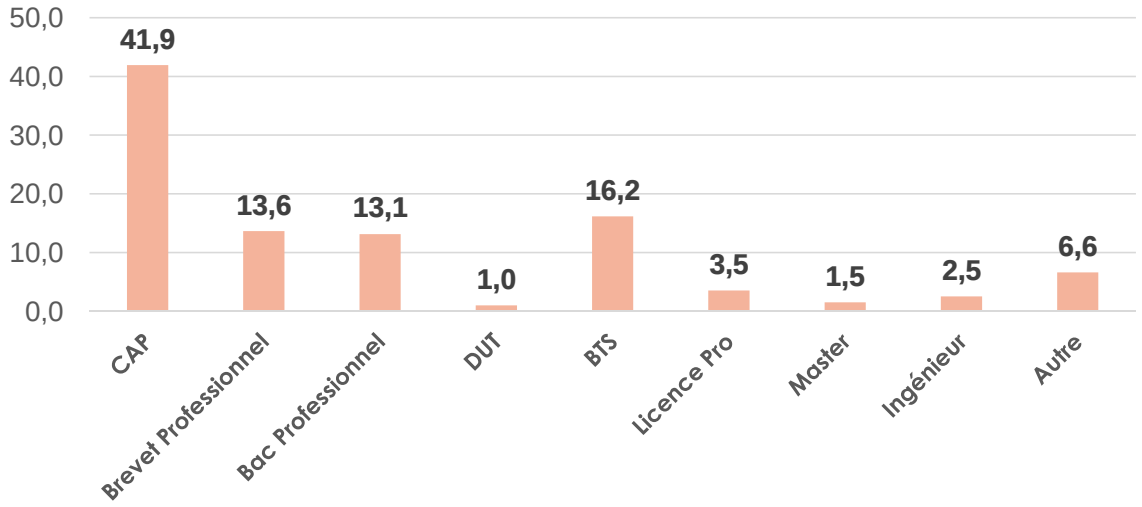


114 entreprises

Plus de 4 apprentis sur 10 préparent un CAP

- L'indication du diplôme préparé a été donnée pour **198 apprentis**
- 42 % préparent un CAP
- 25 % préparent un diplôme supérieur au Bac

Répartition des apprentis présents dans les entreprises ayant répondu selon le diplôme préparé (en %)

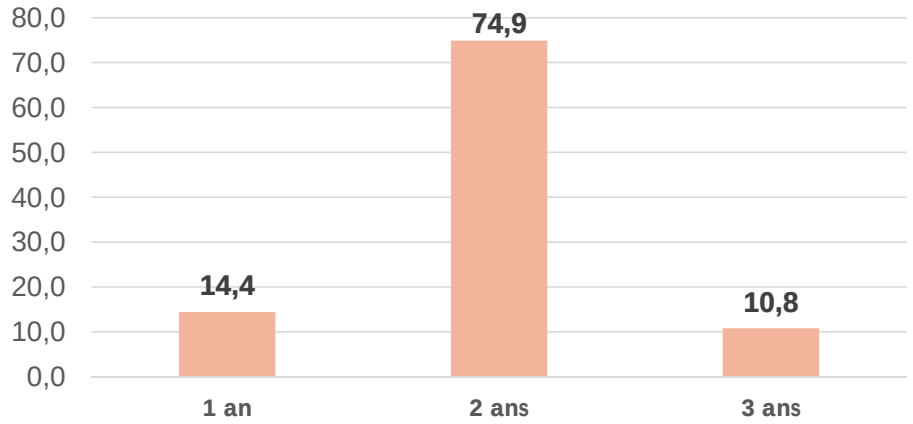


198 apprentis

En très grande majorité, la durée de la formation est jugée satisfaisante

- Pour 3 apprentis sur 4, la formation s'étale sur 2 ans
- La durée de la formation est suffisante pour 3 dirigeants sur 4
- Près d'un sur 4 pense toutefois qu'elle devrait être plus longue, en particulier pour les CAP et, dans une moindre mesure, les brevets professionnels

Répartition des apprentis présents dans les entreprises ayant répondu selon la durée de la formation (en %)

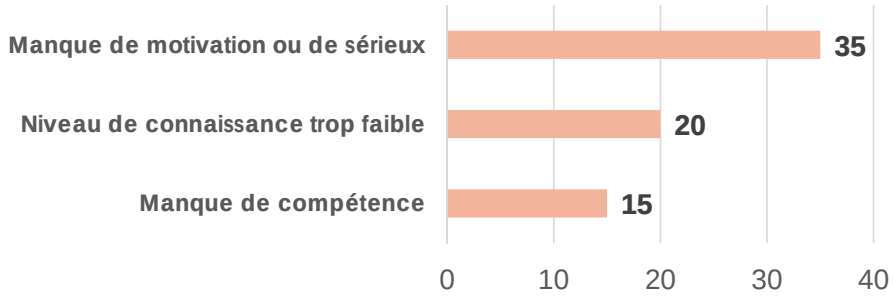


195 apprentis

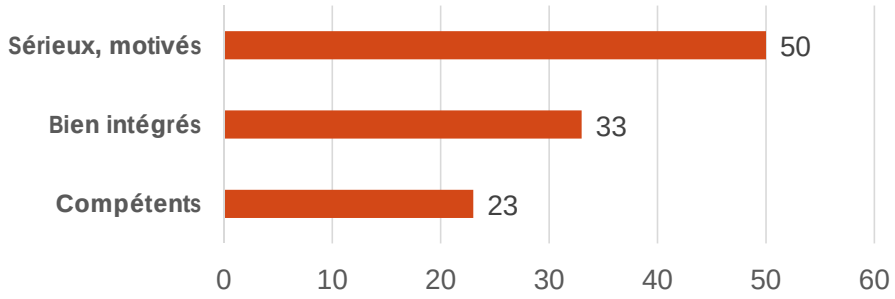
Deux chefs d'entreprise sur 3 satisfaits de leur(s) apprenti(s)

- En grande majorité (65 %) les chefs d'entreprise ayant répondu se déclarent satisfaits de leur(s) apprenti(s)
- En positif ou en négatif, les jeunes sont d'abord jugés sur leur motivation et leur sérieux
- L'absence de motivation est parfois pointée comme résultant d'une orientation par défaut
- Elle est pour beaucoup à l'origine des cas de résiliations de contrat qui ont touché 46 % des entreprises au cours des 5 dernières années. Le deuxième motif de résiliation évoqué est la demande du jeune, voire sa démission
- Chez les insatisfaits, un apprenti en CAP sur 2 est incriminé, près de 4 sur 10 en Bac Pro

Raisons d'insatisfaction évoquées (en nombre de citations)



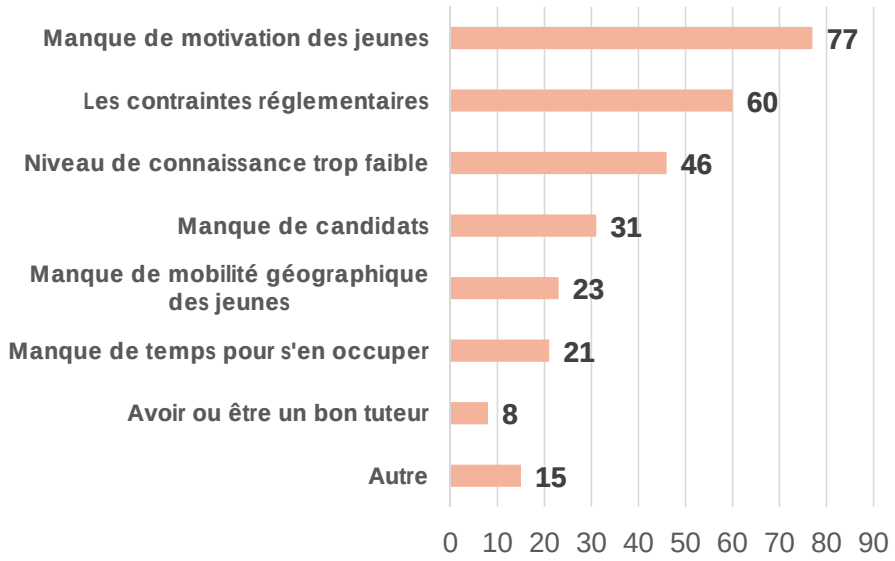
Raisons de satisfaction évoquées (en nombre de citations)



La motivation des jeunes et les contraintes réglementaires, deux obstacles importants à l'apprentissage

- Pour les chefs d'entreprise, le manque de motivation des jeunes est l'un des principaux freins du recours à l'apprentissage
- Les contraintes réglementaires constituent également une difficulté importante
- Ensemble, ces deux motifs regroupent la moitié des citations
- Le trop faible niveau de connaissance des jeunes n'est pas négligeable
- En complément, plusieurs dirigeants pointent la modicité des aides financières

Principales difficultés des chefs d'entreprise pour le recours à l'apprentissage (en nombre de citations)



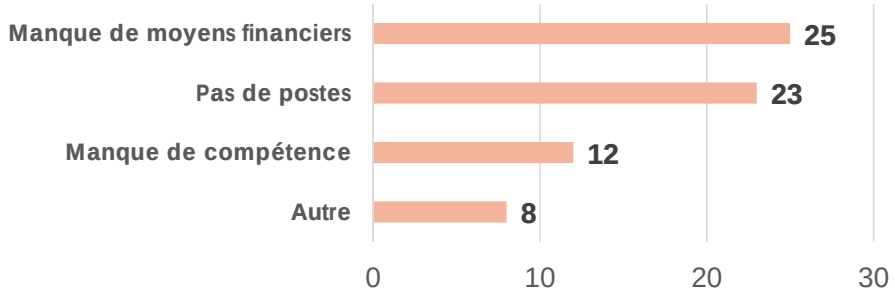
7 chefs d'entreprise sur 10 estiment que la formation des CFA est adaptée à leurs besoins

- Pour la grande majorité des chefs d'entreprise ayant répondu, la formation dispensée par les CFA (tous secteurs d'activité confondus) est adaptée aux besoins de leur entreprise
- Globalement, près de 3 chefs d'entreprise sur 10 sont d'un avis contraire
- Cette proportion est nettement plus élevée dans l'agriculture
- Parmi les principaux griefs évoqués, on relève d'abord un décalage jugé trop important entre la théorie et la pratique (ainsi que le manque de celle-ci), un manque de savoirs de base, une alternance difficile à gérer

Un chef d'entreprise sur 3 envisage de proposer un emploi à l'apprenti

- Plus de 4 chefs d'entreprise sur 10 sont certains de ne pas proposer un poste à leur apprenti
- Leurs raisons sont avant tout financières (manque de moyens, pas de postes) ; elles tiennent beaucoup moins à la compétence du jeune
- Quelques chefs d'entreprise pensent que le jeune doit voir autre chose, acquérir une autre expérience
- 3 dirigeants sur 10 envisagent de recruter le jeune
- 1 sur 4 ne se prononce pas

Raisons pour lesquelles le jeune ne se verra pas proposer d'emploi à l'issue de sa formation (en nombre de citations)



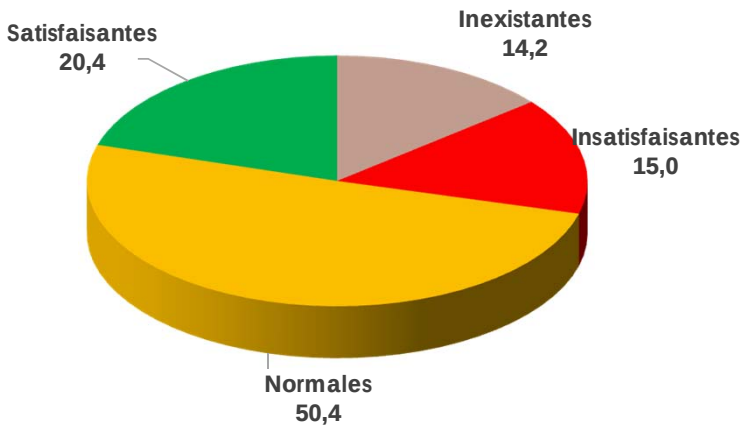
Les apprentis ont majoritairement trouvé un emploi à l'issue de leur formation

- Dans plus d'une entreprise sur 2, le dirigeant sait que ses apprentis des années antérieures ont trouvé du travail à l'issue de leur parcours
- Pour ceux-ci, l'emploi se situe majoritairement dans une entreprise du même secteur
- Dans 2 cas sur 10 seulement, le jeune a été embauché par l'entreprise
- Pour les jeunes concernés, l'emploi est le plus souvent en relation avec la formation (9 fois sur 10)
- 4 dirigeants sur 10 ignorent si l'apprenti a trouvé un emploi
- Quelques dirigeants (6) savent que le jeune n'a pas trouvé de travail

Les relations sont plutôt bonnes dans l'ensemble avec les CFA

- 1 chef d'entreprise sur 2 considère comme « normales » les relations avec le CFA dont il dépend. 2 sur 10 les jugent satisfaisantes
- A l'opposé, 15 % ne sont pas satisfaits ; rappelons que lors de l'enquête 2006 avec la CMA, cette proportion était de 28 %
- 14 % disent n'entretenir aucune relation
- Plus de la moitié des entreprises ont identifié un interlocuteur dans l'accompagnement du jeune. Il s'agit le plus souvent d'un formateur, professeur, responsable pédagogique
- A noter que dans plus d'un quart des entreprises, cette identification n'a pas été effectuée
- En cas de besoin d'informations sur l'apprentissage, les entreprises s'adressent dans l'ordre aux organismes suivants : chambres consulaires / CFA / formateur, professeur / comptable / apprenti lui-même. Les deux premiers cités sont le plus fréquemment sollicités

Nature des relations avec les CFA (en %)



L'apprentissage est très majoritairement considéré comme adapté aux besoins de l'entreprise

- 8 chefs d'entreprise estiment que l'apprentissage est adapté aux besoins de leur entreprise
- Parmi ceux qui en jugent différemment, la question des plannings d'alternance inadéquats revient à plusieurs reprises ; par exemple, les commerçants déplorent l'absence de leur apprenti durant des périodes cruciales comme les fêtes.

- Un peu plus de la moitié des entreprises éprouvent des difficultés à recruter
- Pour ces dernières, l'apprentissage représente une alternative intéressante pour pourvoir les postes (plus de 8 cas sur 10)

- Un peu moins de 2 dirigeants sur 10 évoquent des difficultés à venir dans la transmission de leur entreprise
- L'apprentissage n'est que très rarement mentionné comme solution à ce problème

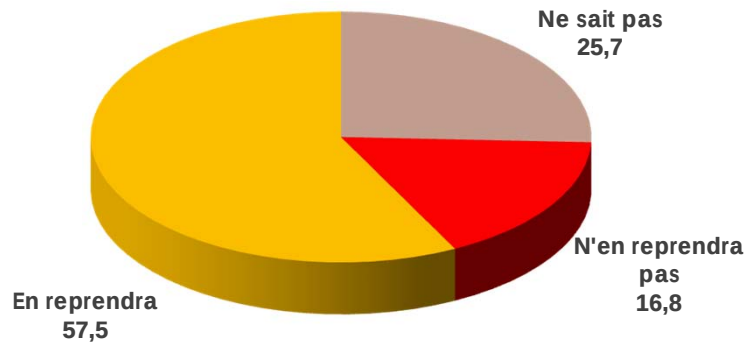
Transmettre les savoir-faire, premier motif de recours à l'apprentissage

- Le premier motif évoqué par les chefs d'entreprise dans leur démarche est le désir de transmettre des savoirs, des savoir-faire et ainsi de les pérenniser
- Cette création d'un vivier de compétences peut revêtir d'ailleurs une obligation pour certains métiers pour lesquels peu de formations existent par ailleurs. L'idée de les garder ensuite est bien présente dans les commentaires
- L'apport de main d'œuvre à faible coût constitue également un plus
- Apparaissent également des motifs sociétaux, la nécessité d'intégrer les jeunes, mais aussi l'apport à l'entreprise dans le renouvellement des idées

Le recours à l'apprentissage sera reconduit dans plus de la moitié des entreprises

- 58 % des chefs d'entreprise assurent qu'ils continueront à prendre des apprentis
- A l'opposé, 17 % déclarent qu'ils vont renoncer
- Cette proportion est plus forte dans le commerce (3 sur 10)
- Un quart hésitent (près d'un sur 3 dans l'industrie)

Répartition des entreprises selon l'avenir de l'apprentissage en leur sein (en %)



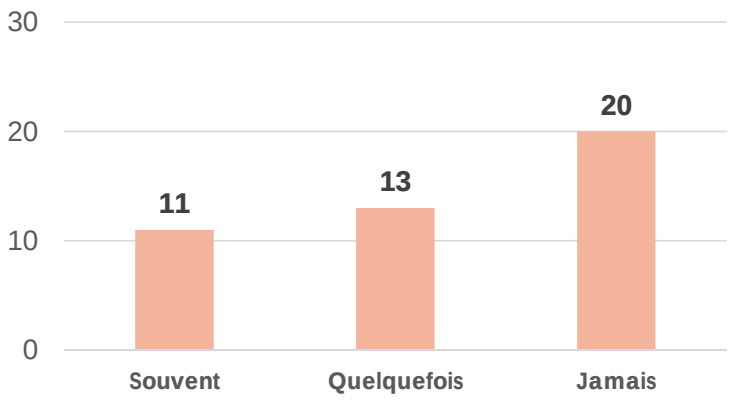
113 entreprises

Les entreprises sans apprenti

45 entreprises, dont plus de la moitié ont déjà employé des apprentis

Secteur	Nombre	Effectifs
Industrie	10	21
Construction	11	31
Commerce	8	90
Services	16	338
Total	45	480

Répartition des entreprises sans apprenti selon le recours antérieur à l'apprentissage (en nombre)



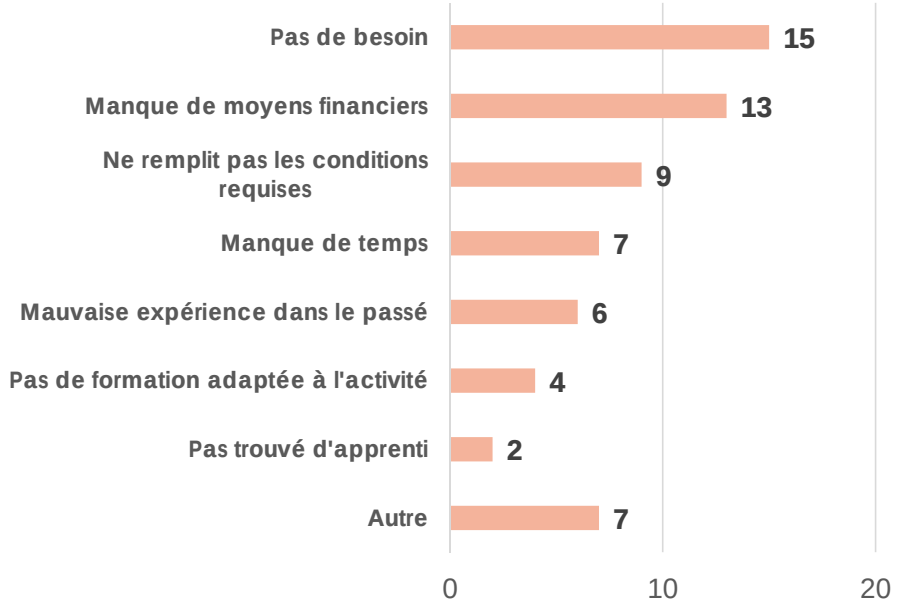
44 entreprises

- Les 45 entreprises ayant répondu emploient ensemble 480 salariés
- Plus d'une sur 2 a déjà recouru à l'apprentissage dans le passé

L'absence de besoin et le manque de moyens financiers viennent en tête des raisons invoquées

- Les responsables sont finalement assez partagés sur leurs raisons de ne pas (ou plus) recourir à l'apprentissage
- Deux motifs émergent un peu toutefois : l'absence de besoin et le manque de moyens financiers
- L'absence de candidat n'est citée que très marginalement

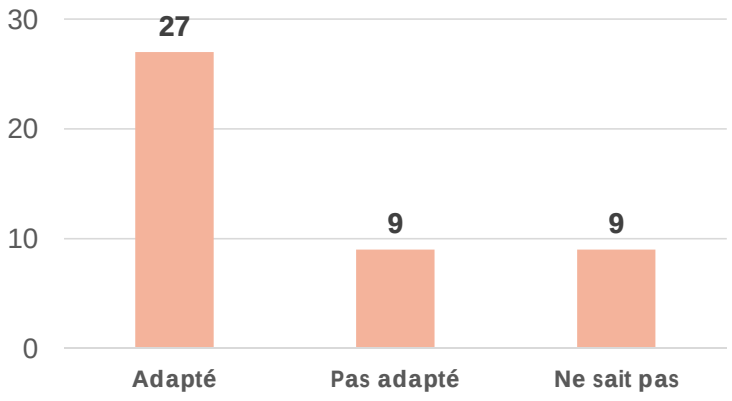
Raisons pour lesquelles l'entreprise n'a pas d'apprenti (en nombre de citations)



Les chefs d'entreprises considèrent le plus souvent que l'apprentissage répond aux besoins des entreprises

- 6 chefs d'entreprise sur 10 ont une opinion très positive sur l'apprentissage. Elle rejoint celle émise par ceux qui le pratiquent : transmission des savoir-faire, au plus près des réalités du métier ; création d'un vivier de compétences, etc.
- Les quelques griefs recueillis sont très éparpillés et sont de ce fait difficilement exploitables

Répartition des entreprises sans apprenti selon leur sentiment sur l'adaptation de l'apprentissage aux besoins des entreprises (en nombre)



45 entreprises

L'apprentissage pourrait pallier des difficultés de recrutement

- La bonne image de l'apprentissage est également perceptible dans d'autres problématiques abordées, telles que les **difficultés à recruter** certaines compétences ; une vingtaine de responsables déclarent en éprouver et pour la très grande majorité d'entre eux, **l'apprentissage peut être une solution palliative**
- C'est également le cas pour la transmission de savoir-faire liée au départ de salariés expérimentés, mais ils sont très peu nombreux à évoquer cette éventualité (5)

Un certain déficit d'information

- Plusieurs dirigeants (près d'une dizaine parmi ceux ayant répondu) pensent qu'il n'est pas possible de préparer un Master ou un diplôme d'ingénieur par l'apprentissage
- Cette impossibilité est également évoquée par quelques-uns (3 à 5) pour le Bac Pro, la Licence professionnelle ou le BTS

- 29 chefs d'entreprise du panel ont déclaré avoir une connaissance suffisante des avantages proposés aux entreprises qui recourent à l'entreprise. **13 sont dans le cas contraire**
- 10 seraient prêts à rencontrer une personne qui pourrait leur communiquer de plus amples informations sur l'apprentissage

Le point de vue des apprentis et des collégiens : principaux enseignements de l'enquête 2006

Les apprentis plébiscitent le mode de formation qu'ils ont choisi

- En 2006, les apprentis d'une part et les collégiens d'autre part ont été interrogés sur leur vision de l'apprentissage. Cette phase n'a pas encore été mise en œuvre en 2014, mais il est apparu intéressant de remettre en lumière les principaux enseignements tirés précédemment.

- 9 apprentis sur 10 avaient choisi cette formation en vue d'exercer le métier de leur choix et se trouvaient satisfaits de leur orientation. D'ailleurs, plus de 7 sur 10 auraient refait exactement le même choix s'ils avaient dû le renouveler
- L'intérêt du travail et la perception d'un salaire figuraient en tête des agréments de l'apprentissage à leurs yeux
- Dans la quasi-totalité des cas, l'accueil en entreprises était jugé bon
- Près d'un sur 2 ne comptait pas s'en tenir au diplôme préparé, mais souhaitait continuer des études
- L'apprentissage leur apparaissait comme un atout pour trouver du travail

Les collégiens ont un a priori favorable sur l'apprentissage

- 7 collégiens sur 10 avaient une idée précise du métier envisagé
- Plus de la moitié disaient avoir une bonne connaissance de l'apprentissage, opinion contredite pas d'autres réponses qui montraient clairement un déficit d'information
- Le choix d'orientation à l'issue de la 3ème était majoritairement le lycée (7 sur 10)
- Pour ceux qui avaient opté pour l'apprentissage (1 sur 10), il s'agissait d'un choix personnel
- L'orientation est très marquée par le contexte familial
- Les opinions émises sur l'apprentissage étaient le plus souvent très positives : pas réservé à ceux qui ne réussissent pas dans les études générales, prise direct avec le concret, accession à des métiers d'avenir, facilitateur pour trouver du travail…