

Observatoire

Regards croisés

Exploitation
de l'enquête sur
les entreprises
ayant eu un
alternant sortant
en 2022



Sommaire

- p. 04 > **SYNTHÈSE**
- p. 05 > **PARTIE 1**
Quels objectifs ?
Quelle méthode ?
- p. 07 > **PARTIE 2**
Qui sont les entreprises
interrogées ?
- p. 09 > **PARTIE 3**
Quelles sont les pratiques
des entreprises sur l'alternance ?
- p. 17 > **PARTIE 4**
Comment se déroule
l'accompagnement
de l'alternance ?
- p. 23 > **PARTIE 5**
Quelles sont les différentes fins
d'un contrat d'alternance ?
- p. 29 > **PARTIE 6**
Quel est le retour d'expérience
sur l'alternance pour les entreprises ?

Synthèse



Les pratiques des entreprises de proximité sur l'alternance

- Des facteurs multiples les conduisent à choisir l'alternance :
 - La volonté de former les alternants, notamment pour les embaucher ensuite ;
 - Le souhait d'insuffler une nouvelle dynamique ;
 - Les aides exceptionnelles de l'État jouent également un rôle indéniable ;
 - Les entreprises de proximité recourent aussi à l'alternance par habitude, ces dernières ayant pour la plupart une pratique ancienne de l'alternance, en particulier dans les entreprises artisanales.
- La candidature libre, canal principal des entreprises pour recruter des alternants (utilisé par 81 % des entreprises). Les offres en ligne sont assez peu mobilisées (dans 19 % des cas).
- Des entreprises qui expriment peu de difficultés à recruter des alternants (16 % d'entre elles estiment avoir rencontré des difficultés). Les entreprises des activités artisanales estiment un peu plus que les autres rencontrer des difficultés (20 % d'entre elles). Il s'agit généralement d'entreprises plus petites, moins outillées que les plus grandes pour recruter.



L'accompagnement de l'alternance

- Des tuteurs et maîtres d'apprentissage le plus souvent choisis selon leur niveau d'expérience (pour 71 % des entreprises) et rarement formés (dans seulement 13 % des cas).
- La formation des tuteurs, un enjeu peu identifié par les entreprises qui sont également peu accompagnées sur le sujet par les CFA : 55 % des entreprises ont exprimé un besoin d'accompagnement sur le sujet et seulement 27 % d'entre elles ont été accompagnées.
- Un niveau de satisfaction élevé des entreprises dans leur relation avec les CFA malgré des visites en entreprise qui sont loin d'être répandues : six entreprises sur dix indiquent avoir reçu au moins une visite. Le niveau de satisfaction des entreprises est corrélé au nombre de visites réalisées par le centre de formation dans l'entreprise.



La fin et la suite de l'alternance

- Des cas de rupture de contrat d'alternance fréquents, à relier au fort recours à l'alternance qui rend plus probable les cas de rupture. Près de la moitié des entreprises ont déclaré avoir connu au moins un cas de rupture.
- L'alternant, le plus souvent à l'origine de la rupture (dans un cas sur deux). Selon les entreprises, les alternants interrompent leur contrat généralement quand ils se rendent compte qu'ils ne souhaitent finalement pas exercer ce métier (selon 55 % des entreprises). Les conditions de travail sont avancées comme un motif de rupture que par un quart des entreprises.
- L'entreprise est à l'origine de la rupture dans 21 % des cas. Ces ruptures résultent d'un mélange de facteurs : la motivation de l'alternant mais aussi ses difficultés à effectuer le travail demandé et / ou à s'intégrer dans l'entreprise, ces trois facteurs pouvant être liés entre eux.
- En fin d'alternance, près d'une entreprise sur deux propose un contrat à l'alternant (45 %). Il s'agit d'un CDI la plupart des cas (81 %). Les trois quarts des alternants acceptent les contrats proposés.
- Un très bon niveau de satisfaction sur l'alternance : huit entreprises sur dix se disent plutôt satisfaites ou très satisfaites. Elles ont prévu pour la plupart d'y recourir de nouveau (83 %). La formation des tuteurs / maîtres d'apprentissage et l'appréciation des entreprises sur le contenu de la formation sont deux facteurs qui influent positivement leur niveau de satisfaction.

PARTIE 1



Quels objectifs ? Quelle méthode ?

1 – Contexte de l'étude

Opcop EP est un acteur majeur de l'alternance en France avec **169 300 contrats** débutés en 2023, soit **18 %** des contrats d'alternance signés en France. Son rôle n'est pas uniquement celui de financeur de la formation mais aussi celui de développeur de compétences en s'appuyant notamment sur :

- > Une commission apprentissage et professionnalisation (Comap) ;
- > Une offre de services à destination des branches professionnelles, des entreprises et des individus en recherche d'alternance ;
- > Des solutions partagées avec les CFA dans les territoires ;
- > Un hub de l'alternance à destination des alternants, des entreprises et des CFA visant à orienter et à faciliter la mise en relation entre les candidats et les entreprises.

Les branches professionnelles du périmètre Opcop EP sont pleinement investies dans l'alternance.

Toutefois, quelques branches concentrent une part plus importante des contrats.

L'étude présentée ici s'inscrit en complément des productions existantes en lien avec le sujet de l'alternance, notamment le bilan national et les bilans territoriaux de l'alternance, l'étude en partenariat avec le Céreq sur les trajectoires d'insertion des jeunes dans les entreprises de proximité.

2 – Objectifs de l'étude

Cette étude répond à une attente de la commission alternance et professionnalisation d'Opcop EP de disposer d'éléments permettant de connaître le devenir des alternants et d'alimenter la réflexion sur la sécurisation de leurs parcours professionnels.





3 – Méthodologie

Cette étude est basée sur l'interrogation et le croisement des regards des trois acteurs clé de l'alternance, à savoir les alternants, les entreprises et les OFA et CFA.

Concernant spécifiquement l'enquête dédiée aux CFA :

- > **Le champ de l'enquête** est celui des entreprises ayant eu au moins un contrat d'alternance qui s'est terminé en 2022.
- > **Parmi les bénéficiaires d'Opco EP**, **88 318** établissements ont eu un alternant ayant fini son contrat en 2022 et sont toujours présents parmi les bénéficiaires en 2023. Au sein de ces établissements, **33 433** établissements avaient un contact unique renseigné.
- > **Au final, ce sont 1 035 entreprises qui ont répondu à l'enquête.** L'échantillon interrogé a été construit pour être le reflet des établissements bénéficiaires d'Opco EP en termes de **branche, de région et de taille d'entreprise.**

Les entreprises ont notamment été interrogées sur :

- Les modalités de leur recours à l'alternance.
- L'accompagnement reçu de la part des organismes et centres de formation (OFA / CFA)
- Leur retour d'expérience concernant le dernier contrat d'alternance terminé dans l'établissement
- Leurs approches du rôle de maître d'apprentissage ou tuteur
- Leurs retours sur les cas de rupture de contrat qu'ils ont pu connaître.



Après une présentation des entreprises interrogées, l'étude est structurée autour des trois temps forts de l'alternance :

- **En amont du contrat**, l'étude s'intéresse notamment aux raisons ayant conduit les entreprises à recourir à l'alternance, aux canaux de recrutement des alternants et aux difficultés éventuelles rencontrées pour les recruter.
- **Pendant le contrat d'alternance**, l'étude présente les accompagnements éventuels dont ont bénéficié les entreprises par les OFA et CFA. Elle souligne également les critères de choix des tuteurs et maîtres d'apprentissage et indique s'ils ont fait l'objet d'une formation éventuelle.
- **À la fin du contrat d'alternance**, sont analysés les cas de rupture et le devenir des alternants.

Enfin, pour finir, l'étude est consacrée aux retours des entreprises sur l'alternance. Ces dernières ont été interrogées sur leur satisfaction globale sur les dispositifs d'alternance ainsi que sur leur **intention éventuelle de continuer à recourir à l'alternance.**

PARTIE 2



Qui sont les entreprises interrogées ?

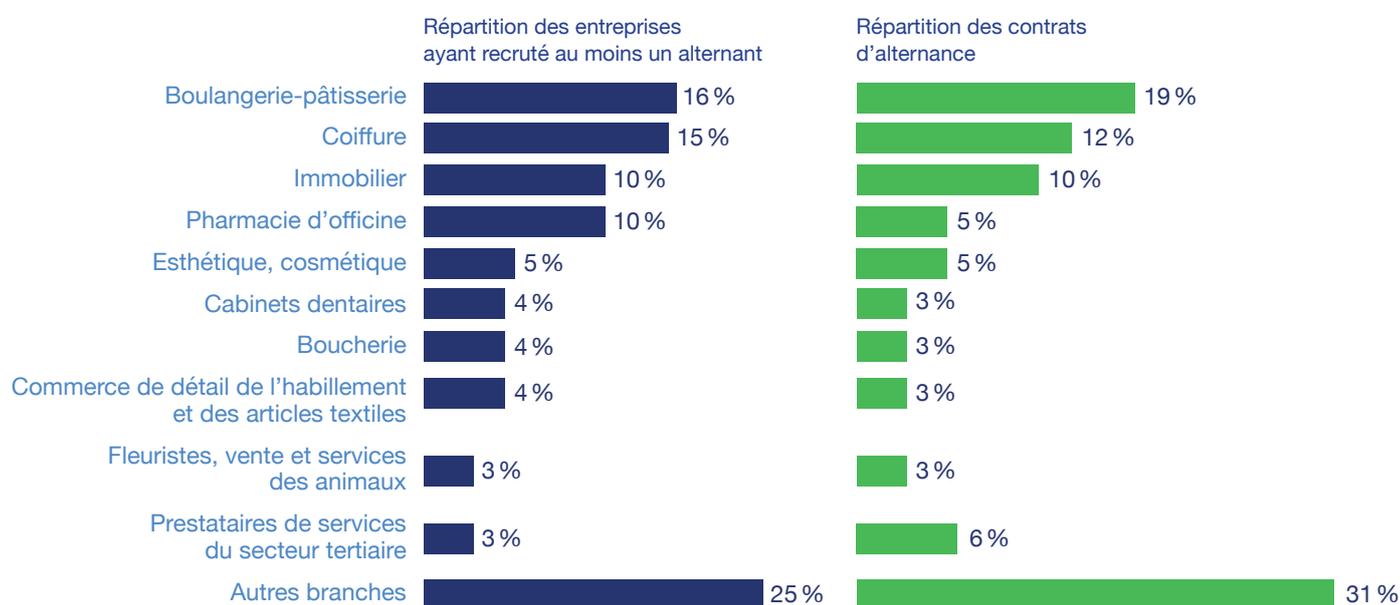
1 – Quel est leur profil ?

La répartition par branche professionnelle des entreprises ayant accueilli au moins un alternant (dont le contrat s'est terminé en 2022) est proche de celle observée habituellement pour les contrats d'alternance (dans le bilan de l'alternance par exemple). Les principales branches professionnelles sont celles de la boulangerie-pâtisserie, qui regroupe **16%** des entreprises ayant accueilli au moins un alternant, de la coiffure (**15%**), de l'immobilier (**10%**) et de la pharmacie d'officine (**10%**). Toutefois, les branches de la coiffure et de la pharmacie d'officine sont davantage représentées que lorsqu'on s'intéresse à la répartition par branche du volume global des contrats d'alternance (où elles représentent respectivement **12%** et **5%** des contrats)¹.

Figure 1

Principales branches professionnelles des entreprises ayant embauché au moins un alternant et répartition des contrats d'alternance (parmi les sortants de 2022)

Par ordre décroissant d'entreprises ayant recruté au moins un alternant



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opco EP.

La moitié des entreprises ayant recruté un alternant relèvent des activités artisanales. L'autre moitié est composée pour **21%** des activités de commerce et services pour les entreprises, **20%** d'activités libérales, **6%** d'activités de commerce et services aux particuliers et **2%** de l'interprofession.

1. La répartition par branche des entreprises ayant accueilli au moins un alternant conduit à accorder un poids plus important aux branches professionnelles ayant un nombre de contrats d'alternance par entreprise plus faible que la moyenne. Et inversement, ce poids est moindre pour celles avec des volumes de contrat par entreprise plus élevés.

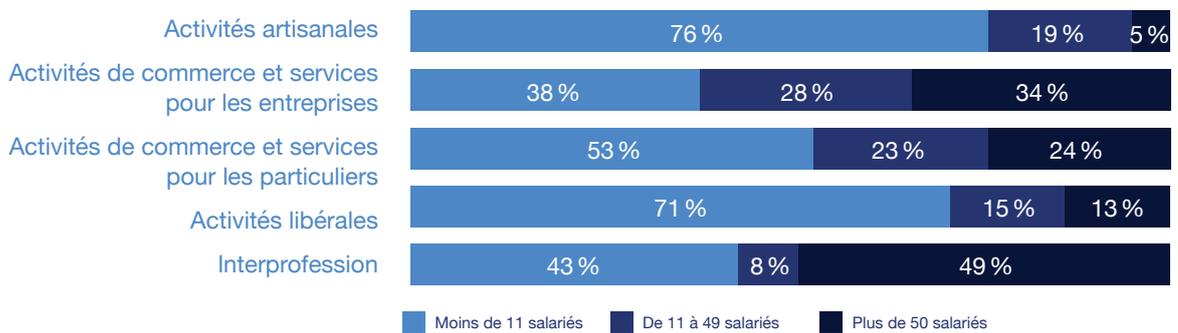
Figure 2 **Domaine d'activité des entreprises ayant embauché au moins un alternant**



Dans les activités artisanales et libérales, les entreprises ayant accueilli au moins un alternant sont majoritairement de petite taille. La part des entreprises de moins de 11 salariés y est respectivement de **76 %** et **71 %**. Inversement, près de la moitié des entreprises ayant accueilli un alternant dans l'interprofession compte plus de 50 salariés.

Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opco EP.

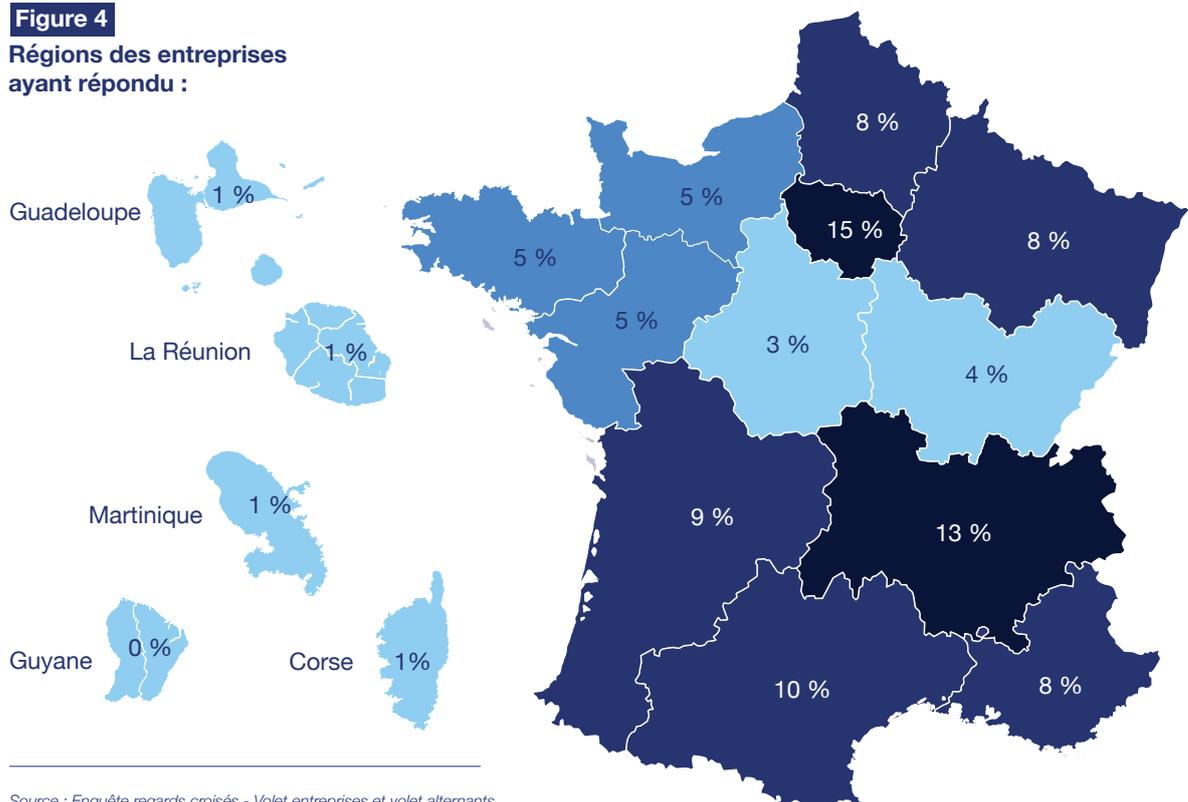
Figure 3 **Taille des entreprises ayant embauché au moins un alternant selon le domaine d'activité**



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opco EP.

L'Île-de-France et Auvergne-Rhône-Alpes sont les deux régions regroupant le plus grand nombre d'entreprises ayant accueilli au moins un alternant. Elles représentent respectivement **15 %** et **13 %** des entreprises.

Figure 4
Régions des entreprises ayant répondu :



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opco EP. Taux arrondis au nombre entier

PARTIE 3



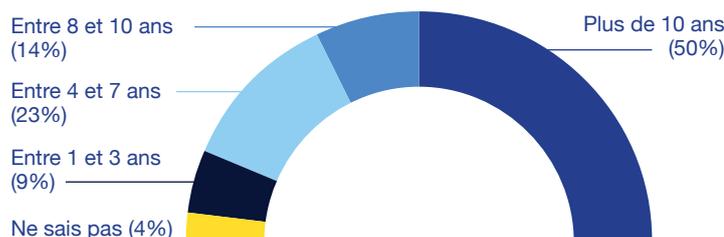
Quelles sont les pratiques des entreprises sur l'alternance ?

1 – Le recours à l'alternance est-il une pratique récente ou ancienne ?

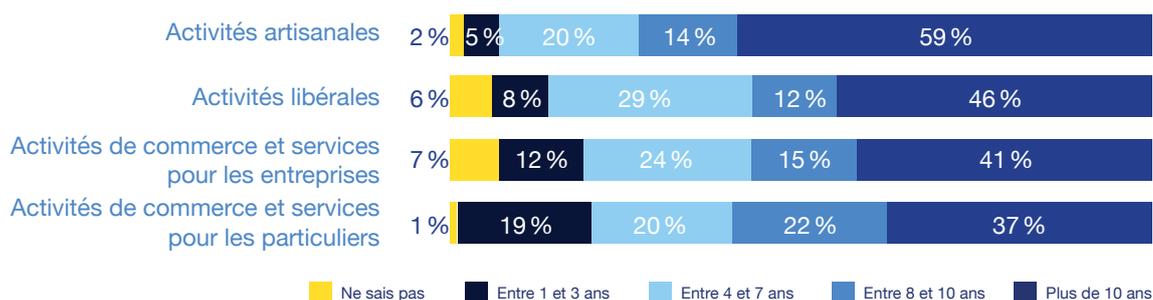
Le recours à l'alternance est une pratique ancienne dans de nombreuses entreprises de proximité. La plupart des entreprises interrogées et ayant accueilli un alternant recourent depuis de nombreuses années à l'alternance. Seulement **9%** d'entre elles le font depuis moins de 4 ans.

Figure 5

Nombre d'années de recours à l'alternance des entreprises



Selon le domaine d'activité des entreprises :



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : 50 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont recours à l'alternance depuis plus de 10 ans.

L'ancienneté varie selon le domaine d'activité des entreprises interrogées. Les entreprises des activités artisanales, qui ont un fort recours à l'alternance, apparaissent comme les plus expérimentées en la matière (**59%** y ont recouru depuis plus de 10 ans). Au sein des activités artisanales, c'est la branche professionnelle de la coiffure qui affiche la plus forte ancienneté (**70%** d'entreprises avec un recours de plus de 10 ans). A l'inverse, c'est dans les activités de commerce et services aux particuliers et aux entreprises que la proportion d'entreprises ayant un recours plus récent à l'alternance (moins de 4 ans) est la plus importante (respectivement **19%** et **12%**, en particulier dans la branche du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles et de l'immobilier).

2 – Pour quelles raisons les entreprises recourent à l’alternance ?

Le premier motif mis en avant par les entreprises pour accueillir un alternant est de les former puis de les embaucher.

Plusieurs raisons conduisent les entreprises à recourir à l’alternance. ‘Recruter un alternant en vue de le former et de l’embaucher ensuite’ est celle pour laquelle les entreprises ont trouvé qu’elles s’appliquaient le plus (86%). Dans la plupart des cas, ces embauches correspondent à des créations de poste (pour 79% des entreprises recourant à l’alternance pour ce motif). Il convient toutefois de souligner que des entreprises, parmi les autres motifs (6%), ont indiqué vouloir uniquement former les jeunes, leur transmettre le métier pour les aider dans le monde professionnel.

Elles recrutent également des alternants pour insuffler une dynamique nouvelle dans l’entreprise (86% des entreprises ont trouvé que cette raison s’appli-

quait très bien ou bien). Cette raison est davantage mise en avant par les plus grandes entreprises (plus de 50 salariés). Les aides exceptionnelles de l’Etat sont également un facteur qui jouent pour la plupart des entreprises (83%). Enfin, ces entreprises, ayant plutôt une pratique ancienne de l’alternance, y recourent aussi par habitude (81%), en particulier dans les entreprises artisanales.

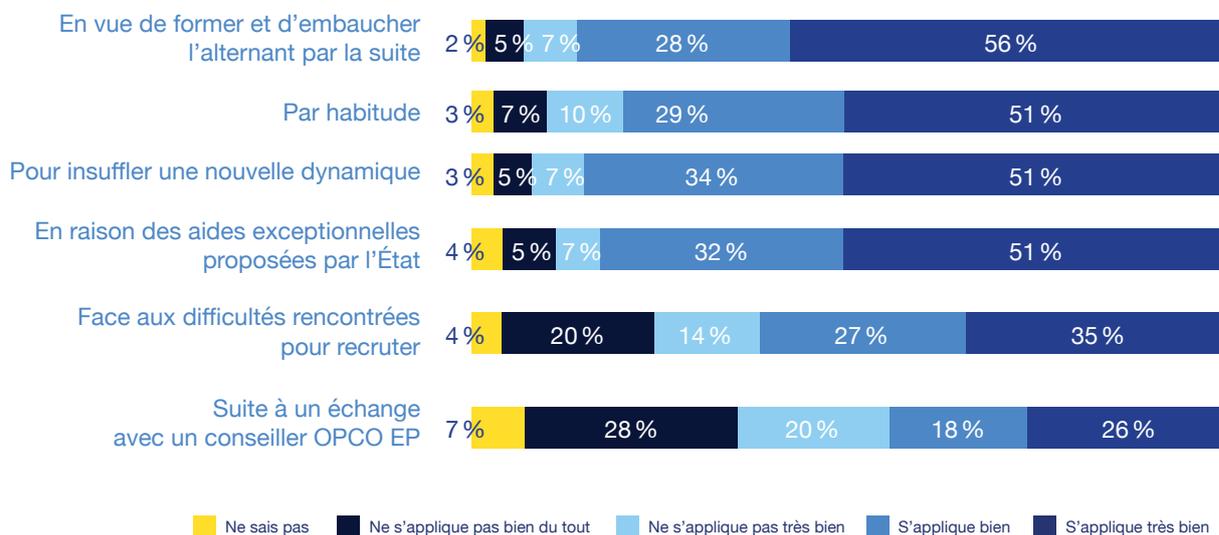
En revanche, recourir à l’alternance pour faire face aux difficultés de recrutement est un facteur qui s’applique un peu moins même s’il joue pour une majorité des entreprises (six entreprises sur dix).

Enfin, près de quatre entreprises sur dix déclarent recourir à ce dispositif suite à un échange avec un conseiller Opco EP. Cette proportion est non négligeable si elle est mise au regard des entreprises qui ont bénéficié d’un échange avec les conseillers.

Figure 6 Motifs de recours à l’alternance

(Plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 1 023. Taux de réponse : 99 %.



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : 86 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont indiqué que le motif 'recruter un alternant en vue de le former et de l'embaucher par la suite' s'appliquait bien ou très bien.

3 – Quel est le principal canal de recrutement des entreprises pour recruter des alternants ?

Les candidatures spontanées est le canal qui, de loin, est le plus utilisé par les entreprises de proximité pour recruter des alternants. Il s'agit d'un canal mobilisé par près de huit entreprises sur dix.

Les autres canaux de recrutement les plus utilisés sont ensuite les organismes de formation (45%), la cooptation (39%) et la participation à des événements tels que les salons ou les portes ouvertes (34%).

Les publications sur internet (site d'offres d'emploi ou réseaux sociaux) sont des canaux moins utilisés (moins de 20% des entreprises). De la même façon, les organismes d'aide à l'emploi jouent de façon moindre.

Figure 7

Canaux mobilisés par les entreprises pour recruter des alternants

(Plusieurs réponses possibles)

Nombre de répondants : 1 023.

Taux de réponse : 99 %.



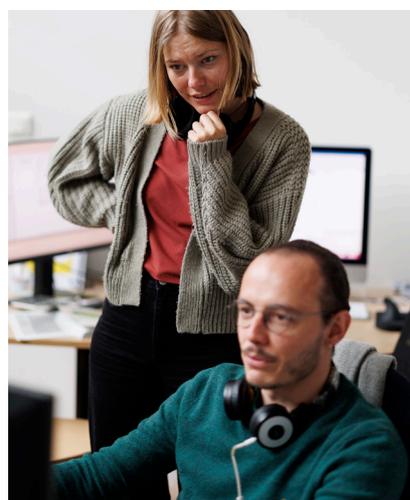
Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : 81 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 utilisent les candidatures libres pour recruter un alternant

Si la plupart des entreprises utilisent les candidatures libres pour recruter des alternants, il s'agit du canal principal pour la moitié d'entre elles (52%). C'est particulièrement le cas pour les entreprises relevant des activités artisanales (56%) et de petite taille (55%). Les entreprises de grande taille recourent un peu plus que les autres aux organismes de formation et aux offres en ligne comme canal principal (respectivement 23% et 14% contre 17% et 9% pour l'ensemble des entreprises de proximité). C'est le cas aussi des entreprises relevant des activités de commerce et services pour les entreprises, qui sont plus souvent de grande taille. Les activités artisa-

nales utilisent aussi davantage que les autres des événements comme les salons ou les portes ouvertes des CFA pour recruter.

Parmi les entreprises ayant eu recours aux offres en ligne pour recruter des alternants, six sur dix ont utilisé le site de France Travail (Figure 4). C'est davantage que les portails dédiés à l'alternance, que ce soit « La Bonne Alternance » du Ministère du Travail (36%) ou le « Hub de l'alternance » de l'Opco EP (33%). Ces résultats sont à relier à ceux de la Dares (2024)² qui ont montré que le recours à un Opco est très peu cité par les employeurs pour recruter les alternants.



2. Dares, « Quelles entreprises recourent à l'alternance, et pour quelles raisons ? », Dares Analyses, n°77, décembre 2024.

Figure 8

Canaux utilisés par les entreprises ayant recours aux offres en ligne pour recruter des alternants



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : Parmi les entreprises du champ Opco EP qui recourent aux offres en ligne pour recruter des alternants (n=195, taux de réponse = 100%), 59 % d'entre elles utilisent le site de France Travail.

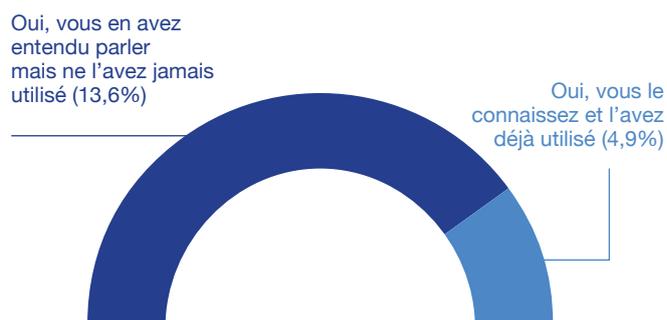
D'une manière générale, peu d'entreprises connaissent le Hub de l'alternance (18 % parmi celles ayant accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022). Ces résultats sont à relier à leur plus faible usage du canal des offres en ligne pour recruter des alternants mais également à son redéploiement (lancement à partir de la rentrée 2023). Parmi les entreprises qui le connaissent, un tiers l'a déjà utilisé. La grande majorité en est satisfaite (95 %). Pour celles qui ne le connaissent pas, plus d'une sur deux aimerait avoir davantage d'informations à ce sujet.

Figure 9

Connaissance du HUB de l'alternance

Ce sont en particulier les entreprises **des activités artisanales** qui se sont dites intéressées pour avoir plus d'informations sur le Hub (61 %). Ce sont elles qui le connaissent le moins (85 % ont indiqué ne pas le connaître). Ce sont également **les entreprises de plus de 50 salariés** qui souhaitent disposer de davantage d'informations (67 % d'entre elles). Ce résultat peut être rapproché au fait qu'elles mobilisent plus que les autres les offres en ligne pour recruter des alternants.

18 % Connaissance du HUB de l'alternance
Nombre de répondants : 1 015.
Taux de réponse : 98 %.



Plutôt satisfait /Très satisfait **★★★★★ 95 %**

Parmi les entreprises qui ne le connaissent pas ou qui ne l'ont jamais utilisé :

57 % souhaitent avoir plus d'informations sur le Hub de l'alternance

Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : 18 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 connaissent le Hub de l'alternance et 5% l'ont utilisé.

Regards croisés Entreprises / Alternants

Pour le regard croisé, les données concernent le canal principal utilisé (et non les différents canaux utilisés).

- **Les candidatures spontanées** sont le canal principal de recrutement pour les employeurs (52 %) comme pour les alternants (36 %)
- **Les offres en ligne sont un canal très peu mobilisé** (respectivement 9 % et 7 % par les entreprises et les alternants)
- **L'entourage est le second canal mobilisé** par les alternants (23 %).

4 – Comment s’est déroulé le recrutement des alternants ?

Une majorité d’entreprises estime ne pas avoir rencontré de difficultés pour recruter un alternant (82 % d’entre elles). Les entreprises exprimant des difficultés sont relativement minoritaires quelle que soit leur taille, leur domaine ou leur région d’activité.

Toutefois, on constate une relation entre le niveau de difficultés et le domaine d’activité des entreprises. Les entreprises des **activités artisanales** ont davantage de difficultés que les autres dans ce recrutement (20 %), en particulier dans la boucherie (32 %). À l’inverse, ces difficultés sont moindres dans les **activités libérales** (10 %) et notamment dans les cabinets dentaires (2 %).

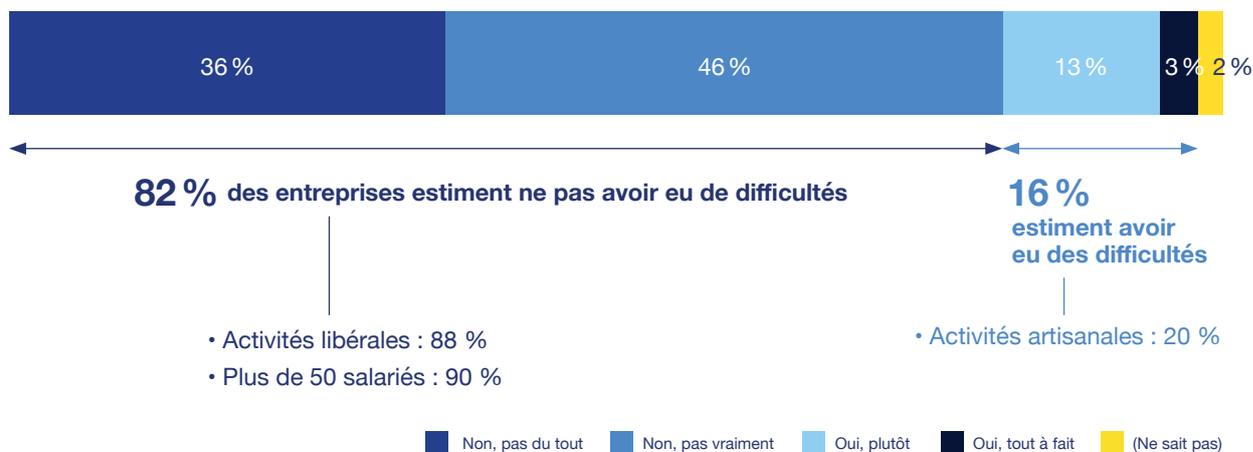
L’appréciation du niveau de difficultés est peu liée en revanche à la région des entreprises ou à leur taille. On observe néanmoins quelques exceptions.

Ces difficultés sont significativement surreprésentées pour les entreprises localisées en Bretagne et en Nouvelle-Aquitaine. Inversement, elles sont sous-représentées dans les grandes entreprises (plus de 50 salariés) et celles qui sont installées en Ile-de-France. Ces deux caractéristiques peuvent être pour partie liées, les entreprises de proximité étant en général plus grandes en Ile-de-France.

Ce résultat peut s’expliquer par le fait que les **grandes entreprises** sont mieux outillées au niveau RH pour recruter. Par ailleurs, en **Ile-de-France**, le réseau dense de transports en commun peut contribuer aussi à faciliter davantage le recrutement des alternants. On observe également que les activités libérales sont moins représentées parmi les entreprises connaissant des difficultés (en particulier les cabinets dentaires).

Figure 10 Difficultés à recruter un alternant

Nombre de répondants : 1 015 – Taux de réponse : 98 %



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : Parmi les entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s’est terminé en 2022, 36 % estiment ne pas avoir rencontré de difficultés pour recruter un alternant.

D’autres caractéristiques des entreprises semblent jouer sur le niveau de difficultés rencontré pour recruter des alternants comme leurs raisons de recours à l’alternance ou certains canaux de recrutement mobilisés.

- Les entreprises qui choisissent l’alternance parce qu’elles ont des difficultés à recruter rencontrent davantage de difficultés pour recruter des alternants également (19 %). Ces difficultés généralisées pour recruter pourraient tenir aux conditions de travail dans ces entreprises ou à un déficit d’attractivité pour les métiers concernés.
- Les entreprises qui déposent des offres en ligne estiment plus souvent que les autres avoir eu des difficultés à recruter un alternant (25 % contre 13 % pour celles qui ne recourent pas aux offres en ligne). Il est alors pertinent de se demander si c’est le canal de recrutement qui est moins efficace pour recruter des alternants ou si les entreprises recourent aux offres en ligne car elles ont des difficultés à recruter et moins de candidatures libres.

Part des entreprises estimant avoir rencontré des difficultés à recruter un alternant

Seules les caractéristiques statistiquement significatives sont présentées.

Raisons du recours à l'alternance :

> Face aux difficultés rencontrées pour recruter

S'applique	19%
Ne s'applique pas	11%

Raisons du recours à l'alternance :

> Dépôt d'une offre en ligne

Oui	25%
non	13%

Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : Parmi les entreprises du champ Opco EP qui ont opté pour l'alternance pour faire face à des difficultés de recrutement, 19 % estiment avoir rencontré des difficultés pour recruter un alternant. Cette part est de 11 % parmi les entreprises pour lesquelles cette raison ne s'applique pas.

Plusieurs raisons expliquent ces difficultés à recruter des alternants selon les entreprises :

- **La méconnaissance des métiers** est la première d'entre elles (pour **63 %** des entreprises ayant déclaré avoir des difficultés). Ce résultat est à rapprocher du retour des alternants qui indiquent pour la plupart avoir une très bonne connaissance des métiers sur lesquels leur formation débouche avant leur entrée en formation. Il souligne l'importance de la communication sur les métiers.
- **Viennent ensuite des raisons liées aux conditions de travail difficiles (57%) et l'image et l'attractivité du métier (56%).**
- **Les contraintes géographiques** liées à l'implantation de l'entreprise jouent assez peu selon les entreprises (**20%**). Ce résultat peut s'expliquer par le fait que les entreprises de proximité ont pour caractéristique d'avoir une répartition territoriale plus diffuse sur l'ensemble du territoire et d'être localisées plutôt en coeur de ville, plus proche des réseaux de transport, même s'il y a des exceptions dans quelques branches professionnelles.
- Enfin, d'autres raisons ont été citées par les entreprises (**19%**) comme **le manque de candidatures et des profils inadéquats**.

Figure 11 Raisons des difficultés à recruter un alternant (Plusieurs réponses possibles)



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opco EP.

Lecture : Parmi les entreprises du champ Opco EP ayant indiqué avoir des difficultés pour recruter des alternants (n=159, taux de réponse = 100%), 63 % d'entre elles ont déclaré que la méconnaissance du métier constituait une raison de ces difficultés.

Regards croisés CFA / Alternants / entreprises

Sur la question des difficultés de recrutement, les CFA sont nettement plus nombreux (**45%**) à estimer qu'il est difficile de trouver des alternants que les entreprises (**16%**).

En revanche, entre alternants et CFA, les regards convergent avec **35%** des alternants qui déclarent qu'il a été difficile de trouver une entreprise pour **39%** des CFA.

En croisant les difficultés observées côté alternants et côté entreprises, il ressort certaines spécificités par branche professionnelle et région.

Par branche professionnelle :

- > **Cabinets dentaires :** difficultés de recrutement moins importantes pour les alternants et les entreprises (par rapport à la moyenne nationale).
- > **Boulangerie-pâtisserie, Boucherie :** difficultés de recrutement plus marquées du côté des entreprises mais moins marquées du côté des alternants.
- > **Esthétique-cosmétique, Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, Pharmacie d'officine :** difficultés de recrutement plus marquées du côté des alternants mais moins marquées du côté des entreprises.
- > **Fleuristes, vente et services des animaux familiaux, Coiffure :** difficultés de recrutement plus importantes aussi bien au niveau des alternants que des entreprises.

Par région :

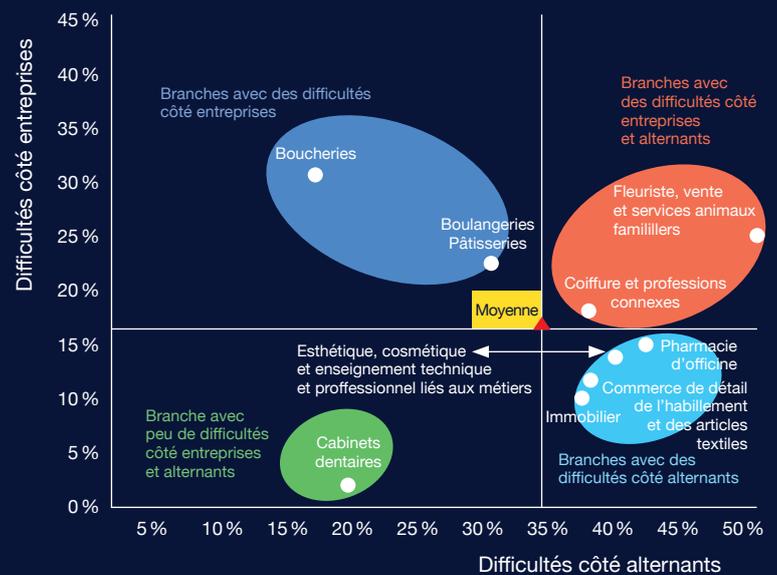
- > **DROM :** difficultés de recrutement moins importantes pour les alternants et les entreprises (par rapport à la moyenne nationale).
- > **PACA :** difficultés de recrutement plus marquées du côté des entreprises mais moins marquées du côté des alternants.
- > **Auvergne Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val de Loire :** difficultés de recrutement plus marquées du côté des alternants mais moins marquées du côté des entreprises.
- > **Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Occitanie :** difficultés de recrutement plus importantes aussi bien au niveau des alternants que des entreprises.
- > **Normandie et Hauts-de-France :** difficultés relativement similaires par rapport à la moyenne nationale.

Regards croisés Entreprises / Alternants

Volume de répondants aux questions suivantes :

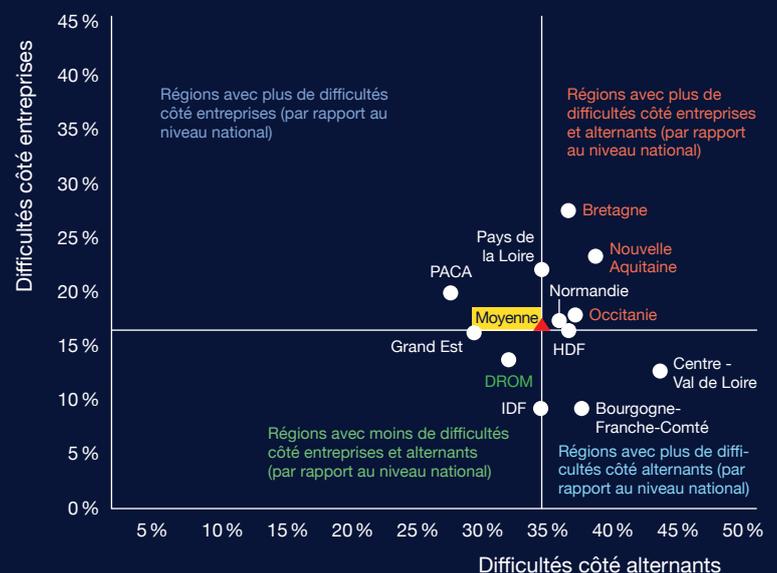
- > Coté alternants « Diriez-vous qu'il a été difficile pour vous de trouver une entreprise ? » : **3465**
- > Coté entreprises « Estimez-vous que votre entreprise ait rencontré des difficultés à recruter un ou une alternant(e) ? » : **1015**

Figure 12 Des difficultés de recrutement qui varient selon les branches professionnelles



Regards croisés Entreprises / Alternants

Figure 13 Des disparités moins marquées selon les régions en matière de difficultés de recrutement







Comment se déroule l'accompagnement de l'alternance ?

1 – Comment l'entreprise est accompagnée par le CFA ?

Les questions se rapportent ici au dernier contrat d'alternance des entreprises.

1.1 – Un besoin d'accompagnement des entreprises par le centre de formation

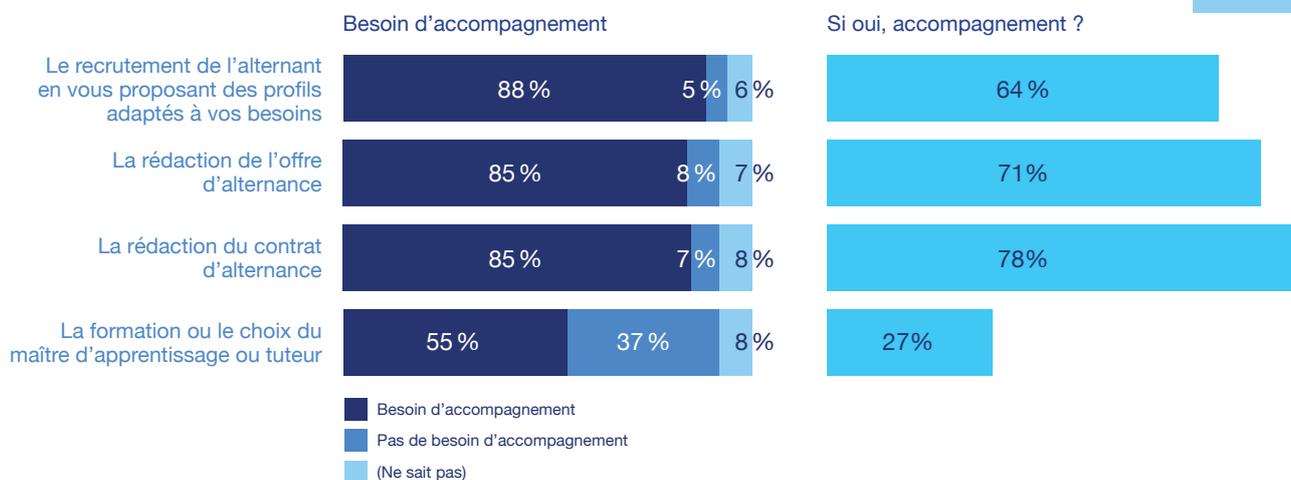
Peu d'entreprises ont exprimé ne pas avoir besoin d'accompagnement par le centre ou l'organisme de formation pour la mise en place du contrat d'alternance.

Leur besoin d'accompagnement a porté principalement sur les trois aspects suivants :

- > Une proposition de profils adaptés à leurs besoins pour le recrutement de l'alternant (88 %),
- > La rédaction de l'offre d'alternance (85 %)
- > La rédaction du contrat d'alternance (85 %).

La majorité d'entre elles a été accompagnée par le centre de formation sur ces aspects. Mais, elles l'ont été davantage sur la rédaction du contrat d'alternance (78 %) et la rédaction de l'offre d'alternance (71 %) que dans l'aide au recrutement (64 %). Pour la formation ou le choix du maître d'apprentissage/tuteur, le besoin d'accompagnement est moins fréquent et les organismes de formation ont moins souvent accompagné les entreprises sur cet aspect. Une entreprise sur deux a exprimé un besoin d'accompagnement sur ce sujet (55 %) et parmi celles-ci, près d'un quart ont été accompagnées (27 %).

Figure 14 Besoin et type d'accompagnement des entreprises par les centres de formation



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opco EP.

Lecture : 5 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont déclaré ne pas avoir de besoin d'accompagnement par le centre de formation pour le recrutement de leur dernier alternant. Pour celles ayant eu un besoin d'accompagnement sur cet aspect, 64 % d'entre elles ont été accompagnées.

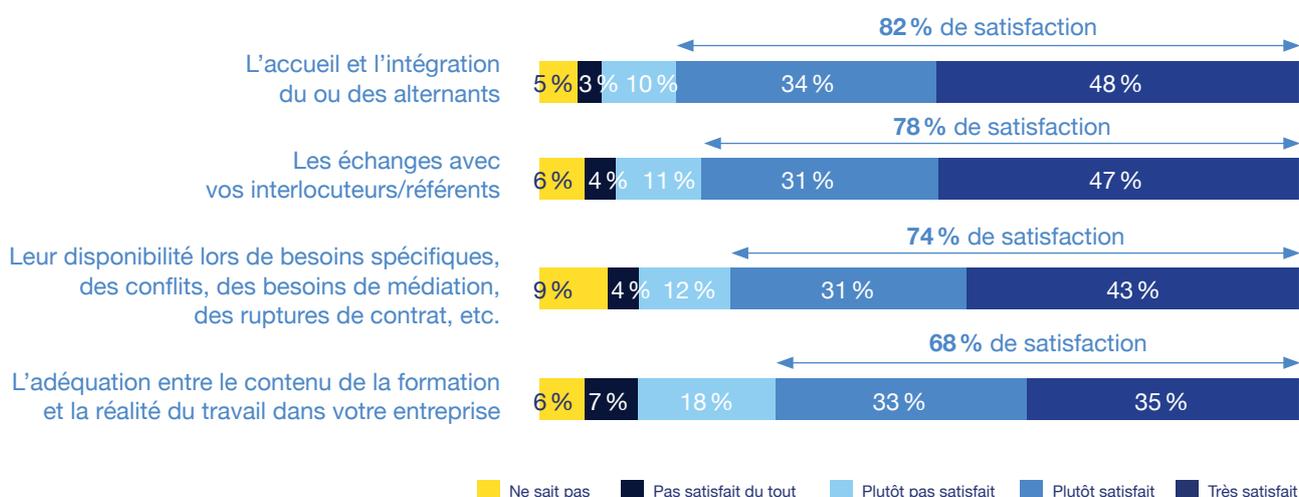
1.2 – Des entreprises globalement satisfaites des relations avec le centre de formation

Les entreprises se disent plutôt satisfaites de leurs relations avec les centres de formation.

- Près de la moitié d'entre elles témoignent même d'un **niveau de satisfaction très élevé** concernant l'accueil et l'intégration des alternants et les échanges avec leurs interlocuteurs (entreprises satisfaites sur ces deux critères).
- Leur degré de satisfaction est également important dans une moindre mesure concernant la disponibilité des interlocuteurs en cas de situations spécifiques tels qu'un conflit ou un besoin de médiation avec l'alternant (**74 %** des entreprises se disent plutôt satisfaites ou très satisfaites).
- Le critère sur lequel leur niveau de satisfaction est le moins important, tout en restant relativement élevé (**68 %** de niveau de satisfaction), concerne l'adéquation entre le contenu de la formation et la réalité du travail dans leur entreprise (exception : branche Immobilier).

Si le niveau de satisfaction est globalement satisfaisant pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur domaine d'activité, on observe une différence statistiquement significative **pour les plus grandes entreprises** (les entreprises de plus de 50 salariés) avec un niveau de satisfaction plus élevé que les autres concernant leurs échanges avec leurs interlocuteurs dans les centres de formation et aussi sur leurs échanges en cas de besoins spécifiques. De la même façon, **la branche de l'immobilier** se différencie des autres par un niveau de satisfaction plus élevé sur le contenu de la formation suivie par les alternants.

Figure 15 Niveau de satisfaction des entreprises dans leurs relations avec le centre de formation



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

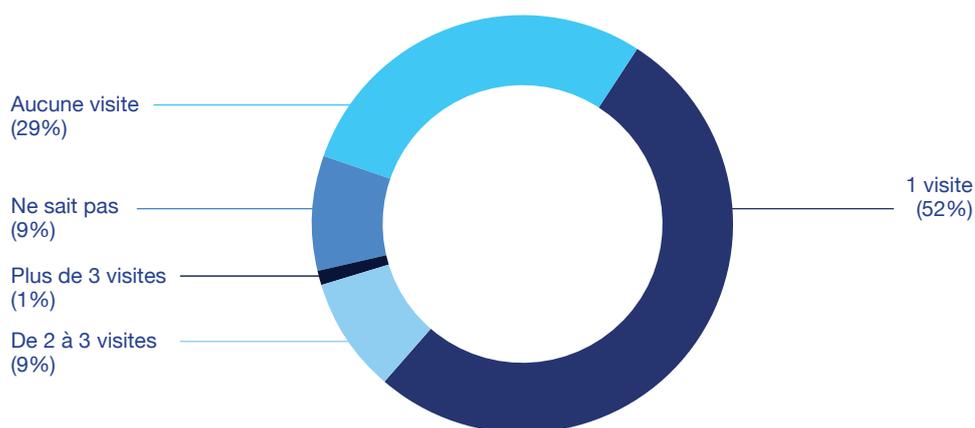
Lecture : 82 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont déclaré être satisfaites de leurs relations avec le centre de formation de l'alternant concernant l'accueil et l'intégration de ce dernier (34 % se disent plutôt satisfaites et 48 % très satisfaites).se disent plutôt satisfaites et 48 % très satisfaites).

Le niveau de satisfaction des entreprises est corrélé au nombre de visites réalisées par le centre de formation dans l'entreprise. Il est moins élevé chez les entreprises n'ayant reçu aucune visite (sur les échanges avec leurs interlocuteurs et sur leur disponibilité en cas de besoin). Il l'est davantage sur tous les critères chez celles qui en ont reçu deux ou plus.

Figure 16

Nombre de visites de l'organisme de formation dans l'entreprise durant le dernier contrat d'alternance

Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.



Près de six entreprises sur dix ont reçu au moins une visite de l'OF. Cette proportion est proche de celle signalée par les alternants (58 %). Le nombre de visites varie notamment selon le domaine d'activité et selon la région. Une proportion plus importante d'entreprises a reçu au moins une visite dans les activités artisanales (68 %), en particulier dans la boulangerie-pâtisserie (72 %). Au contraire, dans les activités de commerce et services pour les entreprises, les visites sont moins fréquentes : 33 % des entreprises n'ont eu aucune visite du centre de formation. C'est particulièrement marqué dans l'Immobilier (37 % des entreprises n'ont eu aucune visite).

Certaines régions se distinguent également. Ainsi, dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Normandie, Pays de la Loire, les visites aux entreprises sont plus courantes (respectivement 72 %, 76 % et 81 % des entreprises ont reçu au moins une visite) et le sont moins dans les régions Ile-de-France et Provence-Alpes-Côte d'Azur (plus de 40 % des entreprises n'ont reçu aucune visite). On peut émettre l'hypothèse que cela renvoie à des pratiques différentes selon les organismes de formation et par conséquent selon les territoires sur lesquels ils rayonnent.

Regards croisés Entreprises / Alternants / OFA

Visites dans l'entreprise

Les CFA sont plus nombreux à déclarer avoir rendu visite à leurs alternants en entreprise :

58 %
des alternants
ont déclaré que le CFA a réalisé une ou plusieurs visites dans leur entreprise,

62 %
des entreprises
disent avoir été visitées par les CFA,

66 %
des CFA
déclarent avoir visité l'entreprise dans laquelle le jeune effectue son alternance.

Le service d'accompagnement des CFA

Des deux côtés, **la rédaction du contrat d'alternance figure comme un des accompagnements principaux**. Presque tous les CFA proposent un accompagnement sur ce service.

On observe toutefois **un décalage entre la mise en place du service d'accompagnement par les CFA et sa mise en oeuvre selon les entreprises**. En effet, si les CFA indiquent pour la plupart avoir mis en place un service d'accompagnement au recrutement, les deux tiers des entreprises qui en avaient besoin estiment l'avoir réellement été.

La formation du tuteur et maître d'apprentissage

Les OFA et CFA et les entreprises s'accordent sur le fait que **la formation du tuteur ou du maître d'apprentissage est l'accompagnement le moins pris en charge** par les CFA. Ce service est mis en place par **58 %** des CFA selon ces derniers. Du côté des entreprises, seules **27 %** des entreprises qui souhaitaient bénéficier d'un tel accompagnement l'ont été.

2 – Le maître d’apprentissage ou tuteur

1.1 – Un besoin d’accompagnement des entreprises par le centre de formation

Le maître d’apprentissage est le référent principal de l’apprenti dans l’entreprise. Il a notamment pour rôle d’assurer son intégration au sein de l’entreprise, de contribuer à l’acquisition des compétences nécessaires à l’obtention du diplôme ou du titre professionnel préparé et d’être le relais auprès du CFA³.

Les conditions de compétence professionnelle pour être maître d’apprentissage sont définies par convention ou accord collectif de branche. À défaut de convention ou d’accord collectif de branche, le maître d’apprentissage doit remplir les conditions suivantes :

- > **Être titulaire d’un diplôme ou titre du même domaine professionnel** et d’un niveau au moins équivalent à celui visé par l’apprenti et d’une année d’exercice d’une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l’apprenti.
- > **Ou justifier de deux années d’exercice** d’une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l’apprenti.

Concernant les contrats de professionnalisation, le tuteur désigné par l’entreprise doit justifier d’une expérience professionnelle d’au moins deux ans en rapport avec la qualification visée.

2.1 – L’expérience dans le métier, un critère déterminant pour choisir le maître d’apprentissage ou le tuteur



Dans la plupart des cas, c’est sur l’expérience qu’est sélectionnée la personne qui va encadrer l’alternant durant sa période dans l’entreprise (pour près de sept entreprises sur dix). Ce choix apparaît logique dans la mesure où les personnes doivent disposer d’une certaine expérience afin de pouvoir transmettre la pratique de leur métier.

C’est le critère qui ressort le plus nettement, quelle que soit la taille ou le domaine d’activité des entreprises. Ce critère est toutefois plus marqué dans les petites entreprises que dans les plus grandes entreprises (respectivement **73 %** et **64 %**). Dans ces dernières, le choix se fait davantage que les autres au regard de l’organisation et de l’activité au moment du recrutement (**36 %**).

L’expérience apparaît aussi davantage déterminante dans les entreprises artisanales, qui sont plus souvent de petite taille, que dans les activités de commerce et services pour les entreprises (**74 %** et **65 %**).

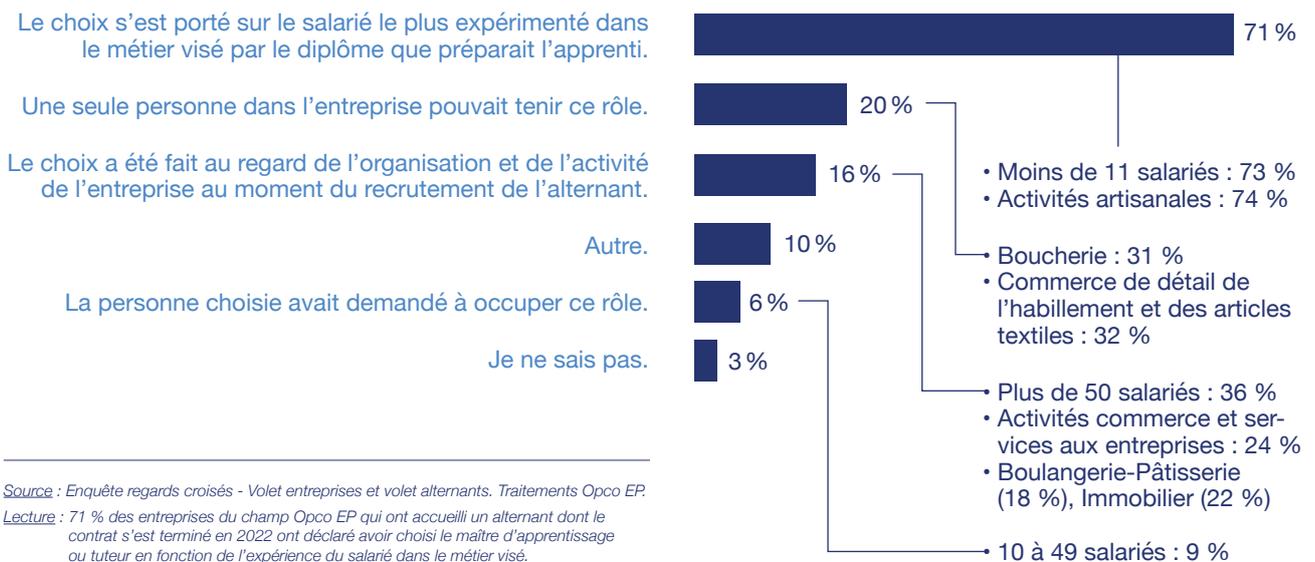
Le choix se fait très peu, selon les entreprises, à la demande des personnes pour occuper ce rôle (pour **6 %** des entreprises). Cette démarche s’observe un peu plus dans les entreprises de taille intermédiaire (**9 %**).

Dans certaines entreprises, le choix du maître d’apprentissage n’en est pas véritablement un dans la mesure où une seule personne était en capacité d’occuper ce rôle. C’est notamment le cas dans la boucherie ou le commerce de détail de l’habillement pour près d’un tiers des entreprises.

3. Liens : vers [la fiche maître d’apprentissage d’Opco EP](#) et [la page dédiée du Portail de l’alternance du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles](#).



Figure 17 Critères de choix du maître d'apprentissage ou du tuteur au sein de l'entreprise
 (Plusieurs réponses possibles) - Nombre de répondants : 1 015 - Taux de réponse : 98 %



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opco EP.
 Lecture : 71 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont déclaré avoir choisi le maître d'apprentissage ou tuteur en fonction de l'expérience du salarié dans le métier visé.



82 % ont participé au recrutement de l'alternant

La plupart des maîtres d'apprentissage / tuteurs ont été impliqués dans le recrutement de l'alternant (82 %). C'est plus souvent le cas dans les petites entreprises et les activités artisanales. Cela l'est un peu moins dans les grandes entreprises et les activités de commerce et services aux entreprises.

2.2 – La majorité des tuteurs et maîtres d'apprentissage n'ont pas été formés à ce rôle

Dans les **trois quarts** des entreprises, les personnes n'ont pas été formées pour être tuteurs ou maîtres d'apprentissage. Comme cela a été souligné précédemment, c'est sur cet aspect que les entreprises ont exprimé le moins de besoin d'accompagnement des organismes de formation et sur lequel elles ont été le moins accompagnées.

C'est dans les petites entreprises où la part des maîtres d'apprentissage qui n'ont pas été formés pour occuper ce rôle est la plus forte (**76 %** contre **66 %** dans les plus grandes).

Figure 18 Formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs

Nombre de répondants : 1 015 – Taux de réponse : 98 %



Raisons expliquant ce choix

Nombre de répondants : 747 (correspondant à ceux ayant répondu non) - Plusieurs réponses possibles



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises et volet alternants. Traitements Opcw EP.

Lecture : 74 % des entreprises du champ Opcw EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont indiqué que le maître d'apprentissage ou tuteur n'avait pas été formé pour occuper ce rôle.

Les entreprises considèrent pour la plupart que l'expérience du tuteur est suffisante pour occuper ce rôle, particulièrement dans les petites entreprises et les activités artisanales où l'expérience est la plus déterminante dans le choix du tuteur.

Dans les plus grandes entreprises, les contraintes d'activité

et de temps apparaissent jouer davantage que dans les autres entreprises, que ce soit pour le choix de la personne qui occupera la fonction de tuteur ou pour expliquer pourquoi elle n'est pas formée à ce rôle.

Dans les entreprises de taille intermédiaire, si les personnes sont davantage volontaires pour

être tuteurs, elles souhaitent moins que les autres suivre une formation pour occuper ce rôle.

Enfin, pour 17 % des entreprises, c'est par manque d'information sur l'existence de formations que la personne n'a pas été formée pour occuper ce rôle.



Quelles sont les différentes fins d'un contrat en alternance ?

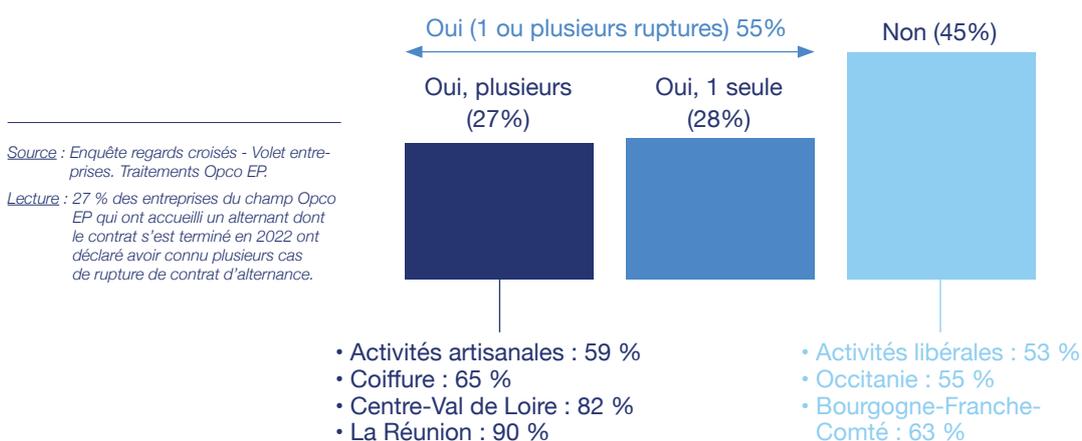
1 – Quelle est la fréquence et l'origine des ruptures de contrat ?

1.1 – Près d'une entreprise interrogée sur deux a connu au moins un cas de rupture d'alternance dans son entreprise

Les questions se rapportent ici sur l'ensemble des contrats d'alternance des entreprises.

Les cas de rupture de contrat d'alternance sont fréquents. Près de la moitié des entreprises ont déclaré avoir connu au moins un cas (55 %).

Figure 19 Cas de rupture de contrat au sein des entreprises
Nombre de répondants : 1 015 – Taux de réponse : 98 %



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : 27 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont déclaré avoir connu plusieurs cas de rupture de contrat d'alternance.

Ces ruptures concernent tous les types d'entreprise. Les entreprises sont logiquement plus susceptibles d'avoir connu un cas de rupture si elles recourent à l'alternance depuis plus longtemps, comme dans les activités artisanales, et si elles en accueillent beaucoup. Les entreprises de la coiffure se différencient significativement des autres sur ce sujet, avec 65 % des entreprises ayant connu au moins une rupture de contrat. Dans les activités libérales, les cas de rupture sont moins fréquents.

On constate également des différences selon les régions, avec des ruptures plus fréquentes en Centre-Val-de Loire et à La Réunion et qui le sont moins en Occitanie et Bourgogne-Franche-Comté.

Quelques facteurs de risque ont pu être identifiés :

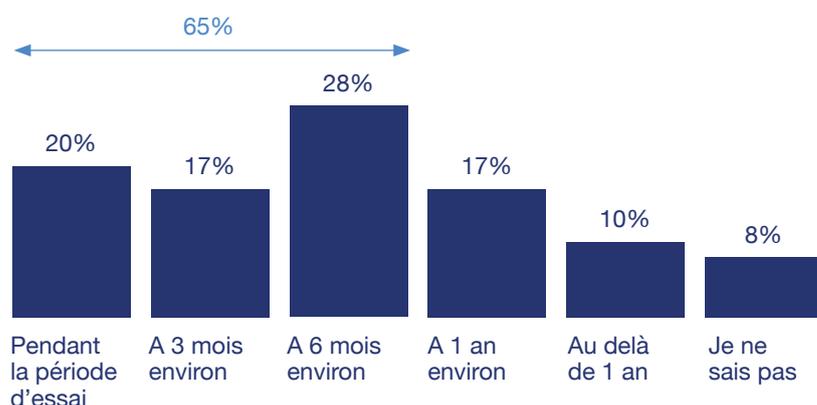
- > Les cas de ruptures sont plus fréquents dans les entreprises les moins satisfaites de l'adéquation entre formation et réalité du travail (**63 %**) et celles qui ont eu des difficultés à recruter un alternant (**63 %**). Il est possible qu'en raison des difficultés de recrutement, l'entreprise ait choisi un profil correspondant moins à leurs attentes.
- > Les cas de rupture sont plus fréquents pour les entreprises qui ont estimé de ne pas avoir besoin d'accompagnement de l'OF pour former leur tuteur (**59 %**).

1.2 – Le cap délicat des six premiers mois⁴

Les six premiers mois de l'alternance sont les plus délicats. Les deux tiers des ruptures ont lieu durant cette période avec un pic en particulier à 6 mois (**28 %**) selon les entreprises interrogées.

Figure 20 Période de rupture du contrat d'alternance

Nombre de répondants : 559 (correspondant à ceux ayant répondu avoir connu une rupture).



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : pour 65 % des entreprises, la rupture du contrat d'alternance a eu lieu dans les 6 premiers mois du contrat.

Dans les activités artisanales et les entreprises de petite taille, les ruptures interviennent plus souvent que pour les autres à 6 mois (dans un tiers des cas contre **28 %** en moyenne). On peut se demander si ces 6 premiers mois correspondent au temps nécessaire pour se rendre compte de la réalité du métier, des missions occupées et des conditions de travail spécifiques à certains métiers de l'artisanat (ex : horaires atypiques...).

Dans les entreprises de plus grande taille, les ruptures sont plus fréquentes durant la période d'essai (**38 %** des cas). Ce résultat peut tenir en partie à la formation du tuteur/maître d'alternance, plus développée dans les grandes entreprises. On observe en effet un lien entre la formation du maître d'apprentissage et la période de rupture. La rupture intervient plus souvent en période d'essai en cas de formation (**28 %**), ce qui pourrait souligner le lien entre la formation des tuteurs et leur capacité à repérer plus tôt les difficultés éventuelles.

Dans les entreprises qui se disent très satisfaites du contenu de la formation des alternants, lorsqu'il y a des ruptures, elles interviennent plus tard que les autres (un tiers ont lieu à un an ou plus contre **27 %** en général).

4. Les questions se rapportent ici au contrat d'alternance pour lequel l'entreprise interrogée dispose de plus d'informations

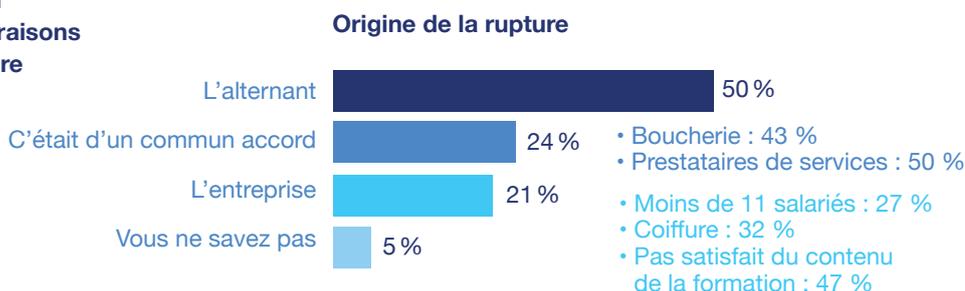
1.3 – L’alternant est à l’origine de la rupture dans un cas sur deux selon les entreprises

C’est l’alternant qui est le plus souvent à l’origine de la rupture du contrat (selon **50 %** des entreprises). Lorsqu’elle est à l’initiative des entreprises (dans près d’un cas sur cinq), c’est plutôt en début de période : pendant la période d’essai (**36 %**) ou au début du contrat (**33 %**). Plus le contrat avance dans le temps, plus la rupture est le fait de l’alternant ou elle se fait d’un commun accord, de façon moindre néanmoins.

Elle est plus fréquemment à l’initiative des employeurs dans les entreprises de petite taille ainsi que dans celles qui se sont déclarées non satisfaites du contenu de la formation. Quelques branches se distinguent aussi sur ce sujet. Dans la coiffure, les entreprises sont significativement plus souvent à l’origine de la rupture (**32 %**). Dans la boucherie et les entreprises prestataires de service, les ruptures se font, davantage que dans les autres branches, d’un commun accord (respectivement **43 %** et **50 %**).

Figure 21

Origine et raisons de la rupture



Origine de la rupture selon la période



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Selon les entreprises, les ruptures à leur initiative sont liées à de multiples facteurs. Le manque de motivation de l’alternant concernant le poste de travail occupé arrive en tête. Il est considéré à l’origine de la rupture pour **75 %** des entreprises. Il est suivi des difficultés à effectuer le travail demandé (pour **63 %** des entreprises) et des difficultés à s’intégrer dans l’entreprise (**61 %** des entreprises). Ces facteurs peuvent être possiblement liés entre eux. On peut penser que les difficultés à s’intégrer ou à effectuer le travail jouent défavorablement sur la motivation des jeunes. Par ailleurs, les difficultés d’intégration questionnent le rôle des tuteurs et des maîtres d’apprentissage qui ont pour mission de s’assurer de la bonne intégration des alternants. Ces résultats peuvent être reliés aux

travaux de V. Capdevielle-Mougnabas (2015)⁵ qui souligne que l’absence de motivation et les difficultés d’adaptation sont souvent liées aux interactions insuffisantes au sein de l’entreprise plutôt qu’à un déficit du côté de l’apprenti. D’autres raisons ont été évoquées par les entreprises renvoyant à des problèmes de comportements liés à des vols ou des conflits ou encore à des retards et un manque d’assiduité.

Les alternants qui interrompent leur alternance le font plutôt, selon les entreprises, lorsqu’ils se rendent compte qu’ils ne souhaitent pas exercer ce métier (**55 %**) ou, pour un tiers des cas, en raison des missions confiées qui ne correspondent pas à leurs attentes. Les conditions de travail ne sont évoquées que dans un cas sur quatre.

5. Capdevielle-Mougnabas V., 2015, « Arrêter une formation par alternance. Les enjeux de la relation au maître apprentissage », Diversité, n° 180, 2015, pp100-105

Figure 22 Raison de la rupture



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Regards croisés Entreprises / Alternants / CFA

Les points de vue sur l'origine de la rupture sont assez convergents avec :

55 % et 50 %
des alternants
et des entreprises

qui disent que c'est l'alternant qui est à l'origine de la rupture,

14 % et 21 %
des alternants
et des entreprises

qui disent que c'est l'entreprise qui est à l'origine de la rupture.

Du côté des CFA, la convergence est moins nette avec **29 %** des CFA qui disent que l'alternant est à l'origine de la rupture et **6 %** qu'il s'agit de l'entreprise.

Sur les raisons de la rupture⁶, alternants et entreprises n'ont pas en revanche la même grille de lecture. Ainsi, pour les alternants, les conditions de travail sont le premier facteur pour expliquer la rupture du contrat (pour **43 %** d'entre eux) alors qu'il n'est qu'en 4^{ème} position pour les entreprises (**25 %**).

6. Note : la part des entreprises ne se souvenant plus de l'origine de la rupture du contrat est plus importante que pour les alternants (5% contre moins d'1%).

1.4 – Des entreprises qui font rarement appel à la médiation

Les entreprises ayant connu une rupture de contrat n'ont fait appel à un médiateur que dans **6 %** des cas. Il s'agissait la plupart du temps de l'organisme de formation (**50 %**) ou du médiateur de l'apprentissage dans une moindre mesure (**32 %**).

2 – Combien d'entreprises proposent un contrat en fin d'alternance ?

A la fin de l'alternance :

- > **45 %** des entreprises ont proposé un contrat à l'alternant
- > Dans **89 %** des cas, il s'agit d'un CDI
- > **Trois quarts** des alternants ont accepté les contrats proposés

Ainsi, ce sont un tiers des contrats d'alternance qui se concluent par un emploi dans la même entreprise (**34 %**)

Des différences significatives s'observent selon les domaines d'activités :

- > Dans les **activités libérales**, les entreprises proposent plus fréquemment un contrat (**57 %**) et les alternants l'acceptent davantage.
- > **À l'opposé**, dans les activités artisanales, elles en proposent moins fréquemment (**40 %**) et les alternants acceptent moins ces contrats.

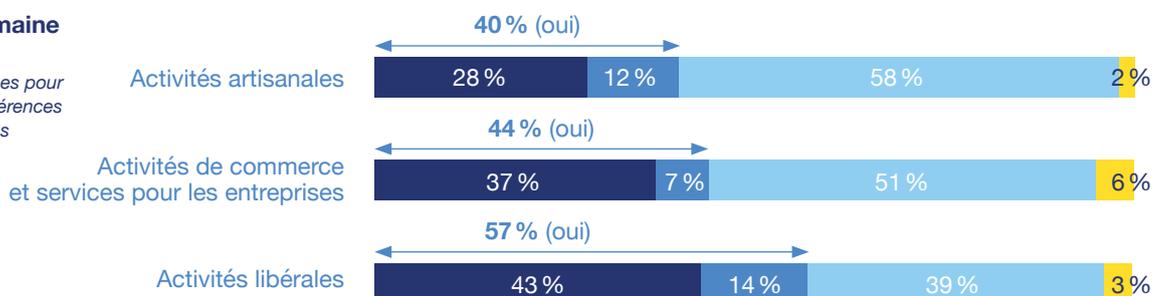


Figure 23 Proposition d'un autre contrat à l'alternant



Selon le domaine d'activité :

seuls les domaines pour lesquels des différences sont significatives sont présentés



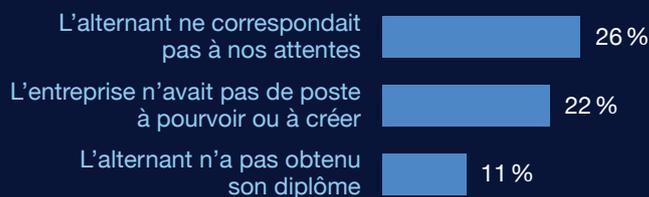
Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP. Lecture : 45 % des entreprises ont proposé un autre contrat à l'alternant.

Les raisons pour lesquelles les employeurs n'ont pas proposé de contrat sont pour un quart des entreprises le fait que l'alternant ne correspondait pas à leurs attentes ou qu'elles n'avaient pas de poste à leur proposer (pour **22 %** d'entre elles). D'autres facteurs ont été évoqués par les entreprises, qui tiennent notamment aux parcours des alternants (déménagement, poursuite d'études, ...) ou à leurs comportements (vol, cursus non fini, manque de motivation...)⁷.

7. 187 entreprises ont indiqué que d'autres raisons expliquaient qu'elles n'aient pas proposé de contrat.

Regards croisés Entreprises / Alternants

Raisons d'absence de proposition de contrat côté entreprises
(plusieurs réponses possibles)

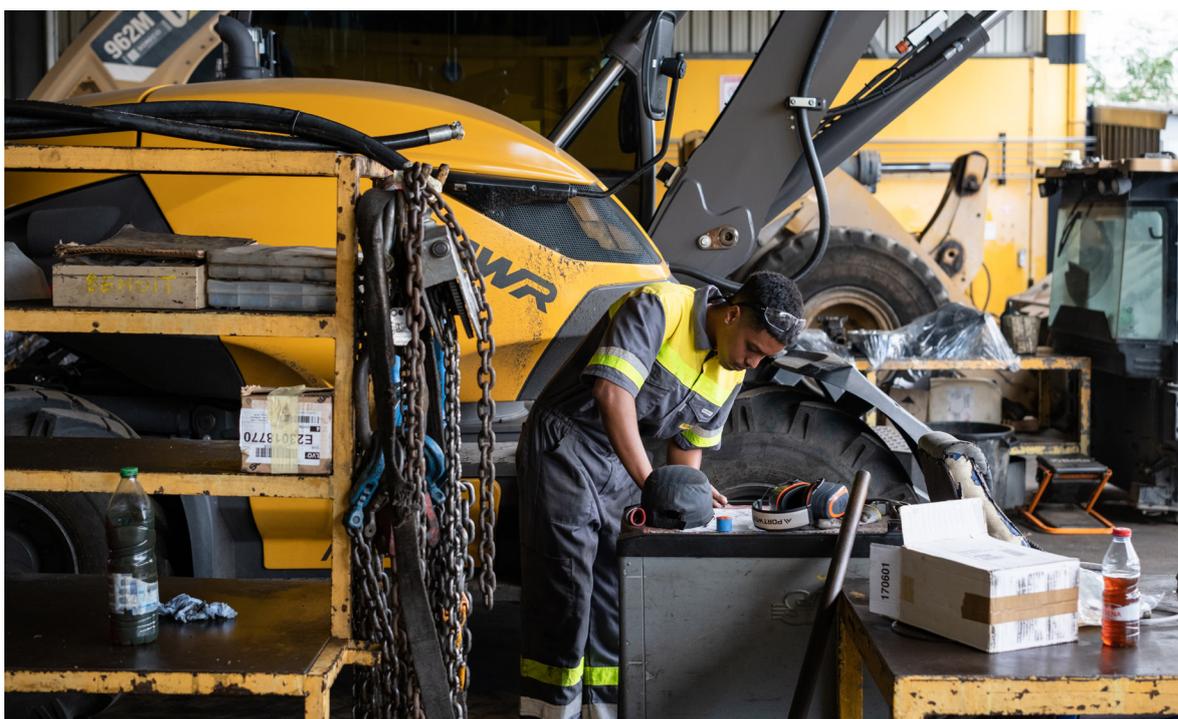


Raisons du refus de contrat côté alternants
(plusieurs réponses possibles)



Sur le fait de proposer un nouveau contrat en fin d'alternance, les avis des alternants et des entreprises convergent avec respectivement **51 %** et **45 %** d'entre eux qui disent que c'est le cas.

Sur le fait que le nouveau contrat était un CDI, les alternants sont moins nombreux à dire que c'était le cas (**63 %**) comparé aux entreprises (**89 %**).



PARTIE 6



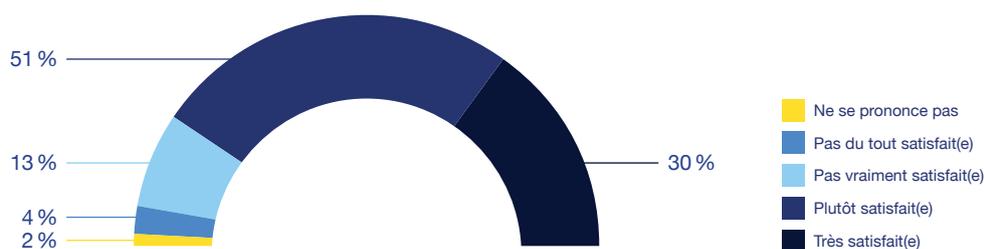
Quel est le retour d'expérience sur l'alternance pour les entreprises ?

Les entreprises indiquent un très bon niveau de satisfaction sur l'alternance : huit sur dix en sont plutôt satisfaites ou très satisfaites. Elles ont prévu pour la plupart d'y recourir de nouveau (83%).

Ce sont en particulier les grandes entreprises qui sont les plus satisfaites de cette expérience (91%). Ce sont elles qui forment le plus leur tuteur. Or les entreprises qui forment leur tuteur sont significativement plus nombreuses à être satisfaites de l'alternance que celles qui ne les forment pas même si ce niveau reste élevé dans les deux cas (89% contre 81%).

Le niveau de satisfaction est lié également à l'appréciation des entreprises sur le contenu de la formation. Les entreprises qui considèrent qu'il est très en-dessous du niveau attendu ou légèrement en-dessous sont respectivement 32% et 26% à ne pas du tout ou pas vraiment être satisfaites de l'alternance contre 17% en moyenne.

Figure 24 Niveau de satisfaction des entreprises sur l'alternance



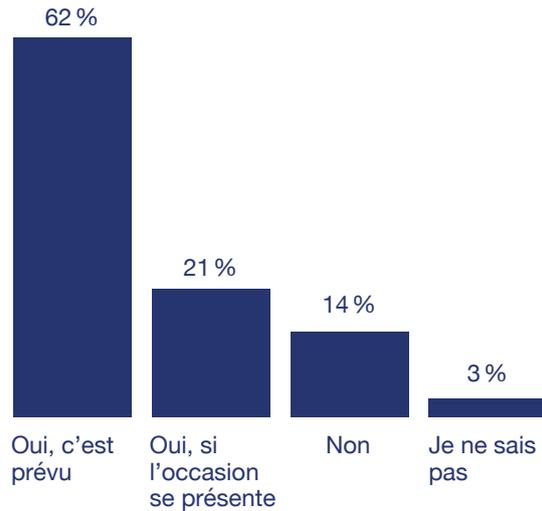
Un niveau de satisfaction qui s'accroît avec la taille des entreprises



■ Pas du tout / pas vraiment satisfait ■ Plutôt / très satisfait ■ Ne se prononce pas

De nouveaux recours à l'alternance ?

Une minorité d'entreprises ne souhaite pas recourir de nouveau à l'alternance (14 %). La moitié d'entre elles ne sont pas satisfaites de la façon dont s'est déroulée l'alternance dans l'entreprise (53 %). Elles évoquent notamment une mauvaise expérience ou un manque de motivation des candidats. Les autres entreprises en étaient plutôt satisfaites mais indiquent notamment des raisons économiques (ne pas avoir de postes à proposer ou connaître des difficultés économiques, voire une cession d'activité) ou ne pas disposer de temps pour les former.



Source : Enquête regards croisés - Volet entreprises. Traitements Opco EP.

Lecture : 81 % des entreprises du champ Opco EP qui ont accueilli un alternant dont le contrat s'est terminé en 2022 ont déclaré être plutôt satisfait ou très satisfait de cette expérience. C'est le cas de 91 % des entreprises de 50 salariés et plus.

Des entreprises qui recommandent le plus souvent de recourir à l'alternance

Il a été demandé aux entreprises si elles recommandent l'alternance sur une échelle de 0 à 10 (0 signifiant pas du tout et 10 fortement).

Taux de réponse = 98 %



Un taux de recommandation qui varie mais reste très positif :

> Selon le domaine d'activité



> Selon la taille des entreprises





