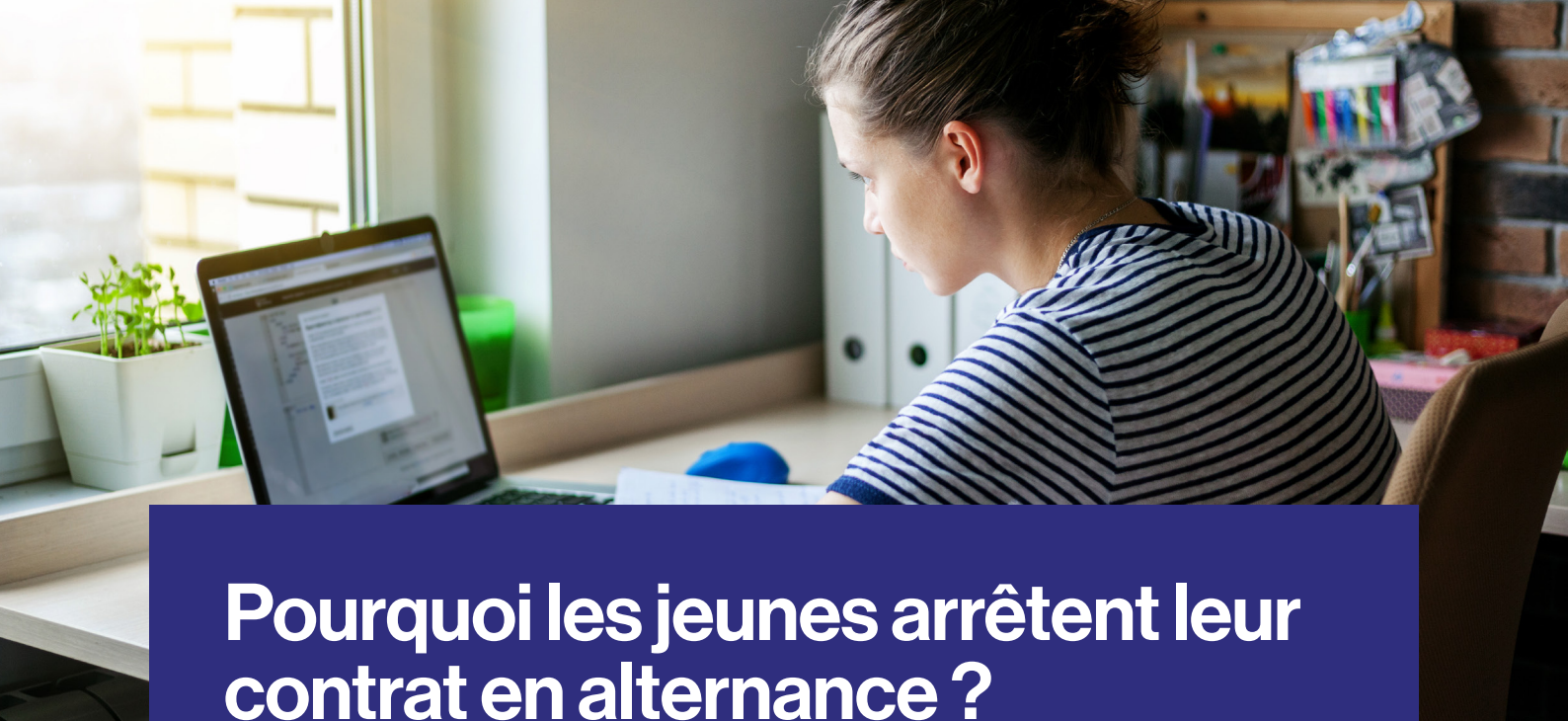




Pourquoi les jeunes arrêtent leur contrat en alternance ?

Publié par : VL Média Date de publication : 26 mars 2026

L'alternance, modèle plébiscité pour l'intégration des jeunes dans le monde professionnel, est confrontée à un défi majeur : un taux élevé de ruptures de contrat. Selon une étude menée par la PPA Business School et SKOLAE, ce phénomène soulève des questions fondamentales sur les attentes et les réalités du milieu professionnel, en particulier pour la Génération Z.

Les chiffres qui éclairent

D'après les recherches, 21,5 % des alternants mettent un terme à leur contrat avant son échéance. Ce chiffre interpelle, car il révèle que les ruptures ne sont pas un événement isolé. Au contraire, elles se produisent généralement après une période d'intégration. En effet, 63,5 % des ruptures ont lieu au-delà de six mois, une étape où l'alternant est censé être bien ancré dans l'entreprise. Ce phénomène met en lumière un problème auquel peu d'entreprises semblent prêtes à faire face : les ruptures sont souvent liées à des relations professionnelles qui se détériorent avec le temps.

Les données révèlent également que les jeunes âgés de 20 à 25 ans sont les plus concernés par cette problématique. Parmi eux, les femmes semblent être plus souvent à l'origine de ces ruptures, soulignant ainsi des dynamiques de genre qui méritent d'être approfondies. Comprendre ces données est crucial pour s'attaquer aux racines du problème.

Les attentes de la Génération Z au travail

Les jeunes d'aujourd'hui ont des attentes bien précises vis-à-vis de leur environnement de travail. Loin de rechercher simplement un emploi, ils aspirent à une quête de sens, à des missions enrichissantes, et à une réalité professionnelle qui reflète les valeurs susmentionnées. Des études montrent que ce qui compte le plus pour eux, c'est la possibilité d'évoluer dans un cadre où leurs aspirations sont écoutées et respectées.

Contrairement aux idées reçues, la Génération Z ne demande pas nécessairement plus de choses que les générations précédentes, mais plutôt des choses de meilleure qualité. Ils exigent des feedbacks rapides et un équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle qui est souvent mis de côté dans les pratiques traditionnelles. Le décalage entre leurs attentes et les réalités du travail souvent trop rigides peut provoquer un fort désengagement et, par conséquent, des ruptures de contrat.

...

Facteurs majeurs de rupture

Les raisons qui poussent les jeunes à quitter leur alternance sont multiples et méritent d'être examinées avec attention. En premier lieu, le management inadapté est responsable de 40,5 % des ruptures. Une gestion inefficace, un manque de reconnaissance ou encore une absence de soutien peuvent générer un climat de travail néfaste qui ne favorise pas l'épanouissement des alternants

En parallèle, le stress au travail est un facteur prédominant dans le processus de rupture. Environ un alternant sur deux déclare ressentir un niveau élevé de pression, ce qui peut être attribué à un équilibre délicat entre la charge de travail et les exigences académiques. Ce stress est aggravé par des missions qui, pour beaucoup, ne semblent pas correspondre à leur niveau de compétence ou à leurs attentes initiales.

Les témoignages d'alternants mettent également en lumière le décalage entre les missions promises et celles effectivement exercées. Ce phénomène est particulièrement marqué chez ceux qui n'ont pas de projet professionnel clairement défini, ce qui est le cas de 76 % des jeunes interrogés. Une telle incertitude quant à leur avenir professionnel peut générer un sentiment de frustration et un besoin de changement.

Profils typiques d'alternants en rupture

L'enquête identifie deux profils prédominants parmi les alternants qui quittent leur poste. Le premier, appelé « conflit relationnel », représente 35,7 % des cas. Ce profil souffre d'une mauvaise relation avec son tuteur ou son manager, ce qui peut nuire à leur engagement. Le second profil, désigné « inadéquation au poste », concerne 22,6 % des alternants dont les missions ne correspondent pas aux promesses initiales faites par l'entreprise.

Ces profils illustrent bien la nécessité d'un accompagnement et d'une écoute active. Un tuteur impliqué et compétent peut faire toute la différence. En effet, une bonne relation avec le tuteur est souvent citée comme le principal facteur de continuité dans un contrat d'alternance.

Témoignages et bonnes pratiques

Pour contrer ces ruptures, plusieurs entreprises prennent des initiatives qui portent leurs fruits. Leroy Merlin, par exemple, met en place une approche centrée sur l'accompagnement graduel de ses alternants. Cela inclut un temps dédié aux missions sur le terrain dès les premiers mois de leur contrat. Ce modèle permet aux alternants de comprendre les enjeux d'entreprise avant de se plonger dans des missions techniques spécifiques. Ce parcours d'intégration favorise une meilleure acclimatation et réduit les risques de ruptures.

Le rôle des OPCO (Opérateurs de Compétences) et des CFA (Centres de Formation d'Apprentis) est également crucial. Ils doivent se concentrer sur la qualité de l'accompagnement et la pertinence des missions offertes aux alternants. Des démarches visant à analyser et partager les bonnes pratiques entre établissements sont impératives pour réduire les écarts de taux de rupture.

...

Recommandations pour un engagement durable

Pour améliorer la situation, plusieurs recommandations émergent :

1. **Sélectionner et former les tuteurs** : Il est essentiel que les tuteurs soient formés non seulement sur les compétences techniques mais aussi sur l'accompagnement des jeunes générations. Un bon tuteur doit être capable d'identifier les signaux faibles d'un désengagement imminent.
2. **Clarifier les missions dès le départ** : Avant même le début d'une alternance, il est crucial de définir précisément les missions afin d'aligner les attentes des alternants avec celles de l'entreprise.
3. **Mettre en place des feedbacks réguliers** : Assurer des points réguliers de retour d'expérience avec les alternants permet d'ajuster les missions et de créer un dialogue ouvert.
4. **Promouvoir une culture d'entreprise inclusive** : Valoriser le feedback et l'empathie au sein de l'entreprise peut réduire les tensions et améliorer le climat de travail.

Une rupture comme opportunité

Il est essentiel de changer la perception autour des ruptures de contrat. Plutôt que d'être vues comme un échec, elles peuvent représenter une opportunité d'ajustement professionnel. Environ 64 % des alternants concernés retrouvent rapidement une nouvelle alternance, et 66,5 % juge leur expérience positive après coup, ce qui montre que ces ruptures ne signifient pas nécessairement un refus du monde du travail.

Ces jeunes cherchent simplement à s'épanouir et à trouver un cadre où leurs compétences et aspirations peuvent se réaliser.

Conclusion

La tendance à la rupture des contrats en alternance est un signal fort de la nécessité d'une transformation au sein des entreprises et des institutions de formation. Comprendre les dynamiques qui motivent ces ruptures est essentiel pour y remédier efficacement. Les attentes des jeunes générations, fondées sur la quête de sens et d'alignement avec leurs valeurs, doivent guider les entreprises dans l'adaptation de leurs pratiques.

Pour construire des partenariats durables avec la Génération Z, il est impératif d'établir des relations de confiance et de proposition de valeur concrète, tant pour les entreprises que pour les CFA. En fin de compte, il ne s'agit pas seulement de garder les alternants, mais de les valoriser et de leur permettre de se développer dans des environnements où ils se sentent réellement à leur place.

Dans cette quête, les tuteurs jouent un rôle central, non comme boucs émissaires, mais comme acteurs clés dans la prévention des ruptures. En veillant à écouter les signaux faibles et à répondre aux besoins des alternants, il devient possible non seulement de réduire les ruptures, mais aussi de favoriser une culture de travail épanouissante et innovante pour tous.