

Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ?

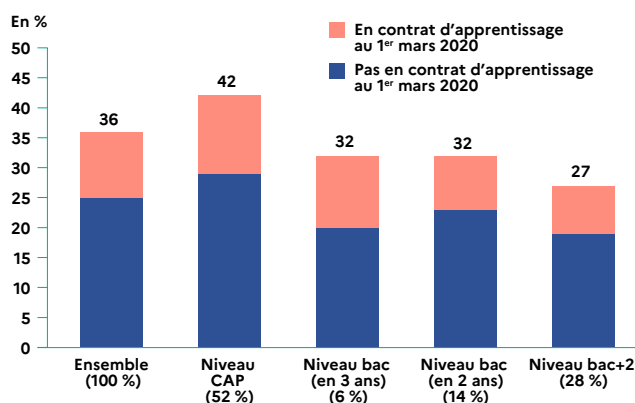
36 % des apprentis commençant à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 rompent un contrat au cours de la première année et demie de leur apprentissage. La fréquence des ruptures diminue à mesure que le niveau de formation s'accroît (de 42 % au niveau CAP à 27 % à bac+2) et que la taille de la structure employeuse augmente (43 % au sein d'entreprises de moins de 5 salariés, 19 % à partir de 250 salariés). Si l'accompagnement des parents réduit sensiblement le risque de rupture, l'effet de l'intérêt pour le métier ou pour l'apprentissage au moment de l'orientation est moins net.

Les personnes toujours en apprentissage à la fin de leur première année scolaire ou universitaire risquent davantage de rompre un contrat par la suite si elles jugent leurs conditions de travail insatisfaisantes.

Dans un cas sur quatre, les jeunes ne sont plus en contrat d'apprentissage un an et demi après avoir commencé. Cela ne traduit pas toujours un renoncement à leur expérience acquise pendant l'apprentissage : 27 % d'entre eux sont soit restés chez leur employeur, soit en emploi ou en recherche d'emploi dans le métier auquel ils se préparaient.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique, reçu dans un organisme de formation, et acquisition du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti conclut un contrat d'apprentissage. À la signature de celui-ci, l'apprenti et l'employeur conviennent d'une date de fin de contrat en fonction de la formation suivie. Pour autant, tous les contrats ne parviennent pas à leur terme : tous niveaux confondus, du CAP à bac+5, environ trois contrats d'apprentissage commencés en 2018 sur dix sont rompus avant la date convenue [1].

GRAPHIQUE 1 | Taux de rupture entre le début du contrat et le 1^{er} mars 2020, selon le niveau de la formation préparée et la situation à cette date



Note : les apprentis peuvent rompre un ou plusieurs contrats d'apprentissage : 32 % en rompent un entre le début de leur apprentissage et le 1^{er} mars 2020, 4 %, deux ou plus.

Lecture : 52 % des apprentis ayant commencé une formation à la rentrée 2018 préparent une formation de niveau CAP. Parmi eux, 42 % rompent un contrat entre le début de leur apprentissage, en 2018, et le 1^{er} mars 2020. À cette date, 13 % sont de nouveau en contrat d'apprentissage, 29 % sont dans une autre situation.

Champ : primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, enquête Oripa.

La rupture d'un contrat d'apprentissage peut survenir à différents moments. Elle peut être décidée à l'initiative de l'apprenti, de l'employeur ou d'un commun accord (encadré 1). Rompre n'est pas forcément synonyme d'abandon : un nouveau contrat d'apprentissage peut être signé avec un autre employeur, que ce soit pour poursuivre la même formation ou en commencer une nouvelle.

Quelles sont les causes d'une rupture de contrat d'apprentissage ? Pour éclairer cette question, cette étude se concentre sur les apprentis commençant à la rentrée 2018 une formation

d'au moins deux ans, de niveau CAP à bac+2¹ ([encadré A en ligne](#)). Elle examine leurs parcours pendant la première année et demie de l'apprentissage (jusqu'au 1^{er} mars 2020), notamment les éventuelles ruptures et nouvelles signatures de contrats d'apprentissage. Afin d'analyser leurs liens avec les conditions de travail, les ruptures intervenant « en milieu d'apprentissage », c'est-à-dire entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020, font l'objet d'une attention particulière.

Des ruptures pour 36 % des jeunes au cours de la première année et demie d'apprentissage

36 % des primo-entrants en apprentissage en 2018, engagés dans un cycle de formation de niveau CAP à bac+2 pour deux ou trois ans, rompent au moins un contrat d'apprentissage (un contrat pour 32 % d'entre eux, deux contrats ou plus pour 4 %) entre le début de leur apprentissage et le 1^{er} mars 2020, soit dans la première année et demie de leur parcours (graphique 1). Une rupture n'implique pas systématiquement un abandon de l'apprentissage, un autre contrat peut être signé avec un autre employeur dans les mois qui suivent. Au 1^{er} mars 2020, 11 % des jeunes sont ainsi de nouveau en contrat d'apprentissage après avoir expérimenté (au moins) une rupture. En revanche, 25 % ne sont plus en contrat d'apprentissage.

Le taux de rupture pendant la première année et demie de l'apprentissage ([encadré 2](#)) décroît sensiblement quand le niveau de formation préparée s'élève : de 42 % au niveau CAP, il passe à 32 % au niveau baccalauréat et à 27 % à bac+2.

Au niveau CAP, les apprentis plus âgés rompent plus fréquemment leur contrat : cela concerne près de la moitié (47 %) de ceux ayant 17 ans ou plus fin 2018, contre à peine plus d'un tiers de ceux ayant 15 ans ou moins (34 %, soit un écart de 13 points, [graphique A en ligne](#)). À caractéristiques données² ([encadré B en ligne](#)), ces apprentis, généralement en réorientation ou accusant un retard scolaire, connaissent un risque de rupture plus élevé ([tableau A en ligne](#)). Ils retrouvent également moins fréquemment un contrat après une rupture. Au 1^{er} mars 2020, 36 % des jeunes ayant commencé un CAP à la rentrée 2018 et ayant 17 ans ou plus à la fin de la même année ne sont plus en contrat d'apprentissage après avoir expérimenté une rupture, contre 20 % de ceux ayant 15 ans ou moins fin 2018 (écart de 16 points).

L'accompagnement des parents, un facteur clé

Le taux de rupture pendant la première année et demie de l'apprentissage varie également en fonction de l'origine sociale. 31 % des apprentis ayant deux parents cadres, indépendants ou exerçant des professions intermédiaires rompent un contrat

ENCADRÉ 1 • Les règles en vigueur concernant les ruptures de contrats d'apprentissage

L'apprenti ou l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage au cours d'une période probatoire définie comme les 45 premiers jours travaillés dans le cadre de la formation pratique chez l'employeur. Cette période probatoire est calculée indépendamment des jours de formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA).

Au-delà de la période probatoire, un contrat peut être rompu par l'employeur et/ou l'apprenti sous certaines conditions. Avant la loi Avenir professionnel, les ruptures n'étaient possibles qu'en cas d'accord entre l'employeur et l'apprenti ou de décision du conseil des prud'hommes (au motif d'une inaptitude médicale ou professionnelle de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, ou de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations). Depuis la loi Avenir professionnel, applicable aux contrats conclus à partir de 2019, les règles de rupture sont assouplies : elles ouvrent la possibilité à l'employeur de licencier l'apprenti, ou à l'apprenti de démissionner, sans passage par le Conseil des prud'hommes. Le recours à un médiateur peut être requis dans certaines situations, notamment pour une démission de l'apprenti ou en cas de litige.

Depuis la loi Avenir professionnel, en cas de licenciement de l'apprenti, son CFA doit l'aider à trouver un nouvel employeur et lui permettre de continuer la formation théorique pendant six mois.

entre le début de leur apprentissage et le 1^{er} mars 2020, contre 35 % des apprentis ayant deux parents employés ou ouvriers ([graphique 2](#)). Cette proportion s'élève à 43 % quand au moins un parent est inactif ou que sa situation professionnelle est inconnue³. À caractéristiques équivalentes, par rapport à ceux dont les deux parents sont employés ou ouvriers, les jeunes dont au moins un parent est inactif ou dont la situation professionnelle est inconnue ont 20 % de plus de risques de rompre un contrat d'apprentissage que de le poursuivre ([tableau A en ligne](#)).

Le lien avec l'origine sociale pourrait traduire les différences de ressources matérielles et relationnelles fournies par les parents (réseau professionnel, capacité à intervenir auprès de l'employeur...). Mises au service du bon déroulement de l'apprentissage, ces ressources réduiraient le risque de rupture et d'abandon de l'apprentissage.

Les parents donnent à leur enfant l'idée ou l'envie d'entrer en apprentissage et l'aident à rechercher un employeur dans 15 % des cas ([tableau B en ligne](#)). Cet investissement fort et potentiellement durable est plus fréquent chez les parents d'apprentis mineurs (21 %) que majeurs (10 %). Le taux de rupture pendant la première année et demie de l'apprentissage s'élève à 30 % quand les parents ont non seulement donné à leur enfant l'idée ou l'envie d'entrer en apprentissage mais l'ont aussi aidé à rechercher un

¹ Les formations de niveau bac+2 incluent notamment les BTS et les DUT.

² Les variables de contrôle portent sur l'apprenti (sexe), son parcours de formation (niveau préparé croisé avec l'âge au 31 décembre 2018), sa famille (catégorie socioprofessionnelle des parents, nombre de frères et sœurs...), son orientation (connaissance du métier avant l'apprentissage, engagement de ses parents dans le projet d'une formation en apprentissage...) ainsi que son premier employeur (secteur d'activité de l'établissement employeur, nombre de salariés de l'entreprise...).

³ Ceci peut recouvrir des situations très diverses : décès, jeune qui n'a jamais connu l'un de ses parents, relations distantes, etc.

employeur, alors qu'il monte à 38 % s'ils n'ont joué aucun rôle (graphique 3).

Au 1^{er} mars 2020, seuls 19 % des jeunes ayant été fortement accompagnés par leurs parents ne sont plus en contrat d'apprentissage à la suite d'une rupture, contre 28 % de ceux dont les parents n'ont joué aucun rôle dans l'orientation en apprentissage et la recherche de l'employeur. À caractéristiques équivalentes, et donc en contrôlant par l'âge de l'apprenti, donner l'idée ou l'envie d'effectuer un parcours en apprentissage à son enfant réduit significativement le risque de rupture ([tableau A en ligne](#)). Par ailleurs, en cas de rupture, avoir aidé à rechercher un employeur dès le premier contrat favorise la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage.

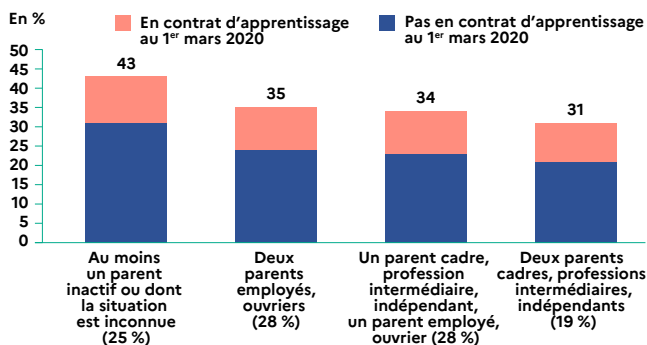
La motivation du jeune à exercer le métier auquel il se forme ou son intérêt pour l'apprentissage jouent moins nettement. Les taux de rupture des apprentis ayant déjà observé ou pratiqué le métier et de ceux qui n'envisageaient aucun métier précis en amont de l'apprentissage sont similaires (graphique 4). Les personnes qui, au moment de leur orientation, ont donné la priorité à l'apprentissage dans leurs vœux, expérimentent moins fréquemment une rupture que les autres (35 %, contre 39 %, [tableau C en ligne](#)), mais l'effet est faiblement significatif une fois les autres caractéristiques de l'apprenti prises en compte ([tableau A en ligne](#)).

Plus de ruptures dans les petites entreprises et l'hébergement-restauration

La fréquence des ruptures varie en fonction des caractéristiques de l'employeur. C'est dans l'hébergement-restauration (55 %), les industries agroalimentaires (44 %) et les activités de coiffure et de soins de beauté (44 %) que les taux de rupture au cours de la première année et demie d'apprentissage sont les plus élevés ([tableau C en ligne](#)). Le taux de rupture décroît lorsque la taille de la structure de l'employeur augmente : de 43 % dans les entreprises de moins de 5 salariés, il passe à 19 % dans celles de 250 salariés ou plus (graphique 5). Le risque de rupture reste, à autres caractéristiques données, significativement plus important dans les petites entreprises que dans les grandes ([tableau A en ligne](#)). Cela pourrait pour partie tenir aux conditions de travail spécifiques à certains secteurs (pénibilité, horaires atypiques, par exemple) [2] et aux petites entreprises (non-compensation des heures supplémentaires, notamment).

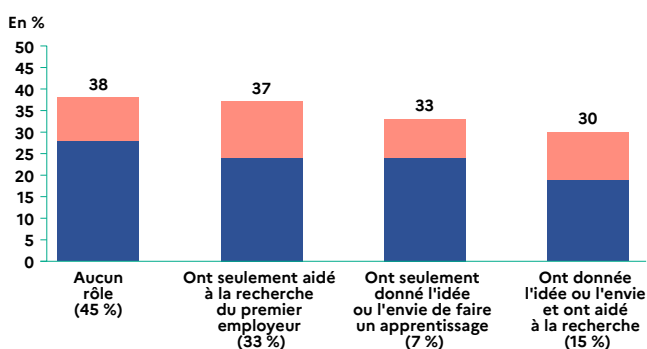
Quand la recherche du premier contrat [3] est difficile, il est possible qu'un aspirant à l'apprentissage se tourne vers un employeur par défaut, qui ne correspond pas complètement à ses attentes (métier, tâches proposées), ce qui pourrait compromettre le déroulement de son parcours. Les ruptures sont ainsi plus fréquentes quand l'apprenti a jugé la recherche de l'employeur difficile (39 %, contre 33 %, graphique 6). Par rapport aux autres jeunes avec des caractéristiques similaires, les apprentis ayant jugé la recherche du premier employeur difficile ont 45 % plus de risques de rompre un contrat pour poursuivre l'apprentissage chez un autre employeur que de ne pas rompre de contrat entre le début de leur apprentissage et le 1^{er} mars 2020 ([tableau A en ligne](#)).

GRAPHIQUE 2 | Taux de rupture entre le début du contrat et le 1^{er} mars 2020, selon le niveau de la formation préparée et la situation à cette date



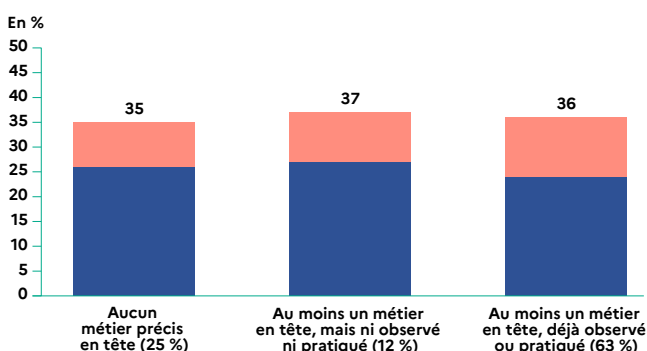
Lecture : 28 % des apprentis ayant commencé une formation à la rentrée 2018 ont deux parents employés ou ouvriers. Parmi eux, 35 % rompent un contrat entre le début de leur apprentissage, en 2018, et le 1^{er} mars 2020. À cette date, 11 % sont de nouveau en contrat d'apprentissage, 24 % sont dans une autre situation.

GRAPHIQUE 3 | Taux de rupture entre le début du contrat et le 1^{er} mars 2020, selon le rôle joué par les parents et la situation à cette date



Lecture : 15 % des apprentis ayant commencé une formation à la rentrée 2018 ont des parents qui leur ont donné l'idée ou l'envie de faire un apprentissage et qui les ont aidés dans la recherche du premier employeur. Parmi eux, 30 % rompent un contrat entre le début de leur apprentissage, en 2018, et le 1^{er} mars 2020. À cette date, 11 % sont de nouveau en contrat d'apprentissage, 19 % sont dans une autre situation.

GRAPHIQUE 4 | Taux de rupture entre le début du contrat et le 1^{er} mars 2020, selon la connaissance du métier lors de l'orientation en apprentissage et la situation à cette date



Lecture : 25 % des apprentis ayant commencé une formation à la rentrée 2018 ne visaient pas de métier précis lors de leur orientation. Parmi eux, 35 % rompent un contrat entre le début de leur apprentissage, en 2018, et le 1^{er} mars 2020. À cette date, 9 % sont de nouveau en contrat d'apprentissage, 26 % sont dans une autre situation.

Champ graphiques 2, 3 & 4 : primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans. Source graphiques 2,3 & 4 : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, enquête Oripa.

Des ruptures plus fréquentes en cas de conditions de travail jugées insatisfaisantes

Mi-2019, soit approximativement à la fin de la première année scolaire ou universitaire, plus de quatre primo-entrants sur cinq sont toujours en contrat d'apprentissage, chez le même employeur qu'à la rentrée 2018 (79,3 %) ou un autre s'ils ont rompu leur premier contrat (4,5 %) (encadré 2, graphique EN 1). Parmi ces jeunes encore en apprentissage, environ un sur cinq fait l'expérience d'une (autre) rupture entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 (encadré B en ligne).

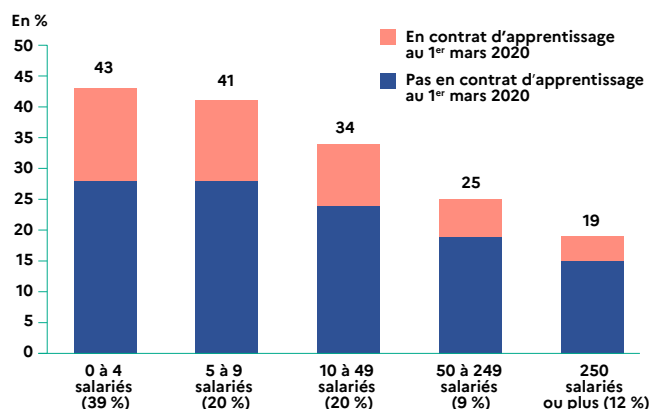
65 % des apprentis ayant rompu un contrat au milieu de leur apprentissage, c'est-à-dire entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020, imputent au moins partiellement cette rupture à un problème avec l'employeur ou le poste occupé (graphique 7). Cela peut inclure une mésentente avec les encadrants ou les collègues, ainsi que des missions jugées inadéquates, des conditions de travail insatisfaisantes, etc. Il s'agit de loin du motif le plus évoqué par les apprentis qui trouvent un nouveau contrat d'apprentissage à la suite d'une rupture (81 %) et, dans une moindre mesure, par ceux qui ne sont plus en apprentissage au 1^{er} mars 2020 (56 %).

À caractéristiques équivalentes, le risque de rompre un contrat au milieu de l'apprentissage, c'est-à-dire entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020, est plus élevé quand l'apprenti est confronté à des conditions insatisfaisantes chez son employeur : mauvaise ambiance, mésentente avec le maître d'apprentissage, manque de suivi, fait de ne rien apprendre de nouveau au travail ou de se voir confier des missions inadéquates au diplôme préparé. Par exemple, à caractéristiques équivalentes, les jeunes mécontents de l'ambiance de travail chez leur employeur ont 187 % plus de risques de rompre leur contrat pendant cette période et d'être à nouveau en contrat d'apprentissage au 1^{er} mars 2020 que de ne pas le rompre (graphique 8). Les différentes conditions précédemment citées semblent favoriser à la fois les ruptures suivies d'un changement d'employeur et celles suivies d'un abandon de l'apprentissage. Observer si un apprenti a retrouvé, ou non, au 1^{er} mars 2020⁴, un contrat d'apprentissage permet de capter (bien qu'imparfaitement) ces deux devenir (encadré A en ligne).

Réaliser des heures supplémentaires non compensées⁵ favoriserait les ruptures suivies d'un changement d'employeur, mais pas l'abandon de l'apprentissage. Au contraire, l'insatisfaction liée au nombre d'heures de travail effectuées encouragerait les ruptures suivies d'un abandon. Ceci s'explique probablement pour partie par le fait que, pour un métier donné, le nombre d'heures de travail varie peu d'un employeur à un autre : un simple changement d'entreprise ne suffirait pas à améliorer la satisfaction de l'apprenti.

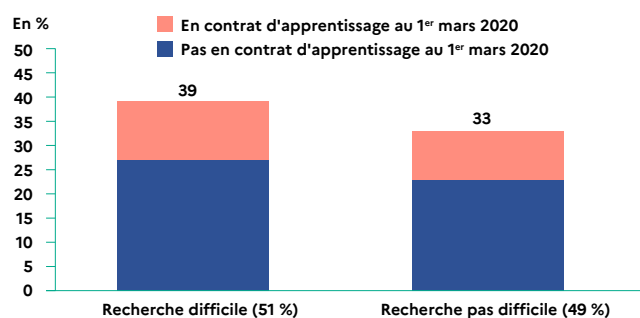
Les contraintes physiques (pénibilité, bruit, températures...) ne semblent pas induire de risque de rompre un contrat au milieu de l'apprentissage. Plusieurs explications sont possibles. D'une part, il est probable que les jeunes les plus sensibles

GRAPHIQUE 5 | Taux de rupture entre le début du contrat et le 1^{er} mars 2020, selon le nombre de salariés du premier employeur et la situation à cette date



Lecture : 39 % des apprentis ayant commencé une formation à la rentrée 2018 sont, au début de leur apprentissage, chez un employeur de 0 à 4 salariés. Parmi eux, 43 % rompent un contrat entre le début de leur apprentissage, en 2018, et le 1^{er} mars 2020. À cette date, 15 % sont de nouveau en contrat d'apprentissage, 28 % sont dans une autre situation.

GRAPHIQUE 6 | Taux de rupture entre le début du contrat et le 1^{er} mars 2020, selon la difficulté de la recherche du premier employeur et la situation à cette date



Lecture : 51 % des apprentis ayant commencé une formation à la rentrée 2018 jugent la recherche du premier employeur difficile. Parmi eux, 39 % rompent un contrat entre le début de leur apprentissage, en 2018, et le 1^{er} mars 2020. À cette date, 12 % sont de nouveau en contrat d'apprentissage, 27 % sont dans une autre situation.

Champ graphiques 5 & 6 : primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans. Source graphiques 5 & 6 : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, enquête Oripa.

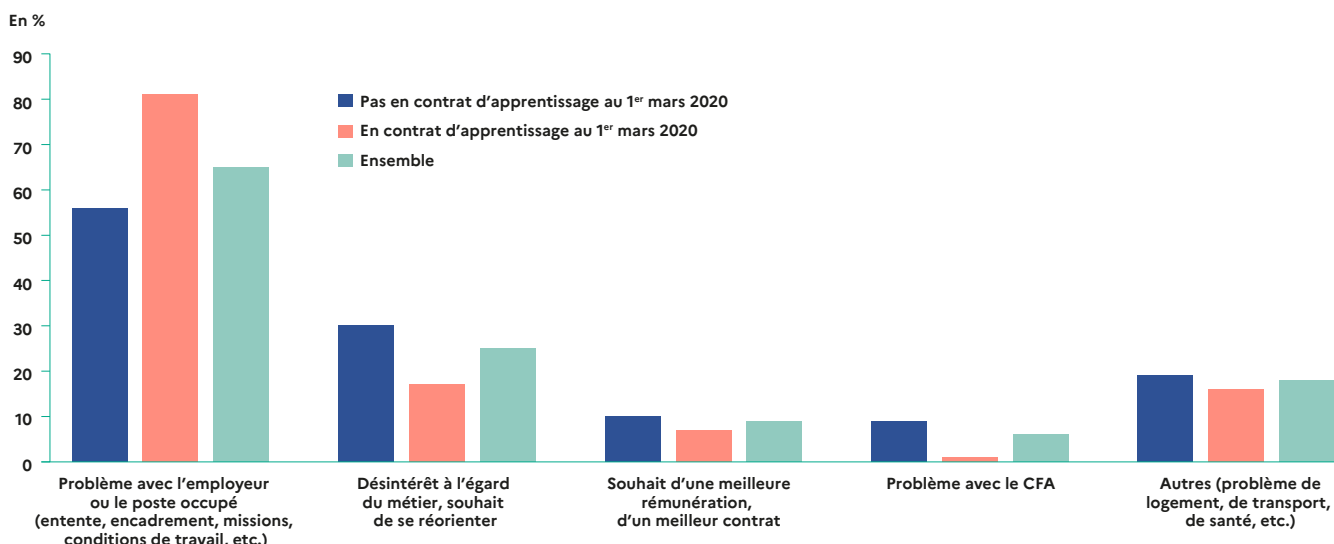
à ces facteurs ne choisissent pas les métiers concernés par ces conditions ou ont potentiellement déjà abandonné leur apprentissage entre la rentrée 2018 et mi-2019. D'autre part, il est envisageable que ces contraintes soient progressivement acceptées par les apprentis. En raison d'une « normalisation de la pénibilité, couplée à une invisibilisation persistante du risque » [4], ces contraintes ne seraient plus perçues comme des sources d'insatisfaction et ne seraient plus susceptibles d'entraîner une rupture de contrat.

Les apprentis expérimentant une rupture au milieu de leur apprentissage peuvent également en attribuer la cause à un désintérêt pour le métier (25 %), au souhait d'accéder à un meilleur contrat ou à une meilleure rémunération (9 %), voire à des problèmes avec le centre de formation (6 %).

⁴ Les contrats commencés après le 1^{er} mars 2020 ne sont pas pris en compte.

⁵ Des heures supplémentaires sont dites compensées lorsqu'elles sont rémunérées ou donnent droit à des heures ou journées de repos.

GRAPHIQUE 7 | Motifs de rupture déclarés par les apprentis ayant rompu un contrat d'apprentissage entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020, selon leur situation à cette date



Lecture : 81 % des apprentis ayant rompu un contrat entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 et étant de nouveau en contrat d'apprentissage à cette date jugent que des problèmes avec l'employeur ou le poste occupé constituent le ou un des motifs de la rupture.

Champ : primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans, en contrat d'apprentissage mi-2019 et l'ayant rompu ensuite, entre cette date et le 1^{er} mars 2020.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, enquête Oripa.

Ces taux sont un peu plus élevés quand les jeunes n'ont pas de nouveau contrat d'apprentissage au 1^{er} mars 2020 (graphique 7). À caractéristiques équivalentes, le désintérêt à l'égard du métier préparé, le fait de s'absenter du CFA à cause de l'ambiance régnant dans la classe, une mésentente avec les professeurs ou un manque d'intérêt pour les cours, mais aussi le fait de ne pouvoir s'appuyer ni sur un professeur ni sur l'administration du CFA en cas de difficulté en entreprise, augmentent le risque de rupture sans retour en contrat apprentissage au 1^{er} mars 2020 (graphique 8).

Enfin, 18 % des apprentis invoquent une autre raison à la rupture. Il peut s'agir de problèmes liés au logement, aux trajets, à la santé, etc. Par rapport aux autres apprentis, les jeunes insatisfaits de leur durée de transport ont 44 % plus de risques de rompre leur contrat et d'être de retour en apprentissage au 1^{er} mars 2020 que de ne pas rompre de contrat entre mi-2019 et mars 2020.

Des conditions d'apprentissage meilleures en cas de changement d'employeur

Les apprentis qui changent d'employeur au milieu de leur apprentissage, c'est-à-dire qui rompent un contrat entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 et en ont un nouveau à cette date (soit 6 % des jeunes entrés en apprentissage à la rentrée 2018, encadré 2, graphique EN 1), améliorent sensiblement leurs conditions de travail et de vie. Par exemple, mi-2019, avant la rupture, 15 % de ces apprentis déclarent être insatisfaits de l'ambiance de travail, part qui diminue à 6 % au 1^{er} mars 2020, après le changement d'employeur (soit -9 points, graphique 9). Dans le même temps, les apprentis qui ne rompent pas leur contrat, et ne changent donc pas d'employeur, conservent des conditions relativement similaires, voire légèrement dégradées : concernant l'ambiance de travail,

la part d'insatisfaits augmente de 2 points (de 3 % à 5 %) entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020. Le constat est le même concernant l'entente avec le maître d'apprentissage, le suivi par l'employeur, le fait d'apprendre de nouvelles choses, de se voir confier des missions adaptées au diplôme préparé ou encore d'avoir à effectuer des heures supplémentaires non compensées.

Au 1^{er} mars 2020, les apprentis changeant d'employeur sont moins exposés que précédemment à des températures élevées ou basses (18 %, soit un recul de 18 points par rapport à mi-2019, dans les deux cas). Les apprentis restés dans la même entreprise déclarent également être moins exposés (respectivement 19 % et 22 % au 1^{er} mars 2020, soit des reculs de 8 et 7 points par rapport à mi-2019). Il est possible que les tâches confiées changent objectivement au cours de l'apprentissage, mais aussi que les apprentis intègrent et requalifient comme « normales » les contraintes de températures auxquelles ils sont soumis.

Enfin, certaines ruptures semblent motivées par une volonté de diminuer le temps de transport. Seulement 14 % des jeunes ayant changé d'employeur sont insatisfaits à cet égard au 1^{er} mars 2020, soit 7 points de moins que mi-2019, avant le changement d'employeur.

En l'absence de nouveau contrat d'apprentissage un an et demi après le début de la formation, un tiers des jeunes en emploi

Au 1^{er} mars 2020, 25 % des primo-entrants ayant commencé un apprentissage à la rentrée 2018 ne sont plus en contrat d'apprentissage consécutivement à une ou plusieurs ruptures (graphique 1). Une fraction de ces jeunes recherchent ●●●

ENCADRÉ 2 • Champ de l'étude et calcul des taux de rupture

L'enquête Oripa rencontre plusieurs limites dans la détection et la comptabilisation des ruptures de contrats d'apprentissage. D'une part, les répondants ont tendance à sous-déclarer leur rupture (notamment s'ils ont trouvé un autre employeur pour poursuivre leur apprentissage). D'autre part, les jeunes ayant rompu un contrat (en particulier ceux ayant probablement abandonné l'apprentissage) répondent moins souvent à l'enquête. Pour pallier ces défauts, le Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, issu de données administratives des formulaires Cerfa et des Déclarations sociales nominatives, est mobilisé. Il permet en particulier de déterminer, pour chaque répondant, si une ou plusieurs ruptures de contrat sont survenues et à quel moment, mais également de répondérer les données de l'enquête pour corriger la moindre propension à répondre des apprentis rompant leur contrat.

La première partie de l'étude porte sur l'ensemble des ruptures intervenues entre la rentrée 2018 (la date précise peut varier en fonction du début d'exécution du premier contrat, qui a lieu nécessairement entre juin et décembre 2018) et la date de référence de la deuxième vague : le 1^{er} mars 2020. Cela permet de définir un taux de rupture « dans la première année et demie de l'apprentissage ». Ce taux est défini de façon ad hoc pour l'étude afin de correspondre aux périodes de l'enquête et il se distingue des taux de rupture diffusés dans d'autres publications de la Dares.

Ces derniers comptabilisent en général toutes les ruptures intervenues sur l'ensemble de la vie du contrat¹ ou, à défaut, celles qui ont lieu au cours des premiers mois du contrat, cette période étant alors définie en tenant compte de la date précise du début de celui-ci. Dans cette étude, au contraire, le taux de rupture « dans la première année et demie de contrat » est défini de façon souple, et couvre potentiellement les ruptures intervenues dans les 20 premiers mois (pour un contrat commencé le 1^{er} juin 2018) ou, à l'opposé, dans les 14 premiers mois (pour un contrat débuté le 31 décembre 2018).

De même, les taux de rupture diffusés par la Dares sont en général calculés pour l'ensemble des contrats commencés lors

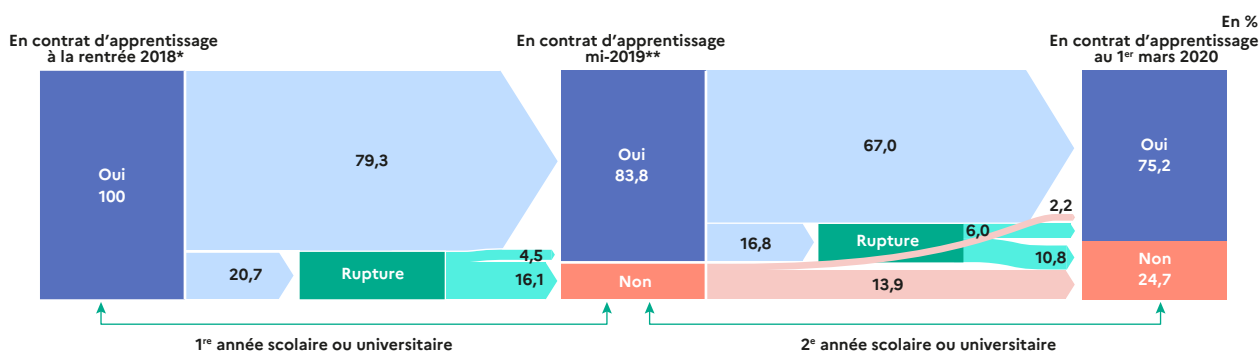
d'une année donnée, par exemple 2018. Dans cette étude, au contraire, seuls sont considérés les contrats des primo-entrants en apprentissage commencés entre juin et décembre 2018 et adossés à une formation de niveau CAP à bac+2.

Enfin, seuls les apprentis engagés dans un cycle de deux ou trois ans sont examinés dans cette étude : dans la pratique, le premier contrat d'apprentissage commencé à la rentrée 2018 doit finir au plus tôt le 31 mai 2020. Ceci exclut les formations dispensées en un an, en particulier les mentions complémentaires.

La deuxième partie de cette étude porte sur les ruptures intervenues « au milieu de l'apprentissage », entre mi-2019 (au passage de la première vague de l'enquête) et le 1^{er} mars 2020. Seuls les jeunes précédemment considérés étant encore en contrat d'apprentissage mi-2019 (qu'ils aient ou non changé d'employeur entre la rentrée 2018 et mi-2019) sont pris en compte. Ces restrictions permettent d'analyser les ruptures survenues entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 à la lumière des conditions de travail et de vie déclarées mi-2019, au passage de la première vague, ainsi que des motifs de rupture déclarés par les apprentis lors de la deuxième vague. Par définition, l'analyse qui en découle ne porte pas sur les ruptures intervenues avant mi-2019. La prudence invite à ne pas généraliser les résultats trouvés à l'ensemble des ruptures. En particulier, les ruptures intervenant avant mi-2019 aboutissent dans seulement un cas sur cinq à un retour en contrat d'apprentissage à mi-2019, alors que près de deux ruptures sur cinq intervenant après sont suivies d'un nouveau contrat d'apprentissage au 1^{er} mars 2020 (graphique EN 1). Si les ruptures ayant lieu avant mi-2019 semblent se traduire plus fréquemment par des abandons, elles ont vraisemblablement des motivations différentes.

La dernière partie de l'étude porte sur les primo-entrants en apprentissage engagés dans une formation de niveau CAP à bac+2 à la rentrée 2018 qui ne sont plus en contrat d'apprentissage au 1^{er} mars 2020, à la suite d'une ou plusieurs ruptures.

GRAPHIQUE EN 1 | Parcours des primo-entrants préparant en apprentissage une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans, entre la rentrée 2018 et le 1^{er} mars 2020



* Date précise qui dépend du début d'exécution du premier contrat d'apprentissage (potentiellement entre juin et décembre 2018).

** Ici, la situation est considérée au 1^{er} mai 2019. Dans le reste de l'étude, la date prise en compte dépend du jour précis de passage de la première vague de l'enquête Oripa.

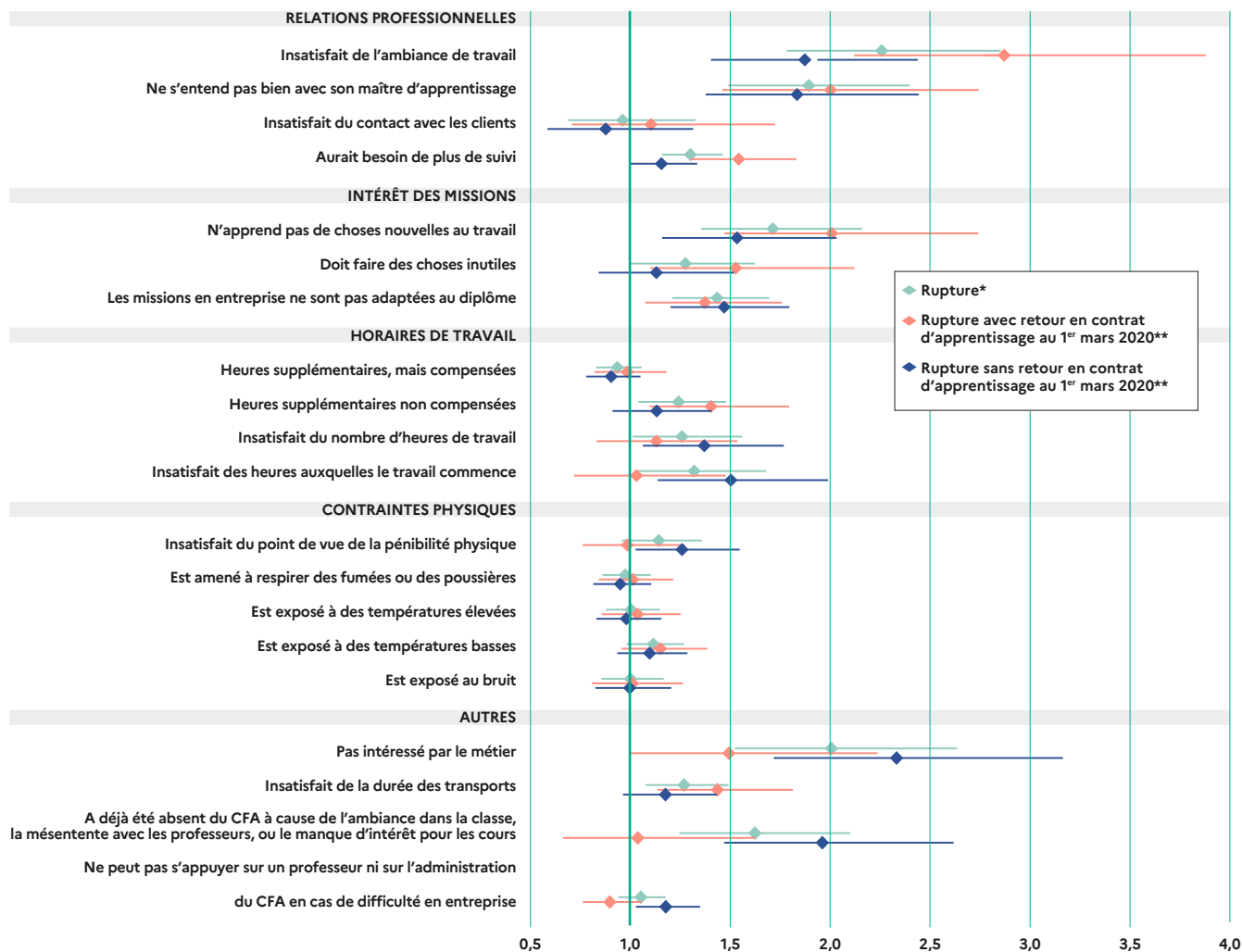
Lecture : mi-2019, 83,8 % des primo-entrants ayant commencé un apprentissage à la rentrée 2018 sont encore en contrat d'apprentissage. 79,3 % n'ont pas expérimenté de rupture depuis le début de leur apprentissage, 4,5 % ont connu une rupture mais ont trouvé un nouvel employeur et sont de nouveau en contrat d'apprentissage. Mi-2019, 16,1 % des primo-entrants ne sont plus en contrat d'apprentissage à la suite d'une rupture ; dix mois plus tard, au 1^{er} mars 2020, 13,9 % ne sont toujours pas en contrat d'apprentissage, 2,2 % sont à nouveau en contrat d'apprentissage.

Champ : primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, enquête Oripa.

¹ À l'exception des deux derniers mois.

GRAPHIQUE 8 | Effet des conditions de travail et de vie, déclarées mi-2019, sur la probabilité de rompre un contrat d'apprentissage entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020, et d'être ou non de retour en contrat d'apprentissage à cette date



* Estimation des rapports de chance et des intervalles de confiance à 95 % par modèle logit binaire, variable dépendante : indicatrice de rupture pendant la période considérée.

** Estimation par modèle logit multinomial, variable dépendante : variable catégorielle en trois modalités (modalité de référence : pas de rupture pendant la période considérée ; modalité 1 : rupture avec retour en contrat d'apprentissage au 1^{er} mars 2020 ; modalité 2 : rupture sans retour en contrat d'apprentissage au 1^{er} mars 2020).

Lecture : à caractéristiques équivalentes, par rapport aux autres apprentis, ceux qui sont insatisfaits de l'ambiance de travail chez leur employeur mi-2019 ont 187 % plus de risques de rompre un contrat d'apprentissage entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 et d'être de nouveau en apprentissage au 1^{er} mars 2020 que de ne pas rompre de contrat pendant cette période.

Champ : primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans et en contrat d'apprentissage mi-2019.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, enquête Oripa.

●●● probablement encore un employeur pour poursuivre l'apprentissage, mais la majorité est en situation d'abandon. Ainsi, parmi ceux qui ont rompu au moins un contrat entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 et n'en ont pas retrouvé à cette date, 81 % déclarent avoir quitté leur centre de formation d'apprentis immédiatement après la rupture, alors qu'ils peuvent y rester six mois sans contrat d'apprentissage ([tableau D en ligne](#)).

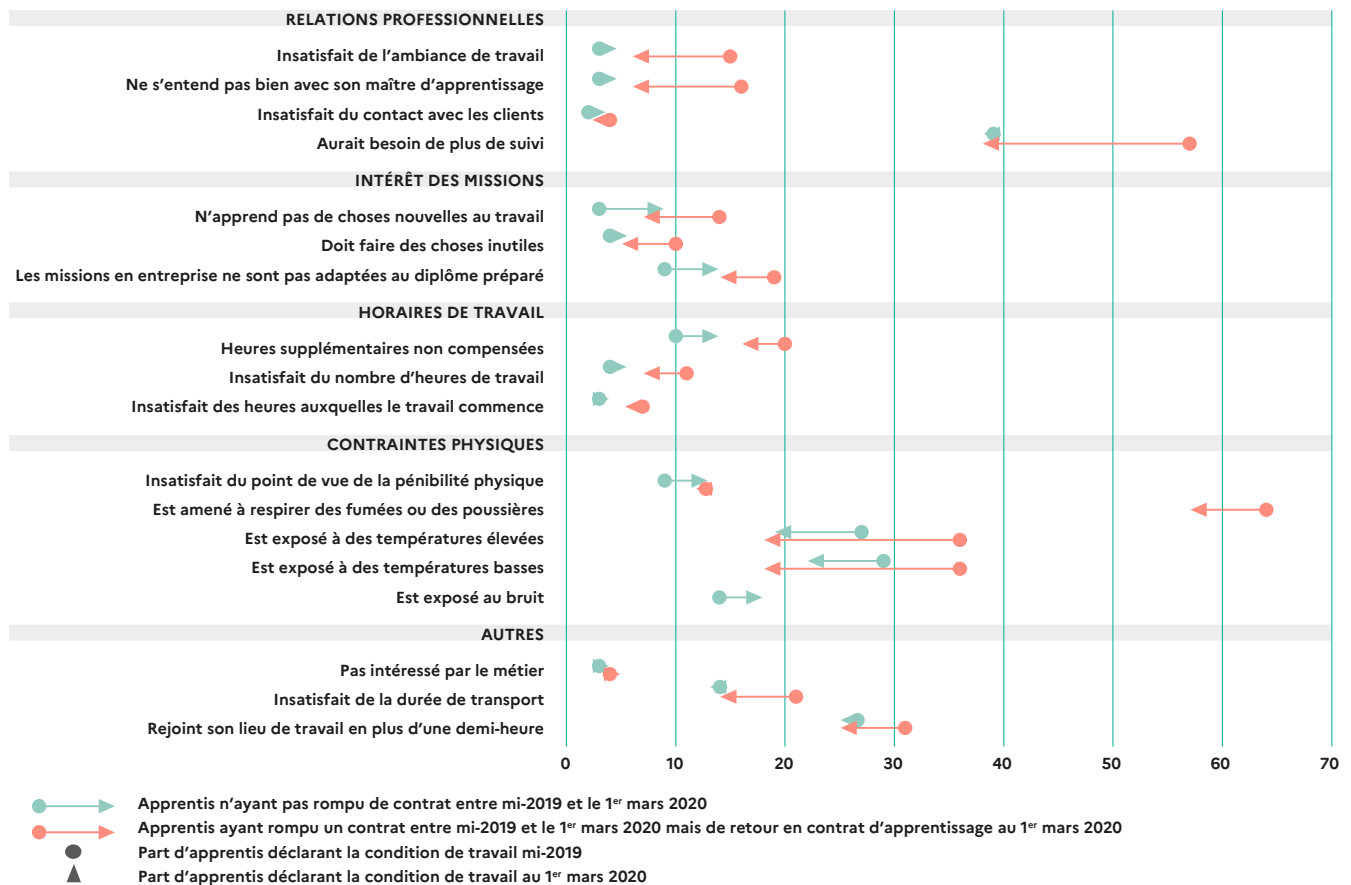
Les jeunes sans contrat d'apprentissage au 1^{er} mars 2020 poursuivent souvent leur formation d'une autre manière : 27 % sont toujours en études, en formation professionnelle ou en stage. Mais ils sont majoritairement en emploi (33 %, [graphique B en ligne](#)), assez souvent dans l'entreprise où ils faisaient leur apprentissage (7 %) ou dans une autre entreprise tout en exerçant le même métier (7 %) ([tableau E en ligne](#)).

Ils sont aussi souvent en recherche d'emploi (28 %) : près d'un sur deux souhaite alors exercer le métier auquel il se préparait en apprentissage (13 %). Dans ces deux situations, tous n'ont pas abandonné l'idée de poursuivre leurs études : 13 % sont en emploi et souhaitent reprendre leurs études à moyen terme ou sont en contrat de professionnalisation, 17 % cherchent un emploi exclusivement en alternance.

Les enfants ayant deux parents cadres, professions intermédiaires ou indépendants, sont presque aussi souvent en emploi que ceux dont les parents sont tous les deux employés ou ouvriers (34 %, contre 33 %, [graphique B en ligne](#)). Inversement, ils sont moins fréquemment en recherche d'emploi (21 %, contre 27 %), et davantage en études, en formation professionnelle ou en stage (36 %, contre 28 %). ●

GRAPHIQUE 9 | Conditions de travail des apprentis en contrat mi-2019 et au 1^{er} mars 2020

En %



Lecture : 15 % des apprentis en contrat d'apprentissage mi-2019 et au 1^{er} mars 2020 et ayant rompu un contrat entre ces deux dates (et donc changé d'employeur) sont insatisfaits de l'ambiance de travail mi-2019, contre 6 % au 1^{er} mars 2020 (-9 points).

Champ : primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans, en contrat d'apprentissage mi-2019 et au 1^{er} mars 2020.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, enquête Oripa.

Alexandre Fauchon (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Fauchon A. (2024), « [Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ?](#) », *Dares Analyses* n° 43, juillet.

[2] Algava É., Nass S. (2023), « [35 ans d'évolutions des conditions de travail](#) », Dares, novembre.

[3] Cupillard É. (2021), « [Accéder à l'apprentissage après la 3e : quels profils, quelles démarches ?](#) », *Dares Analyses* n° 30, mai.

[4] Rollin Z. (2024), « [Sous le vernis des ongles et des capots : les risques du métier. Accepter et banaliser le risque, un processus d'apprentissage](#) », *Travail, genre et sociétés*, vol. 1, n° 51.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Sabine Clerc

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail
et de l'Emploi

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE