

En Centre-Val de Loire, moins d'un apprenti sur 5 rompt son contrat dans les 9 premiers mois

DREETS Analyses Centre - Val de Loire - Juillet 2024

19 660 apprentis parmi les 110 690 entrés en apprentissage en Centre-Val de Loire entre 2017 et 2022 ont rompu leur contrat dans les 9 premiers mois. Ces ruptures sont moins fréquentes qu'au niveau national. L'agriculture est le secteur où les ruptures précoces sont les plus répandues à l'inverse du tertiaire non-marchand.

Le sous-secteur de l'hébergement-restauration et les petites entreprises sont les plus concernés par ce phénomène. Les plus jeunes et ceux préparant un diplôme de niveau CAP/BEP ont davantage tendance à rompre leur contrat. Si l'apprenti a déjà rompu son contrat lors d'un précédent apprentissage, il aura davantage tendance à recommencer.

La volonté gouvernementale d'atteindre le million de contrats d'apprentissage en France, a conduit à la loi de 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et au plan « un jeune, une solution ».

Il en résulte une progression régulière des entrées en apprentissage en Centre-Val de Loire : de 13 470 en 2017 à 25 820 en 2022 (► **Figure 1** : Evolution du nombre d'apprentis) pour un total de 110 690 contrats entre 2017 et 2022.

Cette progression est cependant moins marquée que pour la France qui totalise 3 094 000 entrées sur la même période (de 305 270 en 2017 à 836 420 en 2022).

Les deux départements les plus peuplés de la région, le Loiret et l'Indre-et-Loire, accueillent le plus grand nombre de nouveaux apprentis avec respectivement 29 960 et 29 860 entrées entre 2017 et 2022. L'Indre (8 400 entrées), le Cher (10 770), le Loir-et-Cher (14 880) et l'Eure-et-Loir (16 810) sont en retrait.

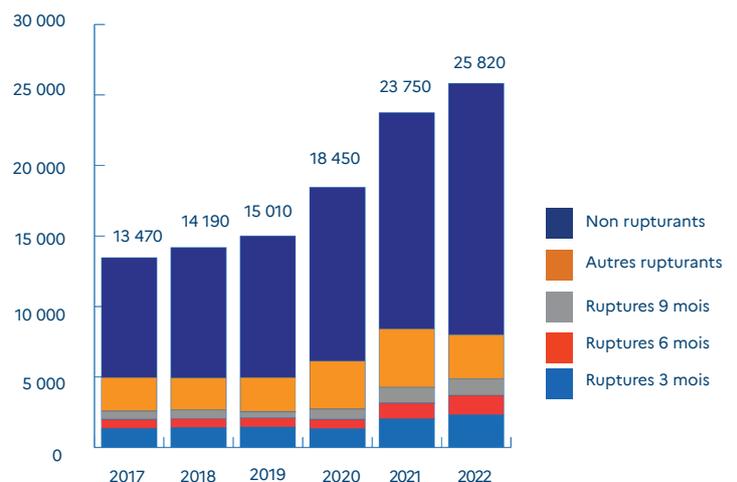
La majorité des ruptures se fait d'un commun accord

Le tiers des 110 690 apprentis entrés en apprentissage en Centre-Val de Loire entre 2017 et 2022 ont rompu leur contrat (soit 37 420 ruptures dont 19 660 dans les 9 premiers mois). Près de la moitié des ruptures se fait d'un commun accord (16 890 ruptures).

Une rupture sur cinq a lieu au cours de la période probatoire (7 450 ruptures). Cette dernière peut survenir dans les 45 premiers jours (consécutifs ou non) de formation pratique effectuée en entreprise par l'apprenti et peut être à l'initiative de l'une des deux parties.

Moins de 5 % se produisent par démission de l'apprenti (1 540 ruptures). Les licenciements sont marginaux (► **Figure 2** : Motifs de rupture de l'ensemble des rupturants).

► 1. Evolution du nombre d'apprentis (dont les rupturants) pour les contrats commencés entre 2017 et 2022 en Centre-Val de Loire



Lecture : 25 820 apprentis ont commencé leur apprentissage en 2022 en Centre-Val de Loire. Parmi eux, 2 320 ont fait une rupture dans les 3 premiers mois, 3 700 dans les 6 premiers (y compris dans les 3 premiers) et 4 870 dans les 9 premiers (y compris dans les 3 et 6 premiers). 17 820 apprentis n'ont pas rompu leur contrat.

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares

► 2. Motifs de rupture pour les apprentis entrés en apprentissage en Centre-Val de Loire entre 2017 et 2022

| | Nombre de ruptures |
|---|--------------------|
| Commun accord | 16 890 |
| Rupture au cours de la période probatoire | 7 450 |
| Démission de l'apprenti | 1 540 |
| Après obtention du diplôme ou titre préparé | 550 |
| Autre motif | 330 |
| Licenciement | 290 |
| Motif inconnu | 10 380 |
| Ensemble | 37 420 |

Lecture : 16 890 contrats d'apprentissage ont été rompus d'un commun accord en Centre-Val de Loire entre 2017 et 2022

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la DARES

Moins de ruptures à 9 mois dans le Centre-Val de Loire

On considère le taux de rupture à 9 mois, comme le nombre d'apprentis entrés en apprentissage entre 2017 et 2022, ayant rompu leur contrat dans les 9 premiers mois et à plus de deux mois de la fin du contrat sur l'ensemble des entrées entre 2017 et 2022 (► **Figure 3** : répartition des 37 420 contrats rompus et **Encadré 1** : Définition des rupturants à 3, 6 et 9 mois).

En Centre-Val de Loire, ce taux est de 17,8 %.

En France, le taux est plus élevé, atteignant 18,9 %. Certaines régions affichent des taux encore plus importants, comme la Corse avec 25,4 % et la Provence-Alpes-Côte d'Azur avec 24,1 %. À l'inverse, les taux sont plus bas dans les Pays-de-la-Loire (15,3 %) et en Île-de-France (16,6 %).

(► **Figure 4** : Carte).

Tous les départements de la région ont un taux de rupture à 9 mois inférieur à la moyenne nationale. Celui du Loiret est le plus faible (17,0 %). L'Indre et l'Indre-et-Loire sont légèrement au-dessus de la moyenne régionale avec 17,9 %. L'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher sont à 18,1 %. Le Cher a le taux de rupture à 9 mois le plus haut de la région avec 18,5 %.

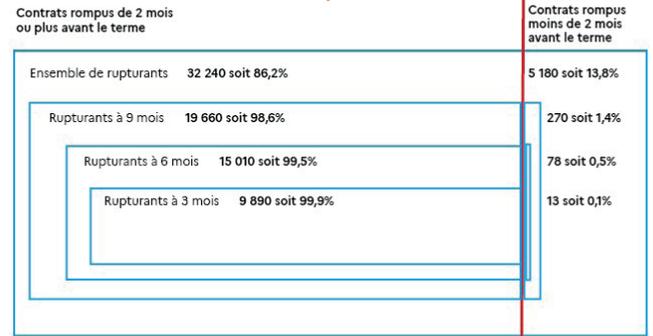
Le taux de rupture à 9 mois est relativement stable entre 2017 et 2022 dans la région : de 19,2 % en 2017 à 18,9 % en 2022. En revanche, il augmente légèrement en France sur la même période (de 18,9 % en 2017 à 21,1 % en 2022).

Davantage de ruptures dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et dans les petites entreprises

En Centre-Val de Loire, le tertiaire non marchand est le secteur d'activité avec le taux de rupture à 9 mois le plus faible (9,4 %), à l'inverse de l'agriculture (21,6 %). Les taux de rupture dans l'industrie, la construction et le tertiaire marchand sont respectivement de 15,9 %, 17,3 % et 19,3 %. Il existe une forte hétérogénéité des taux de rupture au sein des sous-secteurs d'un même secteur d'activité. Par exemple, à l'intérieur du tertiaire marchand, le sous-secteur de l'hébergement-restauration (qui accueille le plus grand nombre d'apprentis de tous les sous-secteurs) présente un taux de rupture plus de trois fois plus élevé que le sous-secteur des activités financières et d'assurance (► **figure 5**).

Le taux de rupture est nettement plus faible dans le secteur public que dans le secteur privé (5,4 % contre 18,2 %), bien que le secteur public ne représente que 3,6 % des entrées en apprentissage. Un tiers de l'ensemble des apprentis travaille dans des entreprises de moins de 4 salariés. Plus l'entreprise est petite (en nombre de salariés), plus les risques de rupture sont élevés : un quart des apprentis des entreprises de 0 à 4 salariés rompent leur contrat dans les 9 mois contre moins d'un sur 10 pour celles de plus de 250 salariés. Les petites entreprises sont surreprésentées dans les secteurs d'activité à taux de rupture élevé. Dans l'agriculture, secteur où le taux de rupture est le plus élevé, 8 entreprises sur 10 ont moins de 4 salariés. Dans l'hébergement et la restauration, plus du tiers des entreprises ont moins de 4 salariés avec un taux de rupture égal à 33,5 %. De même, dans la fabrication de denrées alimentaires, la moitié des entreprises ont moins de 4 salariés et un taux de rupture de 26,8 %.

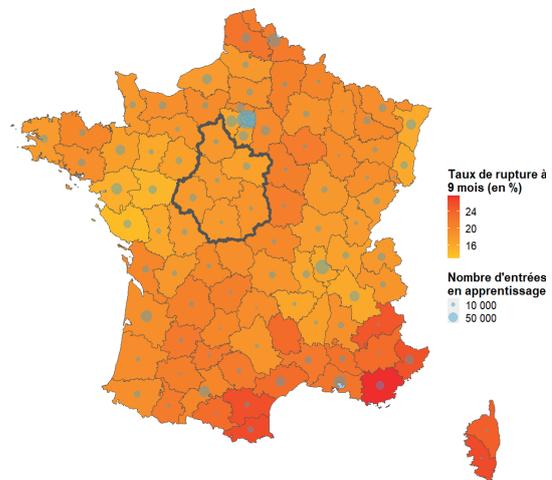
► 3. Répartition des 37 420 contrats rompus



Lecture : Parmi les ruptures arrivant à plus de deux mois de la fin prévue du contrat, 9 890 arrivent dans les 3 premiers mois du contrat, 15 010 dans les 6 premiers (y compris dans les 3 premiers) et 19 660 dans les 9 premiers (y compris dans les 3 premiers et 6 premiers)..

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares

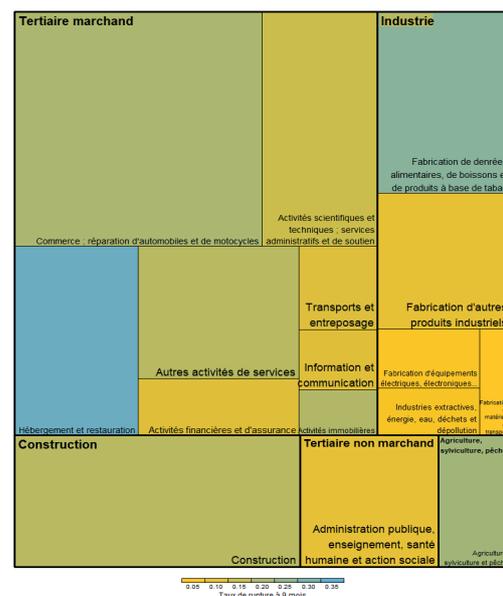
► 4. Nombre d'entrées en apprentissage et taux de rupturants à 9 mois pour les contrats commencés entre 2017 et 2022



Lecture : 29 960 apprentis sont entrés en apprentissage dans le Loiret entre 2017 et 2022. 17,0% d'entre eux ont fait une rupture dans les 9 premiers mois.

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares

► 5. Sous-secteurs d'activité pour les rupturants à 9 mois dont les contrats ont commencé entre 2017 et 2022 en Centre-Val de Loire



Note : La taille des rectangles est proportionnelle au nombre d'entrées en apprentissage.

Lecture : 9 395 apprentis sont entrés en apprentissage dans le sous-secteur de l'hébergement et la restauration entre 2017 et 2022 en Centre-Val de Loire. Parmi eux, 33,4 % ont fait une rupture à 9 mois.

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares

Les plus jeunes sont les plus touchés par les ruptures de contrat

Plus l'apprenti est jeune au moment de son entrée en apprentissage, plus ses risques de rupture à 9 mois sont élevés : cela concerne un quart des moins de 18 ans contre moins d'un sur 6 pour les 25 ans et plus. Les moins de 18 ans sont surreprésentés dans l'hébergement-restauration et dans la fabrication de denrées alimentaires : plus de la moitié des apprentis dans l'hébergement-restauration et près des deux tiers dans la fabrication de denrées alimentaires ont moins de 18 ans contre un peu plus d'un tiers pour l'ensemble des apprentis.

Les diplômés préparés de niveau CAP/BEP sont les plus concernés par les ruptures : un apprenti sur 4 préparant ces niveaux de diplôme rompt son contrat dans les 9 premiers mois contre 1 sur 15 pour ceux préparant un diplôme de niveau bac+5 ou plus. Les diplômés de niveau CAP/BEP sont surreprésentés dans les secteurs où le taux de rupture est élevé. Par exemple, les deux tiers des apprentis dans l'hébergement-restauration préparent un CAP/BEP.

Les apprentis sont majoritairement de sexe masculin (un peu moins des deux tiers). Le taux de rupture à 9 mois est moins élevé chez les hommes que chez les femmes (respectivement 16,8 % et 19,3 %).

1 640 apprentis ont déclaré une situation de handicap. Ces apprentis ont davantage tendance à rompre leur contrat dans les 9 premiers mois avec un taux de rupture de 19,7 %.

Les rémunérations les plus faibles provoquent plus de résiliations de contrats. Un apprenti sur 4, rémunéré moins de 500 euros par mois, rompt son contrat dans les 9 premiers mois.

Les contrats très courts (moins d'un an) ou très longs (plus de deux ans) représentent à eux deux, un tiers des entrées en apprentissage et ont les taux de rupture les plus bas. L'hébergement-restauration et la fabrication de denrées alimentaires, qui sont les deux sous-secteurs avec les taux de rupture à 9 mois les plus élevés, sont surreprésentés parmi les contrats d'une durée d'un à deux ans.

Les apprentis ayant déjà eu un contrat rompu sont plus susceptibles de rompre leur nouveau contrat

Les deux tiers des contrats concernent des apprentis faisant leurs premiers pas dans l'apprentissage. Un sur dix concerne un apprenti renouvelant son contrat après avoir terminé le précédent avec le même employeur. Un sur dix également concerne un apprenti signant un nouveau contrat après avoir terminé le précédent avec un autre employeur. Le reste (13,8 %) correspond à de nouveaux contrats d'apprentissage dont le précédent contrat avec un autre employeur a été rompu (► **Figure 6** : Types de contrats et ► **Figure 7** : taux de rupture).

Le taux de rupture à 9 mois est le plus élevé (26,0 %) pour les apprentis ayant déjà rompu un précédent contrat d'apprentissage. À l'inverse, ceux qui signent un nouveau contrat avec le même employeur ont le taux de rupture le plus faible (9,3 %). Près d'un quart des apprentis dans le secteur de l'hébergement-restauration, sous-secteur dans lequel les ruptures sont très importantes, ont déjà rompu un précédent contrat d'apprentissage.

Parmi les apprentis qui commencent leur premier contrat d'apprentissage, un sur 10 venant d'un contrat de professionnalisation ou ayant le statut d'étudiant, rompt son contrat à 9 mois. En revanche, ce type de rupture concerne un apprenti sur 4 parmi ceux qui étaient en recherche d'emploi ou inactifs.

Un apprenti en CAP/BEP dans le secteur de l'hébergement restauration ayant déjà rompu un contrat est davantage susceptible d'en rompre un nouveau dans les 9 premiers mois.

Pour relier la rupture aux caractéristiques des individus et des entreprises les embauchant, on s'appuie sur un modèle de régression logistique (► **Pour votre compréhension** : Explication d'une régression logistique). Les principales causes de la rupture d'un contrat d'apprentissage à 9 mois incluent le secteur d'activité, la certification préparée, le type de contrat (s'il s'agit d'un premier contrat en apprentissage et avec qui), la taille de l'entreprise, la situation antérieure de l'apprenti et la durée prévue du contrat.

Un apprenti est plus susceptible de rompre son contrat s'il possède les caractéristiques suivantes :

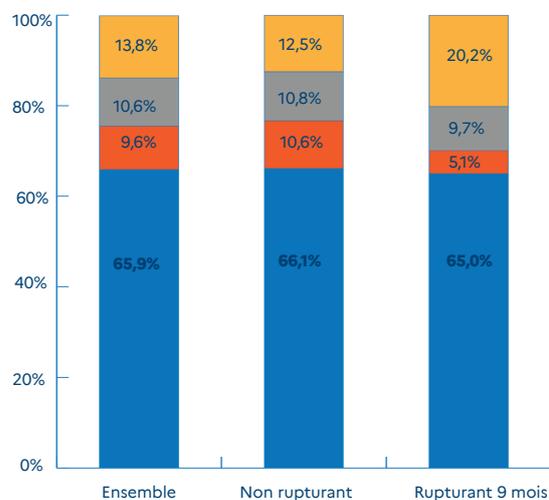
- Il travaille dans l'hébergement, restauration ;
- Il prépare une certification de niveau CAP/BEP ;
- Son précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu ;
- Il travaille dans une petite entreprise de moins de 5 salariés ;
- Il était auparavant en recherche d'emploi ;
- Son contrat a une durée comprise entre 1 et 2 ans ;
- Il est de sexe féminin.

Le profil d'apprenti le moins à risque de rupture de contrat est celui qui :

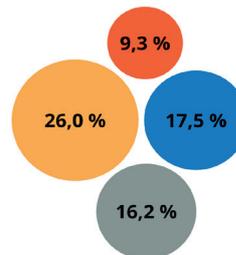
- Travaille dans la fabrication de matériels de transport ;
- Prépare un niveau d'étude équivalent à Bac+5 ou plus ;
- Était déjà en contrat d'apprentissage et enchaîne un nouveau contrat avec le même employeur ;
- Travaille dans une grande entreprise de plus de 250 salariés.

Nicolas Birot, Louna Lemaire, Djamila Tamadzt - DREETS

► 6. Types de contrats pour les contrats commencés entre 2017 et 2022 en Centre-Val de Loire



► 7. Taux de rupture à 9 mois



- Nouveau contrat avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu
- Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès d'un autre employeur
- Nouveau contrat avec un apprenti qui a terminé son précédent contrat auprès du même employeur
- Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti

Source : Système d'information sur l'apprentissage de la Dares

Encadré 1 : Définition des rupturants à 3, 6 et 9 mois

Les contrats des apprentis varient en durée : un tiers dure un an ou moins, 60 % entre un et deux ans, et le reste plus de deux ans. Il est donc difficile d'observer l'intégralité de la vie des contrats avec des données récentes. Pour éviter ce problème, nous comptabilisons donc les ruptures dans les 3, 6 ou 9 premiers mois. De plus, une rupture anticipée par accord mutuel entre l'apprenti et l'entreprise ne peut pas être considérée comme une véritable rupture. 6 800 apprentis ont rompu leur contrat à moins de deux mois de sa fin prévue. Pour un nombre significatif de contrats dont la date de fin est prévue en août, la formation théorique se termine en juin, soit deux mois plus tôt. Un certain nombre de ruptures survient donc après l'obtention de la certification préparée. Par conséquent, seules les ruptures survenant plus de deux mois avant la fin du contrat et celles survenant pendant les 3, 6 ou 9 premiers mois du contrat sont prises en compte. Néanmoins, compte tenu de la durée des contrats, les ruptures survenant dans les 3, 6 ou 9 premiers mois et à moins de deux mois de la fin théorique du contrat sont marginales (► **Figure 3**).

Encadré 2 : Exploitation des enquêtes 1000 CFA*-2023 et 2024

En 2023, les CFA déclarent un taux de rupture moyen de 9 %. Les trois quart d'entre eux ont déjà effectué une étude sur les contrats d'apprentissage rompus au sein de leur structure. Les principales causes de ruptures à l'origine des apprentis identifiées par les CFA sont la volonté du jeune de ne pas poursuivre dans la voie choisie après en avoir testé les conditions réelles d'exercice au-delà de la période d'essai à 75 % pour le facteur intrinsèque ; et la survenance d'événements personnels qui rendent impossible la poursuite du contrat à 85 % pour le facteur extrinsèque.

Concernant les entreprises, le facteur principal est la mauvaise qualité de la relation entre le jeune et son maître d'apprentissage qui finit par rendre impossible la poursuite du contrat dans 80 % des cas. Enfin, concernant les ruptures dont le CFA est à l'origine, le principal facteur déclaré est un non fonctionnement du triangle jeune/CFA/entreprise à 80 %. 8 CFA sur 10 ayant identifié des entreprises avec un taux de rupture élevé ont mis en place une action particulière. Il s'agit de l'écartement de l'entreprise de la base de contacts à plus de 85 %.

En 2024, l'apprenti est à l'origine de plus d'une rupture de contrat sur 3, et l'entreprise est à l'origine d'une rupture sur 10. Un quart des CFA ont mis en place un dispositif prépa-apprentissage et un tiers possède une offre de formation pour professionnaliser les maîtres d'apprentissage. La majorité des CFA (8 sur 10) sont confrontés à des apprentis dont certaines compétences de base ne sont pas acquises. Il s'agit de plus de 5 % des apprentis pour la moitié des CFA. Les compétences non acquises sont la communication à l'écrit dans 95 % des cas et l'utilisation des outils mathématiques dans 75 % des cas. Les 3 quarts des CFA affirment que leurs équipes pédagogiques sont formées pour accompagner les jeunes concernés dans le renforcement des compétences de base.

(Source : enquête 1000 CFA : OPCO EP)
* Centre de Formation d'Apprentis

Méthodologie :

Afin d'avoir un échantillon suffisant, le choix a été fait de prendre les entrées en apprentissage entre 2017 à 2022 compris.

Pour votre compréhension : Explication d'une régression logistique :

La régression logistique est une méthode statistique utilisée pour prédire la probabilité qu'un événement se produise. Elle utilise des caractéristiques ou variables explicatives pour effectuer ces prédictions. En plus de fournir des probabilités, cette méthode identifie et évalue les facteurs qui influencent l'occurrence de l'événement.

Pour plus d'information : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2022139>

Sources :

Système d'information sur l'apprentissage de la Dares
Enquête 1000 CFA 2023

Définitions :

- Apprenti : Sauf dérogation pour handicap, préparation d'un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, projet de création ou de reprise d'entreprise, un apprenti est un jeune âgé de 16 à 29 ans qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu, associant une formation en entreprise et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.
- Apprenti avec une reconnaissance de handicap : Dans la présente étude, un apprenti est défini en situation de handicap s'il est reconnu comme travailleur handicapé.

Pour en savoir plus :

- [6 800 femmes apprenties de plus en 4 ans - Juillet 2024 \(Insee\)](#)
- [Le contrat d'apprentissage | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)
- [L'Apprentissage et le handicap en Centre-Val de Loire - Janvier 2024 \(DREETS\)](#)
- [Les entrées en contrats d'apprentissage en 2022 - Septembre 2023 \(DREETS\)](#)