



Causes des ruptures de contrat d'apprentissage : une nouvelle étude

Le 31 octobre 2024, la DARES a publié une étude statistique portant sur les causes des ruptures de contrats d'apprentissage. L'étude porte sur les apprentis ayant commencé, à la rentrée 2018, une formation d'au moins 2 ans, de niveau CAP à Bac+2. Elle examine le parcours pendant la première année et demi d'apprentissage, avec une attention particulière pour les ruptures de « milieu de parcours ». L'étude DARES apporte des éclairages sur des éléments déjà identifiés dans la littérature sur les causes de ruptures (1) mais aussi sur des éléments plus novateurs (2).

Parmi les **éléments déjà connus, confirmés par l'étude (1)** on peut notamment mentionner :

- la relation inversement proportionnelle entre le niveau de diplôme et le taux de rupture (plus le niveau de diplôme s'accroît, moins il y a de ruptures (42% au niveau CAP, 27% à bac+2.)
- la relation inversement proportionnelle entre la taille de l'entreprise et le taux de rupture : plus l'entreprise est petite, plus le taux de rupture est important (43% au sein des entreprises de moins de cinq salariés, 19% au-delà de 250 salariés).
- la surexposition aux ruptures de certains secteurs d'activité : hébergement-restauration, industrie agro-alimentaire, activités de coiffure et de soins de beauté notamment. Cela tiendrait, pour partie au moins, aux conditions de travail spécifiques à ces secteurs (pénibilité, horaires atypiques).
- l'impact de conditions de travail jugées insatisfaisantes sur le taux de ruptures (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 inadaptées au diplôme préparé).

■ l'impact négatif des problèmes liés au logement, aux trajets, à la santé, etc, soit ce que l'on nomme habituellement les « freins périphériques ».

■ Enfin, le rappel que toute rupture ne traduit pas un échec ou un renoncement : dans un cas sur quatre, les jeunes ne sont plus en contrat d'apprentissage un an et demi après avoir commencé. Cependant 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'étude apporte également des éclairages nouveaux sur les facteurs de ruptures (2), s'agissant notamment de l'impact de l'origine sociale :

- 31 % des apprentis ayant deux parents cadres, indépendants ou exerçant des professions intermédiaires rompent un contrat entre le début de leur apprentissage pendant la première année et demie de l'apprentissage, contre 35 % des apprentis ayant deux parents employés ou ouvriers et 43 % des apprentis ayant au moins un parent inactif ou dont la situation professionnelle est inconnue.
- impact qui pourrait traduire les différences de ressources matérielles et relationnelles fournies par les parents (réseau professionnel, capacité à intervenir auprès de l'employeur...). En ce sens c'est l'accompagnement des parents qui ressort comme un facteur clé : les jeunes ayant bénéficié d'un accompagnement des parents présentent des taux de ruptures sensiblement inférieurs à ceux dont les parents ne sont pas impliqués. Notons également qu'à caractéristiques équivalentes, donner l'idée ou l'envie d'effectuer un parcours en apprentissage à son enfant réduirait significativement le risque de rupture. Cela souligne, une nouvelle fois, l'importance d'impliquer les parents dans les initiatives autour de l'orientation et le changement des représentations.

■ les difficultés à trouver un premier contrat impacteraient également la sécurisation du parcours : à 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.

■ On peut également mentionner une précision intéressante s'agissant des conditions de travail, déjà évoquées : la mauvaise ambiance dans l'entreprise serait significativement plus impactante (en milieu de parcours en tout cas) que les contraintes physiques en matière de ruptures.

Enfin, et toujours au titre des éclairages nouveaux, l'étude met aussi en avant certains facteurs qui pourraient paraître contre-intuitifs :

■ Au niveau CAP, les apprentis les plus jeunes rompent moins fréquemment leur contrat : Le taux de rupture croît avec l'âge : 34% pour les 15 ans et moins, 43% pour les 16 ans et 47% pour les 17 ans ou plus. Ils retrouvent également moins fréquemment un contrat après une rupture. On peut comprendre que les jeunes en réorientation ou accusant un retard scolaire présentent des risques de rupture plus élevés. Pour autant, d'un autre point de vue, ces chiffres ne s'accordent pas avec la vision spontanée d'une fragilité accrue des mineurs (à l'égard des risques de rupture) et pourraient constituer un argument pour lever certaines appréhensions d'employeurs concernant l'embauche de mineurs qui souhaitent s'engager dans un parcours en apprentissage.

■ l'effet de l'intérêt pour le métier ou pour l'apprentissage au moment de l'orientation serait moins net, selon l'étude. Ainsi, la motivation du jeune à exercer le métier auquel il se forme ou son intérêt pour l'apprentissage joueraient moins nettement que ce que l'on croit, avec des taux de rupture similaires entre des apprentis ayant déjà observé ou pratiqué le métier et ceux qui n'envisageaient aucun métier précis en amont de l'apprentissage.



L'étude complète est à la lire sur le site de la DARES ([Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? | DARES](#))

