



Ruptures en apprentissage : Interview de la Mission pilotage de la performance (MPP) de la DGEFP

Pouvez-vous présenter votre service ?

La Mission pilotage de la performance (MPP) est rattachée à la sous-direction du financement et de la modernisation de la DGEFP, sous-direction en charge la partie budgétaire de la DGEFP, ainsi que de la conception d'outils, de tableaux de bord et de systèmes d'information décisionnelle (SID).

La mission est composée de 18 agents et d'un centre de production en charge du SID. Elle travaille notamment à la conception d'outils destinés au suivi de la mise en œuvre et du pilotage des politiques d'emploi et de formation professionnelle. Il s'agit d'outils d'appui à la décision des services métier. Sur le volet alternance, les ruptures de contrat d'apprentissage font partie des thématiques sur lesquelles nous travaillons. Nous travaillons également à des « outils de ciblage », utilisés par les services de contrôle.

Au sein de la mission nous souhaitons mettre en avant le travail de Yangjuan XIE qui a été en première ligne sur le dossier qui nous occupe aujourd'hui. Titulaire d'une licence d'économie, elle a fait son stage chez nous et a poursuivi ses travaux dans le cadre d'un contrat.

Qu'est-ce qui a motivé le lancement de cette étude sur les ruptures de contrat d'apprentissage ?

Le projet de construire une étude sur le sujet des ruptures en apprentissage est un projet de longue date. La MPP a été destinataire d'un certain nombre de demandes qui ont nourri une démarche d'exploration en interne.

Une réflexion entamée de longue date donc, mais des travaux concrets qui ont commencé en juillet 2025. Le premier enjeu a été de vérifier la disponibilité des données et leur qualité. Il s'agissait de s'assurer d'avoir une base suffisamment solide pour permettre de conduire une analyse.

Ce travail a été mené en lien étroit avec la DARES qui constatait une montée en qualité des données disponibles, dont les données relatives aux ruptures.

En concomitance avec le début de la mission, nous avons été sollicités par la Direction générale des entreprises (DGE) qui souhaitait explorer le sujet des ruptures dans certaines filières prioritaires, comme le secteur des hôtels-café-restaurants (HCR), le commerce, les instituts de beauté.

Ensuite, notre démarche a consisté à explorer plusieurs pistes ou axes possibles d'analyse, évaluer les sources les plus fiables. Au fur et à mesure de l'avancée des travaux a émergé l'idée de faire profiter les services métiers des résultats de ces travaux à travers un outil à mettre à disposition des agents du ministère.

Quels travaux antérieurs ont nourri cette étude, et en quoi apporte-t-elle quelque chose de nouveau ? Dans la conduite de cette étude et la conception de l'outil, vous êtes-vous appuyés sur des collaborations avec d'autres services (au sein de la DGEFP, ou avec la DARES voire d'autres acteurs) ?

Comme nous l'indiquions juste avant, vérifier les données disponibles dans les bases a constitué le point de départ de notre démarche. Plus largement, l'enjeu était pour nous de nous approprier pleinement ce sujet complexe et protéiforme. Et cela a reposé sur un certain nombre de rencontres : avec les services métiers de la DGEFP, dont la mission alternance et accès aux qualifications (MAAQ), mais aussi la mission de l'ingénierie et des systèmes d'information (MISI) pour bien comprendre le processus de dépôt de la rupture, ou encore avec la mission des affaires financières (MAFI) pour explorer le sujet des conséquences financières des ruptures.

Nous avons bien sûr consulté les travaux menés par la DARES sur ce sujet, et notamment leurs enquêtes. Celles-ci associent au volet quantitatif des éléments subjectifs et des données qualitatives qui permettent de mieux comprendre le sujet des ruptures dans toutes ses dimensions.

La DARES a été présente tout au long de l'étude, en participant aux points d'étape et aux présentations des résultats. Elle a surtout été disponible pour vérifier la possibilité de s'appuyer sur des données robustes, partager certaines méthodologies et conforter des pistes envisagées.

Quels sont les principaux enseignements issus de votre étude : observe-t-on des profils types de ruptures (secteurs, publics, temporalité des contrats) ? observe-t-on des disparités territoriales significatives ?

Les enseignements de notre étude concernent tant le volet apprenti que le volet employeur.

Côté apprenti, l'étude a confirmé des tendances déjà observées : des taux de rupture plus élevés chez les plus jeunes : moins de 21 ans et surtout moins de 18 ans. Dans le même sens, l'étude a confirmé l'existence d'un niveau de rupture plus élevé pour les certifications de niveau 3, 4 et 5.

Il ressort également de notre étude que le taux de rupture est légèrement plus élevé pour les femmes, tous secteurs confondus, ou encore pour les apprentis résidant dans des quartiers politique de la ville (QPV).

Côté employeur, l'étude a souligné la surexposition de certains secteurs comme le commerce, le secteur hôtellerie-restauration, les autres activités de services et en particulier la coiffure, l'activité de salon de beauté, et les soins à la personne.

Notre étude confirme également que le taux de rupture est sensiblement plus élevé dans les très petites entreprises (TPE).

S'agissant de la temporalité du contrat : nous avons essayé de rapprocher les ruptures du moment auquel elles interviennent au regard de la durée réelle des contrats. On constate ainsi des pics de rupture pendant les 3 premiers mois (pendant la période probatoire) et à la fin de la première année et ce quelle que soit la durée initiale du contrat. On constate également une hausse des ruptures juste avant la fin des aides versées à l'employeur et la revalorisation du salaire des apprentis.

Depuis 2018, on observe une légère hausse du taux de rupture. Ce mouvement a été freiné pendant le confinement avec une baisse marquée des ruptures, mais il a repris ensuite.

On constate également certaines disparités territoriales : sur la période 2018-2024 : le taux apparaît un peu plus élevé en PACA, en Occitanie et en Corse. Or il apparaît que le poids des secteurs les plus exposés aux ruptures est légèrement plus élevé en PACA, ceci expliquant (en partie) cela. S'agissant du profil des apprentis, les constats sont moins marqués : les apprentis de moins de 21 ans n'ont pas un poids plus important dans la région PACA. Cependant la part des certifications de niveau 3-4-5 est bien légèrement surreprésentée. Ainsi, on le voit, ces différences régionales sont multifactorielles.

L'étude a débouché sur la construction d'un nouvel outil à disposition des services du ministère. Pouvez-vous présenter ses principales fonctionnalités, et en quoi il se distingue des sources statistiques déjà existantes ?

Tout d'abord, soulignons que ce n'est pas un outil statistique au sens strict. Il n'y a pas de retraitement des données. L'outil repose sur un flux de données issues de DECA, sans aucun redressement. Il couvre la période allant de 2018 jusqu'à aujourd'hui, avec une actualisation hebdomadaire des données directement transmises par les opérateurs de compétences (OPCO) pour les contrats du secteur privé et par les DREETS pour le secteur public.

L'outil se positionne comme un outil d'appui à la réflexion et à l'animation territoriale. Il est mis à disposition des agents du ministère (directions d'administration centrale et services déconcentrés) pour nourrir les démarches régionales et les initiatives locales. Il convient néanmoins de garder un certain recul dans l'interprétation des données : l'outil donne avant tout des tendances.

Il est possible d'appliquer un très grand nombre de filtres afin d'obtenir une vision très fine des ruptures dans un territoire donné. Parmi les filtres qui sont proposés, on peut mentionner l'année de démarrage du contrat, le secteur d'activité, le sexe ou encore les niveaux de certification visée.

On imagine que cet outil a vocation à alimenter les politiques publiques ou des initiatives des services déconcentrés. Concrètement, comment les DREETS, DDETS ou partenaires (OPCO, CFA) peuvent-ils se saisir de ces indicateurs pour orienter leurs actions ?

L'outil doit permettre de nourrir les initiatives locales. Et nous souhaitons, en retour, bénéficier de retours d'expériences et des remontées de terrain : y a-t-il d'autres besoins ? quelles sont les limites de son utilisation ? comment l'améliorer ? Le rapport est très récent et nous sommes prêts à le faire évoluer.

L'analyse des ruptures qui a conduit à la production de l'outil a déjà fait l'objet d'un certain nombre de réunions de présentation (à différents acteurs, comme la Cour des comptes par exemple), au cours desquelles les échanges ont permis de nourrir notre réflexion. Sur l'outil, on envisage notamment d'ajouter de nouveaux filtres ou encore de croiser, du point de vue de l'exploitation des données, ce sujet des ruptures avec celui de la lutte contre la fraude. Un taux de rupture anormalement élevé est déjà signalé aujourd'hui comme un indicateur à prendre en compte dans la lutte contre la fraude, dans le cadre d'un faisceau d'indices.

Actuellement les accès sont limités aux agents du ministère ayant des accès à POP (plateforme de publication des tableaux de bord et outils de reporting) : DREETS, DDETS, DARES, DGT et DGEFP. Il n'est pas exclu que l'accès à l'outil soit élargi par la suite.

Il est également intéressant que nous ayons présenté l'outil et échangé de façon assez régulière avec l'équipe qui porte le tableau de bord de l'apprentissage, afin

de nous appuyer sur leur expérience, dans une logique de regards croisés. Les deux outils sont différents – le tableau de bord de l'apprentissage aujourd'hui se positionne comme un outil d'accompagnement et de sécurisation aux mains des missions locales et des CFA – mais complémentaires. On peut envisager un certain nombre de synergies à l'avenir.

Quelles sont, selon vous, les principales limites de l'outil ou les précautions à avoir dans l'interprétation des données ?

Il faut avoir à l'esprit un certain nombre de limites. Dans le CERFA, par exemple, de nombreuses données sont déclaratives. Elles correspondent aux données du contrat de travail, donc elles ne doivent pas être modifiées. Or la façon dont ces données sont renseignées impacte directement ce que l'outil donne à voir : une raison sociale avec ou sans accent par exemple qui multiplie le nombre de lignes pour un même employeur. Le code NAF est déclaratif aussi. Ainsi, il est possible que le déclarant remplisse différents Cerfa avec un code NAF distinct pour un même établissement, et encore plus si on se place au niveau de l'entreprise. Tous ces sujets sont identifiés et en cours de traitement. Sans altérer les données initiales, dans le cadre d'un outil de reporting, les données déclarées pourraient par exemple être remplacées par des données de l'INSEE, qui constitue le référentiel officiel des codes d'activité.

Cet outil permet-il d'envisager une approche de « pilotage fin » ? Je m'explique : on dispose aujourd'hui d'un certain recul collectif sur les ruptures, avec des grandes tendances bien identifiées (filière, niveau de certification, temporalité). Pour continuer à avancer, affiner et ajuster les initiatives, améliorer encore l'impact des actions, il serait nécessaire de disposer de données plus précises et parfaitement consolidées.

En effet, l'outil permet déjà à ce stade de réaliser un pilotage fin en descendant à une maille géographique fine, à une analyse détaillée par secteur d'activité ou encore par certification. Mais il a avant tout pour ambition de fournir des pistes de réflexion et d'apporter des éléments de réponse à un préfet, par exemple, lorsqu'il sollicite les services déconcentrés sur une problématique donnée.

Aller plus loin et envisager son utilisation dans une logique d'analyse encore plus poussée est envisageable, mais nécessitera de rester prudent dans l'interprétation des résultats, notamment au regard de la qualité des données. Par ailleurs les données permettent de mettre en évidence des évolutions, de comparer des situations ou d'observer les effets associés à la mise en œuvre d'une action. En revanche, il est souvent difficile d'attribuer avec certitude les résultats constatés à cette seule action, car de nombreux facteurs peuvent également entrer en jeu : caractéristiques des publics accompagnés, contexte territorial, environnement économique ou encore spécificités des établissements concernés.

C'est pourquoi l'analyse quantitative doit toujours être complétée par une approche qualitative associant les partenaires de l'écosystème et les acteurs de terrain.

Les données statistiques permettent d'objectiver des constats et d'identifier des tendances ; les retours d'expérience et les témoignages contribuent ensuite à les éclairer et à les interpréter.

Il faut également souligner qu'en règle générale, les grandes tendances observées avant et après les consolidations de données demeurent stables. Si la précision des résultats s'améliore au fil du temps, les principaux constats restent généralement les mêmes. L'enjeu est donc moins d'interpréter chaque variation ponctuelle que d'identifier et de confirmer les tendances qui se dégagent dans la durée, tout en tenant compte des facteurs de contexte susceptibles d'influencer les résultats observés.

Quelles sont les évolutions envisagées pour cet outil et, plus largement, pour la connaissance des parcours en apprentissage ?

L'outil, actuellement, repose sur les données issues de DECA. Cependant on pourrait envisager d'utiliser d'autres sources de données, afin de les croiser. Ainsi cette multiplication des sources pourrait être un axe d'enrichissement en permettant d'ajouter de nouveaux axes d'analyse et de nouveaux indicateurs.

Nous pensons par exemple à affiner, par le biais d'une nouvelle méthode de calcul, la vision de la durée réelle du contrat. Il s'agirait ensuite de croiser ces résultats avec les motifs de ruptures : période d'essai, commun accord, obtention diplôme. Bref, avoir une vision encore plus fine. Et proposer le tout dans le cas d'un nouveau filtre axé sur la temporalité du contrat. Nous envisageons déjà, dans le cadre d'une prochaine version, de distinguer les données relatives aux contrats de moins d'un an et celles relatives aux contrats de plus d'un an.

Nous continuons de travailler à améliorer la qualité des données : dans le rapprochement de la raison sociale et du SIRET, ou encore de l'intitulé d'une certification et son code RNCP. Ce travail peut par ailleurs également nourrir une réflexion quant à la façon de faire évoluer les formulaires CERFA eux-mêmes et les différents champs. La démarche nourrit la réflexion interservices, les échanges avec les OPCO, afin d'avoir des outils et des supports plus adaptés et performants.

Enfin l'une des grandes pistes de réflexion est de renforcer notre capacité à rendre compte des parcours des individus, c'est-à-dire à suivre le parcours des apprentis, pendant ou après le contrat, à la suite d'une rupture ou pas : restent-ils dans le même secteur ? Cela supposerait notamment de disposer du numéro NIR, aujourd'hui encore facultatif. Ce point devrait évoluer dans les prochaines versions du CERFA. Dans ce même esprit, nous travaillons avec l'équipe qui a construit et pilote le hub AGORA, qui collecte l'ensemble des données sur le champ de la formation professionnelle continue : entrées en formation dans le cadre des plans régionaux d'investissement dans les compétences (PRIC), des contrats en alternance, de la formation des salariés, etc. afin d'envisager de suivre les parcours des bénéficiaires : quelles sont leurs caractéristiques à l'entrée en formation ? à la sortie d'un dispositif ? notamment la présence en emploi via la déclaration sociale nominative (DSN). Le chantier est loin d'être terminé...