

## Au-delà de la rupture du contrat d'apprentissage, la variété des trajectoires

*Christine Guégnard\**, *Marie-Hélène Toutin\*\**

Mieux connaître la rupture des contrats d'apprentissage constitue un axe stratégique dans un contexte où la volonté de nombreux acteurs est de développer l'apprentissage et de lutter contre le décrochage des jeunes abandonnant le système éducatif sans diplôme professionnel.

Le regain d'intérêt pour l'apprentissage trouve sa source dans la loi de 1987, qui prévoyait l'extension de cette voie de formation à tous les niveaux de diplôme, du certificat d'aptitude professionnelle au diplôme d'ingénieur. Le regain est confirmé en 1993 par certaines dispositions de la loi quinquennale relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, puis par la loi Cherpion pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, du 19 juillet 2011. Depuis, à de nombreuses reprises, les pouvoirs publics ont réaffirmé leur volonté de développer l'apprentissage et ont à la fois sonné la mobilisation de tous les acteurs (fonction publique, partenaires sociaux, branches professionnelles...<sup>1</sup>) et mis en place de nouvelles mesures afin d'atteindre les objectifs quantitatifs fixés (500 000 apprentis d'ici 2017 dont 10 000 dans la fonction publique).

En apportant à des jeunes une expérience sociale et professionnelle et la possibilité d'obtenir un diplôme, l'apprentissage leur offre des atouts pour accéder à l'emploi (*cf.* enquêtes d'insertion professionnelle des apprentis (IPA) du ministère de l'Éducation et enquêtes Génération du Céreq). Ces avantages ne doivent pas toutefois masquer la réalité de ce mode de formation. La transition de l'école vers le monde professionnel ne va pas de soi. La recherche de l'entreprise, la découverte du travail, le suivi des cours dans un nouveau centre de formation, l'organisation des transports et logement, modifient les repères et la vie des jeunes qui sortent du système scolaire. L'entrée en apprentissage est un seuil à franchir où « *la confrontation au statut de salarié, à son rythme et ses conditions est une épreuve pour les apprentis* » (Moreau, 2003).

De fait, et malgré le développement de mesures visant à assurer une qualité de l'apprentissage et à sécuriser le parcours des jeunes, l'ombre des ruptures de contrat est toujours présente. Cette communication a pour objectif de contribuer à éclairer ce côté obscur de l'apprentissage et se déclinera en trois temps. Nous souhaitons revenir dans un premier temps sur les éléments qui favorisent une méconnaissance des ruptures. Nous soulignons ensuite l'apport que représente l'approche longitudinale dans la connaissance de ce phénomène, tant du point de vue de la mesure de l'importance des ruptures que de la connaissance des trajectoires dans lesquelles elles s'inscrivent, en l'illustrant par des données originales dans deux régions. Enfin, il s'agira de pointer le paradoxe suivant : si l'approche longitudinale s'avère être une condition strictement nécessaire pour une meilleure connaissance des ruptures et des parcours de jeunes, elle n'est en rien une condition suffisante.

---

\* IREDU – Céreq, Université Bourgogne Franche-Comté

\*\* Clersé, UMR 8019, Céreq, Université de Lille

<sup>1</sup> Assises de l'apprentissage en septembre 2014, mobilisation des acteurs de la fonction publique suite à la remise du rapport de Jacky Richard en mai 2015, création de la Fondation Innovations pour l'apprentissage en mai 2015...

## 1. Connaître les ruptures de contrat d'apprentissage

S'il est difficile de parler de l'apprentissage au singulier tant ses figures et ses réalités sont diverses (Moreau, 2008), il est tout aussi difficile de parler de la rupture au singulier. La connaissance de ses multiples facettes, même si elle a fait des progrès ces dernières années, demeure encore insuffisante à bien des égards et manque parfois de cohérence : différences de définition, de chiffres et de calculs selon les institutions nationales et régionales, rareté de données, absence de données comparables entre les régions...

Le premier problème réside dans la connaissance même de la survenue d'une rupture de contrat d'apprentissage. Au niveau national, l'enquête SIFA (Système d'information sur la formation des apprentis) du ministère de l'Éducation nationale, centrée sur le renseignement du nombre et du profil des apprentis présents au sein des Centres de formation par apprentissage (CFA) au 31 décembre ne fait pas référence, fort logiquement, aux ruptures de contrat. Par contre, l'extranet Ari@ne intègre le renseignement des résiliations de contrat, réseau porté par le ministère de l'Emploi qui référencie les entrées en contrat d'apprentissage, alimenté par les chambres consulaires et les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direcctes pour les contrats du secteur public). À la condition près que cette rupture soit déclarée par l'entreprise et/ou le jeune et/ou le CFA. Or ceci ne relève pas de l'évidence. Cette déclaration ne prend en effet tout son sens que lorsque le jeune veut signer un nouveau contrat, ou que l'entreprise veut prendre un nouvel apprenti sans contrevenir aux règles en vigueur en matière d'embauche de jeunes en contrat en alternance (nombre d'apprentis par maître d'apprentissage par exemple, cf. Bentabet *et alii*, 2012).

De fait, les cas de non déclaration d'une rupture aux chambres consulaires se constatent. Ils sont repérés par les instances en charge de la gestion des fichiers de versement des primes aux employeurs d'apprentis. Et de fait, ce sont les bases de données afférentes à cette gestion qui renseignent le mieux les ruptures de contrat. L'information, est certes alimentée par un échange d'informations *via* Ari@ne, mais elle est complétée par les services régionaux en charge de cette gestion des primes, qui effectuent une recherche d'information directe auprès des entreprises signataires de contrat. Ces dernières, pour recevoir les dites primes, sont donc « fortement » incitées à fournir une information complète<sup>2</sup>. Plusieurs travaux novateurs ont ainsi été réalisés en région pour estimer l'importance des ruptures<sup>3</sup>.

À côté de cette information systématique des ruptures *via* les fichiers de gestion des primes, nombres d'instances (chercheurs, observatoires régionaux ou de branches professionnelles, chambres consulaires...) réalisent des enquêtes *ad hoc* pour renseigner au mieux les ruptures (AFCI 2010). Certes, les résultats produits convergent vers le constat qu'environ plus d'un contrat sur quatre est rompu avant son terme initialement fixé. Pour autant, de ces différentes études et publications, émane une information pour le moins hétérogène, au-delà des différences induites par des niveaux d'analyse divers (national/régional/branches/secteurs...) ou par le choix d'années de références variables. De fait, il reste très difficile de se faire une idée de l'importance réelle des ruptures. En témoignent les chiffres suivants : la rupture concerne 30 % des contrats sur les périodes 2005-2007 en Bretagne

---

<sup>2</sup> Même si parfois l'information est un peu tronquée. Au regard des critères d'attribution de la prime (définis de manière spécifique par chaque Conseil régional), des effets pervers sont relevés par Bonelli (2011) : non-déclaration du départ de l'apprenti, date de départ plus tardive ou encore, négociation par l'employeur pour que cette rupture soit déclarée comme étant à l'initiative du jeune afin de toucher la prime.

<sup>3</sup> Un premier cas original porte sur les données du fichier de gestion de l'indemnité compensatrice forfaitaire (ICF) dans le Languedoc-Roussillon (Boulimani, 2011). Un second exemple concerne la mobilisation de la source WIN CR primes (logiciel de gestion des primes à l'apprentissage) du Conseil régional de Bretagne.

(GREF, Bretagne 2009), 33 % en Franche-Comté pour l'année 2007 (Efigip, 2011), 24 % en Île-de-France pour des contrats conclus en 2009-2010 (Direccte Île-de-France, 2012), 36 % en Aquitaine pour 2009-2010 (Direccte Aquitaine, 2014), 16 % des contrats de 2011 à 2013 en Basse-Normandie (Direccte Basse-Normandie, 2014)<sup>4</sup>... Le réseau des chambres de Commerce et d'Industrie annonce un taux de 25 % selon une enquête menée en 2010 auprès de 800 jeunes et 800 entreprises. Au plan national, la direction de l'évaluation et de la prospective notifiât des ruptures entre 25 % à 27 % des contrats d'apprentissage signés en 1992 et 1993 (Dep 1995, 1997). Vingt ans plus tard, le dernier chiffre national donné est de 28 % des contrats commencés en 2012-2013 qui sont résiliés avant leur terme théorique selon la Direction de l'animation de la recherche, des études et de statistiques (Dares, 2015).

Par-delà les différences de sources d'information, et de pratiques de recueil des données, la mesure de la rupture des contrat d'apprentissage pâtit d'abord du choix quant à la population de référence qui privilégie tantôt une entrée *via* les contrats signés dans une campagne (avec une problème de bornes mensuelles à retenir), et tantôt une entrée par la date terminale du contrat prévue.

Plus encore, l'information sur l'importance des ruptures est rendue plus confuse du fait de divergences vis-à-vis de la définition même de l'indicateur « taux de rupture ». L'étude des différentes publications fait apparaître un premier calcul, pointant le taux constaté de rupture ou encore **taux brut de rupture**, qui mesure le rapport entre le nombre de contrats rompus sur le nombre de contrats signés, et révèle l'importance des résiliations administrativement enregistrées. Cependant, dans un certain nombre de cas, cette rupture de contrat est un événement qui ne remet pas en cause la poursuite d'un parcours de formation en apprentissage puisqu'un autre contrat est signé à plus ou moins court terme. Dès lors, certains auteurs calculent un **taux net de rupture** qui rapporte le nombre de contrats rompus non suivis d'une nouvelle signature sur le nombre total de contrats signés. Cet indicateur peut être interprété comme le **taux d'abandon** de l'apprentissage.

Si l'importance de présenter ce calcul du taux net de rupture fait consensus, les choix méthodologiques retenus pour son élaboration ne sont pas standardisés et ne sont pas neutres. Ainsi, le laps de temps « autorisé », « retenu » pour que soit prise en compte une re-signature du contrat est variable. Par exemple, la Dares dans sa dernière publication retient une période de 90 jours, de 180 jours ou 360 jours. Certes, ce problème méthodologique est lié à la complexité des données disponibles, mais c'est aussi un problème de définition et de suivi d'un parcours de formation dans le temps. En théorie, le recensement des ruptures de contrat d'une campagne d'enregistrement n'est définitif qu'au moment où tous les contrats sont arrivés à leur terme. L'évolution du calcul du taux de rupture affiché par la Dares, concernant la campagne 2011-2012, entre la première publication de 2014 et la publication suivante en 2015, souligne ce délai nécessaire d'appréciation de la réalité du phénomène.

Des différences de calcul sont aussi liées à la conception de ce qu'est une « vraie » rupture de contrat, une première variante choisissant de ne pas retenir les contrats rompus durant **la période d'essai**. La justification avancée est ici liée au fait que, comme pour tout contrat de travail, une période d'essai existe en début de contrat d'apprentissage qui a pour vocation de permettre aux deux parties signataires (entreprise et jeune) de confirmer ou d'infirmer la relation contractuelle sans préjudice et sans besoin de préciser le motif de la rupture. En réalité, ce choix impacte les résultats présentés, puisque les deux premiers mois concentrent une majeure partie des ruptures : au plan national près du tiers des ruptures ont lieu au cours de la période d'essai des deux premiers mois pour la campagne 2012-2013 (Dares,

---

<sup>4</sup> Dans quelques publications régionales, il est signalé que la mise en place du nouveau système d'information (Ari@ane) ne permet pas l'accès aux contrats rompus durant la période d'essai.

2015) ; c'était le quart lors des précédentes campagnes et publication (Dares, 2014) et de l'ordre de 22 % vingt ans plus tôt (Dep, 1995). Ce chiffre évolue de 25 % en région Ile-de-France sur plusieurs périodes (2009-2010, 2010-2011) à 43 % des contrats rompus en Basse-Normandie sur la période janvier 2011 à novembre 2013 (Direccte Basse-Normandie, 2014)...

Enfin, pour d'autres analystes encore, il semble important de déduire aussi les ruptures qui interviennent en fin de contrat, lorsque l'apprenti diplômé est contraint de rompre le contrat d'apprentissage pour signer un autre contrat de travail. La résiliation de contrat « post-examen », est donc un phénomène connu dans le monde de l'apprentissage. Pour certains, comptabiliser ces ruptures de contrats dans le décompte global surestime les ruptures et ne permet donc pas d'approcher, la juste réalité du phénomène... même si, cela ne concerne que peu de jeunes et ne bouleverse pas véritablement les estimations (de l'ordre de 1 à 3 % des contrats résiliés selon les publications). D'ailleurs, la mesure de cette situation pourrait être facile car la rupture post-examen dite « pour diplôme acquis » figure parmi les motifs de déclaration de la résiliation de contrat, sans conséquences pour les différentes parties. Cependant la qualité de renseignement de cette information est parfois insatisfaisante au sein des bases de données disponibles.

Au total, c'est bien une diversité de mesures des ruptures qui est pratiquée et cela donne une expression composite de l'importance du phénomène. Par exemple, la région francilienne détermine, au-delà d'un taux de rupture brut de 22 %, un taux de rupture net de 19 %, un taux de rupture « période d'essai » (rupture au cours des 3 premiers mois de formation, de 6 %), un taux de rupture « intermédiaire » (après la période d'essai et avant la période d'examen, de 12 %) et un taux de rupture « post-examen » (rupture ayant eu lieu entre les mois de juin et d'août, et à moins de 3 mois de la date de fin de contrat, de 1 %) (Région Île-de-France, 2014). De même en Bretagne, sur deux campagnes, 7 040 ruptures sont observées dont 8 % en période d'essai, 18 % pendant la période dite « intermédiaire » et 2 % après le passage de l'examen (GREF, 2009)...

De fait, on parvient à une présentation riche mais complexe de l'importance des ruptures de contrats d'apprentissage, permettant peu de comparaison entre les différentes publications et analyses. Surtout, la démultiplication des méthodologies de mesure des ruptures semble liée à une volonté, peut être une exigence, des pouvoirs publics mais aussi des chercheurs, de vérifier l'impact de cet événement sur le parcours des protagonistes jeunes et entreprises. La démarche qui consiste à se donner le temps de constater une reprise de contrat après une rupture dans le calcul des taux net à « x jours », souligne l'apport des approches longitudinales. Mais il semble opportun d'aller plus loin.

## **2. Suivre les méandres des parcours des jeunes**

Les méthodologies d'analyse longitudinale se révèlent particulièrement pertinentes pour apprécier le nombre de ruptures mais aussi l'influence de cet événement sur le parcours des jeunes. Deux types d'investigations vont être ici mobilisés pour montrer l'intérêt de ces démarches (cf. encadré 1). Le premier repose sur un travail d'exploitation statistique de données contenues dans les bases servant à la gestion du versement des primes aux employeurs d'apprentis en région Nord-Pas de Calais. Le second reprend les constats réalisés suite à la mise en place de l'évaluation d'une action d'accompagnement de jeunes apprentis en Côte-d'Or entre 2009 et 2012.

*Encadré 1***PRÉSENTATION DES DONNÉES MOBILISÉES**

Le Conseil régional Nord-Pas de Calais a demandé au Clersé (UMA CNRS 8019), centre associé Céreq de Lille, de réaliser une étude régulière des ruptures des contrats d'apprentissage et des parcours des apprentis en région. Le travail s'effectue sur des bases de données liées au versement des primes aux employeurs d'apprentis. Les données anonymisées renseignent les contrats signés, leur rupture éventuelle, le nombre de jeunes et leurs profils, présents dans les Centres de formation d'apprentis. Le travail a été réalisé sur des campagnes passées (de 2007-2008 à 2011-2012), afin de tenir compte des résiliations intervenant tout au long de contrats qui peuvent couvrir une durée allant jusque trois ans. Un travail d'actualisation des données est en cours sur les campagnes plus récentes.

La seconde base de données mobilisée a été créée pour le projet *Inscrire les contrats en alternance dans une logique de parcours sécurisé*, soutenu dans le cadre du premier appel à projets pour des expérimentations en faveur de la jeunesse, mis en œuvre par le Haut Commissariat à la Jeunesse. L'IREDU, centre associé au Céreq de Dijon, a eu pour mission d'évaluer les impacts du tutorat mis en place par les missions locales de Côte-d'Or auprès des jeunes et des employeurs. À cet effet, une base spécifique a été régulièrement alimentée afin d'assurer le suivi de la cohorte de 2009 à 2011 au fil des événements pour les apprentis, à partir de la compilation et du croisement des diverses informations venant des missions locales, des chambres consulaires, des centres de formation, des questionnaires administrés aux apprentis, et de l'enquête téléphonique finale menée auprès des jeunes en octobre 2011. Cette base locale comprend des informations sur 1 102 apprentis dans le secteur de l'hôtellerie-restauration pour les deux ans du projet auxquels s'ajoutent ceux du commerce et de la viticulture la seconde année.

**2.1. Repérer les parcours des jeunes**

Le recensement des ruptures de contrats enregistrées dans les fichiers assurant la gestion des primes aux employeurs d'apprentis de la région Nord – Pas-de-Calais sur cinq campagnes successives, révèlent une relative stabilité des ruptures de contrats : au fil des ans, le taux brut reste proche de 30 % des contrats signés, le taux net proche de 24 %, le calcul à 90 jours ou 180 jours (délai de reprise d'un autre contrat après la rupture) n'apportant que peu de différence (tableau 1).

*Tableau 1***NOMBRE DE CONTRATS SIGNÉS ET TAUX DE RUPTURE  
EN REGION NORD - PAS-DE-CALAIS**

<b>Campagne</b>	<b>Nombre de contrats signés</b>	<b>Nombre de contrats résiliés*</b>	<b>Taux brut de rupture</b>	<b>Taux net de rupture à 90 jours</b>	<b>Taux net de rupture à 180 jours</b>
<b>2007-2008</b>	13 850	4 624	33%	26%	25%
<b>2008-2009</b>	13 629	4 321	32%	25%	24%
<b>2009-2010</b>	13 185	4 220	32%	25%	24%
<b>2010-2011</b>	14 246	4 522	32%	24%	23%
<b>2011-2012</b>	14 762	4 440	30%	24%	23%

Source : base de données régionale de gestion des primes aux employeurs d'apprentis, Conseil régional Nord-Pas de Calais/traitements Clersé-Centre associé Céreq de Lille.

La population de référence est ici constituée de l'ensemble des contrats signés lors d'une campagne, entre le 1<sup>er</sup> juin d'une année n et le 31 mai de l'année n +1.

\* Un contrat est considéré comme résilié si la date de fin de contrat est antérieure à la date de fin prévue et/ou si une date de rupture est enregistrée dans la base de données en lieu et place de la variable *ad hoc*.

Pour apprécier réellement si la rupture de contrat équivaut à un abandon de l'apprentissage, il semble opportun de délaisser l'entrée par les contrats et au contraire préférer une approche par individu. Il s'agit alors de repérer pour chaque jeune ayant signé au moins un contrat d'apprentissage une année donnée, de vérifier son devenir sur une longue période et éventuellement la survenue d'une nouvelle signature de contrat, non seulement dans la même campagne mais aussi dans une campagne ultérieure.

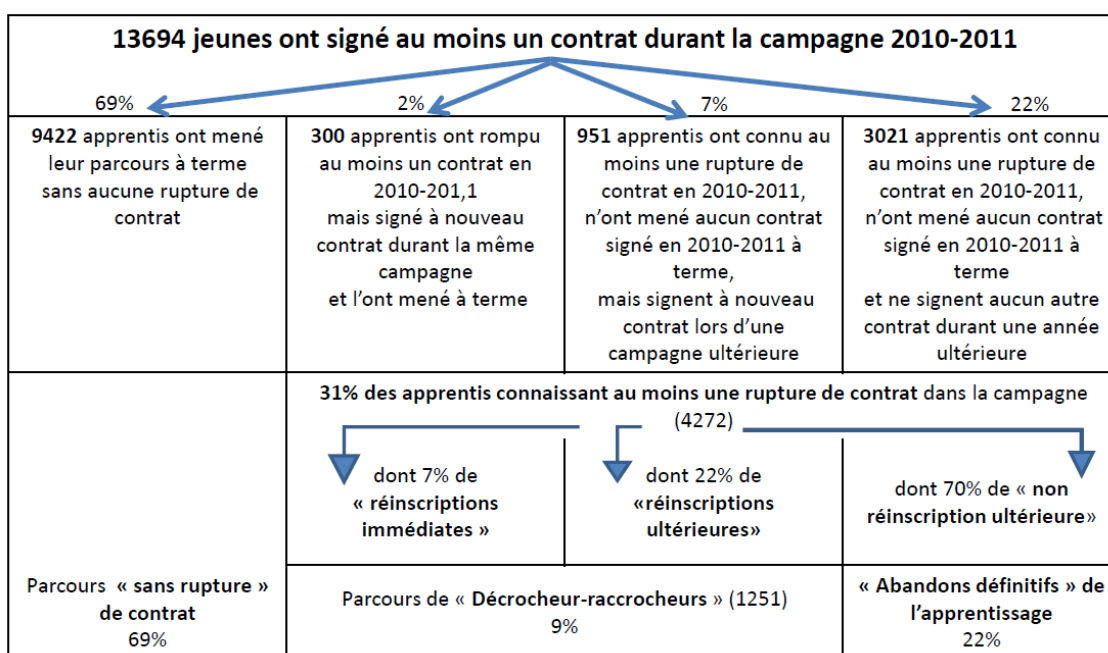
Le parcours des jeunes du Nord - Pas-de-Calais durant la campagne 2010-2011 servira ici d'illustration pour des constats qui sont apparus récurrents après une étude sur l'ensemble des campagnes de 2007-2008 à 2012-2013. 31 % des jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage durant la campagne 2010-2011, ont connu au moins une rupture de contrat (schéma 1). Pour autant, ce décrochage de l'apprentissage est ponctuel pour certains, puisque 7 % signent à nouveau un contrat durant la même campagne et surtout 22 % se réinscrivent dans l'apprentissage durant une campagne ultérieure. Au total, le « décrochage - raccrochage » concerne donc près d'un jeune sur dix qui entre en apprentissage.

Plus encore, l'analyse de la temporalité de la re-signature d'un nouveau contrat permet de pointer les constats suivants : parmi les jeunes n'ayant mené aucun contrat de travail à terme lors de leur première entrée en apprentissage et qui signent un nouveau contrat ultérieurement, entre 16 et 19 % d'entre eux (selon les années) le font à un an, 10 % environ le font à deux ans, 5 % à trois ans et 2 % ultérieurement.

Ces constats renforcent l'idée d'une impérieuse nécessité à ne pas associer de manière univoque une rupture de contrat et un abandon de l'apprentissage et la nécessité de travailler sur des données dans le temps. Si le travail sur des bases de données existantes et dédiées à l'apprentissage permet de réaliser des constats pour une population de départ intégrale, il reste limité par les informations contenues dans ces bases. Or, le devenir à l'issue d'un contrat (résilié ou non) ne figure pas parmi les variables renseignées. Le travail réalisé en Côte-d'Or, a permis de dépasser cette limite et conforte les constats qui viennent d'être présentés.

Schéma 1

**PARCOURS DES APPRENTIS DE LA CAMPAGNE 2010-2011 EN NORD – PAS-DE-CALAIS**



Source : base de données régionale de gestion des primes aux employeurs d'apprentis, Conseil régional Nord – Pas-de-Calais/traitements Clersé-Centre associé Céreq de Lille.

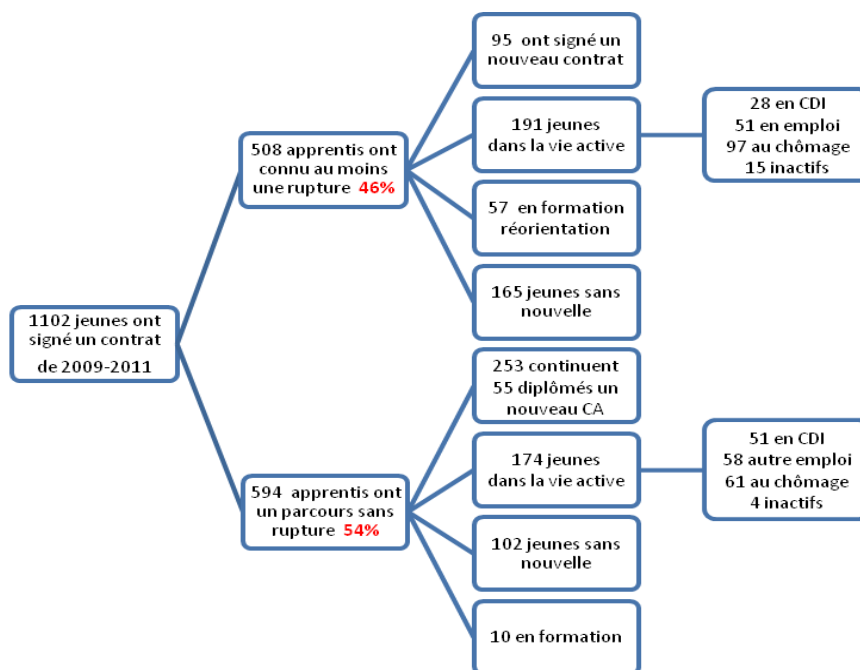
## 2.2. Observer le devenir des jeunes

Dans l'expérimentation menée en Côte-d'Or, la diversité des 1 100 apprentis observés a permis de décrire effectivement 26 cheminements allant de l'apprentissage « fleuve tranquille », qui correspond à l'obtention d'un contrat d'apprentissage dès le début de l'observation sans rupture jusqu'à l'acquisition du diplôme, aux scénarios inverses de décrochage partant de l'obtention du contrat, puis rupture, puis échec au diplôme, et de diverses trajectoires jalonnées de décrochage et rattrapage... Si retrouver un apprentissage ou se réorienter se fait rapidement pour certains (150 jeunes soit près de 30 % des ruptures), pour d'autres, l'arrêt prématuré d'une formation inaugure une période d'inactivité possiblement longue, non sans répercussions sur le développement personnel, professionnel et la motivation du jeune (Bourdon, Guégnard, Michot, 2012), mais aussi la motivation de l'employeur (Bentabet *et al.* 2012).

Quand on retrace, pour les deux années d'expérimentation, les aléas des parcours, les ruptures et décrochages sont loin d'être faibles : parmi les 1 102 apprentis de Côte-d'Or, 508 jeunes ont connu au moins une rupture de contrat (schéma 2). Plus précisément entre octobre 2009 et octobre 2011, 451 jeunes ont connu une rupture, 50 ont rompu deux contrats d'apprentissage, 4 jeunes n'ont pas mené à terme trois contrats, 2 jeunes ont rompu quatre contrats et 1 apprenti a signé cinq contrats.

Pour autant, la rupture ne signifie pas toujours l'échec, comme le cas d'une embauche directe sur un poste stable (cela a concerné 28 jeunes), et n'indique pas forcément l'abandon de l'apprentissage ou du métier puisque nombre de jeunes signent un nouveau contrat (c'est le cas pour 95 apprentis dont 89 dans la même formation). Parmi les 1 102 apprentis de Côte-d'Or suivis durant ces deux ans, 303 jeunes en dernière année de formation ont obtenu leur diplôme et parmi eux, 55 jeunes ont signé un nouveau contrat d'apprentissage ; 253 apprentis ont continué leur cursus en deuxième ou dernière année de formation. Soulignons l'importance des anciens apprentis dont on ne connaît pas le devenir faute d'enquête *ad hoc*.

Schéma 2  
PARCOURS DES APPRENTIS DE CÔTE-D'OR DE 2009 À 2011



Source : base de données IREDU, apprentis de Côte-d'Or.

### 2.3. Apprécier le motif de rupture et son impact

Énoncer un indicateur de rupture de contrat d'apprentissage est certes important mais cela reste insuffisant pour mettre en œuvre des politiques d'accompagnement adaptées. En effet, certaines ruptures ne conduisent pas à un abandon de l'apprentissage. D'autres sont inéluctables et préférables au maintien d'une relation dégradée, synonyme d'enfermement. De fait, la rupture doit être regardé par rapport à son impact sur la trajectoire (Bentabet *et alii*, 2012 ; Cart, Toutin, 2014). Dans l'objectif de diminuer efficacement le nombre de ruptures de contrats d'apprentissage, une connaissance fine de leurs motifs apparaît nécessaire, résumée dans la section, afin de pouvoir cibler des actions appropriées.

En fait, il existe dans les bases de données liées au contrat d'apprentissage, une variable qui permet de renseigner le motif de la rupture. Mais ceci se fait sur un mode normé peu propice à la précision et qui ne peut pas rendre compte des informations parvenues *via* les lettres ou formulaires types informant de la rupture. Ainsi, sur les fiches de résiliation, à côté de la rubrique commun accord, on trouve parfois des annotations du style sur : « *il a trouvé un CDI* », « *abandon du poste* », « *l'apprentie ne veut plus continuer son contrat* », « *elle ne se plaît plus dans l'entreprise* » ou « *l'apprenti ne souhaite plus travailler* » (Bourdon, Guégnard, Michot, 2012).

Force est de constater ici aussi, que seul un travail dans le temps, qui passe par le recueil d'information à des moments décalés de la rupture, et parfois de manière répétée dans le temps, s'avère être une condition *sine qua non* de progression de la connaissance de l'impact d'une résiliation de contrat.

En ce qui concerne les motifs annoncés, les dernières publications ne remettent pas en cause les causes déjà relevées ou recensées (Efigip, 2010), le fait remarquable réside dans le peu d'évolution sur les items relevés au fil des années par les différentes études (Cart *et alii*, 2007)<sup>5</sup>. Ainsi, la dernière publication de la Direccte Aquitaine (2014) présente une enquête sur les motifs de ruptures de contrat d'apprentissage vus par 630 « rupturistes ». Pour les trois quarts des répondants, la décision de rupture vient de l'apprenti. L'analyse, riche en *verbatim*s, fait apparaître que 57 % des apprentis expliquent leur rupture par des difficultés dans l'entreprise, plus particulièrement des problèmes relationnels, les conditions de travail étant évoqués par seulement 17 % d'entre eux. Le premier contact avec le monde du travail est parfois rude pour les apprentis, notamment les plus jeunes.

Dans l'expérimentation de Côte-d'Or, les principales raisons<sup>6</sup> évoquées résultent d'une mésentente, d'un problème d'orientation ou d'une erreur de choix du métier, et d'un environnement de travail de mauvaise qualité (Bourdon, Guégnard, Michot, 2012). Quelquefois, les aléas de la vie économique entraînent une fermeture d'établissement, un changement de propriétaire (9 jeunes). Fabien diplômé d'un BEP cuisine raconte : « *L'entreprise où j'ai commencé ma formation a fait faillite, j'ai été obligé de retrouver une entreprise pour terminer ma formation. Celle-ci n'a jamais fait de contrat d'apprentissage, j'ai beaucoup galéré pour réussir mon diplôme* ».

Parfois, les opinions diffèrent assez fortement selon les acteurs au sein de la même entreprise. D'un côté, l'apprenti déclare « *une mauvaise ambiance, faire le ménage, un manque de respect* », et de l'autre, le restaurateur affirme que cet apprenti est « *un fainéant qui le fait passer pour un bourreau* ». Autre exemple, le jeune souligne « *un rythme très soutenu, en continu parfois, la fatigue et le stress, le manque de congés* », alors que le maître d'apprentissage relève un problème de comportement « *de la*

<sup>5</sup> Dep, 1995 ; Moreau, 2003 ; ACFCI, 2010 ; Bentabet *et al.* 2012.

<sup>6</sup> Les motifs de rupture des contrats ont été relevés sur les fiches de résiliation, soit par les tutrices des Missions locales, soit à travers les entretiens menés auprès des jeunes et des employeurs et reproduites ici en « italique ».



*casse, des mensonges, une tenue de travail non adaptée* ». Autre illustration, les raisons avancées par un jeune sont le « *manque d'encadrement* » et la « *nourriture avariée* », tandis que l'employeur assure que « *le métier ne lui plaît pas* ».

Les avis sont parfois divergents entre jeunes et employeurs. Selon ces derniers, le contrat d'apprentissage est rompu parce que le jeune n'est pas adapté au métier préparé ou suite à une démission du jeune : « *ne correspondait pas, les mains dans les poches* », « *très lente, fait toujours les mêmes erreurs* », « *a quitté l'entreprise sans motif, sans signaler, sans donner de nouvelles* » ; pour des problèmes de comportement : « *peu dynamique, absentéisme* », « *élément perturbateur* », « *ne peut pas se lever le matin, retard en entreprise et absent au CFA* » ; pour des raisons personnelles ou familiales, ou suite au non-respect du règlement intérieur, ou pour des problèmes économiques internes à l'entreprise. Pour les jeunes, les raisons majeures de rupture sont liées aux conditions et à l'environnement de travail : une activité trop importante, des horaires excessifs ou le non-paiement d'heures supplémentaires, une rémunération jugée insatisfaisante, un souhait de changer d'orientation car « *le métier ne plaît pas* » ou « *ne lui convient pas* », une mésentente avec le maître d'apprentissage ou des salariés (« *quelques différents avec le patron* », « *harcelée* », « *mauvaise entente avec les collègues* »), un manque d'encadrement (« *je n'apprends pas assez de choses dans cet établissement* ») ou de considération, mais aussi des raisons personnelles familiales (comme la maternité pour 4 jeunes femmes), ou de santé.

Ces constats peuvent traduire la distance culturelle entre certains apprentis, particulièrement les plus jeunes, qui attendent accueil et soutien dans l'entreprise et certains employeurs qui estiment, au contraire, que les conditions de travail difficiles font partie de l'apprentissage et parlent alors de l'inadaptation de l'apprenti ou de son manque de motivation. « *Une rupture se justifie rarement par une raison unique. C'est fréquemment sur un terrain propice et un projet fragile que différentes causes se cumulent et deviennent alors facteurs de rupture* » (Efigip, 2011).

Ces analyses soulignent l'intérêt d'appréhender les causes réelles de rupture en allant au-delà des motifs administratifs répertoriés pour prévenir les ruptures évitables. Surtout, il apparaît qu'une interprétation unilatérale et négative du devenir du jeune est à rejeter. Bentabet *et alii* (2012) ont montré à partir d'une exploitation de l'enquête Génération du Céreq qu'une résiliation peut même favoriser un rebond, une dynamique positive du parcours post-rupture. L'étrangeté est là : une rupture, voulue, gérée, analysée par le jeune avec l'aide de son entourage (famille, CFA, entreprise même parfois, monde de l'apprentissage) peut dessiner des opportunités pour le devenir.

Tous ces éléments ne sont appréciables qu'à l'aune d'un travail en longitudinal, sous la forme d'une exploitation statistique ou économétrique de bases de données et ou de réalisation d'enquête *ad hoc*. Et pourtant, quelques interrogations sont ici à pointer pour relever certaines limites à ce type de démarches.

### 3. Éclairer le côté obscur de la rupture

Le travail en longitudinal sur les ruptures de contrat d'apprentissage risque de devenir difficile à mener, pour deux raisons principales.

Premièrement, le calcul de l'importance des ruptures selon le moment de leur survenue et notamment en distinguant durant versus hors période d'essai, risque de devenir mission impossible. En effet, pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 19 août 2015, les règles de rupture de contrat qui s'appliquaient pour celles advenues durant la « période d'essai » couvrent dorénavant la période des quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non de formation pratique en entreprise seulement<sup>7</sup>. Cette disposition peut peut-être contribuer à une meilleure adéquation entre le jeune et l'entreprise, à un meilleur « *matching* » entre les parties prenantes, sous un contrôle renforcé du CFA. Pour les analystes, cela complique fondamentalement l'étude de la rupture du point de vue de sa datation, de ses conséquences, de ses impacts et surtout de la mise en relation entre ces différents éléments<sup>8</sup>.

Le second problème réside dans l'incertitude de disposer dans l'avenir d'une information sur les ruptures *a minima* de même de qualité à celles dont certaines régions disposent actuellement à partir des bases liées aux versement des primes aux entreprises, données qui couvrent actuellement l'ensemble des entreprises. En effet, les règles d'attribution de ces prime ont été largement revues ces derniers mois (*cf* encadré 2). La principale évolution réside dans la réduction du champ des entreprises pouvant prétendre à la prime régionale. De fait, de nombreuses régions ont étendu le champ des entreprises potentiellement bénéficiaires (les moins de 11 salariés), choisissant tantôt de porter le seuil aux entreprises de moins de 50 salariés, d'autres à celles de moins de 250 salariés. Au-delà du bien-fondé de cette modification, il s'ensuit mécaniquement une restriction du champ de la collecte sauf si les régions décident de continuer à recueillir des informations auprès des grandes entreprises. Or ceci représente un coût non négligeable dans un contexte de rationalisation des dépenses, et on peut craindre que les entreprises ne soient pas vraiment incitées à fournir ce renseignement du fait du manque de contrepartie.

Dès lors, pour s'assurer une couverture totale des entreprises sur les ruptures, il faudrait s'en remettre aux données renseignées dans Ari@ne, données parfois mal renseignées, qui trouvaient dans les bases

---

<sup>7</sup> Modification introduite par la Loi du 17 août 2015. Durant ce délai, la rupture peut être réalisée de manière unilatérale, sans conséquence. Au-delà, la rupture ne peut intervenir que dans les situations suivantes : résiliation possible en cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé (avec information préalable de l'entreprise au minimum 2 mois auparavant) ; accord des deux parties ; jugement du conseil des prud'hommes ; liquidation judiciaire sans maintien de l'activité.

<sup>8</sup> La question se pose : comment repérer, dans les bases de données existantes la date de fin de cette « période d'essai » ? Certes, le chercheur pourra toujours se reporter au motif de rupture, dont la liste des items comprend explicitement le terme « durant la période d'essai ». On sait cependant les lacunes qui entachent la solidité de cette information.

Dès lors, et sans renseignement sur les modalités de l'alternance qui organisent les phases de formation en centre et les phases de formation en entreprise, le repère de date à date qui pouvait venir consolider l'analyse devient caduque. Et il semble très difficile d'imaginer l'introduction de cette information dans une quelconque base de données, les enchaînements de séquence étant spécifiques pour chaque établissement/chaque niveau de formation/chaque spécialité... avec qui plus est un changement des normes d'une campagne à un autre. Plus encore, selon le moment de l'entrée du jeune en formation au CFA, les bornes de la période d'essai seront variables. De fait, la période d'essai se trouve ainsi parfaitement individualisée, mais aussi de fait difficile à repérer.

d'information sur les primes aux employeurs d'apprentis, une source complémentaires d'information très précieuses. Dans l'attente, le travail d'analyse longitudinale des ruptures de contrat d'apprentissage est fragilisé par une grande incertitude sur la possibilité posséder des données les plus fiables possibles. Sans contre-point, il faudra donc envisager de pratiquer par enquête *ad hoc*, avec toutes les difficultés que cela entraîne en matière de données de contrôle, de bases d'information pour les contacts, de coût financier pour les pouvoirs publics.

Au-delà de ces difficultés techniques à mener à bien des analyses longitudinales, une autre limite de cette méthodologie d'études est à soulever. Elle tient au paradoxe suivant : alors que l'analyse de la rupture n'a de sens que dans le temps, elle doit pourtant trouver réponse ou accompagnement, le plus rapidement possible, pour un jeune et /ou une entreprise dans une logique de sécurisation des parcours.

Cette distorsion entre le temps de l'analyse et le temps de l'action instille une fragilité souvent rédhibitoire. Les pouvoirs publics tant au niveau national que des territoires, soumis à l'injonction de production de résultats rapides vis-à-vis des effets des politiques publiques, sont de moins en moins sensibles au travail d'analyse sur le long terme. Pour tenter de satisfaire aux deux contraintes, ils optent parfois pour de évaluations embarquées, dans le cadre d'expérimentations associées à des évaluations concomitantes. Cela pose alors d'autres problèmes méthodologiques qu'il faut alors affronter.

#### *Encadré 2*

#### **LES PRIMES À L'APPRENTISSAGE (EN DATE DU 1ER SEPTEMBRE 2015)**

Primes versées par la Région. À compter des contrats conclus en date du 1<sup>er</sup> janvier, cette prime régionale ne concerne que les entreprises de moins de 11 salariés. Le montant minimal de cette prime étant de 1 000 €, cette règle globale peut être adaptée par la Région, du point de vue de son montant, de ses modalités d'attribution ou encore des critères d'attribution (notamment la taille de l'entreprise).

Aide au recrutement d'apprenti. (Loi 2014 – 1 654 du 29 décembre 2014 – de finances pour 2015, JO du 30). Elle concerne les entreprises de moins de 250 salariés qui augmentent d'une année sur l'autre le nombre d'apprentis embauchés (première embauche dans l'établissement par rapport à l'année précédente ou nombre de contrat en cours supérieur par rapport à l'année précédente).

Aide TPE apprentis mineurs. Décret 2015 – 773 du 29 juin 2015, JO du 30 juin 2015. Concerne les entreprises de moins de 11 salariés pour le recrutement d'un contrat d'apprentissage à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 de toute personne âgée de moins de 18 ans à la date de la conclusion du contrat.

Crédit d'impôt apprentissage. Les entreprises imposées d'après leur bénéfice réel, qui emploient pendant plus d'un mois, un apprenti peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt au titre de la première année du cycle de formation d'un apprenti préparant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalente au plus à un BRS pour un montant de 1 600 € (par apprenti).

Bonus/Malus. Les entreprise de plus de 250 salariés, tous établissements confondus redevables de la taxe d'apprentissage qui emploient plus de 4 % de jeunes en apprentissage (5 % au titre de la taxe d'apprentissage payable en 2016 au titre de 2015) dans la limite de 6 % d'alternants peuvent bénéficier d'une créance à déduire du hors quota de la taxe d'apprentissage.

## Éléments de conclusion

L'analyse des ruptures de contrat est une problématique qui s'est développée ces dernières années mais des éléments d'incomplétude demeurent, soulignant la prudence dans l'interprétation de tout taux de rupture. L'apport de données longitudinales est essentiel pour appréhender les aléas du parcours des apprentis. Elle permet d'introduire la distinction entre rupture de contrat et abandon de l'apprentissage, car au-delà des diverses modalités de comptage, la rupture de contrat d'apprentissage n'entraîne pas nécessairement l'arrêt de la formation du jeune dans le sens où les poursuites en apprentissage. Mais si l'analyse longitudinale permet incontestablement une meilleure approche des ruptures et de leurs impacts sur les parcours des jeunes, elle ne peut se soustraire à un certain nombre de contingences. Les données actuelles qui renseignent le mieux les ruptures sont peut-être en sursis du fait du changement des normes de versement des primes aux employeurs d'apprentis.

Il paraît donc primordial de réfléchir à l'amélioration de la qualité de l'information sur le suivi des apprentis, la rupture et sur les événements de l'après rupture. Face à la distorsion des informations sur l'apprentissage entre les niveaux local/régional/national, la création d'un système d'observation ou d'un observatoire pourrait aussi permettre de faire avancer la réflexion sur le repérage, la mesure des ruptures de contrat d'apprentissage, et sur la connaissance des motifs afin de pouvoir accompagner la sécurisation de parcours des apprentis. Et pourquoi ne pas envisager la création d'un observatoire de l'apprentissage (au plan régional ou national ?) qui pourra analyser les causes des ruptures, mener des enquêtes auprès des apprentis et des employeurs, connaître les conditions de travail et de vie des apprentis, réaliser des évaluations tant sur le plan quantitatif que qualitatif, tel un observatoire de la vie des apprentis ?

La notion de rupture reste ambiguë et prête à des interprétations erronées : le manque de précision sur l'événement de la rupture ne permet pas d'aborder correctement la question et de connaître ce qui se passe après. On associe alors systématiquement la rupture à un fait négatif pour la trajectoire des jeunes et pour celle des entreprises. Or le processus est complexe et demande un accompagnement par des actions adaptées et plurielles. En effet, chaque rupture est une histoire singulière à laquelle il s'agit d'apporter une réponse individuelle (Cart, Toutin, 2015), et c'est par une mobilisation forte de l'ensemble des partenaires impliqués et par la mise en place d'actions concrètes pour suivre voire sécuriser les jeunes et contrer les ruptures, que l'apprentissage pourra assurer au mieux son rôle d'insertion pour les jeunes.

## Bibliographie

ACFCI, Assemblée des chambres de commerce et d'industrie (2010), *Les ruptures de contrats d'apprentissage... une fatalité ?* Synthèse, 4 p.

Arrighi J.J. (2011), « Formations en apprentissage : en finir avec les illusions », *Synthèse Terra nova*, La Fondation progressiste, 11 p.

Bentabet E., Cart B., Henguelle V., Toutin M.-H. (2012), « Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage », *Commissions professionnelles consultatives études*, n°1, 245 p.

Bonelli D. (2011), *Prévention du décrochage en formation par apprentissage : vers une fidélisation des apprentis*, mémoire de Master, Université d'Aix-Marseille 1.

Bourdon J., Guégnard C., Michot C. (2012), *Inscrire les contrats en alternance dans une logique de parcours sécurisé*, Rapport d'évaluation IREDU/CNRS, Fonds d'expérimentation pour la Jeunesse, ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et de la Vie associative.

Bouslimani A. (2010), « Pratiques de l'apprentissage par les entreprises et parcours d'apprentis : la constitution d'une base de données opérationnelle en Languedoc-Roussillon », *Relief* n°33, Céreq, pp 111-126.

Cart B., Toutin M.-H. (2015), « Rupture de contrat d'apprentissage : interprétations », in *Mosaïque de l'alternance*, *Diversité* n°180, second trimestre, pp73-77.

Cart B., Ducourant H., Henguelle V., Surelle A.-S., Toutin M.-H. (2007), *Les ruptures de contrats d'apprentissage en région Nord-Pas de Calais*, Rapport Car-Céreq Lille, 162 p.

Conseil d'analyse économique (2014), « L'apprentissage au service de l'emploi », *Les Notes du CAE*, n°19.

Dares (2015), « L'apprentissage en 2014, une moindre baisse qu'en 2013 », *Dares Analyses*, n°057, juillet.

Dares (2015), « L'apprentissage en 2013. Forte baisse des entrées », *Dares Analyses*, n°009, février.

Dares (2014), « L'apprentissage en 2012 : quasi-stabilité des entrées, hausse de la part des contrats courts », *Dares Analyses*, n°042, juin.

DEP (1997), « Apprentissage : ruptures, enchaînements de contrats et accès à l'emploi », *Note d'information*, n°97.22, 1-3, ministère de l'Éducation nationale, avril.

DEP (1995), « Apprentissage : Les ruptures de contrat vues par les jeunes et les employeurs », *Noted'information*, n°95.38, Ministère de l'Éducation nationale, septembre.

Direccte Aquitaine (2014), *Enquête sur les motifs de rupture de contrat d'apprentissage vus par les apprentis*.

Direccte Basse-Normandie (2014), « Alternance et rupture de contrat en Basse-Normandie », *Zoom*, n°7, février.

Directe d'Île-de-France (2012), « *Le contrat d'apprentissage en Île-de-France* », *Bref thématique*, n°36.

Efigip (2007, 2010, 2011), *Ruptures des contrats en alternance*, Emploi Formation Insertion en Franche-Comté, rapport.

GREF Bretagne (2015), *Indicateurs de suivi des ruptures de contrat d'apprentissage en Bretagne à échéance 2013*, Gip Relation Emploi Formation.

GREF Bretagne (2013), *Indicateurs de suivi des ruptures de contrat d'apprentissage en Bretagne à échéance 2012*, Gip Relation Emploi Formation.

GREF Bretagne (2009), *Les ruptures d'apprentissage en Bretagne*, Gip Relation Emploi Formation.

Moreau G. (2003), *Le monde apprenti*, Paris, La Dispute.

Moreau G. (2008), « Apprentissage, une singulière métamorphose », *Formation Emploi*, n°101, La Documentation française, pp. 119-133.

OREM PACA (2014), *Les ruptures de contrat d'apprentissage : quelques éléments bibliographiques*, 8 p.

Région Île-de-France (2014), *Panorama de l'apprentissage*.