

Première étape d'une analyse du recours au contrat d'apprentissage par les entreprises

*Rachel BAVDEK**, *Marie-Hélène TOUTIN**

L'époque est au développement de l'alternance et notamment de l'apprentissage. L'objectif de 500 000 apprentis affiché pour 2017, s'inscrit dans la lignée des différentes injonctions nationales et territoriales passées, qui prônaient, depuis le début des années 2000, un recours plus massif à cette voie de formation. Associant l'accès à une certification et l'acquisition d'une expérience professionnelle, cette voie de formation s'est imposée en vue de l'amélioration de l'insertion professionnelle (et personnelle) des jeunes et comme moyen de construction et de transfert de compétences pour les entreprises.

Pour atteindre les objectifs avancés, les acteurs de l'orientation ont d'abord ciblé les publics potentiels de cette voie de formation : un public de jeunes encore inscrits dans le système éducatif ayant un projet de métier affirmé et pour qui la voie professionnelle est délibérément souhaitée ; un public de jeunes en difficulté dans la filière scolaire générale, potentiellement décrocheurs, qui pourraient mettre à profit une pédagogie alternative de formation, favorisant le raccrochage à la formation, pour acquérir des compétences, gages d'une employabilité accrue sur le marché du travail.

L'action des pouvoirs publics s'est donc surtout attachée à favoriser une demande accrue de contrat d'apprentissage. Pourtant, l'existence de places vides en établissement de formation s'est peu à peu imposée comme une réalité parfois gênante. Pour expliquer ce constat, de multiples acteurs déplorent de concert et de manière récurrente le manque d'attractivité de certains métiers, de certains domaines professionnels.

Cependant, depuis plusieurs années, c'est l'existence d'un déficit de contrats offerts à l'apprentissage qui est regretté par les acteurs locaux, soulignant que le souhait de certains jeunes d'entrer en alternance reste non satisfait, du fait surtout d'un rationnement de la part des entreprises.

Face à ces situations de pénurie de contrats, qui bloquent les projets individuels et qui participent à la non réalisation des objectifs nationaux quantitatifs, une action d'envergure s'est développée vis-à-vis du monde économique. Outre le déploiement de campagnes de sensibilisation ciblées, des politiques et dispositifs ad hoc ont été initiés en termes de conseil, d'accompagnement en amont du recrutement, au cours de la formation, au moment des ruptures de contrat. Des personnels (tels les développeurs de l'apprentissage), dédiés au soutien des employeurs, ont été installés, ayant pour mission la prospection de nouvelles entreprises, et/ou la fidélisation de celles ayant déjà eu recours à l'apprentissage, et/ou l'accompagnement de celles confrontées à des problèmes tels les ruptures de contrats.

Cependant les modalités de recours des entreprises à l'apprentissage restent mal connues. Formellement, les chiffres issus des bases de données qui enregistrent les contrats (Base Ari@ne de la DGEFP et des Direcctes), ou ceux extraits des bases qui décrivent les parcours des jeunes et leur formation (enquêtes et bases Sifa du Ministère de l'éducation nationale), détaillent, pour chaque année, au niveau national comme au niveau régional, le profil des entreprises, qui ont recours à l'apprentissage selon la taille, le secteur d'appartenance, le nombre d'apprentis accueillis, les niveaux

* Centre associé Céreq de Lille, Clersé- UMR CNRS 8019, Université de Lille 1

de formation et les spécialités des recrutements réalisés... Grâce à ces outils, nous sommes en mesure de constater, soit une augmentation, soit une diminution du nombre d'entreprises, qui s'engagent dans l'apprentissage au fur et à mesure du temps.

De même, via des enquêtes ad hoc, par questionnaire ou par entretien, on recueille de l'information sur les pratiques de recrutement, le rythme des signatures de contrat au fil des campagnes, les motifs, les facteurs de développement ou les freins au recrutement (Le Rousic, 2011 ; C2R Bourgogne, 2014). On est en mesure de définir une typologie des réactions des entreprises suite à la survenue d'une rupture de contrat d'apprentissage, sans pour autant pouvoir estimer le nombre d'entreprises, qui relève de chacune des catégories, faute de données statistiques existantes (Bentabet et alii, 2012). Mais, les analyses sur la dynamique de ce recours à l'apprentissage par les entreprises sont nettement moins fréquentes : les modalités de mobilisation sur longue période de l'apprentissage par les entreprises n'ont donc pas encore été vraiment précisées.

Cette communication propose une contribution à cet axe de recherche et présente les premiers résultats exploratoires d'un travail d'identification des cycles de recours à l'apprentissage par les entreprises. Il s'appuie sur des données régionales concernant les contrats signés durant les campagnes de recrutement allant de 2007-2008 à 2014-2015 (cf. encadré 1).

Dépassant une vision en termes de stock, nous souhaitons d'abord mesurer les différents flux, qui alimentent chacune des campagnes de recrutement, en distinguant les entreprises, qui utilisent l'apprentissage pour la première fois, de celles qui renouvellent leur adhésion à ce dispositif.

Nous présentons ensuite une typologie des pratiques d'entreprise, construite à partir des constats réalisés dans cette première phase d'analyse, en repérant les principales variables discriminantes.

En conclusion, nous insistons sur les implications des premiers constats auxquels nous parvenons, en termes de politiques publiques d'emploi. Nous précisons ensuite certaines questions et limites actuelles de ce travail et évoquons les modalités envisagées pour pouvoir les dépasser, en précisant les conditions que ce travail suppose.

Encadré 1

SOURCES D'INFORMATIONS

Le Conseil Régional Nord-Pas de Calais a demandé au Clersé (UMR CNRS 8019) et à l'équipe du 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 exploite les bases de données liées au versement des primes aux employeurs d'apprentis (ICF). Elles renseignent les profils des jeunes, la formation suivie et surtout le contrat signé et les caractéristiques des entreprises qui ont accueilli les jeunes. Un double travail d'anonymisation des identités des apprentis et des entreprises puis d'identification (par affectation d'un identifiant spécifique propre à l'étude ; pour les entreprises, l'identification est déduite de leur numéro Siret, information disponible mais confidentielle). Cet identifiant permet, campagne après campagne, de repérer si l'entreprise souscrit à nouveau au moins un contrat d'apprentissage.

Une analyse détaillée des variables, qui influencent ce recours à l'apprentissage et ses modalités est en cours de réalisation (taille, secteur, localisation géographique...).

1. Le recours à l'apprentissage

L'identification de chacune des entreprises, qui a signé au moins un contrat d'apprentissage durant les campagnes 2007-2008 à 2014-2015¹, permet de constater que, pour plus de 50 % d'entre elles, ce recours n'a eu lieu que durant une seule campagne (tableau 1), et 20 % d'entre elles n'ont eu recours à l'apprentissage que lors de 2 campagnes.

Tableau 1

INTENSITÉ DU RECOURS À L'APPRENTISSAGE EN NORD-PAS DE CALAIS SUR LES 8 CAMPAGNES DE LA PÉRIODE 2007-2008 À 2014-2015

Objet	Pourcentage
Entreprises identifiées lors d' 1 seule campagne	52,2 %
Entreprises identifiées lors de 2 campagnes	20,6 %
Entreprises identifiées lors de 3 campagnes	10,8 %
Entreprises identifiées lors de 4 campagnes	6,6 %
Entreprises identifiées lors de 5 campagnes	4 %
Entreprises identifiées lors de 6 campagnes	2,5 %
Entreprises identifiées lors de 7 campagnes	1,7 %
Entreprises identifiées lors de 8 campagnes	1,6 %
Nombre total d'entreprises identifiées sur l'ensemble des campagnes : 33 794	100 %

Source : Base de données Région Nord - Pas de Calais de gestion des versements de primes aux employeurs d'apprentis. Traitements Clersé / Centre associé Céreq de Lille.

L'interprétation de ces chiffres est à relativiser, du fait d'une double troncature des données disponibles. La censure à gauche² ne nous permet pas de connaître l'historique antérieur à la campagne 2007-2008. Nous faisons le choix de considérer comme base de travail que les entreprises sont donc toutes nouvelles dans l'apprentissage à partir de cette date. La censure à droite clôt l'analyse des re-signatures de contrat à la dernière campagne connue, 2014-2015. De fait, on ne laisse donc pas à certaines entreprises le temps matériel de renouveler leur recours à ce dispositif.

Pour dépasser ces limites et repérer les pratiques effectives et les rythmes de mobilisation de l'apprentissage, nous avons défini l'ensemble des modalités possibles de recours à l'apprentissage par les entreprises sur l'ensemble des campagnes disponibles : un seul recours à l'apprentissage, associé à une seule identification dans les fichiers des 8 campagnes versus des recours multiples, associés à chacune des combinaisons possibles³.

¹ Arbitrairement, une campagne se déroule entre le 1^{er} juin d'une année n et le 31 mai de l'année n+1.

Par ailleurs, le manque de recul du recensement conduit à ce que certains contrats signés en 2014-2015 ne sont pas connus à l'heure de la clôture des bases de données liées au versement des primes aux employeurs. L'expérience d'actualisation des bases de données précédentes permet d'affirmer que ce nombre de contrats et/ou d'entreprises signataires d'un contrat non recensé, est limité, sans être nul.

² qui correspond au cas où l'individu a déjà subi l'événement, avant de pouvoir être observé.

³ Entreprises identifiées dans une seule campagne : 8 modalités. Entreprises identifiées dans deux campagnes : 28 modalités (exemple : recours durant la campagne 07-08 puis en 08-09 ; en 07-08 puis 09-10 ; en 07-08 puis 10-11 ; en 07-08 puis 11-12 ; en 07-08 puis 12-13 ; en 07-08 puis 13-14 ; en 07-08 puis 14-15 ; en 08-09 puis en 09-10 ; en 08-09 puis 10-11...). Entreprises identifiées dans 3 campagnes : 56 modalités. Entreprises identifiées dans 4 campagnes : 70 modalités. Entreprises identifiées dans 5 campagnes : 56 modalités. Entreprises identifiées dans 6 campagnes : 28 modalités. Entreprises identifiées dans 7 campagnes : 8 modalités. Entreprises identifiées dans chacune des 8 campagnes : 1 modalité. Soit l'ensemble des combinaisons repérées : 255 modalités.

Ceci nous permet de décrire les flux d'alimentation du stock d'entreprises signataires d'un contrat une campagne donnée, sous un double regard :

- dans quelle(s) campagne(s) suivante(s), les entreprises signataires d'un contrat une année donnée ont-elles signées à nouveau un contrat ?
- durant quelle(s) campagne(s) passée(s), les entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage une année donnée avaient-elles recouru précédemment à l'apprentissage ?

Le tableau 2 présente en partie droite (cadre B) le comportement des entreprises qui recourent (ou pas) à nouveau à l'apprentissage dans une campagne ultérieure, après avoir été identifiées comme signataire d'au moins un contrat d'apprentissage lors d'une campagne donnée.

Il présente en partie gauche (cadre A), le comportement passé des entreprises ayant eu recours à l'apprentissage une campagne donnée, en retenant la date de leur première identification dans les campagnes antérieures.

Les constats sont les suivants :

1) 66 % des entreprises, identifiées lors de la campagne 2007-2008, signeront à nouveau au moins un contrat au cours des sept campagnes suivantes (cadre B).

Certes, et du fait de la censure à droite, on constate que ce pourcentage se réduit mécaniquement jusqu'à atteindre 40 % pour les entreprises qui ont recruté en 2013-2014. De fait, même avec cette censure de la période d'observation, le taux de réinscription dans l'apprentissage reste supérieur à 60 % pour les entreprises signataires d'un contrat au cours des campagnes 2008-2009 à 2011-2012.

L'examen de l'historique de recours par les entreprises repérées dans la campagne 2014-2015, confirme cette régularité dans la mobilisation de l'apprentissage : 61 % des entreprises, qui signent au moins un contrat en 2014-2015, avait déjà recouru à l'apprentissage au cours de l'une des 7 campagnes précédentes (cadre A).

2) La récurrence du recours à moyen terme est confirmée par l'analyse de l'antériorité de la présence des entreprises.

Une entreprise sur quatre, signataire d'au moins un contrat durant les campagnes 2012-2013 et 2011-2012, est identifiée comme signataire d'au moins un contrat respectivement 6 ans et 5 ans auparavant (cadre A).

Cela concerne aussi 22 % des entreprises repérées durant la campagne 2014-2015 : elles ont signé au moins un contrat dès la campagne 2007-2008 (soit en n-7).

3) Plus encore, si l'on se focalise sur ce dernier résultat, c'est un recours intensif à l'apprentissage qui se dessine.

En guise d'illustration, on peut repérer que parmi les 1 734 entreprises signataires d'au moins un contrat en 2014-2015 et déjà identifiées durant la campagne 2007-2008 (cf. tableau 3) :

- 31 % d'entre-elles ont signé au moins un contrat lors de chacune des 8 campagnes antérieures ;
- 18 % d'entre-elles ont signé au moins un contrat lors de 7 campagnes et 15 % lors de 6 campagnes.
- Au total, près des deux tiers (64 %) des entreprises signataires d'au moins un contrat en 2014-2015 auront signé au moins un contrat sur 6 des 8 campagnes précédentes.

Tableau 2

**FLUX D'ALIMENTATION DES STOCKS D'ENTREPRISES RECOURANT À L'APPRENTISSAGE UNE CAMPAGNE DONNÉE
SUR LES HUIT CAMPAGNES DE LA PÉRIODE 2007-2008 À 2014-2015.**

A - Campagne de la première signature d'au moins un contrat pour les entreprises identifiées en année n pour la signature d'au moins un contrat d'apprentissage							Campagne Nombre d'entreprises	B - Campagne durant laquelle les entreprises signataires d'un contrat en année n signe pour la première fois à nouveau au moins un contrat d'apprentissage						
n-7	n-6	n-5	n-4	n-3	n-2	n-1		n+1	n+2	n+3	n+4	n+5	n+6	N+7
0% entreprises avait déjà signé au moins un contrat							2007-2008 9137	66% des entreprises signent à nouveau un contrat dans une campagne ultérieure (6034)						
nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd		3454 38%	1640 18%	417 4.5%	240 2.5%	127 1.5%	95 1%	61 <1%
100% des entreprises identifiées pour la première fois (9137)							2008-2009 9063	34% des entreprises disparaissent des fichiers (3103)						
38% entreprises avait déjà signé au moins un contrat (3454)								nd	nd	nd	nd	nd	nd	3454 38%
62% des entreprises identifiées pour la première fois (5609)							2009-2010 8874	33% des entreprises disparaissent des fichiers (2990)						
57% entreprises avait déjà signé au moins un contrat (5064)								nd	nd	nd	nd	nd	3647 41%	1417 16%
43% des entreprises identifiées pour la première fois (3810)							2010-2011 9249	33% des entreprises disparaissent des fichiers (2979)						
61% entreprises avait déjà signé au moins un contrat (5649)								nd	nd	nd	nd	2908 31.5%	1951 21%	792 8.5%
39% des entreprises identifiées pour la première fois (3600)							2011-2012 9458	36% des entreprises disparaissent des fichiers (3344)						
64% entreprises avait déjà signé au moins un contrat (6056)								nd	nd	nd	2712 28.7%	1380 14%	1188 12.6%	816 8.7%
36% des entreprises identifiées pour la première fois (3402)							2012-2013 8808	40% des entreprises disparaissent des fichiers (3789)						
67% entreprises avait déjà signé au moins un contrat (5872)								nd	nd	2248 25.5%	1280 14.5%	764 8.6%	921 10%	659 7%
33% des entreprises identifiées pour la première fois (2936)							2013-2014 8731	45% des entreprises disparaissent des fichiers (3964)						
69% entreprises avait déjà signé au moins un contrat (5953)								nd	2082 24%	1085 12.4%	701 8%	659 7.5%	819 9.3%	607 7%
31% des entreprises identifiées pour la première fois (2778)							2014-2015 9137	60% des entreprises disparaissent des fichiers (5122)						
61% entreprises avait déjà signé au moins un contrat (5586)								1734 22%	897 11%	549 11%	569 7.1%	544 6.8%	741 9.2%	552 6.9%
29% des entreprises identifiées pour la première fois (2383)							nd							

nd : données non disponibles sur la période d'observation

Tableau 3

**INTENSITÉ DU RECOURS À L'APPRENTISSAGE POUR LES 1734 ENTREPRISES
SIGNATAIRES D'UN CONTRAT LORS DE LA CAMPAGNE 2014-2015
ET IDENTIFIÉES POUR LA PREMIÈRE FOIS DURANT LA CAMPAGNE 2007-2008**

Entreprises signataires lors de 2 campagnes	3,5 %
Entreprises signataires lors de 3 campagnes	6,7 %
Entreprises signataire lors de 4 campagnes	10 %
Entreprises signataires lors de 5 campagnes	16 %
Entreprises signataires lors de 6 campagnes	15 %
Entreprises signataires lors de 7 campagnes	18 %
Entreprises signataires sur les 8 campagnes	31 %

Source : Base de données Région Nord - Pas de Calais de gestion des versements de primes aux employeurs d'apprentis. Traitements Clersé / Centre associé Céreq de Lille.

4) Les constats statistiques permettent de souligner également une récurrence du recours à l'apprentissage sur le court terme (tableau 2 cadre B).

Parmi les entreprises signataires d'au moins un contrat durant une campagne,

- entre 38 % et 40 % d'entre-elles recrutent à nouveau au moins un apprenti lors de la campagne suivante (en n+1) ;
- environ une entreprise sur 5 (entre 17 et 20 %) signe un nouveau contrat durant la campagne ultérieure (en n+2) ;
- entre 4 et 5% attendront l'année n+3 pour recruter à nouveau au moins un apprenti.

5) A l'inverse de ces recours à l'apprentissage renouvelés, on repère facilement les cas de recours unique à l'apprentissage.

Malgré la double censure de l'observation des événements signature, on peut apprécier l'importance de ce phénomène :

- d'abord par le taux d'entreprises que l'on n'identifie plus dans les fichiers à la suite de la première campagne d'inscription : 34 % des entreprises identifiées durant l'année 2007-2008 sont absentes des fichiers d'entreprises des 7 campagnes suivantes (cadre B).
- ensuite par le taux d'entreprises nouvelles de chaque campagne, qui représente le poids des entreprises non encore identifiées dans les fichiers des campagnes précédentes : 29 % des entreprises nouvellement identifiées en 2014-2015 n'avaient donc souscrits aucun contrat d'apprentissage durant les 7 campagnes précédentes (cadre A).

Au final, concrétisé par le fait que l'entreprise entre puis sort de l'apprentissage au terme du(es) contrat(s) signé(s) lors d'une campagne, le recours unique à l'apprentissage concerne moins d'un tiers des entreprises identifiées par campagne.

En permettant de repérer les flux d'entreprises, l'analyse longitudinale permet donc de mieux connaître le degré d'adhésion au dispositif des entreprises qui signent, une année donnée, au moins un contrat d'apprentissage.

De fait, chaque campagne de recrutement mobilise surtout (au deux tiers) des entreprises déjà sensibilisées à l'apprentissage, pour lesquelles l'embauche d'un apprenti intervient dans le cadre d'une pratique courante, régulièrement renouvelée, d'une année sur l'autre, ou à l'échéance des contrats en cours. Au contraire, pour un tiers des entreprises présentes une année donnée, le recours semble s'apparenter à une incursion momentanée, unique, non renouvelée dans le système d'apprentissage.

2. Les variables qui influencent le recours à l'apprentissage

Au-delà de ce diptyque, opposant une utilisation régulière à un recours unique par les entreprises du contrat d'apprentissage, une typologie des modalités de recours a été établie, tenant compte de la variabilité des combinaisons « d'entrée-sortie », repérées par le jeu des combinaisons d'années de présence des entreprises dans les bases de données (voir infra).

Ce sont donc quatre figures de recours dans le temps, qui ont été identifiées :

Le **recours « récent »** : Il regroupe les entreprises, qui apparaissent pour la première fois lors des campagnes 2013-2014 et/ou 2014-2015. Elles n'ont pas signé de contrat lors des 6 campagnes précédentes. Du fait de la censure à droite, nous ne pouvons pas présager de leurs pratiques ultérieures de mobilisation de l'apprentissage ; il convient donc de les isoler.

Le **recours « exceptionnel »** : Il concerne les entreprises, qui ont signé un ou plusieurs contrats durant une seule et unique campagne, à l'exception des entreprises qui signent pour la première fois en 2013-2014, classées dans la catégorie précédente.

Le **recours « permanent »** : Cette catégorie regroupe deux cas de figure :

- premièrement, les entreprises qui recrutent par apprentissage lors de chaque campagne, dès lors qu'elles ont été identifiées une première fois (repérage à chaque campagne suivante) ;
- deuxièmement, les entreprises, qui ont de manière ininterrompue au moins un contrat d'apprentissage en cours, depuis qu'elles ont été identifiées pour la première fois (nouvelle signature de contrat à l'échéance théorique du ou des contrats précédents).

Pour faire partie de cette catégorie, les entreprises doivent aussi être présentes depuis au moins trois campagnes (dans le cas inverse, elles seront considérées comme entreprises à recours « récent » ; cf. ci-dessus).

Le **recours « occasionnel »** : Sont classées dans cette catégorie, les entreprises, qui signent des contrats durant au moins deux campagnes sur les huit étudiées, tout en ne satisfaisant pas aux critères définis pour être considérées comme entreprises permanentes. Comme il est indiqué supra, les entreprises, repérées pour la première fois durant les campagnes 2013-2014 ou 2014-2015, ne peuvent être classées dans cette catégorie, puisque le manque de recul ne permet pas de rejeter l'hypothèse qu'elles pourraient s'avérer être des entreprises à recours permanent.

La répartition au sein de cette typologie de l'ensemble des entreprises, identifiées durant les 8 campagnes de la période 2007-2008 à 2014-2015, est présentée dans le tableau 4.

Tableau 4

RÉPARTITION DES ENTREPRISES IDENTIFIÉES SUR L'ENSEMBLE DES 8 CAMPAGNES DE LA PÉRIODE 2007-2008 À 2014-2015 SELON LEUR TYPOLOGIE DE RECOURS À L'APPRENTISSAGE

Recours « Exceptionnel »	Recours « Occasionnel »	Recours « Permanent »	Recours « Récent »	Ensemble
12 973	11 310	4 211	5 100	33 594
39 %	34 %	12 %	15 %	100 %
45 %	40 %	15 %	Total : 100 % (28 494)	

Source : Base de données Région Nord - Pas de Calais de gestion des versements de primes aux employeurs d'apprentis. Traitements Clersé / Centre associé Céreq de Lille.

Remarque : le total d'entreprises est différent du tableau 1, du fait de valeurs manquantes sur certaines variables mobilisées dans la régression.

Premier constat, et comme pouvaient le laisser supposer les résultats présentés en tableau 1, qui constatent la prédominance des entreprises présentes une seule fois sur la période, les entreprises ayant un recours exceptionnel représentent près de 4 entreprises sur 10. Le recours occasionnel concerne une entreprise sur trois, le recours permanent 12 % des entreprises et le recours récent 15 %. Si l'on isole les entreprises de cette dernière catégorie du fait de leur spécificité, le recours exceptionnel confirme sa prédominance (cf. dernière ligne du tableau 4).

Il a été jugé opportun de mobiliser l'ensemble des données disponibles dans les bases de données pour tenter de préciser les logiques à l'œuvre. Ainsi, des régressions logistiques ont été réalisées pour chacune des catégories pré repérées : la modalité de recours (variable expliquée) a été mise en relation avec l'effectif de l'entreprise, le secteur d'appartenance, la zone d'emploi d'implantation géographique, le nombre moyen de contrats signés au cours d'une campagne, le taux de rupture enregistré par année. Les résultats figurent en tableaux 5 et présentent, pour chacune des figures du recours à l'apprentissage, les variables influentes (l'encadré 2 ci-dessous présente une aide à la lecture des résultats).

Encadré 2 :

AIDE À LA LECTURE DES TABLEAUX PRÉSENTANT LES RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS

Présentation des indices de significativité des variables explicative de la probabilité testée. *** : facteur significatif au seuil de 1 % ; ** : facteur significatif au seuil de 5 % ; * : facteur significatif au seuil de 10 % ; ns : non significatif

- Cas de référence de la probabilité d'être une entreprise ayant un recours occasionnel à l'apprentissage : entreprise de 11 à 20 salariés, dans la construction, à Lille, ayant signé plus de deux contrats en moyenne par année de présence, connaissant un taux de rupture moyen entre 25 et 50 %.
- Cas de référence de la probabilité d'être une entreprise ayant un recours exceptionnel à l'apprentissage : entreprise de 11 à 20 salariés, dans le commerce, à Lille, ayant signé plus de deux contrats, sans avoir connu de rupture.
- Cas de référence de la probabilité d'être une entreprise ayant un recours permanent à l'apprentissage : entreprise de 11 à 20 salariés, dans l'hôtellerie et la restauration, à Lille, ayant signé plus de deux contrats en moyenne par an, sans avoir connu de rupture.
- Cas de référence de la probabilité d'être une entreprise ayant un recours récent à l'apprentissage : entreprise de 11 à 20 salariés, dans le commerce, à Lille, qui a signé plus de 2 contrats par année de présence, sans avoir connu de rupture.

Les profils de référence sont différents d'une catégorie d'entreprises à une autre, du fait des différences de significativité d'une même variable selon chacune des 4 catégories

Lecture type dans le cas de la probabilité d'être une entreprise permanente : les entreprises de 11 à 20 salariés, dans l'hôtellerie et la restauration, dans la zone de Lille, ayant signé plus de deux contrats en moyenne par an, sans avoir connu de rupture, ont une probabilité de 30 % d'avoir un recours permanent à l'apprentissage (valeur de l'intercept). Toute chose égale par ailleurs, les petites entreprises, de 0 ou 1 salarié, ont une probabilité plus faible de 2 points (taux de 28 %), alors que pour les entreprises de plus de 250 salariés, cette probabilité est plus importante de 8 points (taux de 38 %).

Tableaux 5

RÉSULTATS DES RÉGRESSIONS ÉCONOMÉTRIQUES PAR TYPE DE RECOURS

Paramètre	Probabilité d'être une entreprise ayant un recours « occasionnel ».	Pr > Khi-2 et significativité	Valeur estimée	Prob
Intercept		<,0001 ***	-0,7569	32%
Effectif de l'entreprise	0 à 1 salarié	<,0001 ***	-0,2603	27%
	De 2 à 10 salariés	0,0131 **	-0,1285	29%
	<i>De 11 à 20 salariés</i>	<i>Référence</i>		32%
	De 21 à 50 salariés	0,0851 *	0,1154	34%
	De 51 à 250 salariés	0,0044 ***	0,2103	37%
	Plus de 250 salariés	0,0534 *	0,1387	35%
Secteur selon le code Naf	Activités de services administratifs	<,0001 ***	-0,3138	26%
	Activités financières et d'assurance	0,8728 ns	-0,014	32%
	Activités immobilières	0,0019 ***	-0,4626	23%
	Activités scientifiques et techniques	<,0001 ***	-0,4717	23%
	Administration publique	0,0762 **	-0,2765	26%
	Agriculture, sylviculture et pêche	0,0055 ***	-0,1808	28%
	Arts, spectacles et activités récréatives	<,0001 ***	-0,6555	20%
	Autres activités de services	0,7108 ns	-0,019	32%
	Commerce, réparation d'automobiles	0,0007 ***	-0,1315	29%
	<i>Construction</i>	<i>Référence</i>		32%
	Enseignement	0,0022 ***	-0,4907	22%
	Hébergement et restauration	<,0001 ***	-0,2975	26%
	Industrie manufacturière	0,0021 ***	-0,142	29%
	Industries extractives	0,0641 *	1,1937	61%
	Information et communication	0,0005 ***	-0,4644	23%
	Production et distribution d'eau	0,7919 ns	-0,0502	31%
	Production et distribution d'énergie	0,0512 *	-0,4101	24%
Santé humaine et action sociale	0,001 ***	-0,4067	24%	
Transports et entreposage	0,0422 **	-0,1949	28%	
Zone géographique d'implantation	Arras	0,0035 ***	0,1679	36%
	Béthune - Bruay	0,0001 ***	0,227	37%
	Berck - Montreuil	0,1525 ns	0,1059	34%
	Boulogne-sur-Mer	0,027 **	0,1516	35%
	Calais	0,0848 *	0,1277	35%
	Cambrai	0,9589 ns	0,00343	32%
	Douai	0,2176 ns	0,0792	34%
	Dunkerque	0,4794 ns	0,0452	33%
	Flandre - Lys	0,2944 ns	0,0796	34%
	Lens - Henin	0,1146 ns	0,09	34%
	<i>Lille</i>	<i>Référence</i>		32%
	Maubeuge	0,0001 ***	0,231	37%
	Roubaix - Tourcoing	0,4332 ns	0,0409	33%
	Saint-Omer	0,0015 ***	0,2445	37%
	Valenciennes	0,0243 **	0,1191	35%
Nombre de contrat moyen signé par an	Un contrat signé par année de présence	<,0001 ***	1,6285	71%
	Deux contrats ou moins signés	<,0001 ***	1,6485	71%
	<i>Plus de deux contrats signés</i>	<i>Référence</i>		32%
Taux de rupture moyen	Pas de rupture	<,0001 ***	-1,7691	7%
	25% de rupture ou moins	<,0001 ***	-0,2789	26%
	<i>50% de rupture ou moins</i>	<i>Référence</i>		32%
	75% de rupture ou moins	<,0001 ***	0,4211	42%
	Entre 75 et moins de 100% de ruptures	<,0001 ***	0,7512	50%
	100% de rupture	<,0001 ***	-2,7658	3%

Paramètre	Probabilité d'être une entreprise ayant un recours « exceptionnel »	Pr > Khi-2 et significativité	Valeur estimée	Prob
Intercept		0,0725	-0,2065	45%
Effectifs de l'entreprise	0 à 1 salarié	0,002 ***	0,1793	49%
	De 2 à 10 salariés	0,41 ns	-0,0452	44%
	<i>De 11 à 20 salariés</i>	<i>Référence</i>		45%
	De 21 à 50 salariés	0,666 ns	-0,0312	44%
	De 51 à 250 salariés	0,0217 **	-0,1879	40%
	Plus de 250 salariés	<,0001 ***	-0,7178	28%
Secteur de l'entreprise selon le Code Naf	Activités de services administratifs	0,1774 ns	-0,1102	42%
	Activités financières et d'assurance	<,0001 ***	0,3446	53%
	Activités immobilières	<,0001 ***	0,7629	64%
	Activités spécialisées, scientifiques	0,0046 ***	0,2037	50%
	Administration publique	<,0001 ***	-1,7683	12%
	Agriculture, sylviculture et pêche	<,0001 ***	-0,253	39%
	Arts, spectacles	0,2946 ns	0,1635	49%
	Autres activités de services	<,0001 ***	-0,3448	37%
	<i>Commerce, réparation d'automobiles</i>	<i>Référence</i>		45%
	Construction	0,4632 ns	-0,0292	44%
	Enseignement	0,1318 ns	-0,2355	39%
	Hébergement et restauration	0,1497 ns	-0,0838	43%
	Industrie manufacturière	0,008 ***	-0,1309	42%
	Industries extractives	0,3233 ns	-0,8454	26%
	Information et communication	0,5613 ns	0,0712	47%
	Production et distribution d'eau ;	0,7815 ns	0,0562	46%
	Production et distribution d'énergie	0,0037 ***	0,69	62%
	Santé humaine et action sociale	0,1306 ns	0,1794	49%
Transports et entreposage	0,0042 ***	0,2696	52%	
Zone géographique	Arras	0,0086 ***	-0,1566	41%
	Béthune - Bruay	0,3447 ns	-0,0585	43%
	Berck - Montreuil	0,5514 ns	-0,045	44%
	Boulogne-sur-Mer	0,9711 ns	0,00255	45%
	Calais	0,0561 **	-0,1468	41%
	Cambrai	0,3762 ns	-0,0604	43%
	Douai	0,5919 ns	-0,0355	44%
	Dunkerque	0,0207 **	-0,1544	41%
	Flandre - Lys	0,1637 ns	-0,1119	42%
	Lens - Henin	0,3342 ns	-0,0568	43%
	<i>Lille</i>	<i>Référence</i>		45%
	Maubeuge	0,3604 ns	-0,0573	43%
	Roubaix - Tourcoing	0,2115 ns	0,0666	47%
	Saint-Omer	0,049 **	-0,159	41%
	Valenciennes	0,6443 ns	0,0254	45%
Nombre moyen de contrat / an	Un contrat signé/année de présence	0,1276 ns	0,15	49%
	Deux contrats ou moins signés	<,0001 ***	-0,612	31%
	<i>Plus de deux contrats</i>	<i>Référence</i>		45%
Taux de rupture moyen	<i>Pas de rupture</i>	<i>Référence</i>		45%
	100% de rupture	<,0001 ***	1,2773	74%
	25% de rupture ou moins	<,0001 ***	-4,4885	1%
	50% de rupture ou moins	<,0001 ***	-2,037	10%
	75% de rupture ou moins	<,0001 ***	-2,7787	5%
Entre 75 et moins de 100% de ruptures	<,0001 ***	-3,4683	2%	

Paramètre	Probabilité d'être une entreprise ayant un recours « récent »	Pr > Khi-2 et significativité	Valeur estimée	Prob
Intercept		<,0001 ***	-0,8277	30%
Effectif de l'entreprise	0 à 1 salarié	0,1466 ns	0,1002	33%
	De 2 à 10 salariés	0,3073 ns	0,0667	32%
	<i>De 11 à 20 salariés</i>	<i>Référence</i>		30%
	De 21 à 50 salariés	0,2232 ns	-0,1058	28%
	De 51 à 250 salariés	0,2933 ns	-0,1014	28%
	Plus de 250 salariés	<,0001 ***	0,409	40%
Secteur de l'entreprise selon le Code Naf	Activités de services	0,0061 ***	0,246	36%
	Activités financières et d'assurance	0,0535 *	-0,1938	26%
	Activités immobilières	0,3081 ns	-0,1768	27%
	Activités spécialisées, scientifiques	0,0767 *	0,1454	34%
	Administration publique	0,0786 *	0,3166	37%
	Agriculture, sylviculture et pêche	0,0001 ***	0,2791	37%
	Arts, spectacles et activités récréatives	0,2422 ns	0,2071	35%
	Autres activités de services	0,0001 ***	-0,2561	25%
	<i>Commerce, réparation d'automobiles</i>	<i>Référence</i>		30%
	Construction	0,2104 ns	-0,0601	29%
	Enseignement	0,0005 ***	0,5571	43%
	Hébergement et restauration	<,0001 ***	0,3812	39%
	Industrie manufacturière	0,969 ns	-0,00226	30%
	Industries extractives	0,921 ns	-9,8069	0%
	Information et communication	0,4169 ns	0,1098	33%
	Production et distribution d'eau ;	0,8013 ns	-0,0607	29%
	Production et distribution d'énergie	0,0004 ***	-1,3286	10%
	Santé humaine et action sociale	0,6963 ns	-0,0542	29%
Transports et entreposage	0,4015 ns	0,089	32%	
Zone géographique d'implantation	Arras	0,4775 ns	-0,0485	29%
	Béthune - Bruay	0,0004 ***	-0,2657	25%
	Berck - Montreuil	0,0392 **	-0,1846	27%
	Boulogne-sur-Mer	0,0013 ***	-0,2761	25%
	Calais	0,4575 ns	-0,0655	29%
	Cambrai	0,4225 ns	0,0617	32%
	Douai	0,3332 ns	-0,0747	29%
	Dunkerque	0,1803 ns	-0,1032	28%
	Flandre - Lys	0,2998 ns	-0,097	28%
	Lens - Henin	0,8586 ns	0,0119	31%
	<i>Lille</i>	<i>Référence</i>		30%
	Maubeuge	<,0001 ***	-0,3013	24%
	Roubaix - Tourcoing	0,3329 ns	-0,0598	29%
	Saint-Omer	0,0052 ***	-0,2716	25%
	Valenciennes	0,0182 **	-0,1531	27%
Nombre moyen de contrat signé	Un contrat signé par année de présence	0,0005 ***	-0,3367	24%
	Deux contrats ou moins signés	<,0001 ***	-0,633	19%
	<i>Plus de deux contrats signés par année</i>	<i>Référence</i>		30%
Taux de rupture moyen	<i>Pas de rupture</i>	<i>Référence</i>		30%
	25% de rupture ou moins	<,0001 ***	-2,3989	4%
	50% de rupture ou moins	<,0001 ***	-1,597	8%
	75% de rupture ou moins	<,0001 ***	-2,5045	3%
	Entre 75 et moins de 100% de ruptures	<,0001 ***	-2,6298	3%
100% de rupture	<,0001 ***	-0,7485	17%	

Paramètre	Probabilité d'être une entreprise ayant un recours « permanent »	Pr > Khi-2 et significativité	Valeur estimée	Prob
Intercept		<,0001 ***	-0,8576	30%
Effectif de l'entreprise	0 à 1 salarié	0,2376 ns	-0,0988	28%
	De 2 à 10 salariés	0,0134 **	0,1837	34%
	<i>De 11 à 20 salariés</i>	<i>Référence</i>		30%
	De 21 à 50 salariés	0,9596 ns	0,00485	30%
	De 51 à 250 salariés	0,2893 ns	0,1076	32%
	Plus de 250 salariés	0,0005 ***	0,3471	38%
Secteur selon le code Naf	Activités de services administratifs	0,0411 **	0,2432	35%
	Activités financières et d'assurance	<,0001 ***	-0,9409	14%
	Activités immobilières	0,0003 ***	-1,1894	11%
	Activités spécialisées, scientifiques	0,4218 ns	-0,1092	28%
	Administration publique	<,0001 ***	1,1675	58%
	Agriculture, sylviculture et pêche	0,0409 **	0,2272	35%
	Arts, spectacles et activités récréatives	0,1155 ns	0,3399	37%
	Autres activités de services	<,0001 ***	0,7603	48%
	Commerce, réparation d'automobiles	0,7582 ns	0,0228	30%
	Construction	0,0891 *	-0,1323	27%
	Enseignement	0,1163 ns	0,339	37%
	<i>Hôtellerie et restauration</i>	<i>Référence</i>		30%
	Industrie manufacturière	0,0079 ***	0,2039	34%
	Industries extractives	0,7615 ns	-0,2603	25%
	Information et communication	0,2952 ns	0,1933	34%
	Production et distribution d'eau ;	0,3885 ns	-0,2716	24%
	Production et distribution d'énergie	0,0433 **	0,4648	40%
	Santé humaine et action sociale	0,0889 *	0,303	36%
Transports et entreposage	<,0001 ***	-0,8371	16%	
Zone géographique d'implantation	Arras	0,4302 ns	0,0663	31%
	Béthune - Bruay	0,6225 ns	0,0427	31%
	Berck - Montreuil	0,2294 ns	0,128	33%
	Boulogne-sur-Mer	0,2623 ns	0,1097	32%
	Calais	0,1211 ns	0,1605	33%
	Cambrai	0,411 ns	0,0776	31%
	Douai	0,6315 ns	0,0443	31%
	Dunkerque	0,0001 ***	0,3222	37%
	Flandre - Lys	0,0225 ***	0,2348	35%
	Lens - Henin	0,5754 ns	-0,0465	29%
	<i>Lille</i>	<i>Référence</i>		30%
	Maubeuge	0,2164 ns	0,1069	32%
	Roubaix - Tourcoing	0,0877 *	-0,1322	27%
	Saint-Omer	0,0195 **	0,2523	35%
	Valenciennes	0,7182 ns	-0,0274	29%
Nombre de contrat signés	Un contrat signé par année de présence	<,0001 ***	-2,2395	4%
	Deux contrats ou moins signés	<,0001 ***	-1,0806	13%
	<i>Plus de deux contrats signés</i>	<i>Référence</i>		30%
Taux de rupture moyen	<i>Pas de rupture</i>	<i>Références</i>		30%
	25% de rupture ou moins	<,0001 ***	1,2388	59%
	50% de rupture ou moins	<,0001 ***	0,7839	48%
	75% de rupture ou moins	<,0001 ***	0,6364	44%
	Entre 75 et moins de 100% de ruptures	0,0143 **	0,3883	38%
100% de rupture	<,0001 ***	-1,5292	8%	

La taille des entreprises intervient comme un facteur essentiel et discriminant dans chacune des 4 catégories retenues. Être une très grande entreprise, de plus de 250 salariés, augmente sensiblement la probabilité d'avoir un recours permanent (+ 8 points par rapport à la référence : entreprises de 11 à 20 salariés), ou d'avoir un recours récent (+ 10 points). Au contraire, pour ces très grandes entreprises, la probabilité d'un recours exceptionnel à l'apprentissage est notablement réduite (- 17 points), alors que la probabilité de l'évènement est augmentée pour les très petites entreprises (TPME) de 0 ou 1 salarié (+ 4 points). Les entreprises moyennes (de 21 à 50 salariés et de 51 à 250 salariés) se singularisent par une probabilité plus importante d'un recours occasionnel à l'apprentissage.

Le nombre de contrats signés est lui aussi classant. Le fait de signer un seul ou deux contrats diminue très sensiblement la probabilité d'un recours permanent à l'apprentissage (respectivement - 26 points et - 17 points par rapport à la référence : avoir signé au moins 2 contrat en moyenne par an). Cela réduit de manière mesurée la probabilité d'un recours récent (- 6 et - 11 points), mais augmente très sensiblement la probabilité d'un recours occasionnel (+ 39 points).

L'importance des ruptures de contrat d'apprentissage singularise aussi les positions. La probabilité d'un recours permanent à l'apprentissage est sensiblement augmentée, dans le cas d'un faible taux de rupture (25 % ou moins d'une part, et 50 % ou moins d'autre part, respectivement à hauteur de + 29 points et + 18 points). Au contraire, toute chose égale par ailleurs, la probabilité d'un recours exceptionnel est augmentée dans le cas d'un taux de rupture important : + 29 points si la totalité des contrats est rompue. Le constat est très proche dans le cas d'un recours occasionnel à l'apprentissage : la probabilité est renforcée à hauteur de + 10 points pour un taux de rupture de 50 à 75 %, et de + 18 points pour un taux de rupture compris entre 75 et 100 %.

L'impact de la zone d'implantation de l'entreprise est moins systématique mais non sans incidence dans certains cas. La probabilité d'un recours « récent » à l'apprentissage est plus importante pour une localisation sur la métropole régionale, qui sert de référence de calcul (Lille). A condition semblable, la probabilité d'un recours permanent à l'apprentissage est plus importante dans 3 zones typiques d'un point de vue de l'activité économique : Dunkerque (grandes entreprises industrielles), Flandres-Lys (secteur économiquement dynamique avec un taux de chômage réduit), Saint Omer (secteur rural dynamique).

Enfin concernant le secteur d'activité de l'entreprise, on peut remarquer que l'activité de service principalement public (administration, enseignement, santé et action sociale) fait appel à l'apprentissage de manière quasi « permanente ». En revanche les entreprises des services privées (activités financières, immobilières) y ont recours de manière plus « occasionnelle », même si ce recours semble se développer, comme le laisse penser leur présence significative parmi les entreprises « récentes ». Les entreprises de la construction se distinguent par un mode de recours « occasionnel » ; elles recourent de manière régulière à l'apprentissage, mais les fluctuations d'activité ne leur permettent peut-être pas d'y faire appel de manière « permanente ».

Éléments de conclusion

L'analyse longitudinale des fichiers d'entreprises, souscrivant au moins un contrat d'apprentissage sur la période allant de la campagne 2007-2008 à celle de 2014-2015, nous amène au constat suivant : le stock d'entreprises, qui recrutent au moins un apprenti une année donnée, est composé au deux tiers par des firmes, qui ont déjà mobilisées et/ou qui mobiliseront dans l'avenir l'apprentissage. Le poids des entreprises, qui ont un recours unique à l'apprentissage, est donc relativement réduit chaque année

(un tiers). Ce constat confirme les propos souvent tenus par différents acteurs qui, de manière intuitive, expriment l'idée que l'essentiel de l'offre de contrat d'apprentissage est réalisé par des entreprises affiliées, partenaires, « habituées ».

Ce constat n'est pas en soi révolutionnaire mais il est représentatif d'une réalité régionale. Il a aussi le mérite d'être mesuré précisément et il pose des questions.

Sommer sur plusieurs années le nombre d'entreprises qui, au final ne tenteront qu'un « aller simple vers l'apprentissage », aboutit à un résultat conséquent : sur les quelques 33 000 entreprises repérées sur une période de 8 années, c'est le cas de 12 000 d'entre elles (soit environ 40 %).

Cette information nous paraît stratégique, dans un contexte où la politique publique cherche à développer le recours à l'apprentissage par les entreprises. Certes, la démarche, qui consiste à sensibiliser de nouvelles firmes, non encore familiarisées avec cette filière de recrutement et de formation, est essentielle. La croissance rapide du panel d'entreprises, qui mobilisent l'apprentissage est sans conteste une voie de développement. Mais, les constats, auxquels nous parvenons, invitent à une réflexion sur la fidélisation des entreprises, qui font appel une fois à l'apprentissage et qui ne réitèrent pas leur démarche. C'est une éventualité, qu'il est important d'intégrer dans la stratégie de développement de l'offre de contrat. Cela nécessite une étude approfondie des facteurs, qui conduisent les entreprises à ne pas renouveler leur engagement.

L'analyse économétrique des variables, qui influencent les modalités de recours, présentée en seconde partie de cette communication, offre quelques pistes qu'il s'agira de développer, et redonne de l'actualité à certaines questions, qui restent sans réponse, ou au mieux suscitent des réponses partielles et insuffisamment précises.

La corrélation notable entre la taille des entreprises et le type d'investissement en apprentissage, est souvent reliée à l'existence d'une capacité à assurer la gestion des ressources humaines par un service dédié, à garantir la prise en charge d'une personne en formation. Peut-on aussi interpréter la sur-représentation des grandes entreprises dans le recours permanent à l'apprentissage, comme un effet de la mise en place puis de l'élargissement du système du quota d'alternants ?

Le taux de rupture de contrat intervient aussi de manière discriminante pour déterminer la modalité de recours à l'apprentissage. Ce constat réinsiste, à la suite de travaux plus anciens et plus qualitatifs (Bentabet et alii, 2012), sur l'effet potentiel des ruptures sur l'abandon du recours à l'apprentissage de la part d'entreprises, ayant affronté et mal vécu une expérience de rupture de contrat (i.e. sur le mode d'un recours exceptionnel).

Certes, notre travail exige par certains aspects des compléments d'analyse. Ainsi, l'une des premiers raisons du recours exceptionnel à l'apprentissage peut être simplement la cessation d'activité de l'entreprise. Cette hypothèse n'a pu être vérifiée, du fait de l'absence d'information disponible sur ce sujet dans la base de données utilisée⁴. Apporter cette précision nécessite de réaliser des croisements avec des informations présentes dans des bases de données relevant d'autres institutions (Directes par

⁴ Il existe dans la base de données une information sur les motifs de rupture donc l'un des items mentionne explicitement la cessation d'activité. Elle n'a pu être mobilisée, d'une part parce qu'elle n'est disponible que dans le cas de rupture, et d'autre part parce que même dans ce cas de figure, la qualité du renseignement de la variable est très aléatoire.

exemple), croisements qui exige des autorisations particulières⁵. Nous cherchons activement à conduire cette nouvelle phase de travail.

Il nous semblera aussi nécessaire d'enrichir dans un deuxième temps notre modèle d'analyse, en incluant, en tant que variables explicatives des modalités de recours à l'apprentissage, des informations qui renseignent le profil des apprentis recrutés : est-ce que le niveau de formation du jeune recruté, le niveau et la spécialité de la formation préparée, influencent la mobilisation et le rôle accordé à l'apprentissage dans les pratiques de gestion des ressources humaines par les entreprises ? Mais cette nouvelle démarche n'invalide pas celle présentée dans ce travail. Il était en effet important d'étudier dans un premier temps l'impact des variables de contexte de l'entreprise, qui en quelque sorte s'imposent à elle de manière intrinsèque (sa taille, son activité, son lieu d'implantation). Ce deuxième temps consistera à étudier et à comprendre l'effet propre et supplémentaire des choix que l'entreprise opère en matière de recrutement d'apprentis (profil des jeunes apprentis recrutés, autres modalités de recrutement mobilisées...), pour renouveler ou développer les compétences dont elle a besoin, compte tenu des contraintes de son environnement.

De manière générale, la politique d'incitation au développement de l'offre de contrat d'apprentissage ne saurait faire l'économie de quelques préalables. Il semble d'abord essentiel de favoriser la connaissance des tensions existant sur le marché des contrats d'apprentissage entre demande et offre de contrat. Ainsi, il serait peut-être opportun de s'inspirer de la pratique helvète, qui réalise un état des lieux du « marché des places en apprentissage » chaque année (DEFR, 2014). En parallèle, il serait souhaitable de développer des études et recherches, pour une meilleure connaissance des motifs de non recours à l'apprentissage (Mühlemann S. et alii, 2004). Enfin, encore à l'image de ce qui se fait en Suisse, la communication développée auprès des entreprises, pour les inciter à recourir de manière plus massive au contrat d'apprentissage, devrait mettre en avant des arguments, auxquels elles sont particulièrement sensibles, basés sur les coûts mais aussi et surtout sur les bénéfices (pas seulement financiers) de l'accueil d'apprentis en entreprise (Wolter S.C et alii, 2007).

Bibliographie

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, 245p.

C2R Bourgogne (2014), *Freins et leviers au développement de l'alternance en Bourgogne*, Janvier, 43p.

DEFR - Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche de la Confédération Suisse (2014), *Le marché des places d'apprentissage*, Rapport du Conseil fédéral en réponse au postulat 06.3018 CSEC-N, Berne, novembre, 35p.

Le Rouzic M. (2011), « Les freins au développement de l'apprentissage », Synthèse des contributions des services études statistiques évaluation des DIRECCTE, *Journées des SESE*, Poitiers, 16 juin.

Mühlemann S., Schweri J., Wolter S.C. (2004), « Pourquoi les entreprises ne forment pas d'apprentis et que faire pour y remédier », *La Vie économique*, 9, p. 43–48.

Mühlemann S., Fuhrer M., Wolter S.C., Wüest A. (2007), *Lehrlingsausbildung – ökonomisch betrachtet*, Coire, Zurich, Rüegger, 2007.

⁵ Pour construire cette information sur les cessations d'activité, il est nécessaire d'apparier plusieurs bases de données. Cet appariement n'est autorisé que si l'anonymat des entreprises est garanti au cours du traitement.