

Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ?

21% des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus au cours de leurs neuf premiers mois d'exécution. Ce taux est plus élevé que ceux constatés pendant la crise sanitaire (17% et 16% pour les contrats commencés en 2019 et 2020) et avant la crise (19% en 2017 et 2018).

L'augmentation est plus marquée dans les formations du supérieur (18% en 2022, soit 8 points de plus qu'en 2017) que dans le secondaire (26% en 2022, soit 2 points de plus qu'en 2017). En cinq ans, les taux de rupture à neuf mois doublent pratiquement chez les employeurs de 250 salariés ou plus, alors qu'ils progressent peu chez les employeurs de moins de 50 salariés. L'entrée de nouveaux Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et de nouveaux employeurs dans l'apprentissage pourrait contribuer à cette hausse.

Entre 2017 et 2021, la part des contrats rompus dans les neuf premiers mois et pour lesquels il n'y a pas de retour en apprentissage dans les six mois suivants augmente de 2 points (de 7% à 9%) pour les formations du supérieur et est stable dans le secondaire (17%).

L'apprentissage connaît des transformations majeures depuis la fin des années 2010. En 2018, la [loi Avenir Professionnel](#) réforme le dispositif. En particulier, elle l'étend aux jeunes de 25 à 29 ans, libéralise l'ouverture de Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et rend également possibles, sous certaines conditions, les ruptures unilatérales de contrats d'apprentissage (encadré 1). En 2020 et 2021, l'apprentissage est également

affecté par les mesures prises en réaction à la pandémie du Covid-19 : cette période est caractérisée par des conditions de travail et d'études singulières (confinements, travail à distance...) mais également par le déploiement de nouvelles aides à l'embauche d'alternants, dès mi-2020.

La réforme de l'apprentissage votée en 2018 et la mise en place de l'aide exceptionnelle à l'embauche suite à la crise sanitaire s'accompagnent d'une forte hausse des entrées en apprentissage (doublement entre 2019 et 2021) et d'une transformation du profil des apprentis, des centres de formation et des employeurs. L'apprentissage est désormais le plus souvent associé à des formations du supérieur et concerne de plus en plus le tertiaire [1] [2].

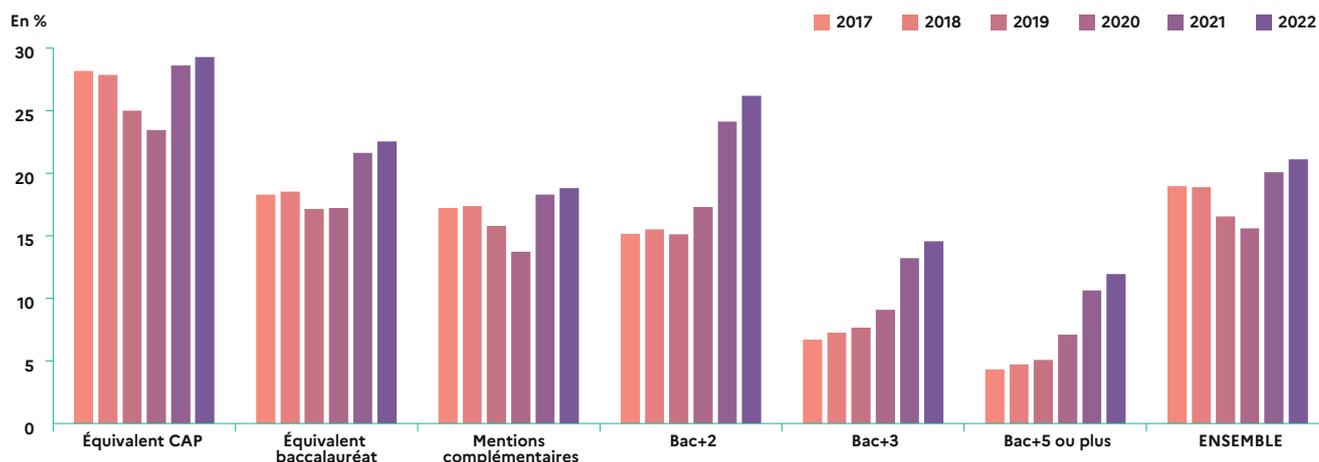
Lors de la signature du contrat d'apprentissage, l'apprenti et l'employeur conviennent d'une date de fin. Les ruptures avant le terme convenu¹ peuvent survenir à différents moments du contrat, pour divers motifs, à l'initiative de l'apprenti, de l'employeur ou d'un commun accord. Certaines ruptures interviennent en cas de relations de travail ou de conditions de formation dégradées, quand d'autres sont motivées par une volonté de l'apprenti de se réorienter ou de diversifier ses expériences professionnelles ; elles peuvent être accompagnées ou non d'un abandon de l'apprentissage (éclairage 1).

Comment les taux de rupture évoluent-ils entre 2017 et 2022, dans ce contexte de fortes transformations de l'apprentissage ? Les ruptures prises en considération ici sont celles qui interviennent au cours des neuf premiers mois d'exécution des contrats : cela permet de prendre en compte dans l'analyse tous les contrats, quelle que soit leur durée prévue, et d'inclure les contrats commencés en 2022² (encadré 2).

¹ Les ruptures dans les deux mois qui précèdent la fin prévue du contrat sont exclues des statistiques présentées dans cette étude car elles sont potentiellement postérieures à l'obtention de la certification préparée (encadré 2).

² Schématiquement, la moitié des contrats a une durée prévue d'un an, l'autre moitié de deux ans. Certains contrats commencés en 2022 sont donc toujours en cours au moment où les données utilisées sont extraites. La restriction aux neuf premiers mois permet de les inclure dans l'analyse. En outre, 96,6% des contrats commencés en 2022 ont une durée prévue de neuf mois ou plus [3].

GRAPHIQUE 1 | Taux de rupture à neuf mois des contrats d'apprentissage par année de début et niveau de formation préparée



Lecture: pour les formations de niveau bac+2, 26,2% des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus dans leurs neuf premiers mois d'exécution. Champ: contrats d'apprentissage commencés entre 2017 et 2022.

Source: Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

Des taux de rupture toujours plus élevés dans le secondaire que dans le supérieur

21 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus au cours de leurs neuf premiers mois d'exécution (graphique 1). Comme par le passé, les ruptures sont plus fréquentes quand les apprentis préparent des formations du secondaire (équivalent CAP, baccalauréat, mentions complémentaires³) que du supérieur (bac+2, bac+3, bac+5 ou plus) : ainsi, dans le secondaire, 26 % des contrats commencés en 2022 sont rompus au cours de leurs neuf premiers mois, contre 18 % dans le supérieur ([tableau A en ligne](#)). De façon liée, les ruptures sont plus fréquentes pour les apprentis non diplômés de l'enseignement supérieur à leur entrée en apprentissage, et pour les apprentis les plus jeunes, qui préparent plus souvent des formations de niveau CAP à bac+2 : les taux de rupture à neuf mois des moins de 20 ans sont au-dessus de la moyenne, alors que les 20-29 ans affichent des taux de rupture inférieurs ([tableau A en ligne](#)).

Cependant, une analyse en contrôlant par des caractéristiques de l'apprenti, de son contrat, de son employeur et de son centre de formation ([encadré A en ligne](#)) montre que, pour la plupart des niveaux de formation préparée, la probabilité de rupture dans les neuf mois est généralement plus élevée pour des apprentis plus âgés ([tableau B en ligne](#)). Les apprentis avec du retard scolaire ou en réorientation auraient ainsi un risque plus élevé de rompre leur contrat d'apprentissage. Le taux de rupture à neuf mois des apprenties est légèrement plus élevé que celui des apprentis : 23 % contre 20 % en 2022. L'analyse toutes choses égales par ailleurs ([encadré A en ligne](#)), et donc à niveau de formation et à secteur d'activité donnés, confirme que la probabilité de rupture dans les neuf mois est significativement plus élevée pour les femmes (+3,6 points de pourcentage) que pour les hommes ([tableau B en ligne](#)).

Après la crise sanitaire, une nette progression des taux de rupture dans le supérieur

Le taux de rupture à neuf mois des contrats d'apprentissage en 2022 (21 %, graphique 1) est plus élevé que ceux constatés pendant la crise sanitaire (17 % pour les contrats commencés en 2019 et 16 % pour ceux commencés en 2020, éclairage 2) et avant la crise (19 % en 2017 et 2018).

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme de l'apprentissage, le public de l'apprentissage change, incluant davantage d'apprentis du supérieur⁴ [1] [2]. Cela aurait pu conduire à une baisse du taux de rupture moyen entre 2017 et 2022. Mais durant cette période, les taux de rupture par niveau de formation préparée augmentent, et de façon plus marquée dans le supérieur (+8 points) que dans le secondaire (+2 points, [tableau A en ligne](#)). Entre 2017 et 2022, les taux de rupture à neuf mois augmentent ainsi de +1 point au niveau CAP et de +4 points au niveau du baccalauréat, contre +11 points à bac+2 et +8 points à bac+3 comme à bac+5 ou plus. En 2022, le taux de rupture à bac+2 (26 %) dépasse désormais celui des formations de niveau baccalauréat (23 %). De façon liée, les taux de rupture augmentent pour les apprentis ayant plus de 18 ans au début de leur contrat, alors que le taux de rupture des mineurs est stable.

Par rapport aux contrats commencés en 2017, les taux de rupture à neuf mois pour les contrats débutés en 2022 doublent pratiquement dans des secteurs peu concernés historiquement par les ruptures (information-communication ; activités financières et assurance ; administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale, graphique 2) et chez les employeurs de 250 salariés ou plus ([graphique A en ligne](#)). En revanche, ils progressent peu depuis 2017 chez les employeurs de moins de 50 salariés, ou dans l'hébergement-restauration.

³ Les mentions complémentaires de niveaux 3 et 4 sont des diplômes professionnels nationaux qui visent à donner une qualification spécialisée à des candidats déjà titulaires d'un CAP ou d'un baccalauréat professionnel.

⁴ Au sein du supérieur, la progression des entrées est d'ailleurs plus marquée pour les formations de niveaux bac+3 et bac+5 que pour les formations de niveau bac+2.

Des taux de rupture élevés dans les petites entreprises

Quelques secteurs d'activité continuent de se singulariser par des taux de rupture élevés, comme l'hébergement-restauration (36% à neuf mois pour les contrats débutés en 2022), les activités de coiffure et soins de beauté (30%), ainsi que les industries alimentaires et de fabrication de boissons et de produits à base de tabac (28%, graphique 2). Ces secteurs accueillent majoritairement des apprentis du secondaire, ce qui explique en partie une proportion élevée de ruptures. L'analyse après contrôle, et donc à niveau de formation donné, confirme néanmoins que l'hébergement-restauration est le secteur qui connaît le plus souvent des ruptures, probablement en lien avec des conditions de travail spécifiques. Les ruptures sont également nettement plus fréquentes dans les petites entreprises : 28% des contrats d'apprentissage débutés en 2022 dans une entreprise de moins de 5 salariés sont rompus dans les neuf premiers mois, contre 21% dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 12% dans les entreprises de 250 salariés ou plus ([graphique A en ligne](#)). L'analyse après contrôle confirme que la probabilité de rupture est toujours plus élevée pour les petites entreprises.

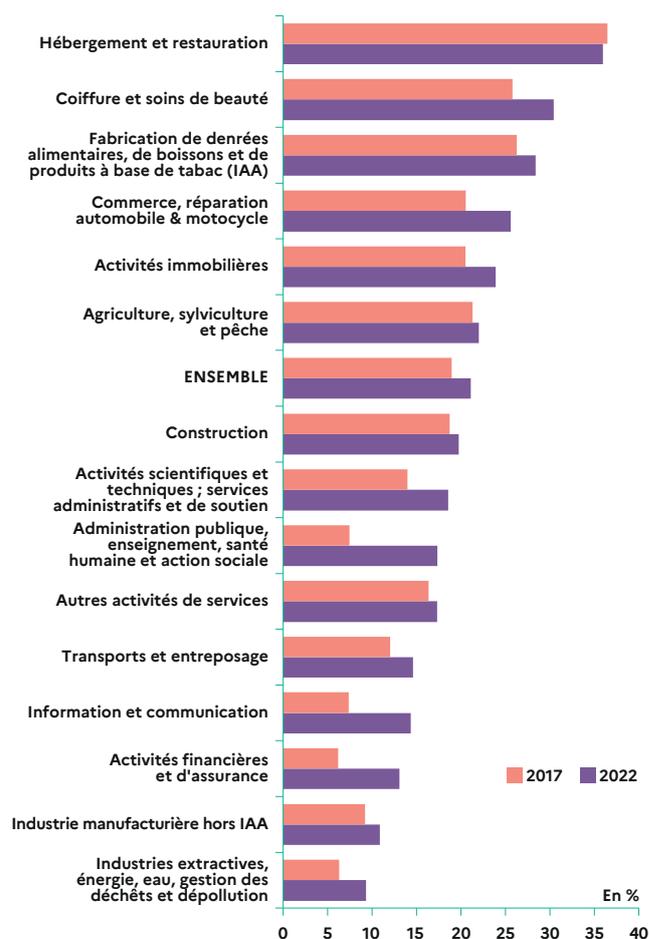
Des taux de rupture en hausse dans les secteurs marqués par une forte croissance de l'apprentissage

Les secteurs et niveaux de formation où les taux de rupture progressent le plus en cinq ans sont aussi ceux qui sont les plus dynamiques en termes d'entrées en apprentissage [3]. L'entrée de nouveaux Centres de Formation d'Apprentis (CFA) et de nouveaux employeurs dans l'apprentissage pourrait contribuer à cette progression.

La réforme de l'apprentissage portée par la loi Avenir Professionnel est suivie à partir de 2019 d'une vague importante de créations et de restructurations de CFA. Près d'un contrat d'apprentissage sur deux commencé en 2022 est associé à une structure de formation qui n'accueillait pas d'apprentis entre 2012 et 2018⁵. Une analyse en contrôlant par des caractéristiques de l'apprenti, de son contrat, de son employeur et de son centre de formation sur les contrats commencés en 2022 ([encadré A en ligne](#)) suggère que les contrats associés à des CFA récents ont une plus grande probabilité de rupture dans leurs neuf premiers mois : de 3 ou 4 points de pourcentage pour les CFA ayant accueilli des apprentis à partir de 2019 ou 2020 par rapport à ceux qui en accueillait entre 2012 et 2014, et de 6 points pour ceux accueillant pour la première fois des apprentis à partir de 2021 ou 2022 (graphique 3). Cela pourrait s'expliquer par une moindre expérience dans l'accompagnement des jeunes en apprentissage.

Le dynamisme de l'apprentissage à partir de 2020 est également marqué par l'arrivée de nouveaux employeurs : pour plus d'un tiers des contrats d'apprentissage commencés en 2022, l'employeur n'avait pas accueilli d'apprentis entre 2012

GRAPHIQUE 2 | Taux de rupture à neuf mois des contrats d'apprentissage par année de début et secteur de l'établissement employeur



Lecture : dans l'hébergement et restauration, 36,0% des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus dans leurs neuf premiers mois d'exécution. Champ : contrats d'apprentissage commencés en 2017 et 2022. Source : Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

et 2019. L'analyse après contrôle suggère que l'ancienneté des employeurs dans l'apprentissage réduit globalement la probabilité de rupture des contrats. Par rapport aux employeurs ayant accueilli des apprentis entre 2012 et 2014, la probabilité de rupture des contrats commencés en 2022 est plus élevée de l'ordre de 0,5 à 1 point de pourcentage pour les employeurs entrés dans l'apprentissage entre 2015 et 2018, de 3 points pour ceux entrés en 2019 ou 2020, de 4 points pour ceux entrés en 2021, et de 2 points pour ceux entrés en 2022. Les employeurs avec le plus d'ancienneté dans l'apprentissage sur les dix dernières années pourraient avoir progressivement acquis de l'expérience dans l'accueil d'apprentis, de l'étape du recrutement (détection des jeunes les plus motivés) à l'encadrement au quotidien (formation des maîtres d'apprentissage), ce qui réduirait les ruptures. Un effet de sélection est également possible : parmi les employeurs ayant accueilli dans le passé des apprentis, seuls ceux qui ont des expériences positives continueraient d'en recruter.

Paradoxalement, la probabilité de rupture est plus élevée, de 2 points de pourcentage, chez les employeurs entrés

⁵ L'ancienneté de l'employeur (respectivement du centre de formation) vis-à-vis de l'apprentissage est observée uniquement à partir de 2012, sur la base du numéro SIREN (respectivement du numéro UAI).

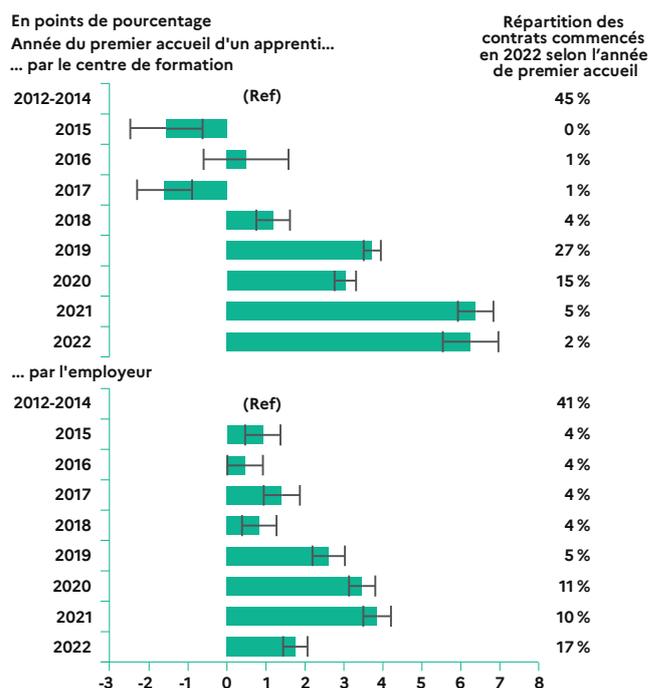
dans l'apprentissage en 2020 ou 2021, par rapport à ceux entrés en 2022. Il convient donc de relativiser l'effet de l'ancienneté. Il est possible que les employeurs qui accueillent des apprentis pour la première fois portent une attention particulière à leur accompagnement. Ils peuvent également faire l'objet d'un suivi plus poussé par les différents acteurs de l'apprentissage (CFA, Opérateurs de compétences...), mais aussi être moins informés des procédures de rupture des contrats ou plus réticents à les mettre en œuvre.

Un contrat sur dix rompu sans retour en apprentissage dans les six mois

Une rupture n'implique pas nécessairement un abandon de l'apprentissage, notamment en cas de signature rapide d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur. 20% des contrats d'apprentissage commencés en 2021⁶ sont rompus dans leurs neuf premiers mois d'exécution. Suite à cette rupture, l'apprenti peut commencer un nouveau contrat d'apprentissage dans les deux mois (6%), entre plus de deux mois et jusqu'à six mois après (2%) ou ne pas commencer de nouveau contrat dans les six mois (12%, graphique 4).

La progression des ruptures dans le supérieur entre 2017 et 2021 se traduit pour partie par une augmentation des taux de rupture non suivie d'un retour en apprentissage dans les six mois (de 7% à 9%, +2 points, [tableau A en ligne](#)). L'augmentation est de 4 points à bac +2 et de 2 points à bac +3 et bac +5 ou plus. Dans le secondaire, le taux de rupture à neuf mois sans retour en contrat d'apprentissage dans les six mois est inchangé (17% en 2017 et 2022) : il est quasi stable au niveau CAP (-1 point) et en légère augmentation au niveau baccalauréat (+2 points). ●

GRAPHIQUE 3 | Lien entre l'ancienneté du centre de formation et de l'employeur vis-à-vis de l'apprentissage et la probabilité de rupture dans les neuf premiers mois du contrat, en 2022

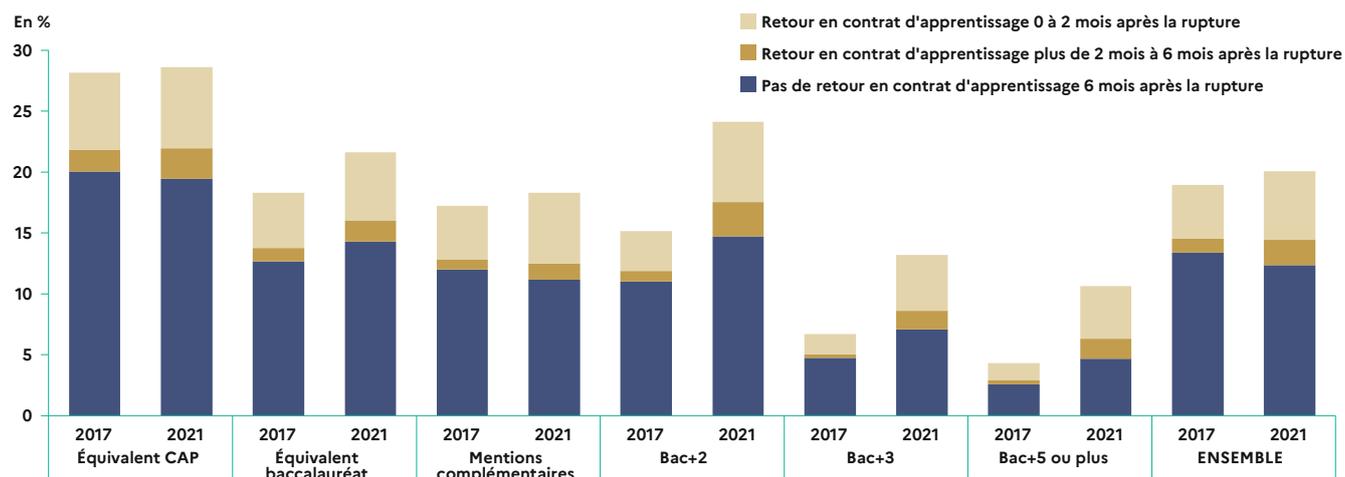


Note: l'ancienneté de l'employeur ou du centre de formation vis-à-vis de l'apprentissage est observée uniquement à partir de 2012.

Lecture: toutes choses égales par ailleurs ([encadré A en ligne](#)), la probabilité de rupture d'un contrat d'apprentissage débuté en 2022 dans les neuf premiers mois d'exécution est plus élevée de 0,9 point de pourcentage si l'employeur a accueilli - depuis 2012 - un apprenti pour la première fois en 2015 plutôt qu'entre 2012 et 2014 (intervalle de confiance à 95% : [0,5 ; 1,4]). 4% des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont signés chez des employeurs ayant accueilli pour la première fois des apprentis en 2015. Champ: contrats d'apprentissage commencés en 2022.

Source: Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

GRAPHIQUE 4 | Taux de rupture à neuf mois des contrats d'apprentissage commencés en 2017 et 2021, et situation des apprentis après la rupture, par niveau de formation préparée



Lecture: pour les formations de niveau bac+2, 24,1% des contrats d'apprentissage commencés en 2021 sont rompus dans leurs neuf premiers mois d'exécution. L'apprenti commence un autre contrat d'apprentissage dans les six mois suivant la rupture (9,4% des cas) ou non (14,7%).

Champ: contrats d'apprentissage commencés en 2017 et 2021.

Source: Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

⁶ Les indicateurs de retour en contrat d'apprentissage suite à une rupture dans les neuf premiers mois du contrat ne sont pas encore disponibles pour les contrats commencés en 2022 (encadré 2).

ÉCLAIRAGE 1 • Les ruptures des contrats commencés en 2020 selon la durée écoulée depuis le début du contrat

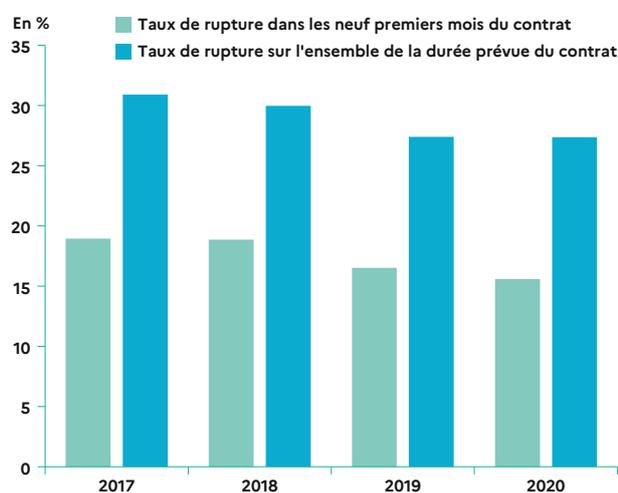
Il est possible de calculer un taux de rupture sur l'ensemble de la durée prévue des contrats débutés dans l'année jusqu'en 2020, le recul temporel étant suffisant (encadré 2), et de décomposer ce taux selon la durée écoulée depuis le début du contrat.

27% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 sont rompus de manière anticipée, jusqu'à deux mois avant leur date de fin prévue (graphique EC1); 16% le sont dans les neuf premiers mois.

13% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 pour une durée prévisionnelle d'un an sont rompus (tableau EC1); 11% le sont dans les neuf premiers mois du contrat. Dans 1 cas sur 4, l'apprenti commence un nouveau contrat d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la rupture et, dans 1 cas sur 10, entre plus de deux mois et six mois après la rupture, éventuellement pour préparer un autre diplôme.

38% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 pour une durée prévisionnelle de deux ans sont rompus (tableau EC2). Dans 3 cas sur 10, l'apprenti commence un nouveau contrat d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la rupture et, dans 1 cas sur 10, entre plus de deux mois et six mois après la rupture. Une rupture sur deux intervient au cours des neuf premiers mois d'exécution. Une rupture sur quatre a lieu entre neuf et douze mois après le début du contrat, mais, dans près de la moitié des cas, celle-ci est rapidement suivie d'un retour en contrat d'apprentissage. Cela peut correspondre à un changement d'employeur souhaité par l'apprenti entre deux années scolaires¹, éventuellement pour diversifier ses expériences professionnelles, améliorer ses conditions de travail immédiates ou élargir ses chances d'insertion à l'issue de l'apprentissage. Il est également possible que l'offre plus importante de contrats d'apprentissage par les entreprises pendant l'été facilite un retour en contrat après la rupture.

GRAPHIQUE EC1 | Taux de rupture des contrats d'apprentissage commencés entre 2017 et 2020



Note : 6% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 sont rompus dans leurs deux derniers mois. Ces ruptures ne sont pas prises en compte ici. Lecture : 27,4% (resp. 15,6%) des contrats d'apprentissage commencés en 2020 sont rompus de manière anticipée par rapport à leur durée prévue (resp. durant les neuf premiers mois du contrat).

Champ : contrats d'apprentissage commencés entre 2017 et 2020.

Source : Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

¹ La majorité des contrats d'apprentissage commence en septembre : pour ces contrats, une rupture intervenant entre plus de neuf mois et douze mois après le début d'exécution, a ainsi lieu entre juin et septembre de l'année suivante.

TABLEAU EC1 | Taux de rupture des contrats d'apprentissage commencés en 2020 d'une durée prévue d'environ un an, et situation des apprentis après la rupture, suivant le délai de survenue de la rupture

	Ensemble	Retour en contrat d'apprentissage dans les 6 mois après la rupture?		
		Oui, 0 à 2 mois après	Oui, plus de 2 à 6 mois après	Non
Ensemble des ruptures	12,6	3,1	1,2	8,3
Rupture entre 0 et 9 mois	11,2	2,9	0,9	7,4
<i>Entre 0 et 3 mois</i>	5,9	1,8	0,4	3,6
<i>Entre plus de 3 mois et 6 mois</i>	2,8	0,7	0,1	1,9
<i>Entre plus de 6 mois et 9 mois</i>	2,6	0,3	0,4	1,9
Entre plus de 9 mois et 12 mois	1,4	0,2	0,2	0,9

Note : 8% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 et d'une durée prévue d'environ un an (i. e. entre 9 et 14 mois, soit une durée moyenne de 12 mois) sont rompus dans leurs deux derniers mois. Ces ruptures ne sont pas prises en compte ici.

Lecture : 5,9% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 et d'une durée prévue d'environ un an sont rompus au cours de leurs trois premiers mois d'exécution. L'apprenti commence un autre contrat d'apprentissage dans les six mois suivant la rupture (2,3% des cas) ou non (3,6%).

Champ : contrats d'apprentissage commencés en 2020 d'une durée prévue comprise entre 9 et 14 mois.

Source : Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

TABLEAU EC2 | Taux de rupture des contrats d'apprentissage commencés en 2020 d'une durée prévue d'environ deux ans, et situation des apprentis après la rupture, suivant le délai de survenue de la rupture

	Ensemble	Retour en contrat d'apprentissage dans les 6 mois après la rupture?		
		Oui, 0 à 2 mois après	Oui, plus de 2 à 6 mois après	Non
Ensemble des ruptures	37,6	12,0	3,6	22,0
Rupture entre 0 et 9 mois	19,1	5,0	2,1	12,0
<i>Entre 0 et 3 mois</i>	9,1	2,4	0,8	5,9
<i>Entre plus de 3 mois et 6 mois</i>	4,7	1,2	0,4	3,1
<i>Entre plus de 6 mois et 9 mois</i>	5,3	1,4	0,9	3,1
Entre plus de 9 mois et 24 mois	18,5	7,0	1,5	10,0
<i>Entre plus de 9 mois et 12 mois</i>	8,9	4,1	0,7	4,0
<i>Entre plus de 12 mois et 15 mois</i>	4,3	1,8	0,2	2,3
<i>Entre plus de 15 mois et 18 mois</i>	2,2	0,6	0,1	1,5
<i>Entre plus de 18 mois et 21 mois</i>	2,0	0,3	0,3	1,4
<i>Entre plus de 21 mois et 24 mois</i>	1,1	0,2	0,2	0,7

Note : 5% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 et d'une durée prévue d'environ deux ans (i. e. entre 14 et 26 mois, soit une durée moyenne de 23 mois) sont rompus dans leurs deux derniers mois. Ces ruptures ne sont pas prises en compte ici.

Lecture : 8,9% des contrats d'apprentissage commencés en 2020 et d'une durée prévue d'environ deux ans sont rompus au cours de leur dixième, onzième ou douzième mois d'exécution. L'apprenti commence un autre contrat d'apprentissage dans les six mois suivant la rupture (4,9% des cas) ou non (4,0%).

Champ : contrats d'apprentissage commencés en 2020 d'une durée prévue comprise entre 14 et 26 mois.

Source : Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

ÉCLAIRAGE 2 • Un repli des taux de rupture pendant les confinements

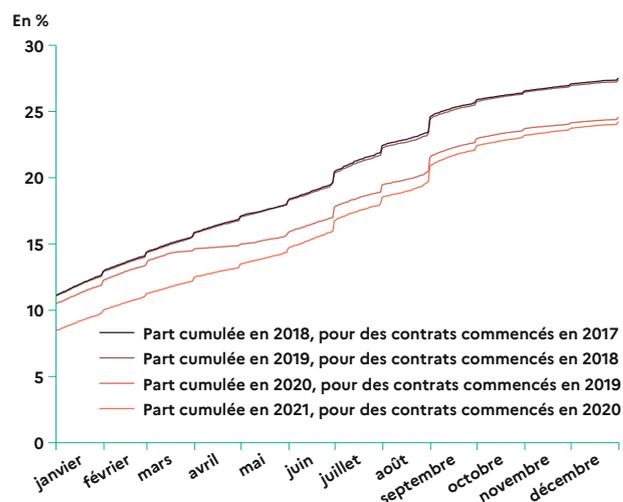
La situation sanitaire, et notamment les périodes de confinement, conduit à une baisse transitoire des taux de rupture. Celle-ci est cohérente avec la situation globale du marché du travail, caractérisée en particulier par un recul temporaire du taux de démission [4] et de licenciement [5].

17% des contrats d'apprentissage commencés en 2019 et 16% de ceux commencés en 2020 sont rompus au cours de leurs neuf premiers mois d'exécution (graphique 1). Ces taux, inférieurs à ceux observés en 2017 et 2018 (19%), sont à mettre en relation avec les confinements du printemps 2020 (contrats commencés en 2019) et de l'automne 2020 (contrats commencés en 2020), ainsi qu'aux autres restrictions mises en place pendant la crise sanitaire. 0,8% des contrats commencés en 2019 sont rompus pendant le premier confinement, c'est-à-dire entre le 17 mars et le 11 mai 2020, une part trois fois plus faible que celle observée l'année précédente (2,4% des contrats commencés en 2018 rompue entre le 17 mars et le 11 mai 2019, graphique EC2). Les ruptures qui n'ont pas lieu pendant le confinement ne sont guère reportées à sa sortie : 2,6% des contrats commencés en 2019 sont rompus entre le 12 mai et le 30 juin de l'année suivante, c'était le cas de 2,9% des contrats commencés en 2018.

Le recul des taux de rupture pendant la crise sanitaire s'observe surtout pour les apprentis préparant une formation de niveau CAP : 23% de leurs contrats commencés en 2020 sont rompus au cours des neuf premiers mois, contre 28% en 2017 (-5 points). Une baisse de moindre ampleur s'observe pour les formations de niveau baccalauréat (-1 point). Dans le supérieur, les ruptures sont en progression entre 2017 et 2020 (+2 points) ; il est cependant possible que la crise sanitaire ait limité l'ampleur de cette hausse, très marquée ensuite (+5 points entre 2020 et 2021, [tableau A en ligne](#)).

Les taux de rupture observés pendant la crise sanitaire peuvent être mis en relation avec des conditions de travail singulières pendant ou entre les confinements (dont l'activité partielle). 66% des apprentis commençant une formation de niveau CAP à bac +2 en 2018¹ expérimentent une baisse de leur temps de travail pendant le premier confinement ([graphique ECA en ligne](#)). Ce taux s'élève à 89% dans l'hébergement-restauration, et n'est que de 21% dans l'agriculture-sylviculture-pêche. L'hébergement-restauration, concerné par des restrictions sanitaires plus sévères et plus longues, connaît deux baisses notables des taux de rupture. Pour les contrats commencés en 2017 ou 2018, les taux de rupture à neuf mois s'élevaient à 36% ; pour les contrats commencés en 2019 (majoritairement touchés au cours de leurs neuf premiers mois par le premier confinement) et 2020 (touchés par le deuxième confinement), ils chutent

GRAPHIQUE EC2 | Taux de rupture, au cours de l'année suivante, des contrats d'apprentissage commencés entre 2017 et 2020



Lecture : 15,2% des contrats d'apprentissage commencés en 2019 sont rompus entre leur date de début et le 11 mai 2020.

Champ : contrats d'apprentissage commencés entre 2017 et 2020.

Source : Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares)

respectivement à 31% et 25% ([graphique ECB en ligne](#)). À l'opposé, dans l'agriculture-sylviculture-pêche, qui est moins impacté, les taux de rupture à neuf mois sont plutôt stables.

Le recul des taux de rupture pendant la crise sanitaire peut également être associé à une baisse des abandons. Pour les apprentis de niveau CAP, 23% des contrats commencés en 2020 sont rompus dans leurs neuf premiers mois (-5 points par rapport à 2017, [tableau A en ligne](#)). 5% sont à nouveau en contrat d'apprentissage dans les deux mois qui suivent la rupture (stable, -1 point), 2% le sont entre plus de deux mois et jusqu'à six mois après (stable, +0 point) et 16% ne commencent pas un nouveau contrat dans les six mois (en net recul, -4 points). Dans l'hébergement-restauration, le taux de rupture dans les neuf premiers mois est en recul de 12 points entre 2017 et 2020, et atteint 25% ; les ruptures sont suivies par un retour de l'apprenti en contrat d'apprentissage dans les deux mois (6%, -4 points), entre plus de deux mois et six mois après (2%, -0 point), ou non (17%, -7 points).

¹ Les données sur les conditions de travail pendant le premier confinement proviennent de l'enquête sur l'orientation et les parcours en apprentissage (Oripa) qui permet de suivre le déroulement de l'apprentissage de jeunes ayant commencé une formation de niveau CAP à bac+2 en 2018.

ENCADRÉ 1 • Les règles en vigueur concernant les ruptures des contrats d'apprentissage

L'apprenti ou l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage au cours d'une période probatoire définie comme les 45 premiers jours travaillés dans le cadre de la formation pratique chez l'employeur. Cette période probatoire est calculée indépendamment des jours de formation théorique en Centre de Formation d'Apprentis (CFA).

Au-delà de la période probatoire, un contrat peut être rompu par l'employeur et/ou l'apprenti sous certaines conditions. Avant la loi Avenir Professionnel, les ruptures n'étaient possibles qu'en cas d'accord entre l'employeur et l'apprenti ou de décision du Conseil de prud'hommes (au motif d'une inaptitude médicale ou professionnelle de l'apprenti

à exercer le métier auquel il voulait se préparer, ou de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations). Depuis la loi Avenir Professionnel, applicable aux contrats conclus à partir de 2019, les règles de rupture sont assouplies : elles ouvrent la possibilité à l'employeur de licencier l'apprenti, ou à l'apprenti de démissionner, sans passage par le Conseil de prud'hommes. Le recours à un médiateur peut être requis dans certaines situations, notamment pour une démission de l'apprenti ou en cas de litige.

En cas de licenciement de l'apprenti, son CFA doit l'aider à trouver un nouvel employeur et lui permettre de continuer la formation théorique pendant six mois.

ENCADRÉ 2 • Calcul des taux de rupture des contrats d'apprentissage

La plupart des statistiques présentées dans cette étude concernent les ruptures intervenant au cours des neuf premiers mois du contrat d'apprentissage, et ce pour plusieurs raisons. Comme la plupart des contrats commencent en septembre, les ruptures intervenant dans les neuf premiers mois du contrat surviennent en général entre le mois de septembre de l'année de début du contrat et le mois de mai de l'année suivante. Ce délai permet ainsi de couvrir le plus souvent les ruptures qui ont lieu au cours de la première année scolaire du contrat. La restriction aux neuf premiers mois permet également de traiter les contrats quelle que soit leur durée prévue. Il est ainsi possible de comparer des secteurs d'activité, des formations, mais aussi des cohortes d'apprentis pour lesquels la durée prévue des contrats varie sensiblement. Enfin, se centrer sur les ruptures au cours des neuf premiers mois permet d'inclure dans l'analyse les contrats commencés en 2022, ce que ne permettrait pas une analyse des taux de rupture sur l'ensemble de la durée prévue de ces contrats.

Les taux de rupture des contrats d'apprentissage sont calculés à partir du Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares), qui permet le suivi des contrats. Les données sont principalement issues du système d'information de gestion Ari@ne (de 2013 à 2019) et du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca (depuis 2020), alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Pour pallier les délais et défauts de remontée dans Ari@ne et Deca, la Déclaration Sociale Nominative (DSN) est mobilisée pour détecter les ruptures de contrats.

Au moment de la signature d'un contrat d'apprentissage, des dates de début et de fin d'exécution (du contrat ou, en cas de contrat à durée indéterminée, de la période d'apprentissage) sont définies. Sous certaines conditions, l'employeur et/ou l'apprenti peuvent rompre le contrat avant le terme convenu lors de la signature. Les contrats signés mais jamais commencés sont exclus de cette publication (rupture avant la date de début). Les ruptures intervenant dans les deux derniers mois du contrat ne sont pas

prises en compte, ce qui permet d'exclure en partie les ruptures intervenant après l'obtention de la certification préparée (pour une part significative de contrats avec une date de fin prévue en août, la formation théorique s'achève en juin, soit deux mois plus tôt).

Une rupture n'implique pas systématiquement un abandon de l'apprentissage : l'apprenti rompant peut éventuellement signer un contrat d'apprentissage avec un autre employeur dans les mois qui suivent la rupture. En cas de retour en contrat d'apprentissage, la formation suivie n'est pas nécessairement la même qu'avant la rupture, a fortiori si le délai entre les deux contrats est élevé.

Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIA Dares au 29 février 2024. En comparant avec d'autres sources, il est estimé que cette extraction couvre la quasi-totalité des contrats commencés entre 2017 et le 30 juin 2023 (98 % des contrats commencés en 2017 et 2018, 99 % entre 2019 et 2022, 99 % au 1^{er} semestre 2023) ainsi que leurs ruptures intervenues jusqu'au 31 décembre 2023.

L'extraction permet ainsi de calculer la part des contrats commencés en 2022 qui sont rompus au cours de leurs neuf premiers mois d'exécution (car les ruptures considérées ont nécessairement lieu avant le 30 septembre 2023). Elle permet également de calculer la part de contrats commencés en 2021 rompus au cours de leurs neuf premiers mois d'exécution pour lesquels la rupture est suivie dans les six mois par un retour en contrat d'apprentissage (car les ruptures considérées ont nécessairement lieu avant le 30 septembre 2022 et le retour en contrat d'apprentissage avant le 31 mars 2023). En revanche, elle ne permet pas de calculer la part de contrats commencés en 2021 rompus au cours de leurs 24 premiers mois d'exécution pour lesquels la rupture est suivie dans les six mois par un retour en contrat d'apprentissage (les ruptures considérées auraient bien lieu avant le 31 décembre 2023 mais les retours en contrat d'apprentissage pourraient aller jusqu'au 30 juin 2024) ; le tableau EC2 de l'éclairage 1 porte par conséquent sur les contrats commencés en 2020 et non sur ceux commencés en 2021 ou en 2022.

Alexandre Fauchon (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Fauchon A. (2022), « [L'apprentissage en 2021](#) », *Dares Résultats* n° 42, septembre.
- [2] Plé A. (2024), « [L'apprentissage en 2022](#) », *Dares Résultats* n° 10, janvier.
- [3] « [Le contrat d'apprentissage](#) » (2024), Dares, février.
- [4] Lagouge A., Ramajo I., Barry V. (2022), « [La France vit-elle une Grande Démission ?](#) », Dares, octobre.
- [5] « [Les licenciements](#) » (2024), Dares, janvier.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaire de rédaction
Thomas Cayet

Maquettistes
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
de la Santé et des Solidarités

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.


STATISTIQUE
PUBLIQUE