

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN ILE-DE-FRANCE UNE NETTE AUGMENTATION DES ENTREES EN 2011/2012 UN CONTRAT SUR QUATRE ROMPU AVANT SON TERME

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- De juin 2011 à mai 2012, plus de 55 000 contrats d'apprentissage ont débuté dans les entreprises franciliennes, en hausse de 4% par rapport à la précédente campagne.
- Pour la première fois, une majorité de ces nouveaux contrats prépare à des diplômes de l'enseignement supérieur. A l'inverse, les entrées en contrat stagnent pour la préparation d'un diplôme de niveau CAP ou baccalauréat professionnel.
- L'apprentissage se développe très rapidement dans des secteurs du tertiaire à la main d'œuvre très qualifiée comme les activités financières ou les sièges sociaux. Au contraire, il recule légèrement dans des secteurs où il était traditionnellement fort, comme le commerce de détail.
- La hausse se concentre dans les plus grands établissements
- Parmi les contrats conclus en 2009/2010, un sur quatre a été rompu avant terme.
- Les ruptures dépendent beaucoup de la durée du contrat. Ainsi les contrats de deux ans sont rompus deux fois plus souvent que ceux d'un an.
- Plus le niveau du diplôme préparé est élevé, moins le taux de rupture est fort.
- Les secteurs les plus utilisateurs connaissent, pour la plupart, des taux de rupture élevés.
- Les ruptures sont particulièrement nombreuses au tout début du contrat et, à un moindre degré, lors des vacances scolaires d'été et juste avant la fin du contrat.

Les entrées en contrat d'apprentissage en Ile-de-France connaissent une croissance continue depuis une dizaine d'années.

L'ensemble des organismes consulaires franciliens transmettent depuis la campagne 2009/2010 le contenu de ces contrats, une fois enregistré et vérifié, dans la base de données nationale Ariane.

Il est ainsi possible d'avoir une vision très complète et détaillée des profils des apprentis et employeurs franciliens du secteur privé et des caractéristiques des contrats.

La première partie de cette publication dresse un bilan de la campagne 2011/2012 des entrées en contrat entre début juin 2011 et fin mai 2012. Dans la mesure où le Conseil régional fournit dans son panorama annuel de l'apprentissage de nombreuses informations sur les apprentis et les formations préparées, nous nous sommes principalement attachés à décrire les caractéristiques des contrats et des employeurs.

Le recul de presque trois ans dont nous disposons par rapport aux entrées de la campagne 2009/2010 permet d'analyser, pour la première fois, les ruptures de contrats avant le terme prévu. C'est l'objet de la seconde partie de la publication.



PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

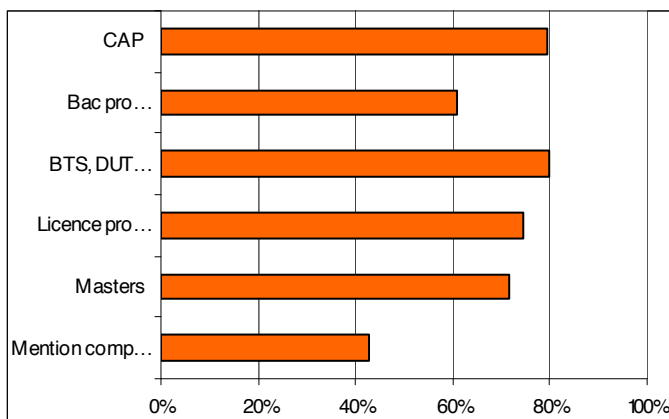
Une augmentation des entrées en contrat en 2011/2012

De début juin 2011 à fin mai 2012, plus de 55 000 contrats ont été signés par des entreprises franciliennes, ce qui représente une augmentation d'environ 4% par rapport à la campagne précédente. La hausse observée les années précédentes s'est donc poursuivie en 2011/2012

Des entrées fréquentes dans un second contrat pour suivre un nouveau cycle de formation

La grande majorité des contrats (72%) correspondent à une première entrée en apprentissage. 20% sont signés après un précédent contrat ayant atteint son terme, que ce soit chez le même employeur ou chez un nouvel employeur. Enfin, 8% des contrats font suite à un précédent contrat interrompu par une rupture.

Part des premiers contrats d'apprentissage par diplôme préparé



Source : Ariane, traitement SESE

La proportion des premiers contrats varie selon le niveau du diplôme préparé. La préparation d'un baccalauréat professionnel fait souvent suite à un premier contrat d'apprentissage ayant conduit à un diplôme de niveau V. A l'inverse, la préparation d'un CAP, d'un BTS ou d'un DUT est plus fréquemment une voie d'entrée dans l'apprentissage pour des jeunes qui pourront éventuellement poursuivre ensuite leurs études jusqu'à un diplôme de niveau supérieur. Mais, même au niveau CAP, il n'est pas rare qu'un apprenti signe un second contrat pour compléter sa formation par un autre diplôme de niveau V qu'il prépare alors en un an. C'est le cas, par exemple, pour le CAP d'installateur thermique où près de la moitié des contrats sont des seconds contrats.

Les apprentis qui commencent un nouveau cycle de formation dans l'apprentissage après avoir obtenu un premier diplôme le font aux deux tiers avec un nouvel employeur. La tendance à changer d'employeur entre les deux cycles de formation semble s'accroître depuis deux ans.

Les contrats courts de plus en plus utilisés

La majeure partie de la hausse globale des entrées observée cette année est due à la nette augmentation des contrats d'un an. Leur part dans l'ensemble des contrats d'apprentissage progresse de deux points sur la période, pour atteindre 39%. Le reste se décompose entre les contrats de deux ans, qui comptent pour la moitié des contrats d'apprentissage et les contrats de trois ans. La durée moyenne des contrats signés a été de 19,5 mois pour la campagne 2011/2012.

La durée du contrat dépend largement du diplôme préparé. Presque tous les jeunes qui préparent des mentions complémentaires signent des contrats d'un an. Ces contrats sont également très fréquents pour la préparation des licences professionnelles et des diplômes de niveau master. Mais plus de la moitié des contrats de trois ans sont signés par des élèves de baccalauréat professionnel.

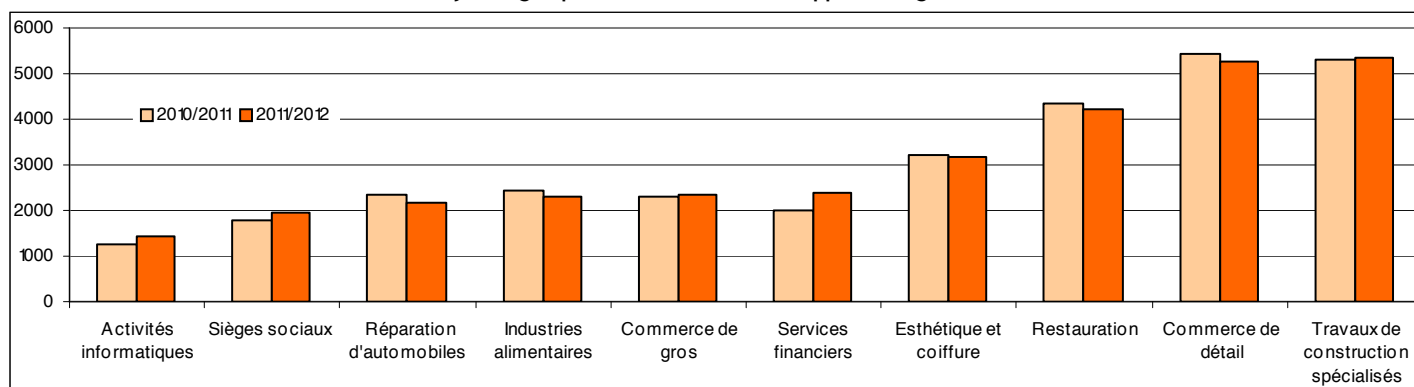
Des rémunérations très souvent supérieures aux minima fixés par le code du travail

La rémunération minimale qui doit être versée à un apprenti dépend principalement de son âge. Lors de leur première année d'apprentissage, les apprentis de moins de 18 ans reçoivent au minimum 25% du SMIC, ceux qui ont entre 18 et 20 ans 41% et enfin ceux qui ont 21 ans révolus 53%.

En conséquence, la rémunération des apprentis varie fortement en fonction de leur âge. Ainsi, les apprentis âgés d'au moins 21 ans sont presque un sur deux à percevoir au moins 1000 euros brut, une somme bien supérieure au minimum requis pour cette tranche d'âge.

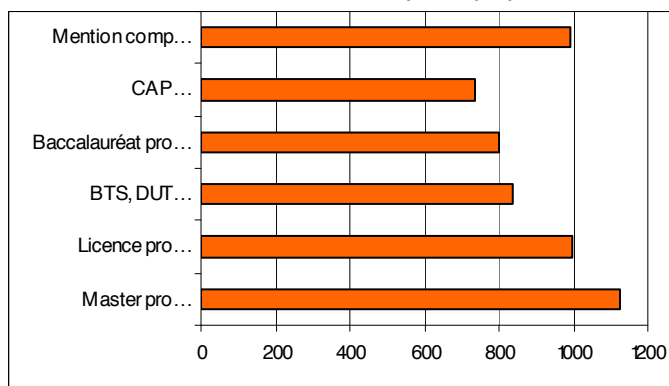
Au sein d'une même classe d'âge les amplitudes de salaires sont toutefois fortes et dépendent largement du niveau du diplôme préparé : 34% des apprentis d'au moins 21 ans en master professionnel touchent plus de 1200 euros à leur entrée en contrat, alors que ce n'est le cas que de 2% des personnes d'âge identique préparant un CAP et de 9% de celles qui préparent un baccalauréat professionnel ou un diplôme équivalent.

Secteurs ayant signé plus de 1400 contrats d'apprentissage en 2011/2012



Source : Ariane, traitement SESE

Niveau de salaire selon le diplôme préparé



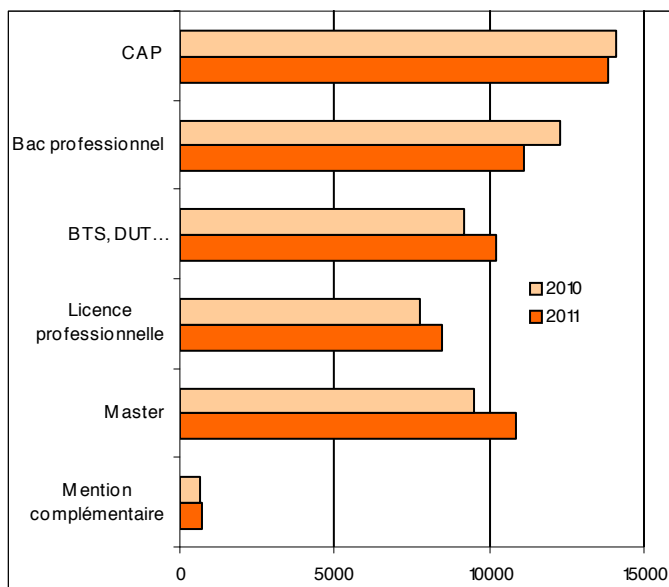
Source : Ariane, traitement SESE

De la même manière, une grosse majorité des apprentis âgés de 18 à 20 ans est payée au dessus du minimum légal. Mais, contrairement au cas général, les jeunes de BTS et DUT de cet âge reçoivent en moyenne une rémunération un peu moins élevée que celle des apprentis de CAP, de baccalauréat professionnel ou de brevet professionnel.

On a là un effet dû aux spécialités de formation préparées. Les branches du bâtiment et des travaux publics et la branche de la coiffure ont défini des minima de rémunération par âge plus élevés que le cas général. Or ces branches accueillent plus de 30% du total des apprentis préparant un diplôme de type CAP, baccalauréat ou brevet professionnel mais moins de 10% des apprentis préparant un BTS ou un DUT.

Les rémunérations supérieures au plancher légal sont également fréquentes pour les moins de 18 ans : 42% d'entre eux reçoivent plus de 400 euros, alors que le minimum est d'environ 350 euros. Les apprentis qui préparent un CAP sont presque aussi concernés par les rémunérations supérieures au minimum que ceux de baccalauréat professionnel.

Diplômes préparés par les apprentis de la campagne 2010/2011 et ceux de la campagne 2011/2012



Source : Ariane, traitement SESE

Une hausse du nombre des contrats qui profite d'abord aux étudiants

Les entreprises recrutent de plus en plus d'apprentis de l'enseignement supérieur. Pour la première fois, ces derniers ont été majoritaires dans les entrées de la campagne 2011/2012.

Le niveau master augmente le plus, avec 1,9 point de pourcentage de hausse. Ces diplômes sont préparés à l'université ou dans des grandes écoles. Plusieurs formations en apprentissage se sont ouvertes lors de la campagne 2011/2012. Deux d'entre elles, notamment, ont des effectifs importants. A l'inverse, très peu de formations de niveau master disparaissent.

Les entrées ont légèrement diminué pour les préparations au CAP. La baisse a été nettement plus prononcée pour les préparations de niveau baccalauréat.

L'âge des apprentis augmente

Les apprentis sont âgés en moyenne de 20 ans et 4 mois, soit une légère augmentation par rapport à l'année précédente.

Le nombre d'apprentis de 16 à 19 ans diminue, alors qu'il est en augmentation à partir de 20 ans. La classe d'âge qui bénéficie le plus de la hausse est celle des 24/25 ans (+12,9%). L'évolution de la pyramide des âges des apprentis s'explique en très grande partie par la hausse du niveau de diplôme préparé.

Peu de jeunes chômeurs entrent en apprentissage

Les jeunes commencent très rarement un contrat d'apprentissage après une période de chômage et leur nombre n'augmente pas durant la dernière campagne. Les deux tiers de ces apprentis préparent un CAP ou un bac professionnel.

Lorsqu'ils n'étaient pas déjà en apprentissage, la très grande majorité des apprentis sortent du système scolaire ou universitaire.

De très nombreux employeurs

Pendant la campagne 2011/2012, 29 000 établissements différents ont embauché au moins un apprenti. Ce nombre est quasiment stable si on le compare à celui de la précédente campagne. Les deux tiers des employeurs n'embauchent qu'un seul apprenti.

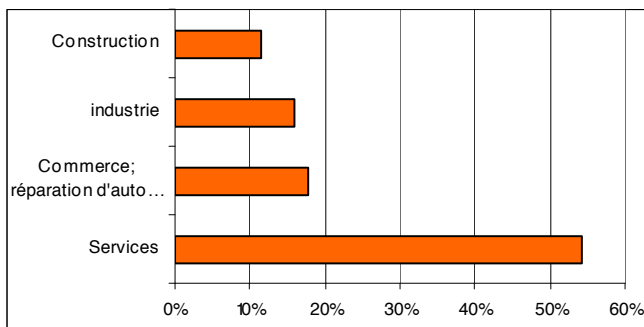
Les établissements se renouvellent beaucoup d'une campagne à l'autre, la moitié des établissements qui ont recruté lors de la campagne 2010/2011 ne le font plus lors de la campagne suivante. Toutefois, un nombre conséquent d'établissements ont pour politique de recruter un apprenti seulement une année sur deux. Ils sont en effet 4200 à avoir embauché un jeune durant les campagnes 2009/2010 et 2011/2012, mais pas durant celle de 2010/2011.

Le développement de l'apprentissage dans de nouveaux secteurs du tertiaire

La dispersion des employeurs n'empêche pas une forte concentration sectorielle. Les 10 secteurs les plus utilisateurs (nomenclature Insee en 88 postes) réalisent 55,4% des embauches. Mais ce chiffre est en recul de 1,5 point par rapport à la campagne précédente.

L'apprentissage prend en effet un essor rapide dans des secteurs qui, par le passé, utilisaient peu ce dispositif. C'est notamment le cas d'activités tertiaires utilisant une main-d'œuvre très qualifiée. Leur montée en puissance est l'un des facteurs principaux de l'élévation du niveau des diplômes que préparent les apprentis. La hausse des contrats dans les activités financières en est un bon exemple.

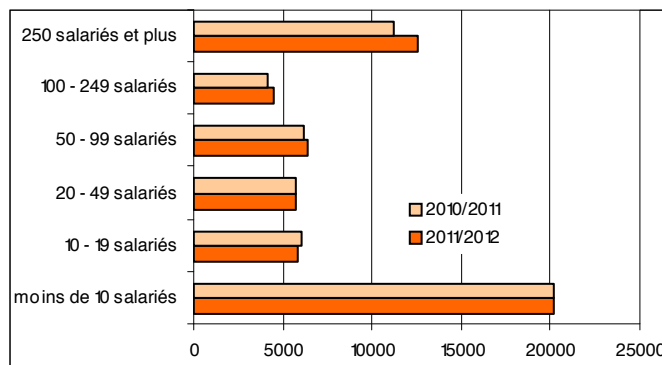
Part des contrats d'apprentissage par secteurs agrégés



Source : Ariane, traitement SESE

Les secteurs traditionnels de l'apprentissage continuent de recruter de gros contingents de jeunes. Ils appartiennent en majorité au secteur secondaire et au commerce. Toutefois, trois des quatre secteurs qui embauchent le plus d'apprentis ont diminué leurs recrutements en 2011/2012 : commerce de détail, restauration, coiffure et esthétique. Le quatrième, les travaux de construction spécialisés, a tout juste maintenu son volume d'embauches.

Nombre de contrats signés par taille d'établissements

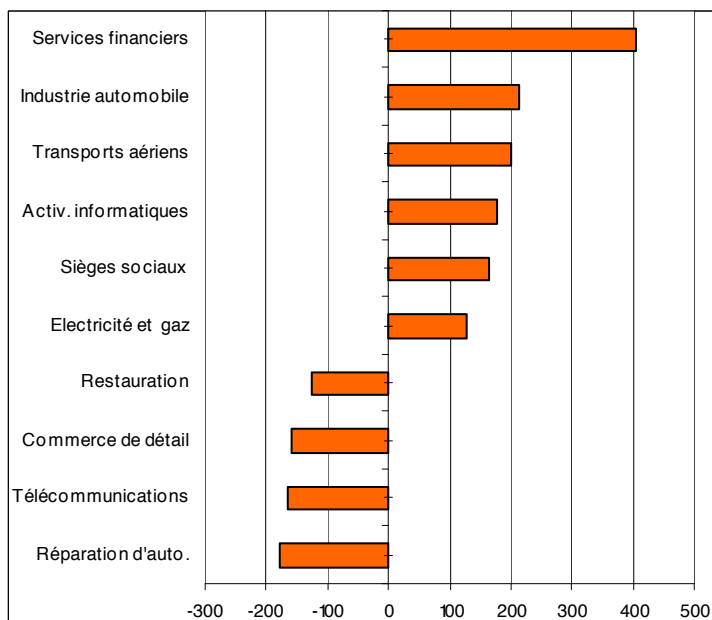


Source : Ariane, traitement SESE

Les grands établissements participent ainsi largement à l'élévation du niveau de diplôme préparé dans l'apprentissage francilien.

Les établissements de moins de 50 salariés restent majoritaires, avec 60% des contrats. Mais ils signent un peu moins de contrats que l'année précédente, notamment dans les secteurs du commerce de détail, de la réparation d'automobiles et de la restauration.

Principaux gains et pertes de contrats entre 2010/2011 et 2011/2012



Source : Ariane, traitement SESE

Une croissance portée par les plus grands établissements

L'importance des plus grands établissements augmente sensiblement en 2011/2012. Les entrées augmentent de 12% dans ceux qui emploient plus de 250 salariés.

Les grands établissements qui développent le plus leur recours au contrat d'apprentissage appartiennent aux secteurs des services financiers et de l'industrie automobile. Pour ce dernier secteur l'augmentation provient en bonne partie de l'action d'un grand constructeur qui a recruté de nombreux apprentis en vue de préparer des masters.

Le choix de privilégier les masters est d'ailleurs assez général dans les grands établissements ; ce niveau représente 46% des entrées en apprentissage.

Une augmentation qui profite surtout à la petite couronne

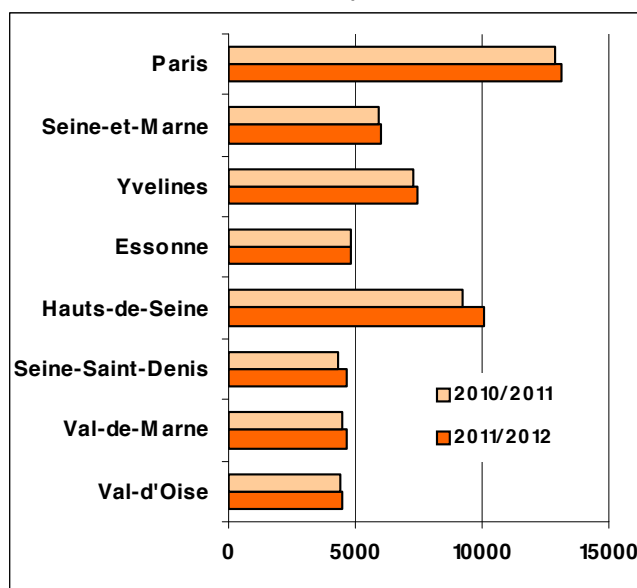
Tous les départements enregistrent une hausse des entrées en apprentissage dans les entreprises de leur territoire. Mais celle-ci est plus ou moins sensible.

L'apprentissage est particulièrement dynamique dans les Hauts-de-Seine. La part des entreprises de ce département dans les recrutements augmente d'un point en un an.

Les départements de Paris, du Val-de-Marne, des Yvelines et de la Seine-Saint-Denis connaissent également une croissance significative du nombre de contrats.

Enfin, la hausse apparaît très modérée dans les départements de l'Essonne, du Val-d'Oise et de la Seine-et-Marne.

Nombre de contrats signés selon le département d'implantation de l'entreprise



Source : Ariane, traitement SESE

▲ Des départements de résidence, de formation et de travail très souvent différents

La plupart des apprentis sont amenés à étudier dans des CFA ou à travailler dans des entreprises qui ne sont pas situés dans leur département de résidence.

C'est particulièrement vrai pour les jeunes résidant dans l'un des départements de la petite couronne où moins d'un apprenti sur six parvient à suivre ses cours et à travailler dans son département. Beaucoup de ces jeunes étudient dans un CFA parisien. Par exemple, les jeunes des Hauts-de-Seine en contrat dans une entreprise de leur département font plus fréquemment leur scolarité dans un CFA parisien que dans un CFA alto-séquanais.

Les jeunes résidant dans un département de la grande couronne sont plus nombreux à trouver leur CFA et leur entreprise dans leur département, notamment en Seine-et-Marne (42,6%). Mais, même dans ce cas, la plupart des jeunes doivent se déplacer dans un autre département pour suivre leurs cours et/ou pour travailler en entreprise.

Les apprentis parisiens semblent soumis à un peu moins de contraintes de mobilité. Ils sont les moins nombreux à devoir se déplacer dans un autre département à la fois pour étudier et pour travailler.

Départements de résidence, de l'entreprise et du CFA des apprentis

Département de résidence	% de jeunes trouvant un CFA et une entreprise dans leur département	% de jeunes dans une entreprise de leur département et dans un CFA d'ailleurs	% de jeunes dans un CFA de leur département et dans une entreprise d'ailleurs	% de jeunes dans une entreprise et dans un CFA situés hors de leur département
Paris	36,9	15,7	25,3	22,1
Seine-et-Marne	42,6	16,4	12,9	28,1
Yvelines	38,6	21,9	11,2	28,3
Essonne	33,2	20,3	16,5	30,0
Hauts-de-Seine	13,7	35,1	11,0	40,2
Seine-Saint-Denis	13,9	19,8	17,0	49,3
Val-de-Marne	15,8	23,4	14,4	46,4
Val d'Oise	27,4	18,6	17,0	37,0

Source : Ariane, traitement SESE

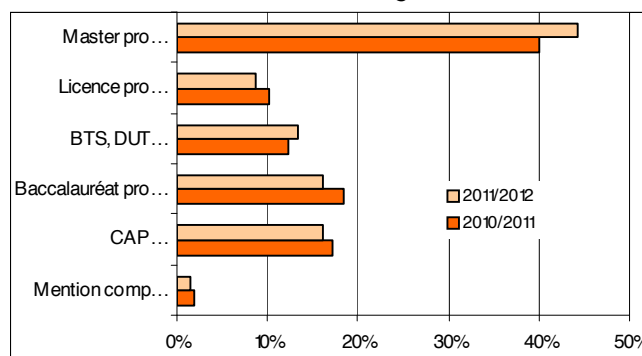
▲ Les apprentis venant d'un CFA d'une autre région préparent fréquemment des masters

La part des jeunes recrutés par un établissement francilien mais suivant leurs heures de formation dans un CFA d'une autre région ne varie pas d'une année à l'autre. Elle reste à 6,6%, soit 3 600 jeunes.

Ces apprentis sont 44,4% à préparer un master, une proportion bien supérieure à celle rencontrée dans l'ensemble de la population d'apprentis. La part des étudiants de niveau master augmente sensiblement en un an. Souvent, ces étudiants sont inscrits dans une école de commerce de province.

Cela ne signifie pas que seuls les étudiants viennent de CFA d'autres régions puisque 32,1% des apprentis dans ce cas préparent un baccalauréat professionnel ou un CAP.

Part des diplômes préparés par des apprentis de CFA d'autres régions



Source : Ariane, traitement SESE

Un quart des contrats signés en Ile-de-France sont rompus avant terme

Pour traiter du thème des ruptures, il est nécessaire de travailler sur une campagne dont la grande majorité des contrats sont déjà achevés. Cela permet de constater a posteriori quels contrats ont été rompus et lesquels ont atteint leur terme.

Nous travaillerons donc sur les entrées en contrat lors de la campagne de formation 2009/2010. Nous avons exclu de l'analyse les contrats conclus après une précédente rupture pour ne retenir que les premiers contrats et les contrats faisant suite à un premier contrat arrivé à son terme.

▲ La proportion de contrats rompus augmente avec leur durée

Les trois quarts des contrats d'apprentissage conclus en 2009/2010 sont allés à leur terme ; 24,5% ont été rompus, soit un volume de 12 000 ruptures.

Les ruptures augmentent fortement avec la durée du contrat. Seuls 11,3% des contrats d'un an sont rompus. La proportion atteint 30,6% pour les contrats de deux ans et augmente encore, à 35,6%, pour les contrats de trois ans.

▲ Un pic de ruptures lors des trois premiers mois du contrat

Au-delà de ces taux globaux, il paraît indispensable de préciser la période durant laquelle a lieu la rupture. Une rupture lors des premiers mois du contrat est le signe que l'appariement employeur/salarié se révèle très vite inadéquat ou bien que le jeune se trouve confronté à des conditions de travail qui s'avèrent très éloignées de ce qu'il avait imaginé.

Une rupture en fin de contrat, au moment où l'apprenti passe ses examens ou juste après, n'a pas la même gravité ni la même signification. Il n'y a pas, en effet, interruption du processus de formation. Si on enlève ce type de rupture du décompte, le taux de rupture diminue. Il n'est plus que de 7,6% pour les contrats d'un an et de 28,6% pour les contrats de deux ans.

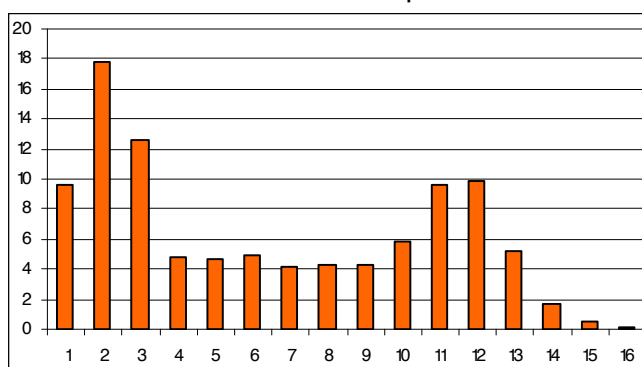
Mais quelle que soit la durée des contrats, un premier constat s'impose : les taux de rupture les plus élevés s'observent au cours des trois premiers mois du contrat, en particulier durant le deuxième mois.

▲ Des contrats d'un an rompus soit tout au début, soit tout à la fin

Les apprentis dont la formation est prévue sur un an rompent fréquemment leurs contrats pendant les trois premiers mois de travail. Les occurrences de ruptures sont les plus fréquentes durant le deuxième mois. Après cette première période, le nombre de ruptures mensuelles est divisé par deux et demi.

Une recrudescence des ruptures apparaît ensuite entre les dixième et douzième mois du contrat. Cette période correspond aux mois de juin, juillet et août. Les apprentis rompent leur contrat une fois la période d'examens venue ou juste achevée, peu avant le terme normal du contrat.

Répartition des contrats d'un an rompus, selon le mois de la rupture



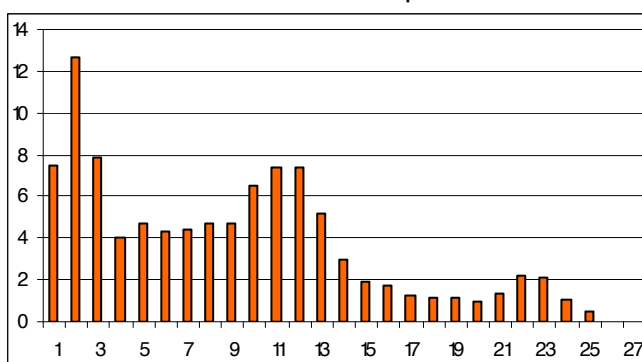
Source : Ariane, traitement SESE

▲ Contrats de deux ans : des ruptures assez nombreuses à la fin de la première année

La courbe des ruptures des contrats de deux ans présente, dans sa première partie, un profil relativement similaire à la précédente. Encore une fois, les contrats sont le plus souvent rompus au tout début de la relation entre l'employeur et l'apprenti.

Un autre pic, un peu moins important, s'observe durant l'été qui sépare la première et la seconde année de formation. On peut faire l'hypothèse qu'il correspond tout autant, sinon plus, à la volonté de l'apprenti de ne pas poursuivre sa formation en deuxième année, plutôt qu'à des difficultés apparues tardivement dans la relation de travail.

Répartition des contrats de deux ans rompus, selon le mois de la rupture



Source : Ariane, traitement SESE

Une fois la seconde année de formation entamée, les ruptures sont très peu fréquentes, même si apparaît un petit regain juste avant la fin de la durée prévue, comme pour les contrats d'un an.

▲ Le cycle des ruptures des contrats de trois ans est similaire

La courbe de survenue des ruptures de ces contrats a une forme proche de celle des contrats de deux ans. Passé le 24^{ème} mois, les contrats ne sont presque plus rompus. La courbe est également plus lisse que pour les contrats de deux ans, les ruptures sont donc moins concentrées.

▲ Les contrats conclus chez un nouvel employeur après un premier contrat d'apprentissage sont autant rompus que les autres

Trouver un nouvel employeur après avoir été au bout d'un premier contrat d'apprentissage ne diminue pas les risques de rupture par rapport à la population générale. La courbe mensuelle des ruptures est proche de celle de la population générale.

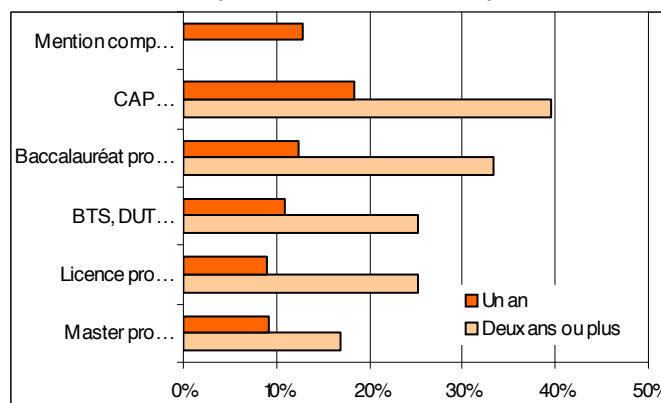
A l'inverse, les apprentis qui restent chez le même employeur pour leur deuxième contrat d'apprentissage voient la probabilité de rupture du contrat diminuer significativement. La courbe du mois de survenue des ruptures est également différente de celle la population générale. Dans cette situation le pic de rupture du deuxième mois de travail est émué et le maximum est atteint durant le onzième mois de travail.

▲ Les taux de ruptures diminuent avec l'élévation du diplôme préparé

Les ruptures deviennent sensiblement moins fréquentes avec l'élévation du niveau de diplôme préparé. Les jeunes de master professionnel rompent deux fois moins leurs contrats que les jeunes de CAP. La diminution du taux est la plus nette lors du passage entre le niveau CAP et le niveau baccalauréat professionnel.

Ces différences par niveau sont aussi marquées pour les contrats d'un an que pour ceux de deux ans et plus.

Taux de rupture selon le niveau de diplôme



Source : Ariane, traitement SESE

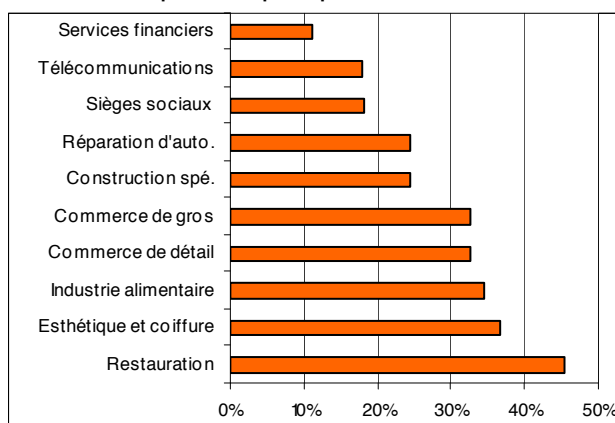
Il existe deux exceptions à la concomitance entre l'élévation du niveau de diplôme et la diminution des ruptures. Les jeunes en contrat de deux ans ou plus en licence professionnelle ne rompent pas moins leur contrat que ceux qui préparent un BTS ou un DUT. Pour les contrats d'un an, le taux de rupture est équivalent entre la licence professionnelle et le master professionnel.

▲ Des taux de ruptures importants dans les secteurs fortement utilisateurs

Les secteurs les plus utilisateurs de l'apprentissage souffrent fréquemment d'un taux de rupture supérieur à la moyenne. Parmi les dix secteurs qui recrutent le plus d'apprentis, cinq ont un taux de ruptures supérieur à 32%, soit 7,5 points de plus que la moyenne.

Les taux de ruptures les plus importants s'observent dans les métiers traditionnels de l'apprentissage, où les recrutements d'apprentis ont eu tendance à stagner ou même à diminuer ces dernières années.

Taux de rupture des principaux secteurs en 2009



Source : Ariane, traitement SESE

A l'inverse, les secteurs des services financiers, des télécommunications et des sièges sociaux ont de faibles taux de ruptures et augmentent fortement leur recours à l'apprentissage.

▲ Des taux élevés qui s'expliquent partiellement par les caractéristiques des contrats

Les contrats des cinq secteurs connaissant les taux de ruptures les plus élevés ont certaines caractéristiques communes qui semblent favoriser la fréquence des ruptures. Les trois quarts de leurs apprentis préparent des diplômes de niveau CAP ou baccalauréat professionnel. La plupart des contrats conclus sont des contrats longs et non des contrats d'un an.

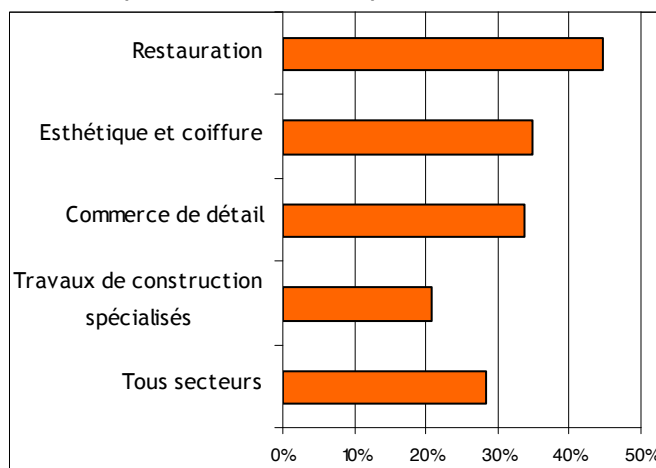
Cependant, à durée de contrat et à niveau de formation égaux, plusieurs de ces secteurs ont toujours des taux de rupture nettement supérieurs à la moyenne, tous secteurs confondus.

▲ Le secteur de la restauration est particulièrement touché par les ruptures

Ainsi, pour les baccalauréats professionnels et autres diplômes de niveau baccalauréat préparés en deux ans, le taux moyen de rupture est légèrement inférieur à 30%, mais il dépasse nettement 40% dans la restauration et il est supérieur à 30% dans les secteurs de la coiffure et de l'esthétique et dans le commerce de détail. En revanche, il est proche de 20% dans les travaux de construction spécialisés.

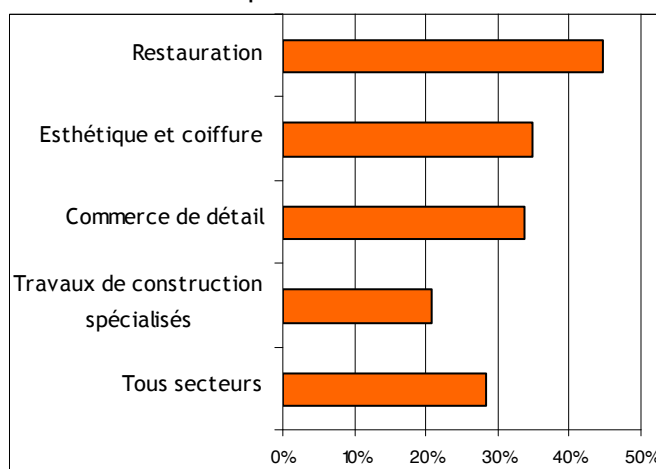
Le même type d'écart s'observe pour la préparation des CAP en deux ans : un peu plus de la moitié des contrats sont rompus dans la restauration contre 30% dans les travaux de construction spécialisés.

Taux de rupture des baccalauréats professionnels en deux ans



Source : Ariane, traitement SESE

Taux de rupture des CAP en deux ans



Source : Ariane, traitement SESE

▲ Les secteurs dynamiques bénéficient du profil des diplômés préparés

Les trois secteurs des services à forte valeur ajoutée cités plus haut doivent une partie de leur faible taux de rupture à la structure des contrats. Ainsi, à l'inverse des secteurs précédents, les trois quarts de leurs apprentis préparent une licence professionnelle ou un diplôme de niveau supérieur à la licence. De même, plus de la moitié des contrats sont signés pour une durée d'un an.

Mais, même en prenant en compte ces caractéristiques, les taux de ruptures restent sensiblement inférieurs aux taux attendus.

▲ Les activités juridiques et comptables ont un taux de rupture plus élevé

Les apprentis recrutés par le secteur des activités juridiques et comptables sont majoritairement des étudiants de niveau licence ou master et pourtant les ruptures sont nombreuses. Elles concernent 28% des contrats. Un élément d'explication tient à la durée des contrats qui est de 2 ou 3 ans dans la plupart des cas.

Toutefois, à caractéristiques de contrat identiques, les étudiants de niveau licence et master dans ce secteur connaissent plus souvent des ruptures de contrat que dans la moyenne des autres secteurs.

▲ **Les entreprises fabricant des produits informatiques arrivent à allier des contrats longs et un faible taux de rupture**

Dans ce secteur, la majorité des contrats durent 2 ans ou plus, et pourtant le taux de rupture n'est que de 12%.

Sans surprise, les apprentis de ce secteur sont très diplômés, mais les taux de ruptures des étudiants en contrats longs sont néanmoins sensiblement inférieurs à ceux constatés dans l'ensemble de ce type de contrats.

▲ **Les contrats des apprentis des plus grands établissements sont moins souvent rompus**

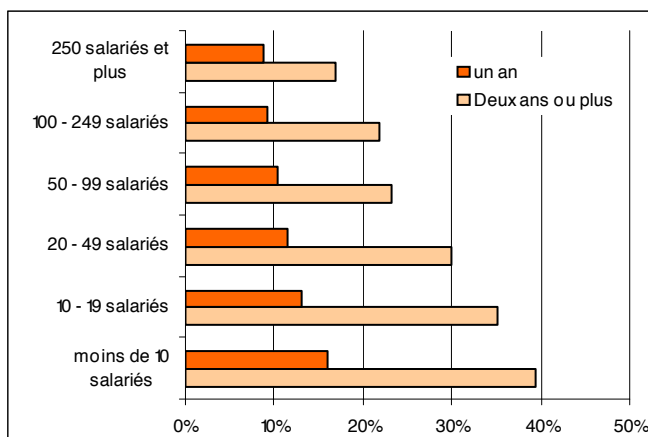
Tous contrats confondus les ruptures sont trois fois moins fréquentes dans les établissements de plus de 250 salariés que dans les établissements de moins de 10 salariés.

Le taux de rupture diminue progressivement avec l'augmentation du nombre de salariés dans l'établissement d'accueil du jeune. Toutefois, le facteur taille semble surtout jouer pour les contrats de deux ans et plus, moins pour les contrats d'un an.

Le niveau de diplôme préparé par les apprentis n'efface pas l'effet de la taille des établissements sur les ruptures. Les apprentis de niveau CAP en contrat de deux ans dans des établissements de moins de 10 salariés ont un taux de rupture bien plus fort que celui des apprentis aux caractéristiques des contrats similaires mais dans des établissements de plus de 250 salariés.

Ce lien reste réel, mais atténué. Les jeunes en contrat d'un an qui préparent un CAP ont des taux de rupture similaires quelle que soit la taille de l'établissement dans lequel ils travaillent.

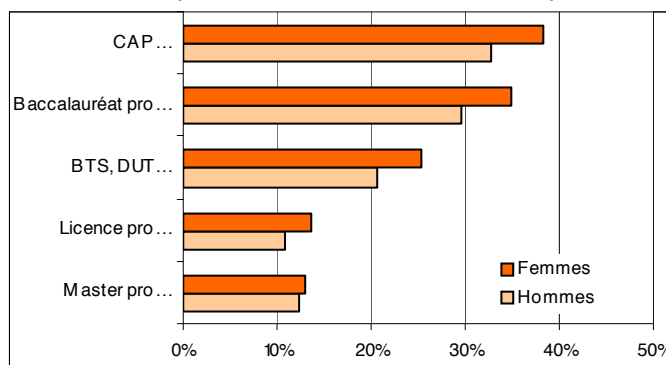
Taux de rupture selon la taille de l'établissement et la durée du contrat



Source : Ariane, traitement SESE

▲ **Des taux de rupture un peu plus élevés pour les femmes**

Taux de rupture selon le sexe et le niveau de diplôme



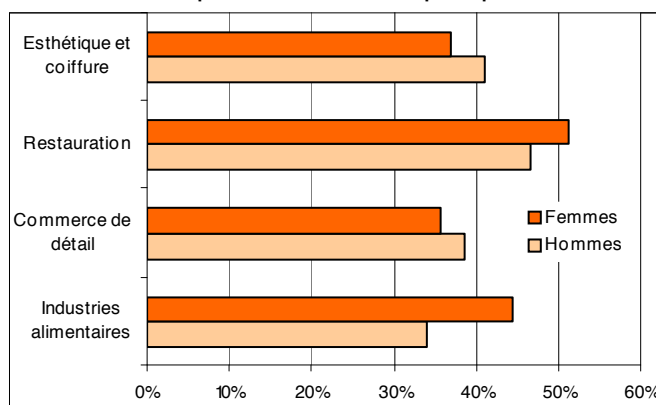
Source : Ariane, traitement SESE

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus par des jeunes femmes est de 25,3%, soit 1,3 point de plus que pour leurs homologues masculins.

Les écarts ont tendance à s'accroître avec la diminution du niveau de diplôme. Les apprentis préparant un master connaissent la même fréquence de rupture quel que soit leur sexe. Par contre les contrats des apprenties préparant un CAP ou un diplôme de même niveau ont un taux de rupture de 5 points supérieur à celui des jeunes hommes.

Cette différence est principalement due à un effet de structure. La moitié des apprenties de niveau CAP et baccalauréat professionnel travaillent dans les quatre secteurs qui embauchent le plus d'apprentis de ce niveau. Mais un garçon sur trois seulement est recruté par des entreprises de ces secteurs. Or ces secteurs enregistrent également les plus gros taux de rupture.

Taux de rupture par sexe des apprentis en CAP et baccalauréat professionnel dans les principaux secteurs



Source : Ariane, traitement SESE

Arnaud MONTUS
DIRECCTE d'Ile-de-France / SESE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

19, rue Madeleine Vionnet - 93300 Aubervilliers - Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation /

Diffusion : Service communication et documentation