ETUDE
septembre 2017

Les contrats d'apprentissage en Normandie : état des lieux et ruptures

Campagnes 2013 à 2015

Cette étude a été réalisée par le Carif-Oref de Normandie **à la demande du Conseil régional de Normandie**. Depuis 2009, le Carif-Oref évalue l'insertion dans la vie active des apprentis via l'enquête Seine. Dans la continuité de ces travaux et pour apporter un éclairage sur le phénomène des ruptures d'apprentissage, le Conseil régional a demandé au Carif-Oref de dresser **un état des lieux des contrats d'apprentissage** signés entre les employeurs normands et leurs apprentis puis, dans un second temps, d'évaluer les ruptures de contrats d'apprentissage en Normandie.

Le terme « rupture d'apprentissage » définit une situation administrative précise : il s'agit d'**un contrat d'apprentissage dont la date de fin réelle est antérieure à la date de fin prévisionnelle**. Les ruptures concernent le contrat liant l'entreprise et l'apprenti : elles ne signifient pas forcément abandon de formation. Une rupture peut être suivie par la signature d'un autre contrat d'apprentissage entre l'apprenti et une deuxième entreprise. Le jeune en rupture d'apprentissage peut également dans certains cas achever sa formation sous un autre statut s'il n'a pas retrouvé d'entreprise d'apprentissage.

Les ruptures d'apprentissage sont donc à distinguer des abandons de formation en apprentissage : les taux de rupture ne peuvent être comparés aux taux d'abandons calculés par les Centres de Formation d'Apprentissage (CFA) normands.

SOMMAIRE

Présentation de l'étude

1. Les contrats d'apprentissage en Normandie : chiffres clés

2. Les ruptures de contrats d'apprentissage

3. Zoom sur les apprentis

4. Trajectoires des apprentis

Une analyse réalisée à partir d'une source administrative

L'étude repose sur l'analyse de **données issues de la base administrative Ariane (Base Employeurs/Win-CR Primes)**, dont une extraction a été mise à la disposition du Carif-Oref de Normandie par le Conseil régional de Normandie. Elle comporte les informations présentes sur les Cerfa (bordereaux administratifs des contrats de travail renseignés par les employeurs) et est alimentée par les Chambres consulaires. Elle est exploitée par le Conseil régional dans le cadre d'attributions d'aides financières aux employeurs d'apprentis et comprend **l'ensemble des contrats d'apprentissage signés par les employeurs normands.**

Elle ne prend pas en compte les données concernant les jeunes apprentis formés par les CFA normands dont l'employeur est situé hors région. En revanche, elle comprend des jeunes dont l'employeur est dans la région et où le CFA est situé dans une autre région.

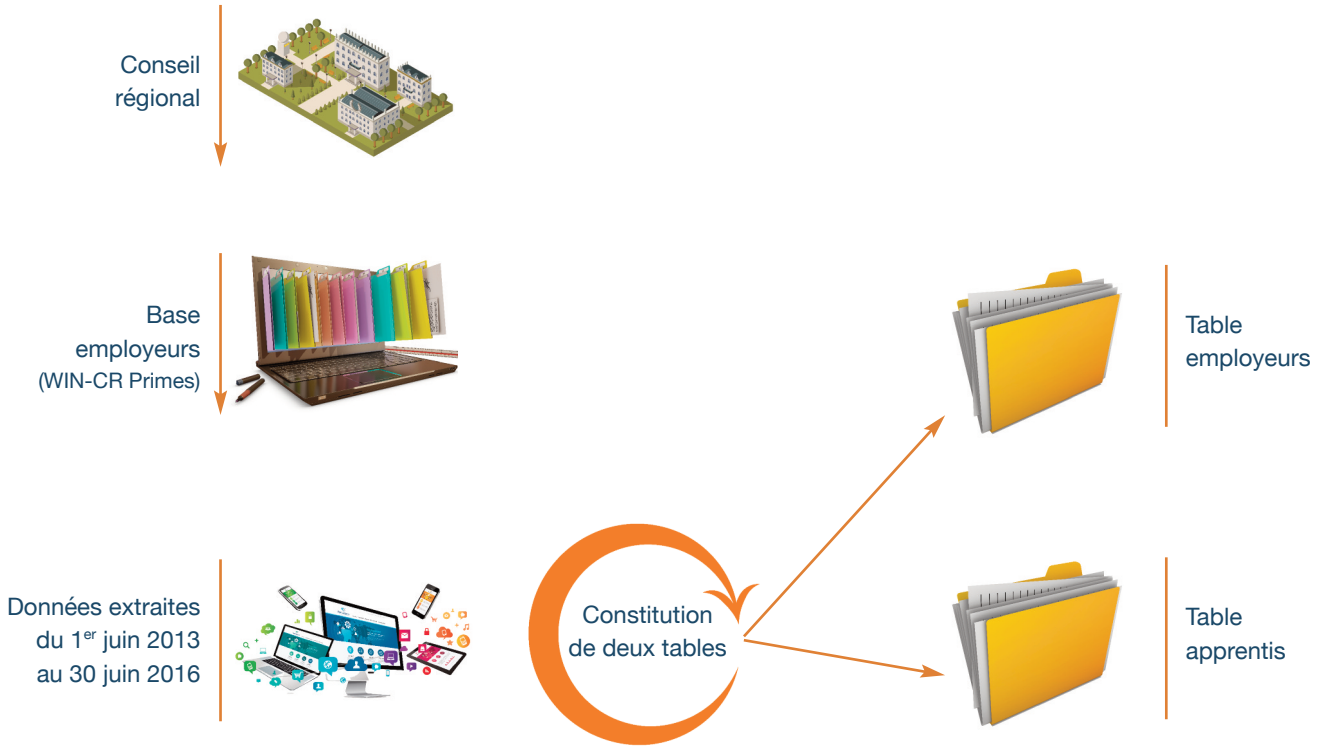
La base présente des **données exhaustives, sous couvert que l'ensemble des contrats rompus pendant la période d'essai y figurent**. Les données ont été nettoyées et enrichies par le Conseil régional.

Un périmètre centré sur les campagnes d'apprentissage 2013, 2014 et 2015

Les données exploitées concernent **l'ensemble des contrats d'apprentissage signés par les employeurs de Normandie hors emploi public entre le 1er juin 2013 et le 30 juin 2016. La période d'observation court sur trois années scolaires** : les campagnes 2013, 2014 et 2015.

Après un état des lieux global des contrats signés pendant cette période, l'étude présente un zoom sur les ruptures des contrats d'apprentissage constatées jusqu'au 1er septembre 2016.

Une base de données a été créée par le Carif-Oref pour réaliser l'analyse des contrats puis des trajectoires des apprentis. A partir des données fournies, deux tables ont été alimentées : une table « apprentis » et une table « employeurs ». Les données ont été consolidées et traitées en interne.



Trois campagnes, une diminution constante des contrats signés

Du 1er juin 2013 au 30 juin 2016

20 152 établissements employeurs

44 261 contrats de travail

37 577 apprentis

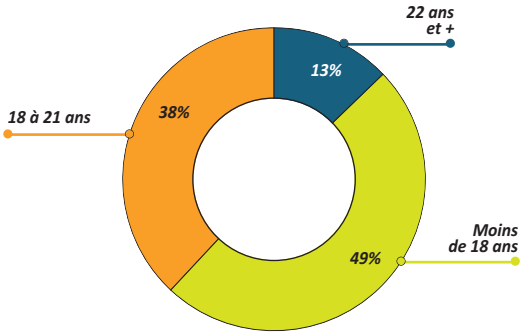
Sur les trois **campagnes 2013, 2014 et 2015**, 44 261 contrats d'apprentissage ont été signés entre 20 152 établissements employeurs normands et 37 577 jeunes formés dans les CFA de Normandie ou d'autres régions. Sur ces 44 261 contrats, près de 90 % (39 687) concernaient des formations en apprentissage suivies dans des CFA normands.

Le nombre de contrats signé décroît : 15 446 contrats ont été signés pour la campagne 2013, contre 14 262 pour la campagne 2015, soit une **baisse de 8 %** en trois campagnes.

Etat des lieux - côté apprentis

Sur les 44 261 contrats d'apprentissage conclus sur ces trois campagnes, près de **trois contrats sur quatre** ont été signés par des hommes (67,3 %, pour 32,7% de femmes). Entre 2013 et 2014, la répartition est extrêmement stable ; la tendance est en légère hausse en faveur des femmes pour les contrats signés lors de la campagne 2015.

1 - Répartition des contrats d'apprentissage par tranches d'âge

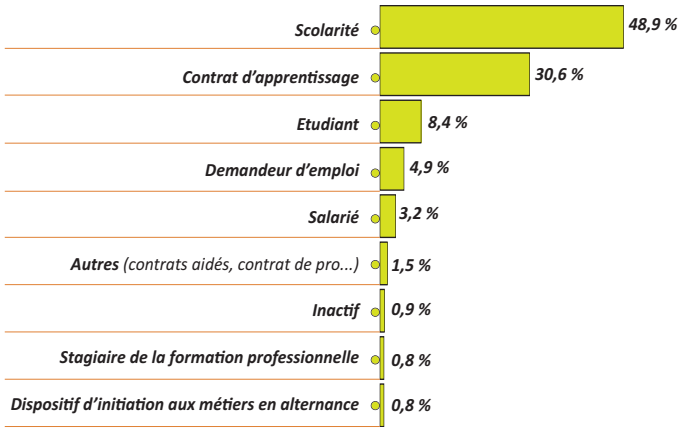


Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Près de **la moitié des apprentis ont moins de 18 ans au moment de la signature**. 5 700 contrats sont conclus par des jeunes hommes âgés de 16 ans, soit 13 % des contrats signés.
Les jeunes de 22 ans et plus représentent 13 % des contrats signés. Leur part demeure très stable sur les trois campagnes.

La part des moins de 18 ans et des 18 à 21 ans varie. Les moins de 18 ans représentent 49 % du total pour la campagne 2013 ; elle diminue pour la campagne 2014 (47%) mais augmente pour la campagne 2015 (51 %).

2 - Répartition des contrats d'apprentissage selon la situation antérieure de l'apprenti



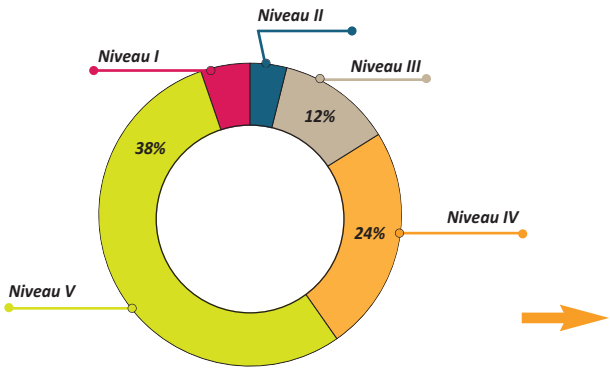
Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Près d'un contrat sur deux a été signé par un jeune sortant de **formation initiale** (21 657 contrats) juste avant d'intégrer l'apprentissage. Près d'un contrat sur trois est le fait d'une personne qui a déjà signé un précédent contrat d'apprentissage (13 554).

Les étudiants apparaissent en troisième position (3 713) et augmentent de près d'un point et demi en trois ans.

Près de 5 % des jeunes étaient demandeurs d'emploi avant de signer le contrat. Le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA) n'apparaît que pour 0,8 % des nouveaux apprentis.

3 - Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de formation



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Plus de la moitié des contrats concerne des diplômes de niveau inférieur au bac : 54 % sont conclus au niveau CAP, pour 24 % au niveau bac et 22 % au niveau Bac + 2 et au-delà.

Sur les trois dernières campagnes, l'augmentation des niveaux I et II n'est pas perceptible, la part de chacun de ces niveaux demeurant globalement stable malgré un léger frémissement pour les campagnes 2014 et 2015.

4 - Répartition des contrats d'apprentissage

GFE de formation	Contrats	%
Production alimentaire	8 488	19,2 %
Commerce	6 324	14,3 %
Bâtiment : second oeuvre	4 236	9,6 %
Santé, social, soins personnels	3 612	8,2 %
Agriculture	3 538	8,0 %
Mécanique	2 599	5,9 %
Hôtellerie, tourisme, loisirs	2 591	5,9 %
Bâtiment : gros oeuvre, travaux publics	1 826	4,1 %
Travail du bois, matériaux de synthèse	1 700	3,8 %
Gestion et traitement de l'information	1 693	3,8 %

Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Dix GFE rassemblent à eux seuls plus de huit contrats sur dix.

18,6 % des contrats sont signés dans le **GFE Production alimentaire**. Trois diplômes se distinguent et représentent 56% des contrats signés : le CAP Cuisine (23 %), le CAP Pâtissier (22 %) et le CAP Boulanger (11 %).

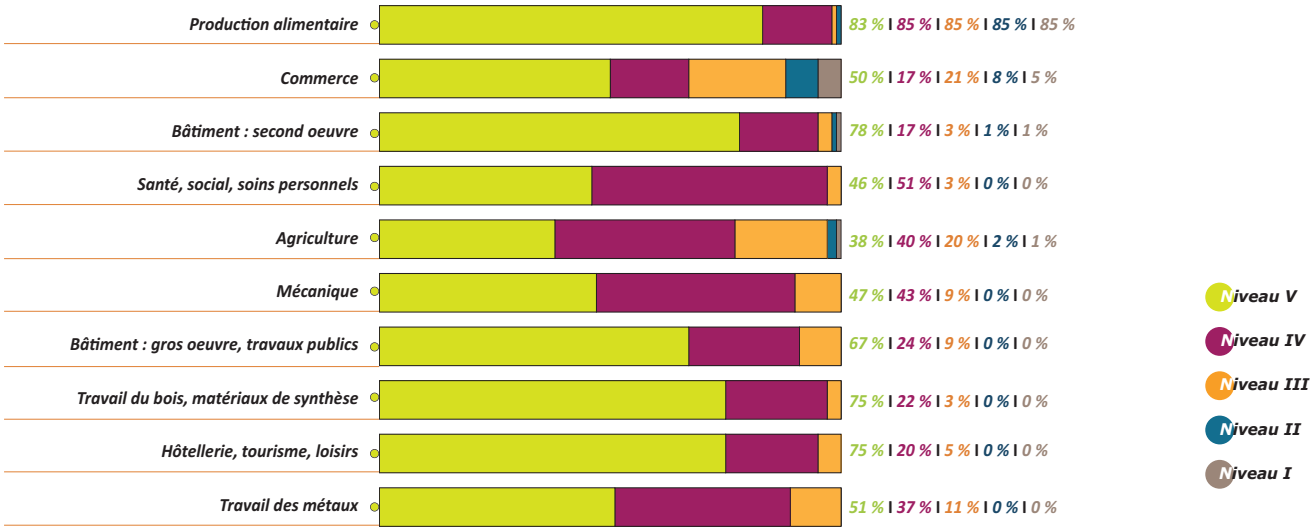
Le GFE Production alimentaire est suivi par le **GFE Commerce (14,3 %)**, puis le **GFE Bâtiment : second œuvre (9,6%)**. En trois campagnes, la part du GFE Production alimentaire augmente d'un point, passant de 18,6 % à 19,8 %. Le GFE Commerce, qui arrive en deuxième position, présente des résultats assez stables.

En revanche, les contrats signés dans les GFE des métiers du bâtiment connaissent une baisse sensible, en particulier le GFE Bâtiment : second œuvre (10,6 % à 8,5 %) et Bâtiment : gros œuvre, travaux publics (4,4 % à 3,7 %). Au total, lorsque l'on cumule les contrats des quatre GFE du bâtiment (les deux GFE cités ci-dessus, ainsi que plusieurs diplômes des GFE Electricité énergie et Travail du bois, matériaux de synthèse), **19,2 %** des contrats concernent les **GFE du bâtiment**.

La tendance est très légèrement en hausse dans le GFE Santé, social, soins personnels (7,9 % en 2013, contre 8,3% en 2015), à l'inverse du GFE Agriculture (8,1 % en 2013 à 7,9 % en 2015).

Les dix premiers GFE réunissent plus de neuf femmes sur dix et près de huit hommes sur dix. Les GFE Commerce, Santé, social soins personnels et Hôtellerie, tourisme, loisirs concentrent 65 % des femmes. Les hommes se répartissent sur un plus grand nombre de GFE et de diplômes, certains étant majoritairement masculins (les GFE du bâtiment, GFE Mécanique, GFE Travail des métaux).

5 - Répartition des contrats d'apprentissage par GFE et niveau de formation



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

La répartition par niveau de diplôme varie selon le niveau de formation et selon la taille de l'établissement employeur.

Cinq GFE forment **plus de trois apprentis sur quatre au niveau V** : GFE Production alimentaire, GFE Bâtiment : second œuvre, GFE Bâtiment : gros œuvre travaux publics, GFE Travail du bois, matériaux de synthèse et GFE Hôtellerie, tourisme, loisirs.

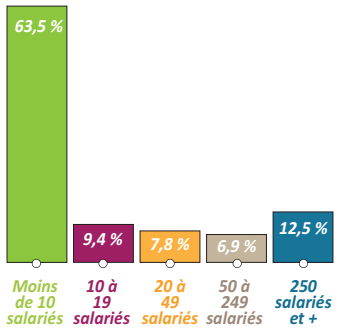
Les GFE Mécanique et dans une moindre mesure GFE Travail des métaux et GFE Agriculture présentent un certain équilibre entre les diplômes de niveau V et de niveau IV. Dans le GFE Santé, social, soins personnels, le niveau IV prédomine. Enfin, le GFE Commerce forme à tous les niveaux de formation. 10 % des contrats signés mènent à des diplômes de niveau IV et 5 % à des diplômes de niveau III.

Plus la taille de l'établissement est importante et plus les contrats signés avec les apprentis concernent **des formations de niveau supérieur.** Les trois quarts des entreprises de 250 salariés et plus ont signé un contrat d'apprentissage avec un jeune de niveau III et plus. A contrario, 8 % des entreprises de moins de 10 salariés ont fait de même.

Enfin, 34,1 % des contrats sont signés par des établissements situés en Seine-Maritime, 19,1 % dans le Calvados et 15 % dans la Manche. L'Eure arrive en quatrième position (14,4 %), juste avant l'ensemble des CFA hors Normandie (12 %). Les CFA de l'Orne ne représentent que 5,4 % des contrats signés.

Etat des lieux - côté employeurs

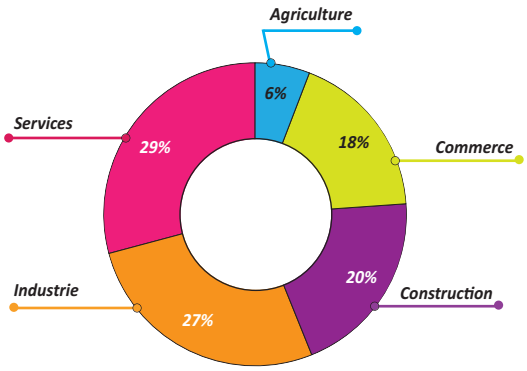
6 - Répartition des contrats d'apprentissage par taille d'établissements employeurs



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Parmi les employeurs ayant signé un contrat d'apprentissage avec un jeune, les TPE sont majoritaires. **Près de trois contrats sur quatre sont conclus avec des établissements de moins de 20 salariés**. A eux seuls, les moins de 10 salariés représentent 63,5 % des entreprises signataires, contre 12,5 % pour les établissements de 250 salariés et plus. On ne note aucune évolution quant à la taille des établissements sur les trois campagnes.

7 - Répartition des contrats d'apprentissage par grand secteur d'activité de l'entreprise



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

A un niveau agrégé, on constate que près de la moitié des contrats émanent du **secteur tertiaire (service et commerce)**, soit autant que les secteurs de l'industrie (27 %) et de la construction (20 %) réunis. Quant au secteur de l'agriculture, il rassemble 6 % des contrats.

En trois ans, la part des contrats signés dans le secteur de la construction passe de 21,5% à 17,9 %.

Dans le secteur du commerce, la tendance est inverse : 17,9% des contrats signés pour la campagne 2013, contre 19,7 % pour la campagne 2015.

8 - Répartition des contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'entreprise (NAF a38b)

GFE de formation	Contrats	%
Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	8 177	18,5 %
Travaux de construction spécialisés	8 125	18,4 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	6 684	15,1 %
Hébergement et restauration	4 953	11,2 %
Autres activités de services	2 818	6,4 %
Agriculture, sylviculture et pêche	2 521	5,7 %
Activités de services administratifs et de soutien	1 097	2,5 %
Transports et entreposage	923	2,1 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	822	1,9 %
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	777	1,8 %

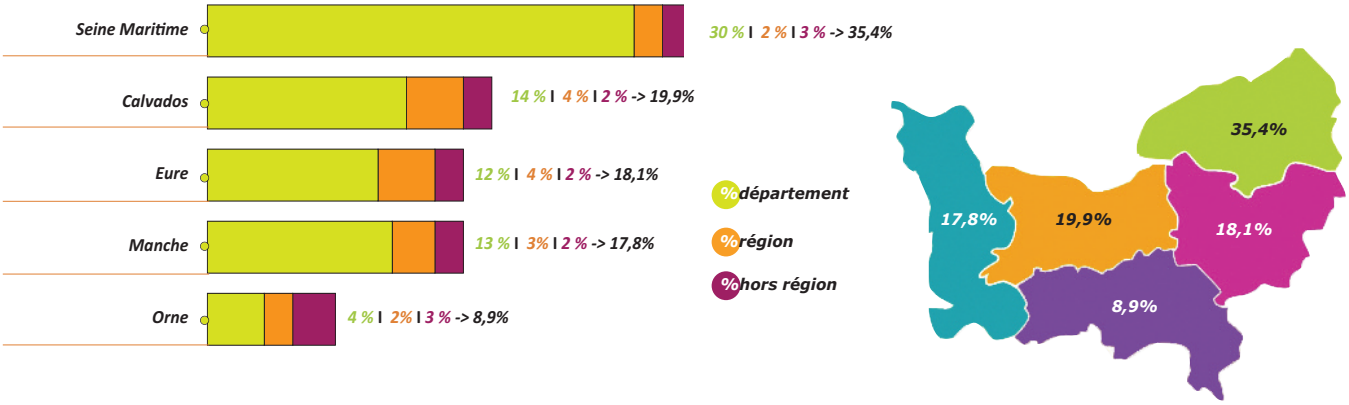
Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

A un niveau plus détaillé (NAF a38b), six secteurs regroupent trois contrats sur quatre : le commerce—réparation d'automobiles et de motocycles arrive en première position (18,5 %), suivi des travaux de construction spécialisés (18,4%), puis de la fabrication de dentées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (15,1 %). L'hébergement et restauration (11,2 %), les autres activités de service (6,4 %) et l'agriculture, sylviculture et pêche (5,7 %) devancent une multiplicité d'autres secteurs.

La forte tendance à la baisse dans les travaux de construction spécialisés sur les trois campagnes font passer celui-ci à la deuxième position des principaux secteurs en NAF a38b, derrière le commerce – réparation d'automobiles et de motocycles, dont l'augmentation est notable à partir de la campagne 2015. On note en revanche une relative stabilité de la part des autres secteurs.

Dans les sept premiers secteurs, les établissements de moins de 10 salariés prédominent. C'est moins le cas dans les secteurs des autres industries manufacturières et des activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques, où la taille des établissements présente une grande diversité, à l'image de la diversité des structures rassemblées. Quant au secteur transports et entreposage, les établissements de plus de 50 salariés prédominent.

9 - Répartition des contrats d'apprentissage suivant les départements de l'entreprise et du CFA



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Plus d'un tiers des contrats signés le sont par des entreprises localisées dans le département de la Seine-Maritime, contre 19,9 % pour le département du Calvados et 18,1 % pour celui de l'Eure.

La part des départements de la Seine-Maritime et de l'Eure diminue pour la campagne 2015, passant respectivement de 35,4 % et 18,8 % pour la campagne 2013 à 34,8 % et 17 % pour la campagne 2015.

Lorsque l'on compare la localisation de l'entreprise et celle du CFA, on constate que 2 à 3 % des entreprises par département ont des apprentis formés dans une autre région : 2 % dans le Calvados, l'Eure et la Manche, 3 % en Seine-Maritime et Orne.

Sept contrats sur dix ne sont pas rompus

Du 1er juin 2013 au 30 juin 2016

32 081 contrats sans rupture

44 261 contrats de travail

12 180 contrats avec rupture

En Normandie, sur 44 261 contrats d'apprentissage signés sur les campagnes 2013 à 2015, sept contrats sur dix n'ont pas été rompus.

Pour chacune des années d'observation, 14 000 à 15 000 contrats ont été signés. Le volume de contrats rompus varie de 2 927 (campagne 2015) à 4 967 (campagne 2013). A la date d'extraction des données, les jeunes ayant démarré un parcours en 2015 n'avaient pas achevé celui-ci. **Les ruptures peuvent se prolonger jusqu'à la date de fin de la formation**, soit généralement deux années pour la majorité des diplômes préparés (CAP, BP, BTS, DUT.), trois années pour un Bac Pro. On peut estimer que la totalité des formations sera achevée en septembre 2018. **Le taux de rupture de la campagne 2015 et le taux de rupture global** sont par conséquent **sous-estimés**. Il faudrait réaliser cette analyse avec trois ans de recul pour obtenir des résultats fiables.

10 - Répartition des ruptures de contrats d'apprentissage par année

Année de signature du contrat	Contrats signés	Contrats rompus	Ruptures/ reprises contrat identique	Ruptures/ reprises autre diplôme	Total ruptures / reprise de contrat	Ruptures nettes	Taux de rupture brut	Taux de rupture net
Campagne 2013	15 446	4 967	935	734	1 669	3 298	32,2 %	21,4 %
Campagne 2014	14 553	4 286	785	480	1 265	3 021	29,5 %	20,8 %
Campagne 2015	14 262	2 927	344	114	458	2 469	20,5 %	17,3 %
Total	**44 261**	**12 180**	**2 064**	**1 328**	**3 392**	**8 788**	**27,5 %**	**19,9 %**

Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

On distingue le taux de **rupture brut**, qui comptabilise l'ensemble des contrats rompus et qui s'élève à **27,5 %**, du taux de rupture net, qui comprend les contrats qui n'ont pas été suivi d'une nouvelle signature de contrat avec un autre employeur. Ce dernier atteint **19,9 %**, ce qui signifie que **moins d'un contrat rompu sur cinq n'est suivi d'un nouveau contrat**, permettant d'aller au terme du diplôme préparé (3 reprises de contrat, sur 12 180 contrats rompus). **Les trois quarts des contrats rompus s'achèveront par un départ complet de l'apprentissage**.

32,2 % des contrats de la campagne 2013 sont rompus et 21,4 % ne sont pas suivis d'une nouvelle signature. Près d'un contrat sur trois est suivi d'un autre contrat, soit sur le même diplôme, soit sur un autre diplôme. La reprise peut parfois intervenir plus d'un an après la rupture.

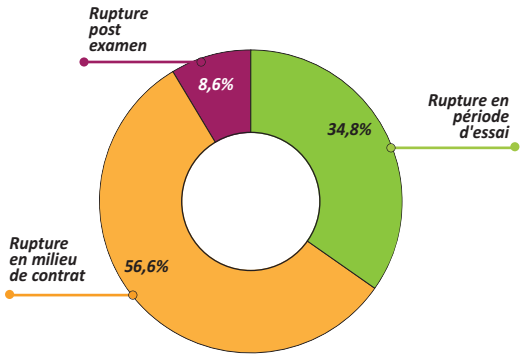
26 620 apprentis n'ont connu aucune rupture

37 577 apprentis

10 957 apprentis ont connu une ou plusieurs ruptures

Côté apprentis, un même individu a pu vivre plusieurs ruptures successives. Sur les 10 957 jeunes qui ont connu au moins une rupture, 94,5 % ont rompu un contrat d'apprentissage, 5,5 % en ont rompu deux.

11 - Répartition des ruptures de contrats d'apprentissage suivant le type de contrat



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Sur les 12 180 contrats rompus, la majorité (56,6 %) se situe en milieu de contrat, contre 34,8 % pour les ruptures en période d'essai et 8,6 % pour celles post-examen.

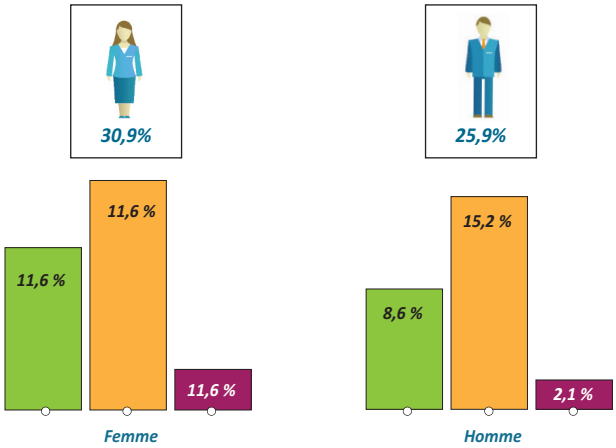
Au total, 27,5 % des contrats sont rompus. Cette rupture intervient en période d'essai pour plus de neuf contrats sur cent, en milieu de contrat pour plus de quinze contrats sur cent et post-examen pour un peu plus de deux contrats sur cent.

Précision : la légende du graphique (en vert : rupture en période d'essai, en orange : rupture en milieu de contrat, en rose : rupture post-examen) s'applique aux graphiques suivants.

Taux de rupture - côté apprentis

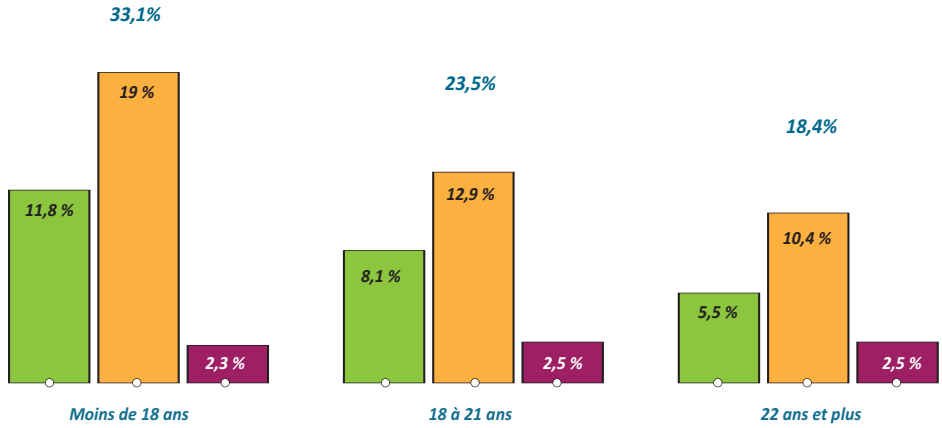
Supérieur de cinq points pour les femmes, le taux de rupture brut des femmes est plus élevé de trois points en période d'essai et d'un point en période intermédiaire. Cette différence est plus ténue pour les ruptures post-examen.

13 - Répartition par type de rupture de contrat d'apprentissage selon le sexe



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

12 - Répartition par type de rupture de contrat d'apprentissage selon la tranche d'âge



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

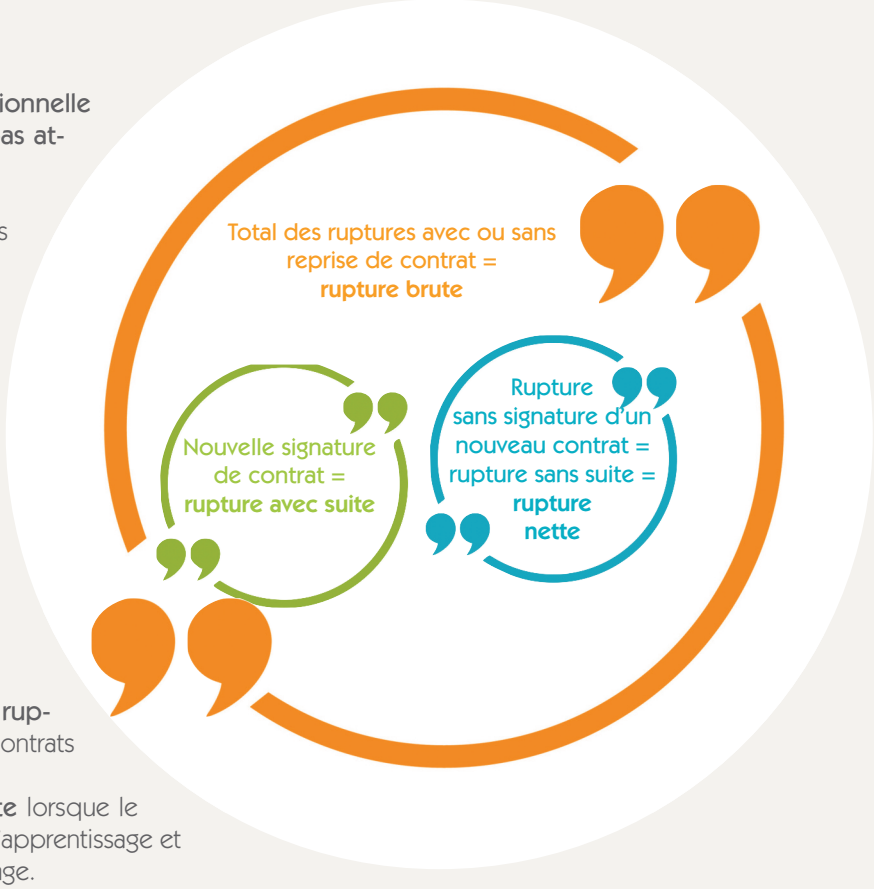
Les ruptures touchent davantage les plus jeunes : **33,3 % des moins de 18 ans, contre 23,5 % des 18-21 ans** et 18,4 % des 22 ans et plus. L'écart entre les moins de 18 ans et les plus âgés est très net. Ce sont les jeunes âgés de 16 ans qui connaissent le taux de rupture le plus élevé : le taux de rupture brut s'élève à 35,5 %, dont 20,6 % en période intermédiaire. Près d'un quart de la totalité des ruptures sont provoquées par des jeunes âgés de 16 ans.

Méthodologie de classement des types de ruptures de contrats d'apprentissage

Période d'essai	En milieu de contrat	Post-examen

On dit qu'il y a rupture lorsque **la date prévisionnelle de fin de contrat d'apprentissage n'est pas atteinte**.

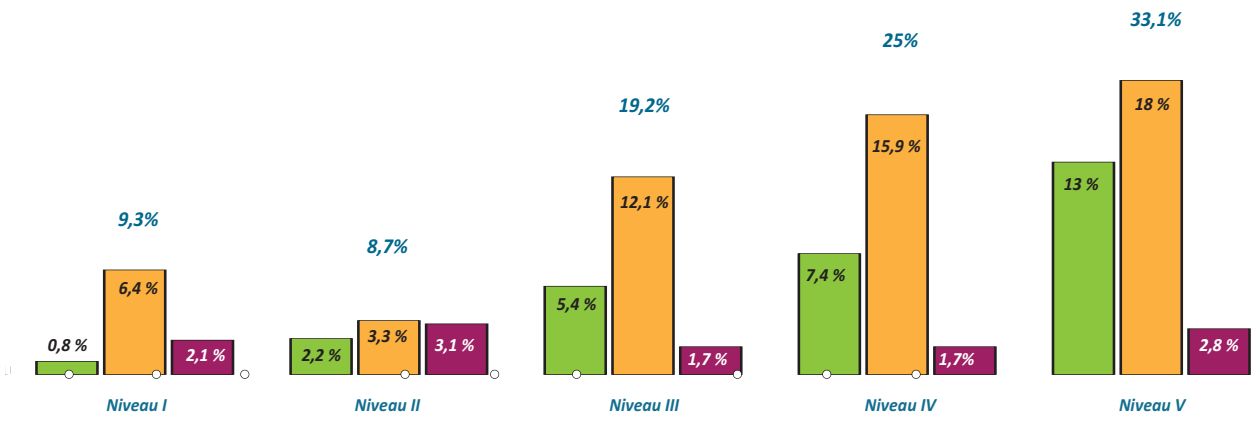
Les ruptures sont analysées selon trois types distincts :
- **les ruptures en période d'essai**, qui concernent les ruptures dans les deux premiers mois du contrat de travail,
- **les ruptures en milieu de contrat**, qui se situent entre la période d'essai et le post examen,
- **les ruptures post-examen** sont calculées en comprenant les contrats dont la durée est d'au moins dix mois, dont la rupture est intervenue entre juin et septembre et qui se situent à moins de trois mois de la date prévisionnelle de fin.



Sont dissociées deux types de ruptures : **les ruptures brutes** concernent l'ensemble des contrats d'apprentissage qui ont été rompus avant leur terme. On parle de **rupture nette** lorsque le contrat n'a pas été suivi d'un autre contrat d'apprentissage et que le jeune a quitté le dispositif apprentissage.
L'encart pages 13-14 porte sur les ruptures brutes ; l'encart page 10 présente les principaux indicateurs à retenir concernant les ruptures nettes.

Ce sont les jeunes âgés de 16 ans qui connaissent le taux de rupture le plus élevé : le taux de rupture brut s'élève à 35,5 %, dont 20,6 % en période intermédiaire. Près d'un quart de la totalité des ruptures sont provoquées par des jeunes âgés de 16 ans.

14 - Répartition par type de rupture de contrat d'apprentissage selon le niveau de formation



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Le taux de rupture des niveaux V atteint 33,7 %, soit huit points de plus que celui des niveaux IV (25 %) et quatorze points de plus que celui des niveaux III (19,2 %). **Tant les ruptures en période d'essai que les ruptures en période intermédiaire sont largement supérieures à la moyenne** (respectivement +4 et +3 points). Les taux de rupture du niveau I atteignent près de 10 % et concernent essentiellement des ruptures intermédiaires. Au niveau II, ce sont presque les ruptures post-examen et donc vers l'emploi qui prédominent.

15 - Répartition par type de rupture de contrat d'apprentissage selon le GFE de formation

Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

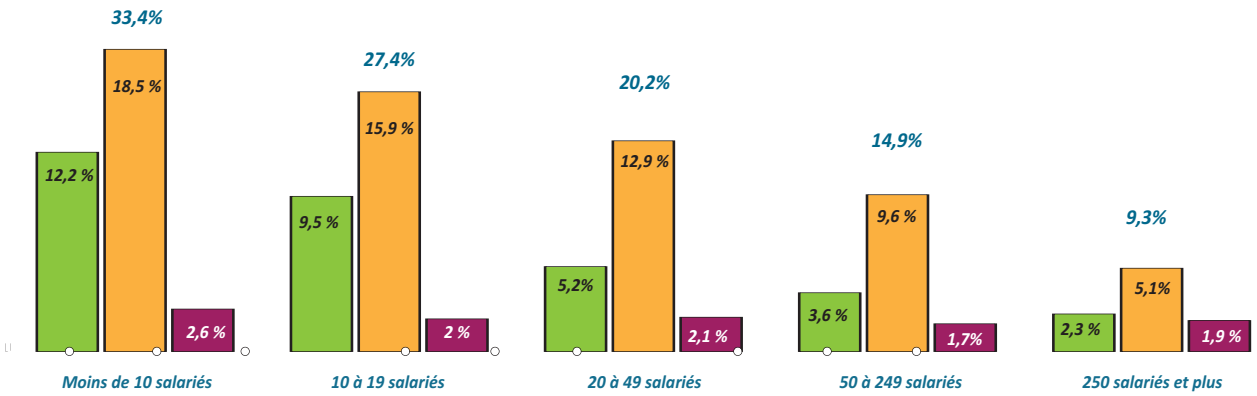
Les cinq premiers GFE en termes de taux de rupture représentent 51 % des contrats signés. **Le GFE Hôtellerie, tourisme, loisirs arrive en tête, avec un taux de rupture qui s'élève à 49,6 % et des taux de rupture en période d'essai qui dépassent 20 % des contrats signés**. Les GFE Production alimentaire et Agriculture arrivent immédiatement après, avec respectivement 37,1 % et 34,5 % des taux de rupture.

A noter la part importante des ruptures en période d'essai dans les métiers de la production alimentaire (14,7 %). Un des trois premiers diplômes en volume de sortants présente un taux de rupture de près de 50 %. Il s'agit du CAP Cuisine : 49,9 % de taux de rupture, 26,6 % de taux de rupture en période d'essai.

Enfin, bien qu'ils ne représentent que 8 % des contrats signés, ce sont les inactifs, demandeurs d'emploi, les Dima et les stagiaires de la formation professionnelle qui présentent le plus fort risque de rupture, avec des taux de respectivement 43,3 %, 34,6 %, 33,5 % et 33,3 %.

Taux de rupture - côté employeurs

16 - Répartition par type de rupture de contrat d'apprentissage selon la taille de l'entreprise



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Plus la taille de l'établissement est modeste et plus les ruptures sont élevées : 33,4 % pour les établissements de moins de 10 salariés, 27,4 % pour ceux de 10 à 19 salariés.

17 - Répartition des contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'entreprise (NAF a38b)

Activités des entreprises (NAF a38b)	Période d'essai	Milieu de contrat	Postexamen	Total taux de rupture brut
Hébergement et restauration	20,7 %	26,6 %	2,8 %	50,1 %
Enseignement	9,8 %	24,4 %	3,3 %	37,5 %
Agriculture, sylviculture et pêche	11,1 %	20,5 %	2,9 %	34,5 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	14,6 %	16,5 %	3,1 %	34,2 %
Arts, spectacles et activités récréatives	7,7 %	19,9 %	2,9 %	30,5 %
Activites de services administratifs et de soutien	10,1 %	15,6 %	2,4 %	28,1 %
Autres activités de services	9,1 %	14,3 %	4,4 %	27,8 %
Activites immobilières	10,6 %	14,9 %	2,1 %	27,7 %
Commerce - réparation d'automobiles	8,6 %	15,8 %	1,9 %	26,4 %
Travaux de construction spécialisés	6,2 %	14,7 %	1,6 %	22,6 %
Autre	3,4 %	7,8 %	1,8 %	12,9 %

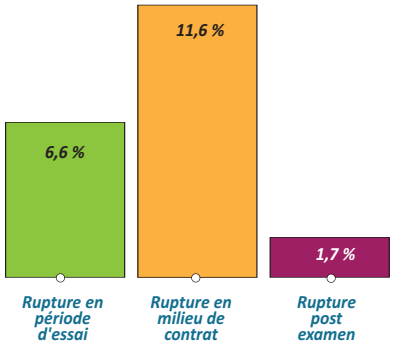
Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

L'hébergement et restauration, l'enseignement et l'agriculture, sylviculture et pêche (18 % des contrats signés) arrivent en tête des taux de rupture : celui de l'hébergement et restauration dépasse les 50 %, avec une période d'essai qui apparaît sensible (20,7 %), mais pas uniquement : les ruptures en milieu de contrat s'élèvent à 26,6%.

Le taux de rupture net s'élève à 19,9 % (8 788 contrats), soit 7,5 points d'écart avec le taux de rupture brut (27,5 %).

Les 7,5 % correspondent au pourcentage de reprises d'apprentissage après rupture. Sur ces 7,5 %, 4,5 % correspondent à des reprises sur le même diplôme et 3 % à des reprises sur un autre diplôme.

18 - Caractérisation des reprises



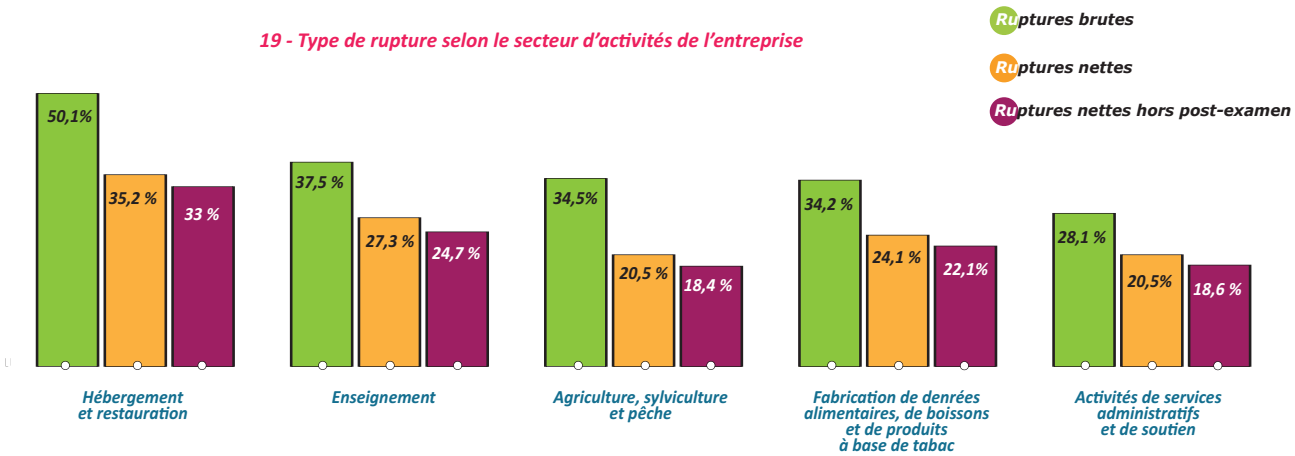
Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional Traitement Carif-Oref

Les ruptures en milieu de contrat présentent un écart de quatre points avec celles des ruptures brutes. Si l'on **retirait les ruptures post-examen**, que l'on peut considérer comme n'étant pas de réelles ruptures, **le taux de rupture net s'élèverait à 18,2 %**.

Les écarts avec le taux moyen sont plus faibles pour les taux nets que pour les taux bruts, ce qui signifie que dans les GFE, secteurs d'activité ou aux niveaux les plus discriminants, **les reprises de formation sont aussi légèrement plus fréquentes**.

Les variables les plus discriminantes concernent l'activité de l'entreprise, la taille de l'entreprise, la situation antérieure de l'apprenti, le GFE de formation et le niveau de formation.

19 - Type de rupture selon le secteur d'activités de l'entreprise



Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Cinq secteurs d'activité principaux connaissent des taux de rupture brut et net supérieurs à la moyenne. On note que pour les secteurs agriculture, sylviculture et pêche et activités de services administratifs et de soutien, les taux de rupture nette et de rupture nette hors post-examen sont proches de la moyenne tous secteurs confondus.

Plus l'entreprise est petite, plus le risque de rupture est élevé. 23,4 % des jeunes en apprentissage dans une entreprise de moins de 10 salariés connaissent une rupture, contre 8,2 % dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Les risques de rupture sans reprise d'apprentissage sont de seize points plus élevés lorsque le jeune a connu pour situation antérieure **l'inactivité** et de huit points s'il était **demandeur d'emploi**.

Parmi les GFE de formation, **le GFE Hôtellerie, tourisme, loisirs demeure de quinze points plus élevé que la moyenne**, contre six points pour la production alimentaire, quatre points pour le Commerce et deux points pour l'Agriculture.

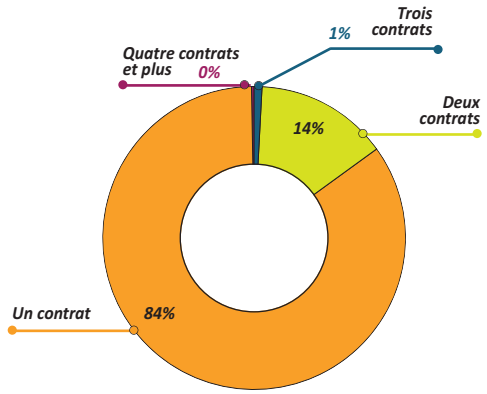
Enfin, les moins de 18 ans et les niveaux V présentent respectivement un écart avec la moyenne de 2,4 et 3,9 points.

En ce qui concerne **la part des ruptures nettes post examen, qui s'élève en moyenne à 1,7 %**, elle est plus élevée dans certains secteurs professionnels, comme l'administration publique et les activités pour la santé humaine (respectivement 6,7 % et 4,7 %), ainsi que dans certains GFE de formation : GFE Gestion et traitement de l'information (2,3 %), Santé, social, soins personnels (2,3 %) et Agriculture (2,1 %).

Enfin, les jeunes de niveaux supérieurs, les femmes et les jeunes âgés de 22 ans et plus tendent à quitter leur contrat d'apprentissage avant son terme après l'examen plus fréquemment : respectivement 2,1 % et 2,4 % pour les niveaux I et II, 2,1 % pour les femmes et 2,0 % pour les 22 ans et plus.

37 577 apprentis ont signé ces 44 261 contrats. Parmi ceuxci, 31 538 ont signé un unique contrat (84 %), 5 427 ont signé deux contrats (14 %) et 602 ont signé trois contrats ou plus (1 %), qu'ils aient connu ou non une ou plusieurs ruptures, qu'ils aient poursuivi ou non leur formation dans un autre diplôme ou en signant un autre contrat d'apprentissage.

20 - Répartition des apprentis par nombre de contrats signés

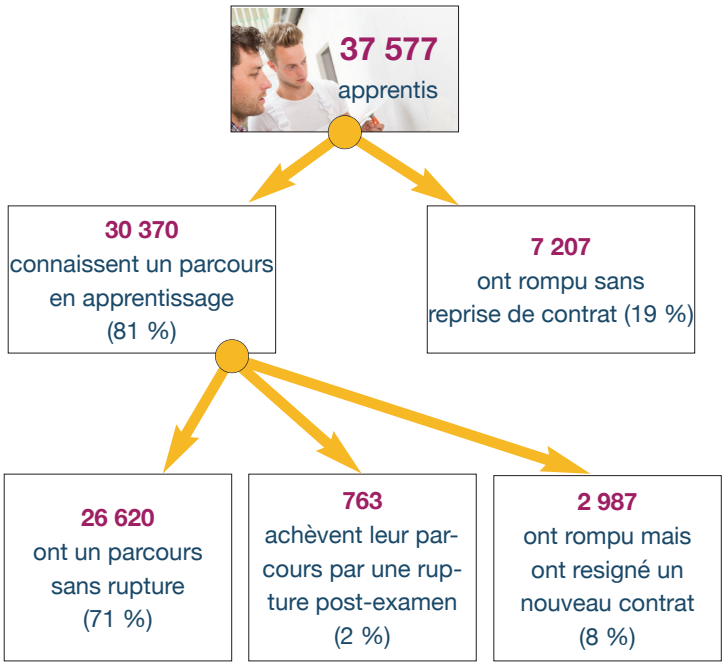


Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

Sur ces 37 577 apprentis, la grande majorité, soit 30 370 jeunes, a connu un parcours en apprentissage (81 %).
19 % ont rompu leur contrat et quitté le dispositif apprentissage.

Sur les 30 370 qui ont démarré un parcours, 26 620 n'ont pas connu de rupture (71 %), alors que 763 ont quitté prématurément le dispositif mais post-examen (2 %) et 2 987 ont poursuivi leur parcours en apprentissage en signant un contrat avec un nouvel employeur après une rupture (8 %).

Suite à une rupture, lorsqu'un apprenti reprend un contrat d'apprentissage (8 % des apprentis) :
- 60 % des reprises le sont dans le même diplôme
- 87 % au même niveau de formation : c'est un peu moins fréquemment le cas pour les niveaux IV (80,2 %) et surtout au niveau II (53,6 %).
- 77 % dans le même CFA,
- 81 % dans le même GFE (88 % dans le GFE Santé, social, soins personnels, 87 % dans le GFE Agriculture, 87 % dans le GFE Gestion et traitement de l'information, 85 % dans le GFE Commerce, 84 % dans le GFE Production alimentaire, 84 % dans le GFE Electromécanique).
- 69 % dans le même secteur professionnel (NAF a38b) : 80,9 % en agriculture, sylviculture et pêche, 76,3 % en hébergement et restauration.



21 - Part des reprises dans le même secteur d'activité

Activités des entreprises (NAF a38b)	Reprises dans le secteur
Agriculture, sylviculture et pêche	80,9 %
Autres activités de services	80,0 %
Hébergement et restauration	76,3 %
Travaux de construction spécialisés	75,5 %
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	69,8 %
Commerce - réparation d'automobiles et de motocycles	61,9 %
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	61,1 %
Activites de services administratifs et de soutien	53,5 %
Transports et entreposage	44,4 %
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	29,0 %

Source : Base Win-CR Primes Apprentissage Conseil régional - Traitement Carif-Oref

LE PLAN NORMAND DE RELANCE DE L'APPRENTISSAGE

La Région Normandie place la réussite des apprentis au coeur de son Plan Normand de relance de l'apprentissage. Depuis la Création de la Normandie, la Région a mis en place une politique unique et complète en faveur de tous les apprentis et CFA normands :

I. L'accompagnement régional des apprentis à compter de la rentrée scolaire 2017-2018 :

1) Atouts Normandie apprentis : des aides aux dépenses de logement, de transport ou de restauration allant de 500 à 200 euros en fonction de l'âge de l'apprenti, une aide à l'équipement professionnel pour de nombreuses formations, une aide aux livres de 30 euros, de nombreux avantages pour les loisirs http://atouts.normandie.fr

2) Pass monde : bourse régionale en faveur de la mobilité internationale https://passmonde.normandie.fr/

3) Dispositif d'appui et de soutien à l'apprentissage et à la qualification par alternance (DASAA) : pour les apprentis en situation de handicap

4) Programme régional des actions éducatives : programme d'actions en cinq axes en faveur des lycéens et des apprentis

5) Pour les apprentis en grandes difficultés sociales : la Garantie sociale pour les apprentis ou GSA

6) Action Logement - plate-forme d'aides et d'offres de logement adaptées pour les apprentis en tant que jeunes salariés, en partenariat avec la Région alternant.actionlogement.fr

II. Grâce aux équipes des CFA et au financement régional : la réussite professionnelle et personnelle des jeunes

7) Un projet d'établissement dans chaque CFA intégrant tous les aspects d'accompagnement des apprentis, le suivi individualisé, le lien permanent avec l'employeur et la formation adaptée aux besoins et difficultés de chacun , pour apporter aux apprentis un parcours sécurisés et de qualité

8) Une évaluation et un suivi de la performance globale du CFA dans le cadre des nouvelles conventions quinquennales entre la Région et chaque CFA, en lien avec le financement régional des CFA

Les contrats d'apprentissage en Normandie : état des lieux et ruptures

Campagnes 2013 à 2015

Directeur de publication :
Luc Chevalier

Enquête réalisée par
Christèle Rébillon,
Chargée de projets

Avec l'appui du Conseil régional
de Normandie
Françoise Havelette,
Annabelle
Bance

PAO : Nathalie Grember

Reproduction autorisée
sous réserve d'en
mentionner la source
Ces travaux bénéficient
d'un financement
spécifique de la Région Normandie

crefor
errefom
cariforef de normandie

Site de Rouen
Pôle régional des savoirs
115, boulevard de l'Europe
BP 1152
76176 Rouen cedex 1

Site de Caen
Unicité
10 rue Alfred Kastler
Bâtiment A
14000 Caen