

LES RUPTURES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN CORSE EN 2023



LES RUPTURES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN CORSE EN 2023

Depuis la fin des années 2010, l'apprentissage connaît des transformations majeures qui modifient profondément son organisation.

En 2018, la loi pour «la liberté de choisir son avenir professionnel» a marqué une étape importante en réformant ce dispositif, notamment en élargissant son accès aux jeunes de 25 à 29 ans et en libéralisant l'ouverture de Centres de Formation d'Apprentis (CFA). Cette réforme vise par ailleurs à sécuriser les parcours des apprentis en introduisant la possibilité, sous certaines conditions, de ruptures unilatérales de contrats d'apprentissage.

La mesure des ruptures est par conséquent un indicateur qui permet de comprendre combien d'apprentis mettent fin à leur contrat avant d'avoir achevé leur formation. En Corse, cette question est d'autant plus importante que les ruptures sont plus fréquentes qu'au niveau national.

Quels sont dès lors les facteurs qui les influencent ?

2 800 APPRENTIS ONT COMMENCE LEUR CONTRAT EN 2023

Entre janvier et décembre 2023, 2 800 apprentis ont commencé leur contrat dans une entreprise implantée en Corse.

Les diplômes préparés en Corse sont majoritairement de niveau secondaire (CAP, BEP et BAC). Ils représentent **59% de ces nouveaux contrats** contre 38% au niveau national.

Cette prédominance du niveau secondaire en Corse influence également la répartition selon le sexe et l'âge. Ainsi, ces apprentis sont à 60% des hommes contre 55% au niveau national.

Plus précisément, 74 % des apprentis sont des hommes lorsque le diplôme préparé est de niveau 3 (CAP, BEP ou équivalent).

Par ailleurs, en Corse, ce niveau de diplôme est surreprésenté puisque 41% des apprentis ayant commencé leur contrat au cours de l'année 2023 préparent un CAP ou BEP ou équivalent, contre 23% au niveau national.

En ce qui concerne l'âge, 25% des apprentis en Corse sont mineurs contre 21% au niveau national. Ces jeunes apprentis embauchés en Corse sont en moyenne plus jeunes dans le secondaire et en particulier en CAP, BEP ou équivalent.

En revanche, le niveau supérieur (niveau bac +2 et plus) représente une part moindre des entrées en apprentissage, soit 41% contre 62% au niveau national. Plus précisément, en Corse, 19% des apprentis préparent un diplôme de niveau 5 (BTS), 14% un diplôme de niveau 6 (Licence) et 9% un diplôme de niveau 7 (Master).

APPRENTISSAGE, COMMENT ROMPRE VOTRE CONTRAT ?

Vous avez le droit de rompre votre contrat d'apprentissage en cours de formation. Les conditions varient selon la durée déjà passée en entreprise (avant ou après 45 jours de formation pratique, hors temps passé en centre de formation d'apprentis).



Début de la formation en entreprise



À savoir

Votre employeur peut rompre le contrat pour **faute grave, inaptitude ou force majeure**.



Service Public

LA RUPTURE :

Lors de la signature du contrat d'apprentissage, l'apprenti et l'employeur conviennent d'une date de fin.

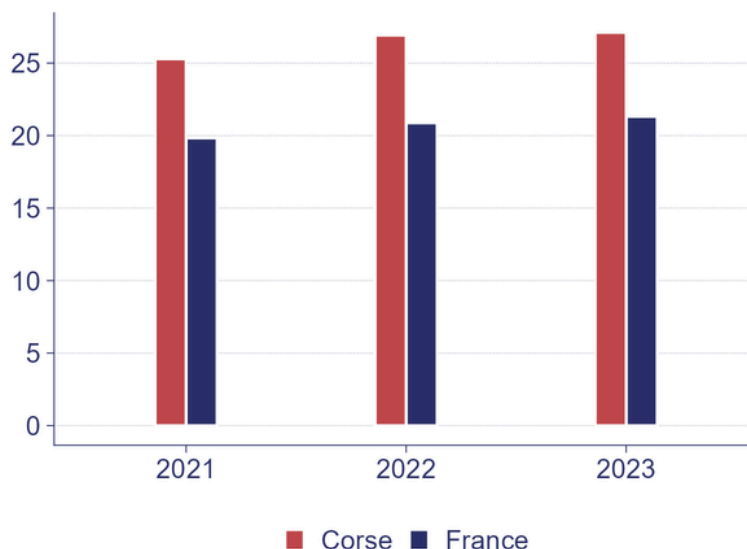
Les ruptures avant le terme convenu peuvent survenir à différents moments du contrat, pour divers motifs, à l'initiative de l'apprenti, de l'employeur ou d'un commun accord.

Lorsque le contrat d'apprentissage est rompu avant son terme, l'employeur notifie sans délai la rupture à l'opérateur de compétences, qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle. La notification peut être faite par voie dématérialisée.

DES RUPTURES PLUS FREQUENTES EN CORSE

Les ruptures sont bien plus fréquentes en Corse qu'au niveau national : **27% des contrats débutés entre janvier et décembre 2023 sont rompus au cours des 9 premiers mois contre 21% au niveau national**. Globalement, entre 2021 et 2023, les taux de ruptures sont relativement stables aussi bien en Corse qu'en France métropolitaine. (figure 1)

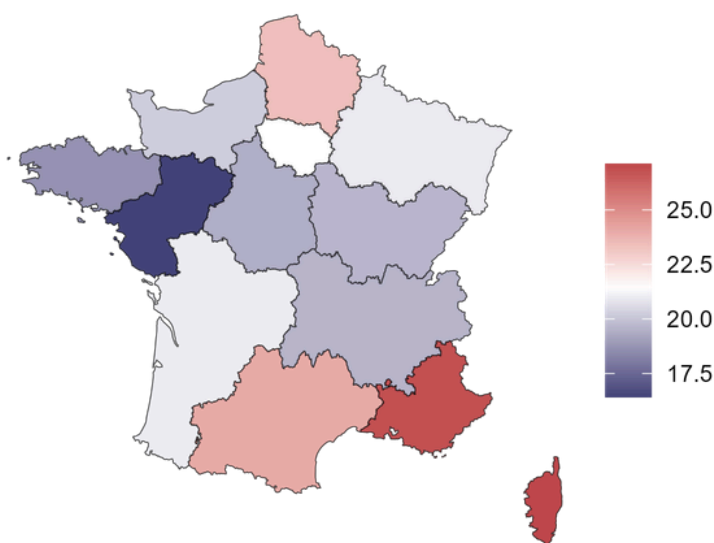
Figure 1 - Evolution du taux de rupture à 9 mois de 2021 à 2023 (en %)



Source : SIA- DARES, décembre 2025 - Traitement DREETS de Corse

La Corse est la région où le taux de rupture est le plus élevé. Ce taux est également plus important dans les régions du Sud (Paca et Occitanie) mais aussi dans la région haut de France. (figure 2)

Figure 2 - Taux de rupture à 9 mois par région (en %)



Source : SIA- DARES, décembre 2025 - Traitement DREETS de Corse

Méthodologie : calcul du taux de rupture

Les données mobilisées proviennent du système d'information sur l'apprentissage (SIA).

Le taux de rupture est calculé en rapportant le nombre de contrats commencés une année donnée et qui ont été arrêtés, au nombre total de contrats commencés cette même année.

Les ruptures exploitées pour le calcul du taux de rupture sont toutes celles survenues avant les deux mois précédents la date de fin prévue au contrat. Ainsi, les contrats rompus au cours des deux mois précédents la date de fin prévue du contrat, très souvent liés à l'obtention de la certification, ne sont pas comptabilisés.

$$\text{Taux de rupture} = (\text{nombre de contrats d'apprentissage rompus avant la fin prévue} / \text{nombre total de contrats d'apprentissage signés durant l'année}) \times 100.$$

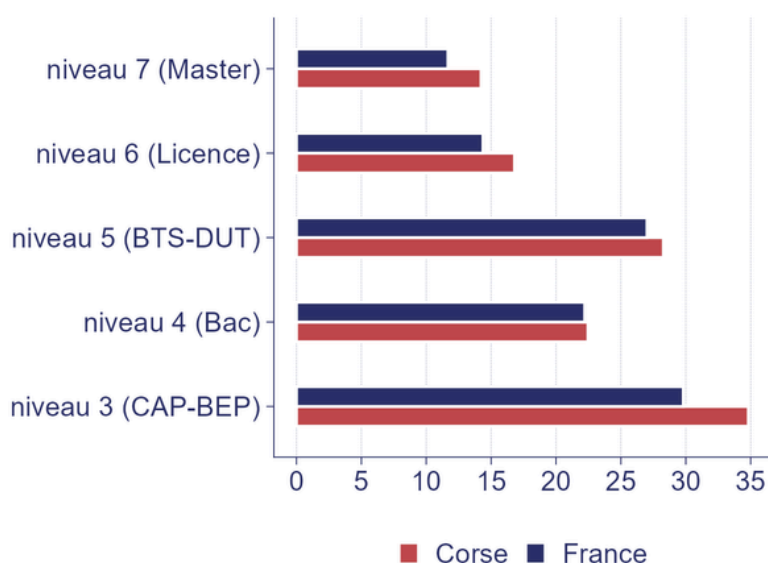
LE NIVEAU DE DIPLOME INFLUENCE LE TAUX DE RUPTURE

Le niveau 3 (CAP-BEP), diplôme le plus préparé en Corse, est aussi le diplôme où il y a le plus de ruptures. **Sur les 1 146 contrats de niveau 3 signés en 2023, 35% ont connu une rupture dans leurs neuf premiers mois.** Ceci s'explique partiellement par le fait que les apprentis, plus jeunes, sont davantage enclin à modifier leur orientation et ils sont aussi moins préparés au monde du travail.

Les ruptures sont aussi fréquentes lorsque le niveau du diplôme préparé en apprentissage est un BAC+2. **Sur les 530 contrats de niveau 5 signés en 2023, 28,3% ont connu une rupture dans les neuf premiers mois.** L'orientation et l'insertion dans le monde de l'entreprise semble être plus difficile pour les nouveaux apprentis venant d'obtenir le BAC et préparant le BAC+2.

Les ruptures pour les diplômes supérieurs au bac +2 (niveaux 6 et 7), sont en revanche moins fréquentes, en comparaison des diplômes de niveaux inférieurs. Cependant elles restent plus fréquentes en Corse qu'au niveau national. **À l'exception du diplôme de niveau 4 (Bac), les taux de ruptures sont plus élevés en Corse.** (figure 3)

Figure 3 - Taux de rupture à 9 mois par niveau de diplôme préparé par l'apprenti (en %)

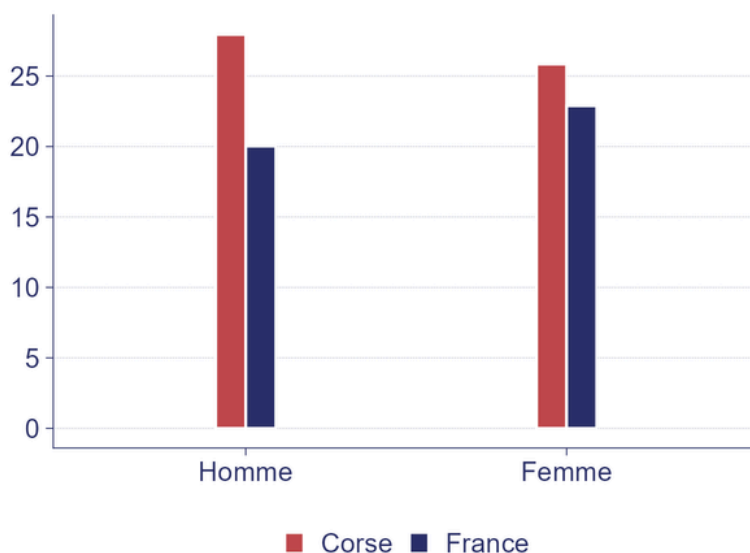


Source : SIA- DARES, décembre 2025 - Traitement DREETS de Corse

DES RUPTURES PLUS FREQUENTES CHEZ LES HOMMES ET LES MINEURS

Contrairement au niveau national, les ruptures en Corse sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. **Sur l'île, 28% des apprentis masculins ont rompu leur contrat au bout de 9 mois, contre 20% au niveau national.** Cet écart s'explique partiellement par le niveau de diplôme préparé. Le diplôme de niveau CAP, surreprésenté en Corse, préparé majoritairement par des hommes, reste le diplôme où le taux de rupture est particulièrement élevé. (figure 4)

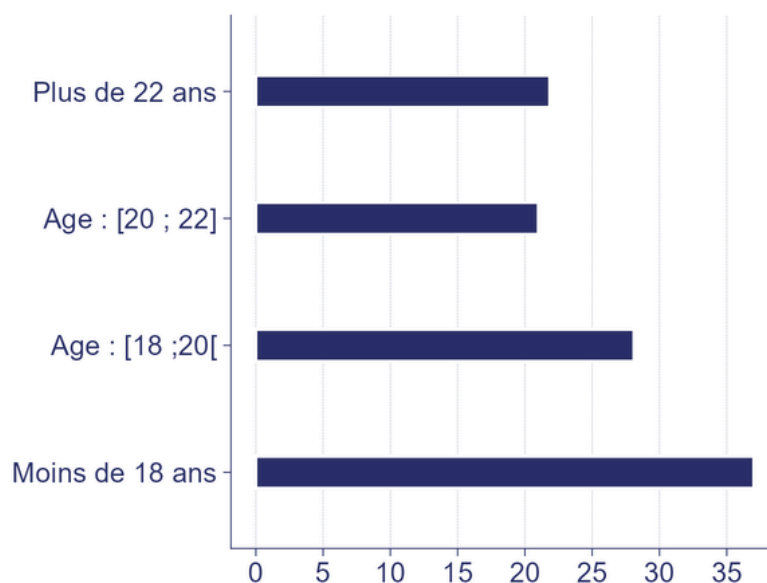
Figure 4 - Taux de rupture à 9 mois selon le genre de l'apprenti (en %)



Source : SIA- DARES, décembre 2025 - Traitement DREETS de Corse

De même, en Corse, les mineurs ont davantage tendance à rompre leur contrat que les plus âgés. En effet, 37% des mineurs ont rompu leur contrat dans les 9 premiers mois, contre 21% pour les apprentis âgés de plus de 20 ans. (figure 5)

Figure 5 - Taux de rupture à 9 mois selon l'âge de l'apprenti (en %)



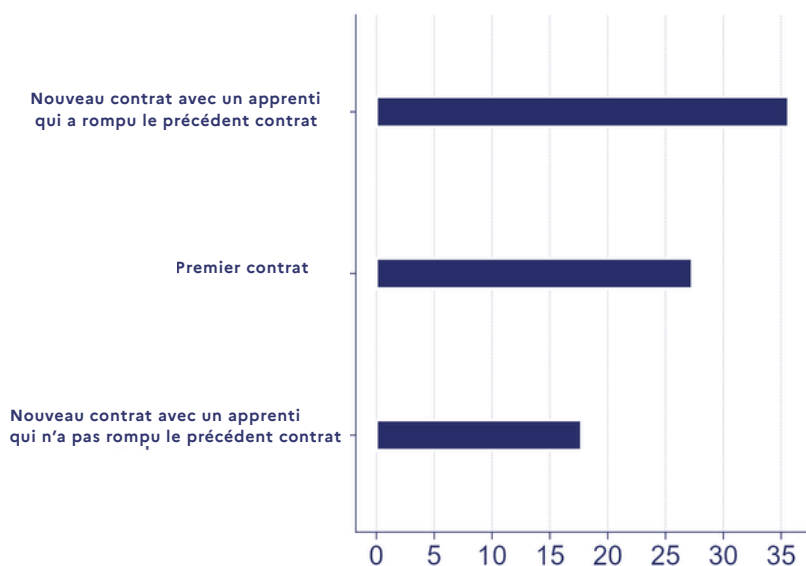
Source : SIA- DARES, décembre 2025 - Traitement DREETS de Corse

LA SITUATION ANTERIEURE INFLUENCE LE RISQUE DE RUPTURE

Le risque de rupture est également influencé par la situation antérieure de l'apprenti. S'il avait déjà eu un contrat d'apprentissage, ou si avant la signature de son contrat il était salarié, étudiant, scolaire ou inscrit à France Travail.

Plus précisément, les apprentis qui ont déjà rompu un contrat ont 36% de risque de rompre à nouveau un contrat contre 27% pour les primo-contractants. En revanche, le risque de rupture est faible pour ceux qui ont déjà une expérience réussie (sans rupture du précédent contrat) dans l'apprentissage (18%). (figure 6)

Figure 6 - Taux de rupture à 9 mois selon le type de contrat (en %)
(Premier contrat, contrat renouvelé, contrat avenancé)



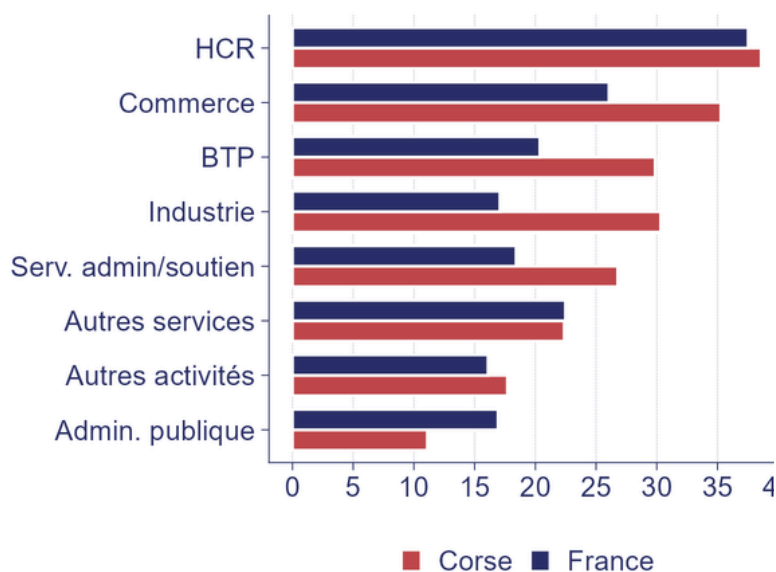
Source : SIA- DARES, décembre 2025 - Traitement DREETS de Corse

Les apprentis qui, avant la signature du contrat, étaient scolaires, salariés ou inscrits à France travail, préparent plus souvent un diplôme de niveau 3 (71%). C'est également à ce niveau de diplôme que le taux de rupture est plus élevé. Ainsi, ils sont plus susceptibles de rompre leur contrat que ceux qui étaient étudiants ou en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. Le taux de rupture de ceux qui étaient étudiants est de 16%, il est deux fois moins important que celui des scolaires, salariés ou inscrits à France Travail.

DES RUPTURES PLUS FREQUENTES DANS CERTAINS SECTEURS

Parmi tous les secteurs d'activités, aussi bien en Corse qu'au niveau national, l'hôtellerie café-restauration (HCR) est celui qui a le taux de rupture le plus élevé (39% en Corse et 38% au niveau national). Le deuxième secteur le plus impacté est le commerce avec 35% des contrats commencés rompus, une part bien plus élevée qu'au niveau national (26%). Dans le BTP comme dans l'industrie, le taux de rupture atteint 30%, soit un taux bien plus élevé que ceux constatés au niveau national (respectivement 17% et 20%). En revanche, les ruptures sont moins fréquentes dans le tertiaire que dans les autres secteurs d'activité en Corse. Cette baisse est liée au niveau du diplôme préparé. En effet, le secteur tertiaire accueille très souvent les apprentis de niveau Bac +2 et plus alors que le BTP, l'HCR ou l'industrie accueillent majoritairement les apprentis de niveau secondaire (CAP, BEP, Bac ou équivalents). (figure 7)

Figure 7 - Taux de rupture à 9 mois selon le secteur d'activité de l'entreprise (en %)



Source : SIA- DARES, décembre 2025 - Traitement DREETS de Corse

LA TAILLE DE L'ENTREPRISE INFLUE AUSSI SUR LES RUPTURES

Le taux de rupture est fortement lié à la taille de l'entreprise. **Ainsi, le taux de rupture des entreprises de moins de 10 salariés est de 30%. Il est deux fois plus important que celui des entreprises de plus de 50 salariés.** Les entreprises de plus grande taille sont en effet mieux structurées pour accompagner leurs apprentis. Ce sont aussi celles qui ont le plus tendance à embaucher des apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur où le taux de rupture est plus faible.

RUPTURE NETTE ET RUPTURE AVEC REPRISE

Une rupture n'implique pas nécessairement un abandon de l'apprentissage. En effet, il est possible de signer un nouveau contrat d'apprentissage avec un autre employeur dans les six mois qui suivent la rupture y compris pour la même formation et le même secteur. **On parle alors d'une rupture avec reprise.**

En Corse, comme au niveau national, un apprenti sur deux signe un nouveau contrat dans les six mois qui suivent une rupture de contrat initial. La probabilité de retrouver un contrat à la suite d'une rupture est plus importante lorsque le contrat est dans le supérieur. Après une rupture, 63% des apprentis préparant un diplôme de niveau Bac +2 et plus retrouvent un contrat contre 50% pour le niveau CAP. Les chances de reprise d'un nouveau contrat après une rupture sont plus élevées dans l'industrie et le BTP.

La rupture nette quant à elle concerne les ruptures qui ne sont pas suivies d'un nouveau contrat dans les six mois suivants celle-ci. Ainsi, le taux de rupture dit net est de 14% contre 10% au niveau national. Le taux de rupture net est parfaitement décroissant selon le niveau préparé : 18% des contrats de niveau 3 sont rompus sans reprise alors qu'ils ne sont qu'environ 6% dans les niveaux 6 et 7. Quel que soit le niveau du diplôme préparé, la rupture nette est toujours plus élevée en Corse.

Résultats de l'enquête sur les ruptures des contrats d'apprentissage en Corse

Dans un contexte où l'apprentissage constitue un levier majeur d'accès à l'emploi et de qualification pour les jeunes en Corse, **la prévention et la réduction des ruptures de contrats apparaissent comme un enjeu stratégique pour l'ensemble des acteurs du territoire.**

La Direction régionale de l'économie, de l'emploi du travail et des solidarités (DREETS de Corse) et la collectivité de Corse ont réalisé une enquête auprès des apprentis rupturants et de leur maître d'apprentissage ainsi que des centres de formation d'apprentis (CFA).

L'objectif de cette démarche est d'objectiver les causes des ruptures, d'enrichir la compréhension partagée du phénomène, et d'identifier des pistes concrètes d'amélioration.

Les résultats de cette enquête mettent en évidence que **la prévention des ruptures relève d'une responsabilité collective, impliquant l'ensemble des acteurs de l'apprentissage en Corse.**

Afin de garantir la continuité de cette dynamique, d'assurer une coordination efficace et d'inscrire ces actions dans une stratégie régionale cohérente, il est souhaité que ces travaux se poursuivent au sein du CREFOP, instance légitime de pilotage des politiques de formation et d'emploi.

Les participants à l'enquête et échanges partenariaux :

- 270 apprentis en rupture de contrat d'apprentissage ont répondu à l'intégralité du questionnaire.
- 550 maîtres d'apprentissage ayant formé des apprentis ayant rompu leur contrat ont répondu au questionnaire.
- Des entretiens qualitatifs approfondis ont été menés auprès des Centres de formation d'apprentis et organismes de formation par apprentissage (CFA/OFA).
- Une réunion de restitution partenariale a réuni de nombreux acteurs : CFA, Opérateurs de compétences (OPCO), Missions Locales, Association régionale des missions locales (ARML), Collectivité de Corse, DREETS, Centre animation ressources d'information/Observatoire régional emploi-formation (Carif-Oref), Médiateur de l'apprentissage.

Les résultats de l'enquête

Le choix de l'entreprise

75 % des apprentis déclarent avoir trouvé eux-mêmes leur entreprise, souvent par le biais de leur réseau familial et 25 % indiquent avoir bénéficié de l'aide de leur CFA, de France Travail ou des Missions Locales.

La formation des maîtres d'apprentissage

80 % des maîtres d'apprentissage n'ont jamais été formés à cette fonction, parmi eux, 27% auraient aimé l'être.

Les relations entre les 3 parties durant la formation

28 % des maîtres d'apprentissage déclarent ne jamais avoir de contact avec le CFA, 48% déclarent « parfois » en avoir et 23% avoir souvent des contact avec le CFA .

45% des apprentis déclarent que les CFA et l'entreprise sont rarement en contact, 33% que les relations sont fréquentes et 22% ne savent pas.

Seul 25% des apprentis rupturants et des maitres d'apprentissage déclarent qu'une tentative de dialogue avec le CFA ou le médiateur a été engagée pour éviter la rupture.

Les signes avant-coureurs

12% des maîtres d'apprentissage déclarent que les apprentis rupturants ont de grandes difficultés en termes de compétences de base (lecture, écriture, calcul numérique...).

Par ailleurs, 24 % déclarent que ces apprentis rencontrent ces difficultés de manière partielle.

52% des maîtres d'apprentissage déclarent que l'apprenti a eu des absences avant la rupture de contrat.

Les leviers d'actions des acteurs de la formation :

Améliorer l'orientation et l'information des jeunes :

- En organisant un **salon dédié à l'apprentissage** permettant aux CFA, futurs apprentis et entreprises de se rencontrer.
- En valorisant **les plateformes de mise en relation** (La Bonne Alternance, LIÀ, 1 jeune 1 solution) et en accompagnant les jeunes dans leur utilisation.

Renforcer l'accompagnement et la prévention des ruptures

- En soutenant **la formation des maîtres d'apprentissage**, à travers des parcours modulaires (présentiel et e-learning).

Renforcer la prévention des ruptures

- En appuyant les CFA dans la mise en œuvre de dispositifs, de **tutorat renforcé** et de **suivis tripartite** (apprenti, employeur, CFA) dès les premiers mois du contrat.
- En renforçant le rôle du médiateur de l'apprentissage.

Renforcer la prévention des ruptures

- En favorisant la création de **référénts** au sein des CFA pour mieux prendre en compte les freins périphériques notamment la maîtrise des compétences de base.

Renforcer la prévention des ruptures

- En appuyant les CFA dans la mise en œuvre de dispositifs, de **suivi tripartite** (apprenti, employeur, CFA) dès les premiers mois du contrat.

Les résultats de l'enquête

Les raisons des ruptures

Ce que disent les apprentis rupturants sur les raisons de leur rupture

- Manque d'accompagnement du maître d'apprentissage en entreprise.
- Intégration difficile (relationnel, ambiance).
- Tâches non qualifiantes et sentiment d'instrumentalisation.
- Freins personnels : transport, logement, difficultés financières.

Ce que disent les maîtres d'apprentissage sur les raisons de la rupture de l'apprenti

- Difficultés comportementales : manque de motivation, absentéisme, non respect des règles de bases, attitude.
- Orientation inadéquate.
- Problèmes personnels importants (transport, famille).
- Productivité insuffisante / inadéquation au poste.

(1) Les Villages des solutions offrent un accompagnement à 360° aux publics en transition professionnelle, qu'elle soit volontaire ou subie. Les Villages sont des tiers-lieux qui rassemblent en un lieu physique de multiples guichets rendant l'accès aux solutions simples, efficaces et coordonnées.

La ressource handicap formation (RHF) est un service qui permet d'accompagner les organismes de formation pour penser et organiser leur accessibilité et celle de leurs formations. Elle permet aussi de conseiller le référent handicap de l'organisme de formation afin de proposer des parcours de formation adaptés aux besoins et aux contraintes des personnes en situation de handicap.

Les leviers d'actions des acteurs de la formation :

Renforcer l'accompagnement

- En intervenant dans la phase d'intégration de l'apprenti dans l'entreprise et en aidant cette dernière à structurer un processus d'accueil avec tous les outils de formalisation.
- En appuyant les CFA dans la mise en œuvre de dispositifs, de **tutorat renforcé** et de **suivi tripartite** (apprenti, employeur, CFA) dès les premiers mois du contrat.

Renforcer la prévention des ruptures

- En favorisant la création de **référénts sociaux** au sein des CFA pour mieux prendre en compte les freins périphériques (logement, mobilité, santé, aide psychologique).

Améliorer l'orientation

- En généralisant les tests d'orientation auprès des élèves notamment des plus jeunes.
- En développant la mise en œuvre de dispositifs de pré-apprentissage.

Renforcer la prévention des ruptures

- En favorisant la création de **référénts sociaux** au sein des CFA pour mieux prendre en compte les freins périphériques (logement, mobilité, santé, aide psychologique...).

Traiter les situations à risque

- En mobilisant un réseau de partenaires œuvrant sur les questions de logement, mobilité, santé, aide psychologique, tels que le Village des solutions, la RHF (1)
- En renforçant le rôle du médiateur de l'apprentissage.

Autres leviers d'action : Mutualiser les outils et bonnes pratiques entre CFA et opérateurs de l'apprentissage

- En favorisant la création d'une communauté régionale des CFA, animée par le Carif-Oref, pour partager les innovations pédagogiques et les pratiques de prévention des ruptures.
- En capitalisant les informations via un tableau d'actions opérationnelles recensant les dispositifs mis en place par chaque opérateur de l'apprentissage.

Ainsi, les leviers d'action peuvent être répertoriés selon plusieurs axes de travail :

Axe 1 - Information et Orientation.

Axe 2 - Prévention des ruptures.

Axe 3 - Traitement des situations à risque et suivi post-rupture.

Axe 4 - Communication et mutualisation.



Retrouvez toutes nos publications sur le site :
corse.dreets.gouv.fr