

Analyse des ruptures prématurées d'Emplois d'Avenir en Auvergne-Rhône-Alpes

Créé fin 2012, le dispositif des Emplois d'Avenir a pour objectif de proposer à des jeunes peu ou pas certifiés ou diplômés un emploi aidé, accompagné d'actions de formation.

L'objet de cette étude est de dresser, trois ans après le lancement du dispositif, un bilan des contrats qui se sont terminés prématurément, de vérifier si ce phénomène concerne plus fréquemment certaines catégories de personnes et si les actions mises en œuvre par les missions locales peuvent jouer un rôle sur la rupture prématurée de contrat.

L'analyse a été réalisée à partir de la source «Emploi d'Avenir», issue du fichier des CERFA enregistrés par l'ASP, en référence du 31 août 2015 (cf. encadré 2 : méthodologie). Cette source statistique recense l'ensemble des contrats signés en France et comptabilise au 31 août 2015, 23 300 Emplois d'Avenir signés en Auvergne-Rhône-Alpes. La majorité d'entre eux (81%) sont des contrats à durée déterminée (CDD), ceux restants ont été signés pour une durée indéterminée (CDI). Parmi ces contrats (CDD et CDI), un nombre important ne sont pas terminés et peuvent encore faire l'objet de rupture ; le calcul d'un taux de rupture est donc problématique.

Pour cette raison, dans cette étude, nous ne nous sommes intéressées qu'aux contrats à durée déterminée, dont la date de terme était prévue avant le 31 août 2015. Ceci permet de comparer les contrats terminés de façon normale et ceux interrompus de façon prématurée.

Encadré 1 : Les ruptures d'Emplois d'Avenir en CDI

Depuis le lancement de la mesure, 4 500 Emplois d'Avenir ont été signés en CDI en Auvergne-Rhône-Alpes, soit 19% du volume total de contrats. Parmi eux, 1 200 contrats ont été rompus. Un contrat sur deux est rompu moins de 4 mois ½ après sa signature, et près de 85% des contrats rompus le sont au cours de la première année.

Le calcul d'un taux de rupture s'avère plus délicat dans le cas de contrats à durée indéterminée, puisque par définition, ces contrats sont toujours actifs et peuvent encore faire l'objet d'une rupture. Le taux de rupture global, qui rapporte le nombre de contrats interrompus au nombre de contrats signés minimise donc la situation.

La Dares, dans le cas des CDI (emploi d'avenir ou non), estime donc un taux de rupture en rapportant le nombre de contrats conclus dans l'année et rompus moins d'un an après leur signature au nombre de contrats signés dans l'année. La Dares estimait à 36% la part des CDI de droit commun rompus au cours de leur première année en 2011¹.

Dans le cas des emplois d'avenir, ce taux s'élève à 28% pour l'année 2014 (30% au niveau national), et à 30% pour l'année 2013 (32% au niveau national). Comme dans le cas des contrats signés en CDD, les ruptures sont plus fréquentes dans le secteur marchand : en 2014, le taux de rupture s'élevait à 7% dans le secteur marchand contre 37% dans le non marchand.

¹ Nombre de CDI rompus au cours de leur première année rapporté au nombre de CDI conclus en 2011, in Dares Analyses n°5 – Janvier 2015 : « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant 1 an » - Xavier Paraire

1. 17% des Emplois d’Avenir en CDD sont rompus prématurément

Entre le lancement de la mesure et le 31 août 2015, 7 000 Emplois d’Avenir signés en CDD avaient une fin de contrat prévue avant cette même date. Parmi eux, 5 800 contrats se sont terminés à la date prévue et 1 200 contrats ont été rompus prématurément, soit un taux de rupture global² de 17% (16% au niveau France entière). A titre de comparaison, le taux de rupture du dispositif de Contrats Unique d’Insertion (CUI) s’élève à 13% pour la nouvelle région³. Le taux de rupture de contrat d’apprentissage s’établit, quant à lui, à 19% pour la campagne rhônalpine de 2012⁴.

Les textes de loi encadrant le dispositif prévoient que les contrats soient signés pour une durée indéterminée (CDI), ou pour une durée déterminée de 1 à 3 ans (CDD), les contrats de moins d’un an étant dérogatoires (1% des contrats signés en CDD). En Auvergne-Rhône-Alpes, 70% des Emplois d’Avenir en CDD sont signés pour moins de deux ans⁵. Dans la région, un contrat interrompu prématurément sur deux a été rompu moins de 131 jours (4 mois ½) après sa signature.

Dans le détail, le taux de rupture à 1 mois, qui rapporte le nombre de contrats rompus au cours du premier mois au nombre total de contrats signés s’élève à 4%. Il passe à 7 % pour les ruptures au bout de 3 mois, et à 10% pour les ruptures à 6 mois. Ces taux sont sensiblement identiques au niveau national.

Tableau 1 : **Taux de rupture des contrats d’Emploi d’Avenir par secteur**

	Taux de rupture à 1 mois ⁶		Taux de rupture à 3 mois		Taux de rupture à 6 mois		Taux de rupture total	
	Région	France	Région	France	Région	France	Région	France
Secteur Marchand	6%	6%	11%	11%	15%	18%	26%	28%
Secteur Non Marchand	4%	3%	6%	5%	9%	8%	16%	14%
Total	4%	4%	7%	6%	10%	9%	17%	16%

Source : *Emplois d’Avenir – ASP/Dares, Août 2015, traitements : Direccte - SESE*

La majorité des Emplois d’Avenir signés dans la région relève du secteur non marchand (90%). Toutes choses égales par ailleurs, les ruptures d’Emploi d’Avenir concernent plus fréquemment les contrats signés dans le secteur marchand : dans ce secteur, plus de 25% des contrats sont interrompus avant leur date de fin prévue, contre 16 % des contrats signés dans le secteur non marchand. Au niveau national, l’écart est encore plus grand : 28% dans le secteur marchand contre 14% dans le non

² Cf. Méthodologie page 3.

³ Taux calculé suivant la même méthode que les emplois d’avenir et à la même date de référence.

⁴ Nous ne disposons pas de résultat pour l’ancienne région Auvergne. Il s’agit du taux de rupture en période intermédiaire, cf. les ruptures de contrats d’apprentissage en Rhône-Alpes 2015 – C. Pellegrino, Région Rhône-Alpes.

⁵ Résultat sur l’ensemble des contrats signés en CDD depuis le lancement de la mesure.

⁶ Les périodes d’essai des Emplois d’Avenir en CDD ne pouvant excéder 1 mois, les ruptures suite à une fin de période d’essai sont comptabilisées dans le taux de rupture à 1 mois.

marchand, soit deux fois plus fréquemment. Le taux de rupture national du secteur marchand est supérieur de 2 points au même taux dans la région.

Cependant, en volume, les ruptures du secteur non marchand demeurent majoritaires (1 000 ruptures, soit 85% du volume total), en Auvergne-Rhône-Alpes comme en France.

Encadré 2 : Méthodologie

L'analyse a été réalisée à partir de la source statistique «Emploi d'Avenir », en référence du 31 août 2015, qui recense l'ensemble des contrats signés en France, hors Emplois d'Avenir Professeurs et est constituée à partir des informations des CERFA « Emplois d'Avenir » (EA). Elle est enrichie des données saisies dans leur applicatif de gestion par les conseillers des missions locales, principaux prescripteurs de ces contrats.

Un contrat peut être rompu tant qu'il ne s'est pas terminé. Aussi, afin de ne pas sous-estimer le volume des ruptures, l'analyse porte seulement sur les contrats dont la date de fin prévue est antérieure au 31 août 2015, ce qui permet de ne prendre en compte que des contrats déjà terminés (normalement ou pas). Cette méthodologie exclut donc de fait les contrats à durée indéterminée (CDI), qui font l'objet d'un encadré spécifique.

De même, le dispositif des Emplois d'Avenir étant assez récent (fin 2012), l'option prise de n'exploiter que les contrats terminés, exclut la quasi-totalité des CDD longs non achevés au moment de l'exploitation (de plus de deux ans).

Le taux de rupture se calcule en rapportant le nombre de contrats rompus prématurément - c'est à dire dont la fin de contrat réelle est antérieure à la fin de contrat prévue lors de la signature de l'Emploi d'Avenir – au nombre de contrats signés.

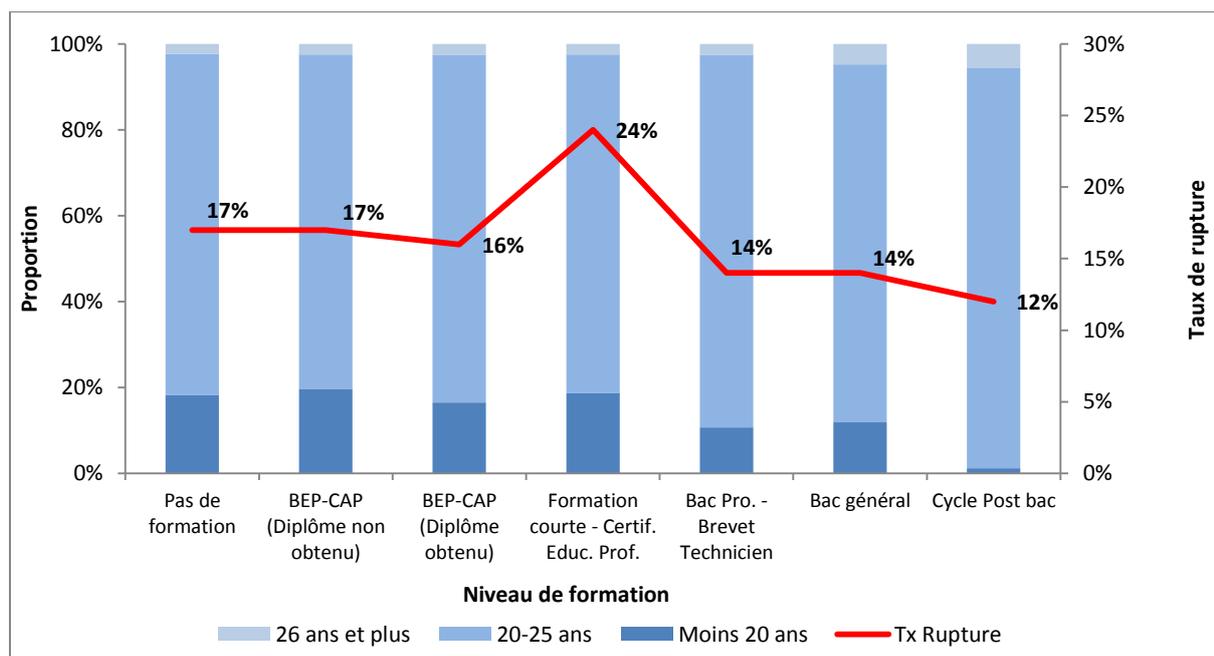
Enfin, comme pour les contrats de droit commun, la période d'essai est possible mais non obligatoire pour les Emplois d'Avenir. Il n'est cependant pas possible dans les sources disponibles d'identifier les ruptures de contrat suite à une fin de période d'essai. En revanche, dans tous les cas, pour des contrats en CDD, elle ne peut pas dépasser un mois.

2. Le taux de rupture diminue avec le niveau de formation initiale

Les Emplois d'Avenir concernent un peu plus fréquemment les femmes (54%) que les hommes. Le dispositif cible plus spécifiquement les jeunes peu ou pas certifiés ou diplômés, ce qui se retrouve dans les statistiques des bénéficiaires de ces contrats. Le nombre de signataires âgés de 26 ans ou plus est marginal et 16% des jeunes en Emploi d'Avenir ont moins de 20 ans. La grande majorité des titulaires d'un contrat en Emploi d'Avenir (82%) sont d'un niveau de formation initiale V et infra (pas de formation au-delà de la fin de scolarité obligatoire, certificat d'éducation professionnelle, niveau BEP/CAP – diplôme obtenu ou pas).

Le taux de rupture diminue avec l'âge, de 19% chez les moins de 20 ans, à 11% chez les 26 ans et plus. Cependant, cette différence de taux de rupture provient plus d'effets induits que de comportements différents suivant l'âge du signataire. En effet, le taux de rupture diminue lorsque le niveau de formation augmente : de 17% pour les personnes non diplômées à 12% pour les personnes d'un niveau post bac. Or, les jeunes âgés de moins de 20 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les signataires pas ou peu diplômés, pour lesquels les taux de rupture sont supérieurs à la moyenne régionale.

Graphique 2 : Ventilation des jeunes ayant rompu un EA par tranche d'âge et par niveau de formation initiale



Source : Emplois d'Avenir – ASP/Dares, Août 2015, traitements : Direccte - SESE

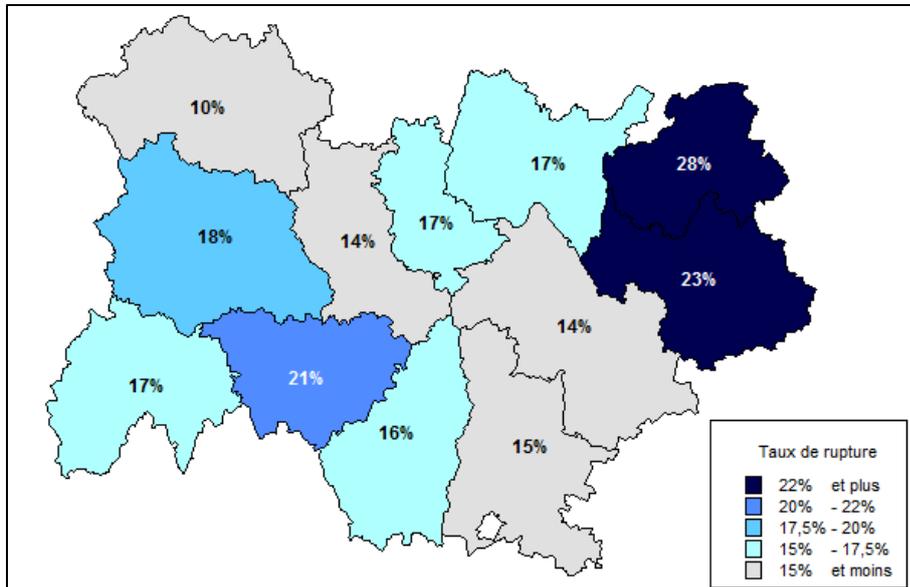
A contrario, le taux de rupture ne présente pas de différence significative suivant le genre. Le fait d'habiter en ZRR, en ZUS ou dans un quartier de politique de la ville (QPV), n'impacte pas non plus la probabilité de rompre son contrat prématurément.

La proportion de ruptures d'Emploi d'Avenir est assez variable suivant les départements, toutes choses égales par ailleurs: les départements savoyards présentent les taux de rupture les plus élevés (supérieurs à 22%), alors que les départements de l'Allier, de la Loire, de l'Isère et de la Drôme ont des taux de rupture inférieurs à 15%. Il est compliqué d'identifier des motifs de ces divergences. Elles relèvent très probablement tout autant de la situation socio-économique que de choix de prescription dans les départements. Ces hypothèses ne peuvent cependant pas être statistiquement vérifiées.

Par ailleurs, les résultats de la Savoie et de la Haute-Savoie sont à considérer avec prudence. En effet, en 2014, une rupture massive de contrats d'Emplois d'Avenir signés avec la Poste (respectivement 45 et 65 contrats) a été observée dans le département. Les principaux motifs de rupture de ces contrats étaient de mauvaises conditions de travail, des problèmes de logement et un défaut de suivi des

jeunes, comme prévu par les textes de loi. Si on déduit ces contrats du volume global de ruptures du département, le taux de rupture est inférieur à 15%⁷ dans les deux départements.

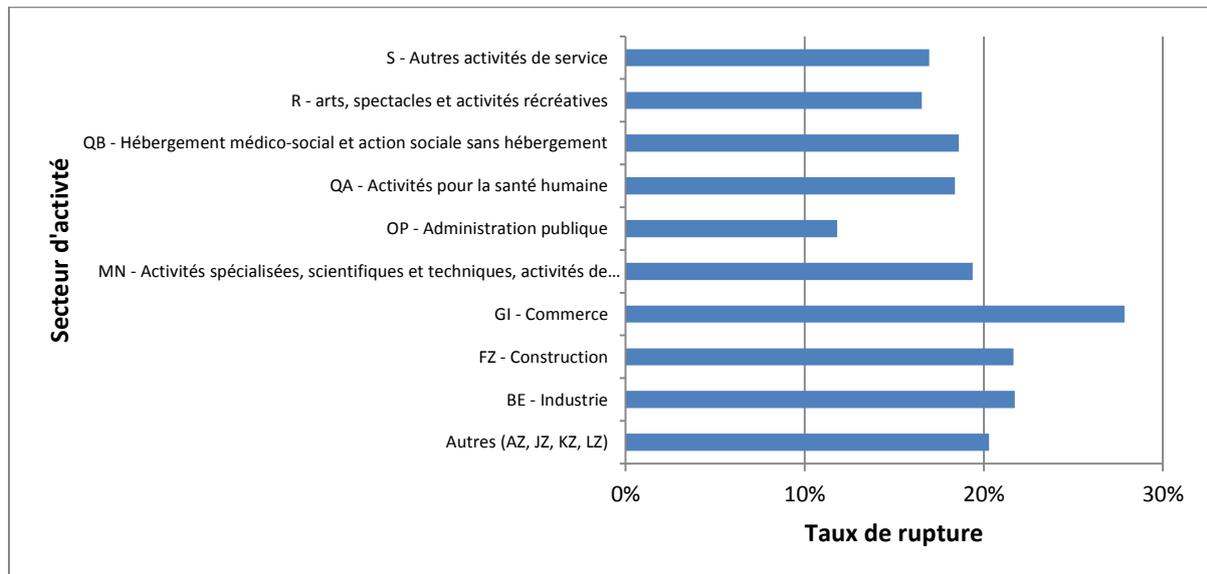
Carte 1 : Taux de rupture des contrats d'Emploi d'Avenir par département



Source : Emplois d'Avenir – ASP/Dares, Août 2015, traitements : Direccte - SESE

3. Taux de rupture le plus faible dans l'administration publique, plus du double dans le secteur du commerce

Graphique 3 : Taux de rupture des contrats d'Emploi d'Avenir par secteur d'activité de l'employeur



Source : Emplois d'Avenir – ASP/Dares, Août 2015, traitements : Direccte - SESE

⁷ Il n'est pas possible de façon simple d'estimer précisément, parmi la cinquantaine de contrats rompus par la Poste dans chaque département, le volume de contrats relevant du champ de cette étude. Le taux de rupture corrigé de 15% ne constitue donc qu'une indication.

Les taux de rupture sont significativement différents suivant le secteur d'activité de l'employeur : particulièrement faibles chez les employeurs de l'administration publique (12%), ils sont supérieurs à 20% dans l'industrie, la construction et le commerce. Ce dernier secteur présente le taux de rupture le plus élevé (28%, soit 2,4 fois plus que dans l'administration publique).

Le taux de rupture n'est pas significativement différent suivant la taille de l'entreprise. Toutes choses égales par ailleurs, un jeune a autant de risque de rompre son Emploi d'Avenir prématurément s'il est employé dans une entreprise de plus de 250 salariés que dans une entreprise de moins de 10 salariés.

4. Rupture d'Emploi d'Avenir et accompagnement

L'analyse suivante se base sur la liste des mesures d'accompagnement enregistrées, pour chaque contrat signé, par les conseillers des missions locales dans leur applicatif de gestion. Cette source présente des limites puisqu'aucune information n'est disponible sur la mise en œuvre de ces actions (durée de formation, type – formation ou tutorat -, contenu), ni sur les critères de choix des rubriques, avec notamment des mesures très différentes mises sur le même plan. Les résultats ci-dessous sont donc à interpréter avec la plus grande vigilance.

Le cadre législatif du dispositif d'Emploi d'Avenir, prévoit la mise en œuvre de mesures d'accompagnement et/ou de formation des jeunes signataires de ce type de contrat. Ces mesures peuvent être de trois formes : les actions de formation (acquisition de nouvelles compétences, adaptation au poste de travail, formation qualifiante, remise à niveau, préqualification), les actions d'accompagnement professionnel (aide à la prise de poste, élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation, évaluation des capacités et des compétences, aide à la recherche d'emploi, remobilisation vers l'emploi, ...) et les actions d'accompagnement social.

En Auvergne-Rhône-Alpes, plus de 94% des signataires d'un Emploi d'Avenir ont fait l'objet d'une mesure de formation et d'une mesure d'accompagnement professionnel (la totalité des jeunes ayant fait l'objet d'au moins une mesure, toutes catégories confondues). En moyenne, 5 mesures d'accompagnement ont été enregistrées par Emploi d'Avenir. Le quart des signataires a bénéficié de moins de 3 mesures et une faible proportion (moins de 2%) a fait l'objet de 9 mesures ou plus.

Les mesures les plus fréquemment mises en œuvre sont l'acquisition de nouvelles compétences (90% des signataires d'EA), l'aide à la prise de poste (80%) et l'adaptation au poste de travail (79%). Des formations qualifiantes ou pré-qualifiantes sont mises en œuvre dans moins de 30% des cas.

Tableau 2 : Nombre et proportion de bénéficiaires par type de mesure d'accompagnement

<i>(Plusieurs actions possibles par contrat)</i>	Nombre	Proportion
Actions de formation	6 941	99%
<i>acquisition de nouvelles compétences</i>	6 327	90%
<i>adaptation au poste de travail</i>	5 518	79%
<i>formation qualifiante</i>	1 630	23%
<i>remise à niveau</i>	1 128	16%
<i>Pré-qualification</i>	420	6%
Actions d'accompagnement professionnel	6 641	95%
<i>aide à la prise de poste</i>	5 623	80%
<i>élaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation</i>	4 270	61%
<i>évaluation des capacités et des compétences</i>	3 958	57%
<i>aide à la recherche d'emploi</i>	1 713	25%
<i>remobilisation vers l'emploi</i>	2 435	35%
<i>autres</i>	169	2%
Actions d'accompagnement social	1 182	17%
Total	6 992	100%

Source : Emplois d'Avenir – ASP/Dares, Août 2015, traitements : Direccte - SESE

De façon générale, l'existence de mesures d'accompagnement a un effet très limité sur la survenance d'une rupture prématurée de contrat. Leur nombre comme l'existence d'une action d'accompagnement professionnel ou social (quelle qu'elle soit) ne modifie pas significativement le taux de rupture de contrat.

Seule l'absence d'une action de formation augmente de façon significative (+ 10 pts) le taux de rupture, qui s'établit à 27% dans ce cas de figure. Ce résultat demeure cependant à nuancer, puisque la proportion de signataires n'ayant pas bénéficié d'une action de ce type est marginal (1%). En revanche, l'existence d'une action qualifiante ou pré-qualifiante ne modifie pas le taux de rupture de contrat.

Bibliographie : par ordre alphabétique

Durand Justine, Rostam Wali: « Les emplois d'avenir : des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté » - Dares Analyses n°81 – Dares, Octobre 2014

Paraire Xavier : « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant 1 an » Dares Analyses n°5 – Dares, Janvier 2015

Pellegrino Corinne : Les ruptures de contrats d'apprentissage en Rhône-Alpes 2015 – Région Rhône-Alpes, Septembre 2015

Les dernières publications du Service Etude, Statistique, Evaluation de la DIRECCTE

Accessibles sur <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>
(Rubrique Etudes et Statistiques)

Etudes :

Les conseillers du salarié de Rhône-Alpes en 2015 – GRAFF Didier – Mai 2016

Les secteurs producteurs de numérique dans la région Auvergne-Rhône-Alpes – GRANDJEAN Daniel, JAKSE Christine - janvier 2016

Les services à la personne en Rhône-Alpes et dans les départements de la région - BONNET-PRADIER Vanina, GRAFF Didier, JAKSE Christine, YOUMBI Béatrice - septembre 2015

Exposition et prévention des risques professionnels – Enquête SUMER, accords et plans – n°4 : la pénibilité dans le travail En Rhône-Alpes - BONNET-PRADIER Vanina, GRAFF Didier - avril 2015

La prise en compte du rural dans la mise en œuvre des politiques de l'emploi, in Portrait social 2015 : Le fait rural en Rhône-Alpes - 3^{ème} publication collective de la plate-forme de l'observation sociale en Rhône-Alpes - YOUMBI Béatrice - février 2015

Situation socio-économique dans la Métropole de Lyon et du Nouveau-Rhône / situation socio-économique dans la métropole de Grenoble - DUPONT Jean-Marc, JAKSE Christine - février 2015

Devenir à 6 mois des titulaires d'un contrat de professionnalisation en Rhône-Alpes - BONNET-PRADIER Vanina, YOUMBI Béatrice, février 2015

Chiffres clés :

La note de vigilance du 1^{er} trimestre 2016 - BONNET-PRADIER Vanina, Christine JAKSE (Direccte), Taoufik Gara (DRFIP), juin 2016

Directeur de la publication : Philippe Nicolas
Direction Régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne - Rhône-Alpes
Service Etude, statistique, évaluation (SESE)
Etude réalisée par Vanina BONNET-PRADIER
Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03
Téléphone : 04 72 68 29 00 – Télécopie : 04 72 68 29 29 –
Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

©DIRECCTE Auvergne -Rhône-Alpes - Juin 2016

En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cette publication est interdite.
Pour toute citation, veuillez mentionner le nom de l'auteur et de la source.