

L'APPRENTISSAGE EN 2012

Quasi-stabilité des entrées, hausse de la part des contrats courts

En 2012, plus de 297 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une hausse de 0,8 % en un an, après +2,5 % entre 2010 et 2011. La hausse est surtout liée à la progression enregistrée dans les entreprises de plus de 250 salariés (+12 %), qui concentrent 16 % des entrées en 2012.

Le niveau de formation des jeunes recrutés continue de s'élever : désormais 39 % d'entre eux ont au moins le baccalauréat ou un diplôme équivalent (+8 points en deux ans). Cette évolution s'accompagne d'une augmentation de la part des contrats d'au plus un an (25 % en 2012).

Dans le secteur privé, les entrées en apprentissage sont affectées par le cycle économique. La crise de 2008 a notamment mis un coup d'arrêt à une hausse assez dynamique débutée en 2004.

Les entrées en apprentissage dans le secteur public restent peu nombreuses mais continuent d'afficher une forte croissance : elles augmentent de 6 % en 2012 pour atteindre près de 9 800.

En 2012, plus de 297 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une hausse de près de 1 % par rapport à l'année précédente, après +2,5 % entre 2010 et 2011. Au 1^{er} semestre 2012, les employeurs ont continué à bénéficier des aides inscrites dans le Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011 ; l'aide aux entreprises de moins de 250 salariés pour toute embauche d'un alternant supplémentaire de moins de 26 ans, initialement accordée pour des embauches avant le 31 décembre 2011, a été prorogée jusqu'au 30 juin 2012 (encadré 1). Au 2nd semestre, dans un contexte de contraction de l'activité économique et de dégradation de la situation du marché du travail, la suppression de cette aide financière a probablement contribué à ralentir le nombre de nouveaux contrats qui, très souvent, débutent en deuxième partie d'année.

La crise de 2008 a mis un coup d'arrêt à une hausse assez dynamique des entrées en contrat d'apprentissage débutée en 2004

Entre 1996 et 2008, les entrées en contrat d'apprentissage ont fluctué en fonction du cycle économique autour d'une tendance globalement positive. La crise de 2008 a ensuite mis un coup d'arrêt à une hausse assez dynamique débutée en 2004. Entre 2008 et 2012, les entrées sont restées globalement stables autour d'un niveau moyen de 290 000

entrées annuelles. Avec près de 273 000 nouveaux contrats, l'année 2013 est en revanche marquée par une baisse de 8 % des entrées après une hausse de 0,8 % en 2012 (graphique 1).

Les évolutions ne sont pas homogènes par secteur d'activité. Dans la construction, les entrées en apprentissage ont continûment diminué entre 2009 et 2013 et la part de ce secteur a diminué de près de 3 points entre 2009 et 2013 et de 1 point entre 2012 et 2013 (tableaux 1 et 2). Le nombre d'entrées a également diminué dans l'industrie en 2009 et 2013, mais dans une moindre mesure. En revanche, en 2010, 2011 et 2012, les entrées en apprentissage dans l'industrie ont continué de croître, et davantage que dans le tertiaire marchand, alors que l'ensemble de l'emploi salarié dans l'industrie baissait continûment et de manière plus marquée que dans le tertiaire marchand (tableau 2). Tous secteurs confondus, ce n'est qu'en 2013 que les entrées en apprentissage ont diminué beaucoup plus fortement (-8 %) que l'ensemble de l'emploi salarié (1) (-0,2 %).

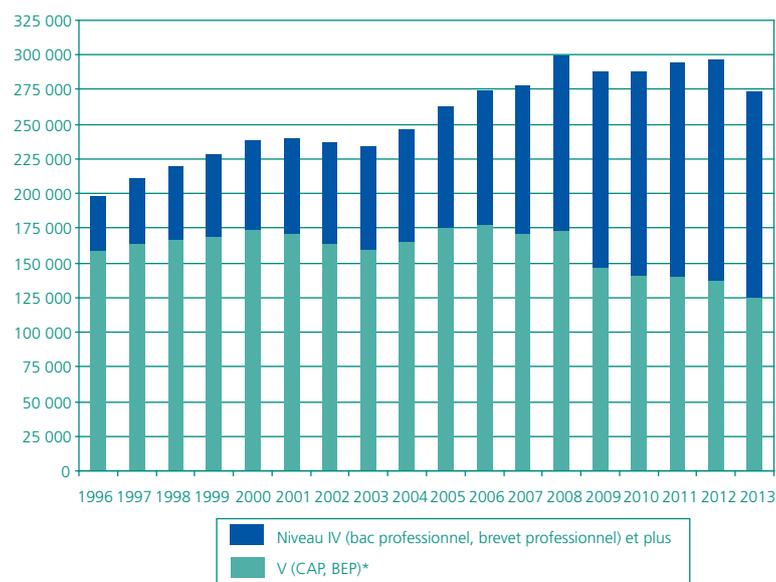
Malgré une part en baisse, les petites entreprises restent les principaux utilisateurs de l'apprentissage

Avec une hausse des entrées de près de 12 %, après +15 % entre 2010 et 2011, les entreprises de plus de 250 salariés totalisent, en 2012, 16 % des nouveaux contrats (pour 2013, cette dernière proportion est estimée à 17 %). L'existence d'un quota d'alternants imposé dans les entreprises de 250 salariés et plus, selon lequel l'employeur doit compter au moins 4 % de l'effectif en alternance, a pu contribuer à cette hausse (2).

Les entrées ont été moins dynamiques dans les autres entreprises, notamment dans celles de moins de 50 salariés qui enregistrent une baisse de 1 % des entrées. Elles restent toutefois les principaux employeurs d'apprentis avec 75 % des nouveaux contrats en 2012, en baisse néanmoins de plus de 3 points en deux ans (tableau 3).

Avec 56 % des nouveaux contrats en 2012, comme en 2011, le secteur des services reste le principal utilisateur de l'apprentissage. Si les entrées ont été relativement stables dans l'ensemble du tertiaire (+0,8 %), les évolutions sont fortement contrastées selon les secteurs. Les

Graphique 1 • Nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés par année selon le niveau de formation préparé



* Y compris les mentions complémentaires.
Champ : France entière.

Tableau 1 • Répartition des contrats d'apprentissage selon les secteurs employeurs entre 2009 et 2013

Secteur d'activité	2009	2010	2011	2012	2013*
Agriculture, sylviculture, pêche	2,4	2,7	2,8	3,0	2,9
Industrie	20,1	20,5	20,7	21,2	22,1
Construction	21,8	21,4	20,4	19,7	18,7
Commerce, réparation d'automobiles et de motos	20,4	20,3	19,2	18,8	18,8
Hébergement et restauration	11,6	11,3	11,6	11,5	11,6
Soutien aux entreprises	6,7	6,9	7,3	7,7	7,8
Coiffure, soins de beauté	6,1	6,4	5,7	5,8	5,8
Autres secteurs du tertiaire	10,8	10,4	12,4	12,3	12,3

* Données provisoires.
Champ : France entière.

Tableau 2 • Évolution de l'emploi salarié et des entrées en contrat d'apprentissage par secteur depuis 2005

	Industrie		Construction		Tertiaire marchand	
	Évolution de l'emploi salarié	Évolution des entrées en apprentissage	Évolution de l'emploi salarié	Évolution des entrées en apprentissage	Évolution de l'emploi salarié	Évolution des entrées en apprentissage
2005...	-2,3	5,6	3,6	5,0	1,2	7,9
2006...	-1,6	3,2	4,5	4,9	1,8	4,8
2007...	-1,2	4,2	4,2	4,6	2,3	-5,0
2008...	-2,2	6,1	0,7	11,7	-1,1	9,3
2009...	-4,7	-7,5	-2,6	-14,5	-0,5	3,2
2010...	-2,5	1,9	-1,2	-2,1	1,4	-0,6
2011...	-0,5	3,6	-0,6	-2,2	0,8	3,9
2012...	-0,9	3,3	-1,3	-2,9	-0,5	0,8
2013...	-1,6	-4,4	-1,8	-12,6	0,1	-7,8

Champ : France entière.



Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(1) Emploi salarié hors agriculture, emploi public des secteurs non marchands et activités extra-territoriales.



Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(2) Ce quota d'alternants a été relevé de 3 à 4 % en 2011. En outre, depuis 2012, les entreprises de plus de 250 salariés qui dépassent le seuil légal d'alternants dans leurs effectifs (4 % en 2012, 5 % à partir de 2015) bénéficient d'un bonus d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.



Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut aussi bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Il perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Ce salaire varie de 25 % du Smic pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé) pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année. Les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial, bénéficient d'exonérations des cotisations sociales, ainsi que d'aides des régions ou de l'État.

La réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002 a cherché à redynamiser l'apprentissage et à permettre à chaque acteur de mieux jouer son rôle : entreprises, branches professionnelles, appareil de formation, et plus particulièrement les régions, qui ont compétence sur ce sujet. La loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rénové le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage et des conditions d'habilitation des organismes collecteurs. Par la suite, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif, accroître son attractivité et améliorer le statut de l'apprenti :

- crédit d'impôt pour les employeurs (1 600 euros par apprenti dans le cas général) et non-imposition des revenus des apprentis déclarés au foyer fiscal de leurs parents ;
- durée du contrat adaptée au cursus de formation antérieur et au niveau du jeune ; le contrat peut ainsi être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 mois, en cas de formation complémentaire à un diplôme déjà obtenu par l'apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- pour les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs, assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils percevaient dans le cadre de leur premier contrat ;
- possibilité de conclure un contrat pour 4 ans pour les jeunes handicapés ;
- délivrance d'une carte d'apprenti à chaque nouvel apprenti, permettant d'accéder à des réductions tarifaires, notamment en matière de transport ou d'activités culturelles et sportives.

Le plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011 a introduit une aide financière visant à développer l'alternance : les employeurs de moins de 250 salariés (à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés bénéficiant déjà d'une exonération totale des cotisations patronales) peuvent en bénéficier pour toute embauche supplémentaire d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou professionnalisation. Cette aide, d'un montant qui correspond à une compensation quasi-totale des charges patronales, a été accordée pour une durée de 12 mois. Elle a été d'abord appliquée aux contrats débutant entre le 1^{er} mars 2011 et le 31 décembre 2011, puis prolongée jusqu'au 30 juin 2012.

Publiée le 19 juillet 2011, toujours avec l'objectif de lutter contre le chômage des jeunes, la loi Cherpion sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a élargi les possibilités d'utilisation des contrats d'apprentissage à de nouveaux types d'emplois (notamment à l'intérim), abaissé l'âge requis pour entrer en apprentissage (de 15 ans révolus à au moins 15 ans au cours de l'année civile si le jeune justifie notamment avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) et assoupli les conditions requises pour devenir maître d'apprentissage. La loi a également créé une « carte d'étudiant des métiers » pour les jeunes de moins de 26 ans en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, qui leur permet de bénéficier de certains avantages accordés aux étudiants.

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer au minimum 4 % d'alternants dans leurs effectifs (5 % à partir de 2015 en vertu de la loi de finances rectificative pour 2012), faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Si les 4 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, ce que l'on désigne sous le terme de « bonus ».

La rémunération des apprentis

Selon la loi, l'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du Smic en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation. Les accords collectifs applicables dans l'entreprise peuvent fixer des rémunérations minimales plus élevées ; celles-ci peuvent également résulter des clauses prévues dans le contrat de travail de l'apprenti.

Le salaire de l'apprenti est exonéré d'impôt sur le revenu dans une limite égale au montant annuel du Smic (1).

L'apprentissage dans le secteur public

La rémunération versée à l'apprenti est majorée de 10 % s'il prépare un titre ou diplôme de niveau IV et de 20 % s'il prépare un titre ou diplôme de niveau III (par exemple, un apprenti de niveau III, âgé de 19 ans, en 2^e année, percevra : 49 % + 20 % = 69 % du Smic).

Les apprentis en situation de handicap

Une année supplémentaire peut être prévue par rapport à la durée normale du contrat ; dans ce cas, la rémunération correspond à celle de l'année précédente majorée de 15 % du Smic (par exemple, un apprenti qui réalise un BEP en 2 ans, âgé de 18 ans, est rémunéré au cours de cette année supplémentaire : 49 % + 15 % = 64 % du Smic)

Les avantages en nature

Lorsque l'apprenti est logé et nourri, l'entreprise peut soustraire une partie de ces frais du salaire. Cette déduction pour « avantages en nature » doit être indiquée dans le contrat d'apprentissage. Elle ne peut dépasser 75 % du salaire.

(1) Il y a des exceptions pour certaines entreprises (voir article L. 118-6 du code du travail et article 83 de la loi 88-1149).

Législation sur la rémunération des apprentis Smic brut mensuel : 1 393,82 € (au 1 ^{er} janvier 2011)		
Rémunération la première année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans*	21 ans et plus
25 % du Smic**	41 % du Smic**	53 % du Smic**
Rémunération la deuxième année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
37 % du Smic**	49 % du Smic**	61 % du Smic**
Rémunération la troisième année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
53 % du Smic**	65 % du Smic**	78 % du Smic**

* Certaines branches comme celle du bâtiment ont adopté une rémunération à 40 % du Smic la première année pour les moins de 18 ans.

** Ou du salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable que le Smic.



entrées ont ainsi progressé de 6 % dans les activités de soutien aux entreprises (8 % des nouveaux contrats) et la coiffure et les soins de beauté (6 % des nouveaux contrats). À l'inverse, dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (19 % des nouveaux contrats), les entrées en apprentissage ont reculé (-1 %).

L'industrie regroupe, en 2012, 21 % des nouveaux contrats, soit une proportion comparable à celle observée en 2011. Les entrées y ont progressé de 3 %. À l'inverse, le recours à l'apprentissage a reculé dans la construction (-3 %, soit 20 % des nouveaux contrats) où 88 % des nouveaux apprentis sont accueillis dans des entreprises de moins de 50 salariés.

Le niveau de formation des jeunes recrutés continue de s'élever

En 2012, les jeunes titulaires d'un baccalauréat ou équivalent ou d'un diplôme du supérieur représentent 39 % des entrées, soit +4 points par rapport à 2011 (+8 points par rapport à 2010). La hausse du niveau de formation se poursuit donc très nettement, même si les nouveaux apprentis restent moins diplômés que les jeunes recrutés

en contrat de professionnalisation qui, comme l'apprentissage, combine des périodes en entreprise et en organisme de formation : 75 % des nouvelles recrues de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation en 2012 étaient diplômées de niveau baccalauréat et supérieur.

La part des entrées de jeunes sans diplôme ni titre professionnel passe de 43 % en 2010 et 2011 à 40 % en 2012 (tableau 4). Ceux qui ont un CAP-BEP ou équivalent ne représentent plus que 21 % des nouveaux contrats (26 % en 2010). Au total, et malgré un certain recul, les jeunes ayant au plus un diplôme de niveau CAP-BEP restent les principaux bénéficiaires des nouveaux contrats (61 %). C'est en particulier le cas dans certains secteurs comme l'industrie agroalimentaire (85 %), la construction (83 %) et l'hébergement et la restauration (84 %), (graphique 2). Ces jeunes sont mieux représentés dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (74 % des nouveaux contrats) que dans les grandes entreprises de plus de 250 salariés (15 %) où les apprentis préparent en général un diplôme de niveau plus élevé. Ainsi, en 2012, 92 % des nouveaux apprentis des entreprises de plus de 250 salariés préparent un diplôme ou titre allant du baccalauréat ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (dont 79 % un diplôme de l'enseignement supérieur) contre seulement

Tableau 3 • Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage entre 2010 et 2012 (1)

	2010 (2) (en %)	2011 (2) (en %)	2012 (2) (en %)	Variation 2012/2011 (en points)	Évolution 2012/2011 du total des entrées (en %)
Secteur d'activité (3)					
Agriculture, sylviculture, pêche.....	2,7	2,8	3,0	0,2	8,0
Industrie.....	20,5	20,7	21,2	0,5	3,3
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....</i>	<i>1,4</i>	<i>1,4</i>	<i>1,6</i>	<i>0,2</i>	<i>15,0</i>
<i> fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....</i>	<i>9,6</i>	<i>9,3</i>	<i>9,5</i>	<i>0,2</i>	<i>2,7</i>
<i> fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ;</i>					
<i> fabrication de machines.....</i>	<i>1,8</i>	<i>1,9</i>	<i>1,9</i>	<i>0,1</i>	<i>4,3</i>
<i> fabrication de matériels de transport.....</i>	<i>1,7</i>	<i>1,9</i>	<i>2,0</i>	<i>0,0</i>	<i>1,5</i>
<i> métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines.....</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>1,6</i>	<i>0,0</i>	<i>3,2</i>
<i> fabrication d'autres produits industriels.....</i>	<i>4,4</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>	<i>0,0</i>	<i>1,1</i>
Construction.....	21,4	20,4	19,7	-0,7	-2,9
Tertiaire.....	55,4	56,1	56,2	0,0	0,8
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....</i>	<i>20,3</i>	<i>19,2</i>	<i>18,8</i>	<i>-0,4</i>	<i>-1,1</i>
<i> transport et entreposage.....</i>	<i>2,1</i>	<i>2,7</i>	<i>2,8</i>	<i>0,1</i>	<i>4,9</i>
<i> hébergement et restauration.....</i>	<i>11,3</i>	<i>11,6</i>	<i>11,5</i>	<i>-0,1</i>	<i>-0,1</i>
<i> information et communication.....</i>	<i>2,2</i>	<i>2,6</i>	<i>2,6</i>	<i>0,1</i>	<i>4,3</i>
<i> activités financières et d'assurance.....</i>	<i>2,5</i>	<i>2,7</i>	<i>2,8</i>	<i>0,1</i>	<i>5,3</i>
<i> activités immobilières.....</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
<i> soutien aux entreprises.....</i>	<i>6,9</i>	<i>7,3</i>	<i>7,7</i>	<i>0,4</i>	<i>6,2</i>
<i> enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique.....</i>	<i>1,5</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>0,0</i>	<i>0,4</i>
<i> coiffure, soins de beauté.....</i>	<i>6,4</i>	<i>5,7</i>	<i>5,8</i>	<i>0,1</i>	<i>5,9</i>
<i> autres activités de services.....</i>	<i>1,6</i>	<i>2,1</i>	<i>1,7</i>	<i>-0,4</i>	<i>-17,0</i>
Taille de l'entreprise					
0 à 4 salariés.....	41,0	39,7	39,0	-0,7	-1,0
5 à 9 salariés.....	18,2	17,8	17,3	-0,5	-2,2
10 à 49 salariés.....	19,5	19,3	18,9	-0,4	-1,3
50 à 199 salariés.....	7,5	7,6	7,5	0,0	0,4
200 à 250 salariés.....	1,2	1,2	1,3	0,1	7,0
Plus de 250 salariés.....	12,8	14,4	16,0	1,6	11,7



Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(1) Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.

(2) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

(3) Nomenclature agrégée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et des services administratifs et de soutien.

Champ : France entière.

43 % dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (dont 17 % un diplôme de l'enseignement supérieur).

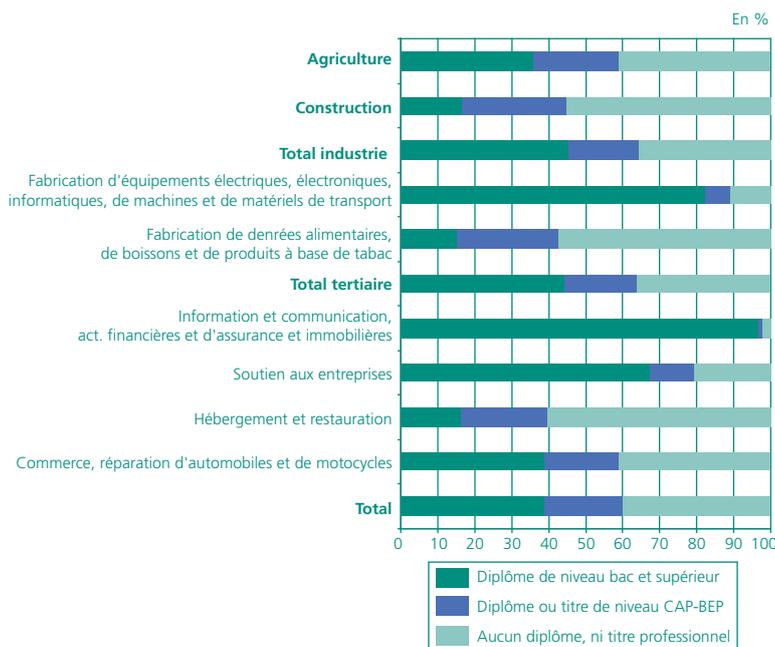
Les nouveaux contrats sont signés majoritairement (54 %) par des jeunes âgés d'au plus 18 ans. Néanmoins, en lien avec l'accroissement du niveau de diplôme, la part des jeunes de 18 ans et moins a baissé de 4 points en deux ans. Parmi ces jeunes, la part de ceux qui n'ont aucun diplôme ni titre professionnel est beaucoup plus importante (67 %) que tous âgés confondus.

Un tiers des contrats préparent à un diplôme de l'enseignement supérieur

Les jeunes bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage s'engagent plus souvent que par le passé dans les filières de l'enseignement supérieur (31 %, soit +6 points en deux ans). Depuis l'ouverture de l'apprentissage à ce niveau de qualification professionnelle en 1987, de plus en plus d'apprentis préparent des diplômes du supérieur, mais de fortes disparités persistent entre les différents secteurs d'activité. Certains secteurs peu utilisateurs du dispositif recrutent majoritairement des apprentis préparant des diplômes du supérieur, comme les industries de la fabrication d'équipements électriques et électroniques (79 % des entrées) ou les secteurs de l'information-communication-activités financières, d'assurance ou immobilières (95 % des entrées), (graphique 3). Ces secteurs ne représentent respectivement que 4 % et 6 % des nouveaux contrats.

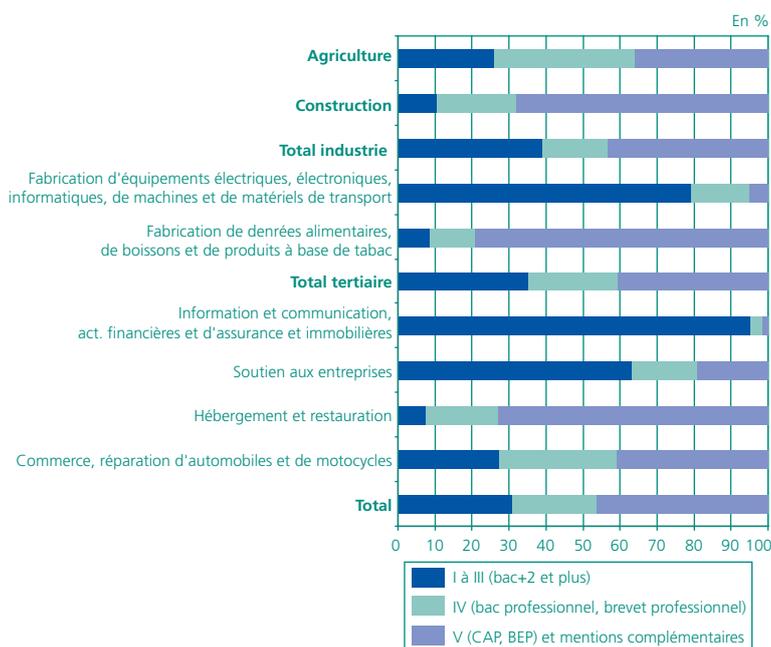
Minoritaires dans le dispositif (33 % des entrées), les jeunes filles sont plus âgées à l'entrée en contrat (seules 45 % d'entre elles ont au plus 18 ans contre 58 % des jeunes hommes). Elles sont aussi plus qualifiées : 39 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 27 % des jeunes hommes.

Graphique 2 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le diplôme ou titre le plus élevé obtenu, en 2012



Champ : France entière.

Graphique 3 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de la formation préparée, en 2012



Champ : France entière.

Dans les spécialités des services, le niveau de la qualification préparée est plus élevé

Préparer un métier de l'industrie ou du bâtiment reste le principal objectif des nouveaux contrats d'apprentissage : 57 % en 2012 (58 % deux ans auparavant). Cette proportion est beaucoup plus importante que celle observée pour le contrat de professionnalisation (19 %).



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau 4 • Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage entre 2010 et 2012

	2010 (1) (en %)	2011 (1) (en %)	2012 (1) (en %)	Variation 2012/2011 (en points)	Secteur Public (1)
					2012 (2) (en %)
Flux de nouveaux contrats enregistrés	287 719	295 044	297 285	0,8 %	9 761
Sexe					
Homme.....	67,6	66,9	66,7	-0,2	52,5
Femme	32,4	33,1	33,3	0,2	47,5
Âge					
15 ans	11,5	12,1	11,9	-0,3	5,0
16 ans	16,3	16,0	15,3	-0,7	9,0
17 ans	14,3	12,7	12,9	0,2	9,9
18 ans	14,9	13,4	13,4	0,1	12,1
19 ans	11,9	11,9	11,4	-0,5	12,4
20 ans	9,9	10,3	10,3	-0,1	12,1
21 ans	7,7	8,2	8,4	0,2	11,4
22 ans ou plus	13,5	15,3	16,4	1,1	28,1
Diplôme ou titre le plus élevé obtenu					
Diplôme du supérieur.....	12,1	14,1	16,4	2,3	21,5
Baccalauréat ou équivalent.....	18,8	20,7	22,4	1,7	30,7
CAP-BEP ou diplôme ou titre de niveau équivalent	26,4	22,2	21,2	-1,0	25,5
Aucun diplôme ni titre professionnel	42,7	43,0	39,9	-3,0	22,3
Niveau de la formation préparée					
I à III (bac+2 et plus)	25,3	28,6	31,0	2,3	30,3
IV (bac professionnel, brevet professionnel)	25,9	23,7	22,7	-1,0	23,6
V (CAP, BEP).....	46,6	45,5	43,9	-1,5	44,7
Mention complémentaire.....	2,3	2,2	2,3	0,2	1,3
Durée du contrat					
12 mois et moins	21,2	23,2	24,5	1,3	30,0
13 à 22 mois.....	13,4	14,5	15,8	1,3	20,9
23-24 mois	55,0	51,8	50,4	-1,5	39,9
25 mois et plus	10,5	10,5	9,4	-1,1	9,1
Situation avant le contrat					
Scolarité	63,2	63,8	63,8	0,0	68,4
En apprentissage	25,3	24,6	25,1	0,5	8,4
Demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi	3,9	3,8	4,1	0,3	10,8
Autres	7,7	7,8	7,0	-0,8	12,4



Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

(2) Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (voir encadré 1).

Champ : France entière.

Tableau 5 • Répartition des contrats d'apprentissage par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 2012

En %

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur									Total	Variation 2012/2011 (en points)
	Agriculture	Industrie	Dont :		Construction	Tertiaire	Dont :				
			fabrication de denrées alimentaires de boissons et de produits à base de tabac	fabrication d'équipements électroniques, informatiques, de machines et de matériels de transport			commerce, réparation d'automobiles et de motos	soutien aux entreprises	information et communication, activités financières et d'assurance et immobilières		
Domaines de la production	96,4	73,4	79,8	63,4	96,7	35,5	45,2	47,4	7,7	57,4	0,0
<i>Dont : technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle).....</i>	0,1	9,2	2,2	19,6	0,8	1,4	1,2	3,1	1,9	2,9	0,0
<i>transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine</i>	1,2	34,2	75,5	0,1	0,0	14,4	11,4	1,0	0,5	15,3	0,5
<i>bâtiment.....</i>	0,1	1,0	0,0	0,2	48,0	0,5	0,4	1,7	0,4	9,9	-0,5
<i>mécanique, électricité, électronique</i>	0,6	18,9	0,8	38,0	16,5	11,6	28,5	5,2	3,5	13,8	-0,5
Domaines des services	3,6	26,6	20,2	36,6	3,3	64,5	54,8	52,6	92,3	42,6	0,0
<i>Dont : échanges et gestion</i>	1,4	17,4	19,2	20,3	2,2	28,9	41,5	32,3	64,9	20,4	0,3
<i>secrétariat, bureautique.....</i>	0,0	0,9	0,0	2,4	0,2	0,6	0,2	1,1	1,1	0,6	0,0
<i>informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données..</i>	0,0	1,7	0,1	4,6	0,1	2,7	0,8	3,2	15,3	1,9	0,2
<i>accueil, hôtellerie, tourisme</i>	0,1	0,2	0,3	0,1	0,0	9,5	0,2	1,6	0,4	5,4	-0,5
<i>coiffure, esthétique.....</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,9	1,3	0,1	0,2	6,1	-0,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Champ : France entière.

Les spécialités de services représentent, en 2012, 43 % des qualifications visées par les nouveaux contrats d'apprentissage. Dans ces spécialités, le niveau de formation préparé est relativement élevé : seuls 53 % (56 % en 2011) des nouveaux contrats y visent une mention complémentaire (3) ou un diplôme de second cycle (CAP-BEP ou baccalauréat-brevet professionnel) contre 82 % dans les spécialités de l'industrie et du bâtiment.

Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services : 80 % d'entre elles contre 24 % des garçons. Au total, elles représentent 62 % des apprentis des spécialités des services, contre seulement 12 % de ceux des spécialités de l'industrie et du bâtiment.

Le métier préparé pendant l'apprentissage ne relève pas toujours directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, 27 % des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers des services. Cette proportion est plus élevée dans l'industrie des biens d'équipement (37 %) et plus faible dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire (20 %), (tableau 5).

La part des contrats courts s'accroît

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement en centre de formation d'apprentis (CFA) et formation pratique chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat, d'une durée de 1 à 3 ans. La durée du contrat peut parfois être adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur, du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de situations particulières : entre 6 et 12 mois dans le cas de formation complémentaire à un diplôme déjà obtenu par l'apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ; 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé. Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée est fixée à 3 ans depuis 2009, néanmoins, par dérogation, elle peut être ramenée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé. Dans les faits, parmi les contrats préparant à un baccalauréat professionnel (12 % des nouveaux contrats enregistrés en 2012), seuls 10 % ont une durée de 3 ans ; plus de la moitié concerne des jeunes entrés en contrat sans aucun diplôme ni titre professionnel ;

65 % préparent à un métier des domaines de l'industrie et du bâtiment.

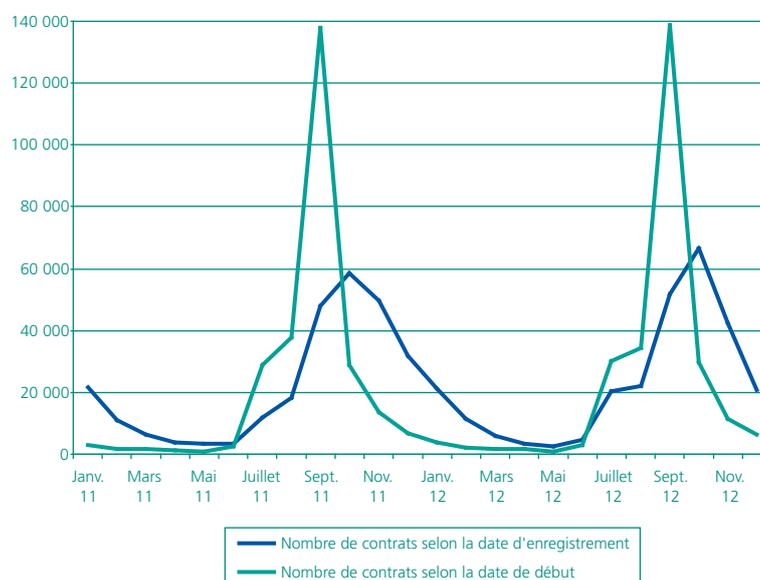
Malgré la réforme du baccalauréat professionnel, la part des contrats courts augmente depuis 2010 : en 2012, 40 % des nouveaux contrats ont une durée inférieure à 23 mois, soit 6 points de plus qu'en 2010. Cette évolution s'explique surtout du fait de la part plus importante d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur qui, pour plus de 35 % d'entre eux, bénéficient de contrats d'une durée maximale d'1 an. Les contrats d'une durée supérieure à 22 mois concernent surtout les apprentis préparant un diplôme de niveau bac : 77 % d'entre eux contre 62 % des apprentis qui préparent un diplôme de niveau CAP-BEP. Quant à la durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage, elle évolue peu et reste comparable à celle observée deux ans auparavant (près de 21 mois).

Les embauches en contrat d'apprentissage sont concentrées au mois de septembre

Les contrats d'apprentissage font l'objet d'un enregistrement par les organismes consulaires, qui intervient généralement après le début du contrat (4), (encadré 2). Ainsi, en moyenne sur l'année 2012, 31 % des nouveaux contrats du secteur privé ont été enregistrés au plus tard deux mois après la date d'embauche (contre 24 % en 2011). Au total, en 2012, environ 89 % des contrats du secteur privé ont débuté la même année que celle où ils ont été enregistrés (graphique 4).

Reconstitué *a posteriori*, le profil temporel des flux d'embauches est différent de celui des

Graphique 4 • Répartition des contrats d'apprentissage selon la date de début et la date d'enregistrement*



* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés. Champ : France entière.

(3) La mention complémentaire (MC) permet d'acquérir, généralement en un an, une spécialité après l'obtention d'un diplôme professionnel (CAP-BEP).

(4) Les données diffusées chaque mois par la Dares, ainsi que celles du début de cette publication, portent ainsi sur les nouveaux contrats enregistrés, et non sur les embauches intervenues au cours du mois ou de l'année.



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau 6 • Répartition des contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le diplôme ou titre le plus élevé obtenu en 2012

En %

	Diplôme du supérieur	Bac ou équivalent	CAP-BEP ou équivalent	Aucun diplôme, ni titre professionnel	Total	Part de chaque type d'employeur
Commune.....	13,2	25,0	32,0	29,8	100	54,6
Département.....	33,9	36,0	15,6	14,5	100	11,1
Région.....	26,2	25,9	19,6	28,3	100	4,1
Total collectivités territoriales.....	16,7	26,5	29,1	27,7	100	69,8
Services de l'État.....	33,3	31,7	21,4	13,6	100	3,1
Établissement public hospitalier.....	20,5	56,2	17,8	5,4	100	7,6
Établissement public administratif local.....	27,8	32,1	23,8	16,3	100	7,6
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.)....	62,1	22,1	10,5	5,3	100	1,1
Établissement public administratif de l'État.....	44,7	32,9	11,9	10,5	100	3,6
Autre employeur public.....	35,4	39,4	17,3	7,9	100	7,2
Total établissements publics.....	31,7	40,3	18,2	9,8	100	27,1
Ensemble du secteur public.....	21,5	30,7	25,5	22,3	100	100

Lecture : les communes réalisent 55 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans près de 30 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans diplôme, ni titre professionnel.

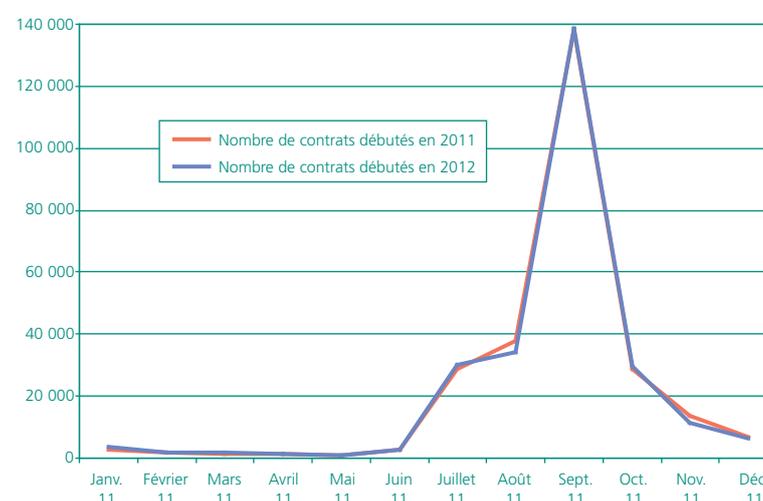
Champ : France entière.



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

contrats enregistrés. Il présente un pic très marqué au mois de septembre, mois de la rentrée scolaire, qui concentre 53 % des contrats débutés en 2012. Les dates d'enregistrement sont plus étales : septembre ne concentre que 19 % des contrats enregistrés en 2012. Les données issues du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage permettent aussi d'estimer les taux de rupture des contrats : 28 % des contrats commencés au cours de la « campagne » 2011-2012 (entre juin 2011 et mars 2012) ont été interrompus avant la date de fin prévue (encadré 3).

Graphique 5 • Embauches en contrat d'apprentissage (2011-2012)*



* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 90 % des contrats enregistrés.

Champ : France entière.



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Le profil mensuel des embauches a peu varié entre 2011 et 2012. Toutefois, alors que le volume des embauches a légèrement reculé entre le 2nd semestre 2011 et le 2nd semestre 2012 (environ -1 %), il s'est fortement accru (+13 %, soit 5 % des nouveaux contrats de l'année) au 1^{er} semestre 2012 par rapport à la même période de l'année précédente (graphique 5). Au 2nd semestre 2012, la suppression du versement des aides financières supplémentaires du plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011 a pu contribuer à ralentir les embauches en apprentissage.

9 800 nouveaux contrats ont été comptabilisés. Les entrées y ont progressé de 6 %, soit un rythme inférieur à celui de 2011 (+10 %).

Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé : seuls 22 % n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (40 % dans le privé) et 22 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (16 % dans le marchand). Ce sont également plus souvent des jeunes filles (48 % contre 33 % dans le privé).

Les collectivités territoriales sont le principal utilisateur de l'apprentissage dans le secteur public : elles totalisent près de 70 % des entrées (+1 point par rapport à 2011), (tableau 6). Les jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : près de 28 % des apprentis recrutés par les collectivités territoriales sont des jeunes sans diplôme ni titre professionnel, contre 22 % pour l'ensemble des nouveaux apprentis du secteur public.

Avec près de 9 800 entrées, l'apprentissage dans le secteur public reste encore marginal en 2012

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage restent dynamiques mais peu nombreuses : en 2012,

Tableau 7 • Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par taille d'entreprise

	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)	Indicateur de dispersion du salaire net					
		D1	Médiane	D9	Médiane/D1	D9/D1	D9/Médiane
Moins de 10 salariés.....	688	376	667	1 028	1,8	2,7	1,5
De 10 à 19 salariés.....	740	402	721	1 085	1,8	2,7	1,5
De 20 à 49 salariés.....	792	450	772	1 139	1,7	2,5	1,5
De 50 à 249 salariés.....	835	463	822	1 200	1,8	2,6	1,5
250 salariés ou plus.....	1 027	624	991	1 483	1,6	2,4	1,5
Ensemble.....	787	403	758	1 177	2,0	2,9	1,6

Lecture : en 2011, le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein d'un apprenti d'une entreprise de moins de 10 salariés s'élevait à 688 euros ; 10 % des apprentis des entreprises de moins de 10 salariés (D1) gagnaient moins de 376 euros par mois.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.



Source : DADS ; traitement Dares.

Tableau 8 • Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par secteur d'activité et sexe

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)			Effectif au 31/12/2011* (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche.....	679	680	679	0,4	0,2	0,3
Industrie.....	800	797	799	23,9	15,7	21,2
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion déchets et dépollution.....</i>	946	967	951	2,0	1,3	1,8
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....</i>	638	620	633	9,1	7,8	8,7
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....</i>	973	1 041	986	2,5	1,2	2,0
<i>fabrication de matériels de transport.....</i>	1 066	1 113	1 076	2,3	1,4	2,0
<i>fabrication d'autres produits industriels.....</i>	835	932	854	7,9	3,9	6,6
Construction.....	792	851	794	31,9	2,8	22,4
Tertiaire.....	774	787	780	43,8	81,3	56,1
<i>Dont : commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....</i>	708	766	730	19,3	24,3	20,9
<i>transports et entreposage.....</i>	914	957	932	2,8	4,1	3,2
<i>hébergement et restauration.....</i>	675	687	680	8,2	11,4	9,3
<i>information et communication.....</i>	1 096	1 102	1 098	2,3	2,7	2,4
<i>activités financières et d'assurance.....</i>	1 085	1 064	1 073	1,5	3,8	2,2
<i>activités immobilières.....</i>	811	825	819	0,3	0,9	0,5
<i>soutien aux entreprises.....</i>	901	928	912	5,1	7,7	6,0
<i>administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....</i>	769	834	806	2,3	6,4	3,7
<i>autres activités de services.....</i>	744	681	692	1,9	20,1	7,9
Ensemble.....	785	790	787	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.



Source : DADS ; traitement Dares.

Comme dans le privé, les contrats d'apprentissage du secteur public comportent une formation débouchant sur un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'État. En 2012, 39 % des nouveaux contrats forment aux métiers industriels et du bâtiment, proportion en baisse de 1 point par rapport à 2011 (dont 19 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 31 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes.

Le salaire de l'apprenti s'accroît surtout avec la taille de l'entreprise

Selon la loi, l'apprenti (du secteur public ou privé) perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du Smic et en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation (encadré 1).

Les données issues des formulaires d'embauches en contrat d'apprentissage permettent de connaître le salaire brut mensuel à l'embauche des apprentis. Mais elles ne permettent pas de suivre les évolutions du salaire (qui augmente notamment avec l'âge de l'apprenti et l'éventuelle réalisation d'heures supplémentaires). En revanche, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) que les entreprises adressent annuellement à l'administration fournissent des éléments sur la rémunération réelle annuelle des apprentis. Les résultats présentés ci-après sont issus de l'exploitation des DADS relatives à l'année 2011.

En 2011, le salaire net mensuel moyen annualisé (encadré 2) d'un apprenti s'est élevé à 787 euros par mois (tableau 7). Il est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande : 1 027 euros en moyenne dans une entreprise de 250 salariés et plus, 792 euros dans une entreprise de 20 à 49 salariés et 688 euros dans une entreprise de moins de 10 salariés. La faiblesse du salaire moyen annualisé

Tableau 9 • Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par catégorie socioprofessionnelle et par sexe

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)			Effectif au 31/12/2011* (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	1 109	1 119	1 113	2,2	2,5	2,3
Professions intermédiaires	949	997	967	9,4	10,9	9,9
Employés	776	745	759	27,5	72,9	42,3
Ouvriers	752	798	756	61,0	13,6	45,4
Ensemble.....	785	790	787	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.



Source : DADS ;
traitement Dares.

Tableau 10 • Salaire mensuel net moyen des apprentis en 2011 par âge et par sexe

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2011 (en euros)			Effectif au 31/12/2011* (en %)		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 18 ans	495	417	476	33,1	22,3	29,5
18 à 20 ans.....	769	709	751	39,3	38,8	39,1
21 ans ou plus	1 029	996	1 015	27,7	39,0	31,4
Ensemble**.....	785	790	787	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

** Les femmes sont globalement 2 fois moins nombreuses que les hommes ce qui provoque un effet de structure et donne un salaire moyen pour les femmes, tous âges confondus, légèrement supérieur à celui des hommes alors que par tranche d'âge le salaire des hommes est toujours supérieur à celui des femmes.

Champ : ensemble des apprentis du privé et du public.



Source : DADS ;
traitement Dares.

dans les très petites entreprises s'explique par des différences de caractéristiques d'emploi dans ces entreprises : leurs apprentis sont plus jeunes (41 % ont moins de 18 ans dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 6 % dans les entreprises de 250 salariés et plus) et sont plus souvent ouvriers ou employés.

En revanche, la dispersion des salaires, mesurée par le ratio entre le 9^e et le 1^{er} décile (5), décroît avec la taille de l'entreprise. En 2011, ce ratio s'établit à 2,7 dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés) et se réduit à 2,4 dans les grandes (250 salariés ou plus). Cette décroissance s'explique par un 1^{er} décile dans les entreprises de 250 salariés ou plus supérieur de 66 % au 1^{er} décile dans les très petites entreprises tandis que pour le 9^e décile, l'écart est de 44 %.

C'est dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire que le salaire mensuel moyen des apprentis est le plus faible (633 euros) et dans l'information et la communication qu'il est le plus élevé (1 098 euros), (tableau 8). Toutefois, lorsque l'on se place

au niveau des grands secteurs, c'est dans l'industrie que le salaire net mensuel moyen annualisé d'un apprenti est le plus élevé (799 euros) tandis que dans les services, premier employeur des apprentis, le salaire est inférieur à la moyenne, tous secteurs confondus.

Le salaire net mensuel moyen annualisé d'un apprenti ouvrier est sensiblement le même que celui d'un apprenti employé (environ 750 euros) tandis que celui d'un apprenti cadre est supérieur de 15 % à celui des apprentis relevant des professions intermédiaires (tableau 9). Les apprentis hommes ont un salaire moyen quasiment équivalent à celui des femmes, voire légèrement inférieur. Les femmes sont notamment plus présentes parmi les cadres et les professions intermédiaires et dans le secteur tertiaire où leur rémunération est plus élevée que celle des hommes. L'écart salarial entre les apprentis les plus âgés, 21 ans et plus, et ceux de 18 à 20 ans, est plus faible (35 %) que celui entre les plus jeunes (64 % d'écart entre les jeunes de 18 à 20 ans et ceux de moins de 18 ans), (tableau 10).

(5) Les déciles partagent une population en 10 sous-populations de taille égale. Ainsi, le 1^{er} décile de salaire (D1) est le seuil en-dessous duquel 10 % des salariés sont rémunérés, le 5^e décile de salaire (médiane) partage la population en deux groupes égaux et le 9^e décile (D9) est le seuil au-dessus duquel 10 % des salariés sont rémunérés. Trois indicateurs d'inégalités sont calculés : le ratio D9/D1 qualifie les inégalités sur la totalité de la distribution, le ratio médiane/D1 sur le bas de la distribution et le ratio D9/médiane sur le haut de la distribution.

Ruby SANCHEZ,
en collaboration avec Annie DELORT et Élise PESONEL (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Sanchez R. (2012), « L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés », *Dares Analyses* n° 080, novembre.
- [2] Sanchez R. (2013), « Le contrat de professionnalisation en 2012 : des embauches en baisse et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 075, décembre.
- [3] Gaye M. (1998), « Formations en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme », *Premières Synthèses* n° 17.1, Dares.

LE SUIVI STATISTIQUE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Les entrées en contrat

Depuis la fin décembre 2011, la procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats d'apprentissage a été assouplie (décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage). La chambre consulaire est désormais seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. L'enregistrement des contrats dans le secteur privé s'opère donc de la façon suivante : avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambres d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et enregistre le contrat. Il peut décider de refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours s'il ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. Les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) restent par ailleurs chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne, qui permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats. Le taux de couverture d'Ari@ne, en cours de déploiement depuis 2007, est en progression constante et atteint environ 90 % des nouveaux contrats enregistrés en 2012.

L'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage. Elles sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires.

En lien avec cette évolution, la procédure de collecte par la Dares de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué : en 2012, le décompte des nouveaux contrats enregistrés continue de s'appuyer sur des remontées mensuelles agrégées (données de comptage) en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie dorénavant uniquement sur la base de données issue d'Ari@ne. Entre 2008 et 2011, l'analyse des nouveaux contrats s'appuyait pour partie sur les données issues de la saisie des conventions d'embauche centralisées par la Dares et pour partie sur la base de données issue d'Ari@ne. À terme, la base issue d'Ari@ne sera l'unique source de traitement des données (décompte mensuel et exploitations statistiques détaillées).

La rémunération des apprentis

Les résultats sur la rémunération des apprentis présentés dans cette étude sont issus de l'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS) relatives à l'année 2011. Le champ couvert est l'ensemble des employeurs des secteurs privé et public, à l'exception des salariés des particuliers employeurs. Le taux de couverture des DADS par rapport au nombre d'apprentis de l'enquête n°51/SIFA (1) est de 89 %.

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la DADS. Il est net de toutes cotisations sociales, y compris contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Il ne comprend pas la participation ni la fraction des indemnités de licenciement non imposables. Il comprend l'intéressement, sauf si ce dernier est placé sur un plan d'épargne entreprise. Cette variable a été privilégiée par rapport à la rémunération brute car mieux renseignée eu égard à la reconstitution des exonérations de cotisations pour la rémunération brute des apprentis.

Le salaire annualisé est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés. Chaque poste est pris en compte au *pro rata* de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste pourvu toute l'année. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à temps complet et ayant perçu au total 4 200 euros aura un salaire annualisé de 8 400 euros par an. Son salaire mensuel annualisé sera donc de 700 euros par mois.

L'apprenti est classé dans sa catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et est repéré par la variable déclarative « contrat de travail » plutôt que « type d'emploi » (apprenti repéré à partir du libellé d'emploi) ; elle peut toutefois être sujette aux mauvaises interprétations de l'employeur.

(1) Enquête N°51/SIFA de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) sur les effectifs d'apprentis au 31/12 de chaque année dans les centres de formation d'apprentis.

20 % DES NOUVEAUX APPRENTIS ROMPANT UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE RETROUVENT UN CONTRAT DANS LA FOULÉE DE CETTE RUPTURE

28 % des contrats d'apprentissage commencés au cours de la campagne 2011-2012 ont été rompus avant leur terme théorique

28 % de l'ensemble des contrats commencés au cours de la « campagne » 2011-2012 (de juin 2011 à mars 2012) ont été rompus avant la date de fin prévue. Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats d'un an et se situe entre 30 % et 35 % pour les contrats de durée supérieure à un an (tableau A). Il est très sensible au niveau de diplôme préparé : 34 % des contrats sont rompus précocement au niveau V alors que dans le supérieur, seuls 16 % sont dans le même cas (tableau B).

La grande majorité des ruptures interviennent avant un an. Un peu moins d'un quart des ruptures ont lieu au cours de la période d'essai. Le taux de rupture n'a guère diminué depuis 15 ans. Ainsi M. Gaye [3], à partir d'une enquête spécifique en 1998, témoignait-il d'un taux de rupture de l'ordre de 25 %, alors même qu'une plus grande part des contrats concernaient des jeunes non qualifiés.

22 % des nouveaux apprentis de la campagne 2011-2012 ont abandonné la voie de l'apprentissage

Tous les jeunes dont les contrats sont rompus précocement n'abandonnent pas pour autant l'apprentissage. Il est ainsi possible de calculer un « taux d'abandon » en calculant la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat dans les 90 jours suivant leur rupture.

Ainsi, parmi les nouveaux apprentis de la campagne 2011-2012 qui ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique (28 %), 20 % retrouvent un nouveau contrat moins de 90 jours après la rupture. Aussi, le taux d'abandon réel est-il inférieur au taux de rupture brut : au final 22 % des primo-entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage avant terme. Ce chiffre est peu sensible au choix du délai de 90 jours. En retenant un délai de 180 jours, le taux d'abandon est de 21,5 % (tableau C). Dans la quasi exclusivité des cas (92 %), ces abandons sont immédiats : les jeunes ne retrouvent pas de contrats. D'autres (8 %) reprennent un contrat mais le rompent à nouveau.

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi le ratio abandon sur rupture varie entre 72 % et 74 % lorsque la rupture survient après 7 mois contre 84 % lorsqu'elle survient plus précocement. Les ruptures plus tardives n'ont probablement pas la même cause que les plus précoces. Les jeunes qui rompent après 6 mois le font moins souvent par rejet des contraintes de l'apprentissage que ceux qui rompent quasi immédiatement. Les premiers ont donc une propension plus forte à rebondir vers un nouveau contrat.

Les taux de rupture et d'abandon diminuent lorsque le niveau de diplôme préparé s'élève. Le taux d'abandon n'est plus que de 13 % pour l'apprentissage dans le supérieur contre 28 % lorsque le diplôme préparé est de niveau V (tableau B). Quel que soit le niveau de diplôme préparé, les abandons restent dans une proportion équivalente par rapport aux ruptures (environ 80 %). Enfin, les taux de rupture et d'abandon sont particulièrement importants dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration : près de la moitié des contrats sont rompus avant terme et près de 40 % des primo-entrants abandonnent l'apprentissage sans terminer leur contrat.

Tableau A • Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat

En %

Délai de rupture	Durée prévue du contrat				Ensemble
	1 an	Entre 1 et 2 ans	2 ans	Plus de 2 ans	
0 à 2 mois.....	4,1	6,9	8,1	4,9	6,3
3 à 6 mois.....	3,3	6,3	5,6	4,4	5,3
7 à 12 mois.....	5,5	11,2	11,2	9,7	9,8
13 à 18 mois.....	-	3,4	4,4	3,9	2,9
19 mois ou plus.....	-	3,1	5,1	7,3	3,3
Ensemble.....	12,9	30,9	34,4	30,2	27,6

Lecture : 4,1 % des contrats dont la durée initialement prévue est de un an sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2011/2012 ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.



Tableau B • Taux de rupture et d'abandon par niveau de diplôme préparé et métier préparé

En %

	Taux de rupture	Taux d'abandon	Ratio abandon / rupture
Niveau de diplôme préparé			
V.....	34,5	27,7	80
IV.....	25,3	19,9	79
III et plus.....	16,4	12,8	78
Métier préparé			
Industrie.....	27,1	21,5	79
Bâtiment.....	26,8	21,5	80
Transport-logistique.....	21,5	18,3	85
Commerce-gestion.....	27,5	22,4	81
Hôtellerie-restauration.....	48,9	38,1	78
Autres services.....	23,5	18,5	79
Ensemble.....	28,1	21,9	78

Lecture : 34,5 % des nouveaux apprentis (primo-entrants) préparant un diplôme de niveau V, rompent précocement leur contrat ; 27,7 % abandonnent l'apprentissage après leur rupture ; 80 % des ruptures de contrats préparant à un diplôme de niveau V conduisent à un abandon de l'apprentissage.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2011/2012 ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

Tableau C • Taux de rupture et d'abandon par délai de rupture

En %

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon (90 jours)	Taux d'abandon (180 jours)	Ratio abandon / rupture
0 à 2 mois.....	7,0	5,9	5,9	84,3
3 à 6 mois.....	5,5	4,6	4,5	83,6
7 à 12 mois.....	10,1	7,3	7,0	72,3
12 mois ou plus.....	5,5	4,1	4,1	74,5
Ensemble.....	28,1	21,9	21,5	77,9

Lecture : 5,5 % des nouveaux apprentis de la campagne 2011/2012 rompent leur contrat d'apprentissage entre 3 et 6 mois après le début du contrat ; 4,6 % d'entre eux n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture ; 180 jours après la rupture, ils sont 4,5 %.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2011/2012 ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.