

L'APPRENTISSAGE EN 2013

Forte baisse des entrées

En 2013, 273 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une baisse de 8 % par rapport à 2012, après deux années de légère hausse. Les entrées en apprentissage dans le secteur public sont également en recul, mais moins que dans le secteur privé : elles diminuent de 3 % en 2013 pour s'établir à un peu plus de 9 400.

La baisse des entrées en 2013 affecte presque tous les secteurs. Elle concerne plus particulièrement ceux profondément touchés par le ralentissement économique, notamment le bâtiment. Son ampleur est néanmoins atypique et résulte probablement de la conjonction de plusieurs facteurs. Elle tient notamment au fait que les jeunes sortant de classe de troisième s'orientent moins souvent vers l'enseignement professionnel, et l'apprentissage en particulier.

Le niveau de diplôme et l'âge des nouveaux apprentis continuent de s'élever. En 2013, 43 % d'entre eux ont le baccalauréat ou un diplôme du supérieur et 32 % des nouveaux contrats préparent à un diplôme du supérieur.

En 2013, 273 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une baisse de 8 % par rapport à 2012, après deux années de légère hausse (+2,5 % entre 2010 et 2011 et +1 % entre 2011 et 2012). Cette baisse s'explique par la conjonction de plusieurs facteurs. Le ralentissement de l'activité économique et la dégradation de la situation du marché du travail survenus à partir de mi-2011 constituent une des causes les plus probables de ce reflux : parmi les secteurs les plus touchés (le bâtiment, l'immobilier), figurent ceux dont l'activité a été la plus en retrait en 2013. Par ailleurs, cette baisse touche essentiellement les premières entrées en apprentissage de sortants de scolarité. Cette diminution tient en partie au choix des jeunes collégiens de s'orienter vers les classes de seconde générale ou technologique [1].

La baisse des entrées se poursuit en 2014, de manière moins prononcée toutefois. Selon des données provisoires sur l'ensemble de l'année 2014, 264 580 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés, soit -3,2 % par rapport à la même période de 2013 (-1,7 % si l'on raisonne en « campagne » sur la période de juin à décembre).

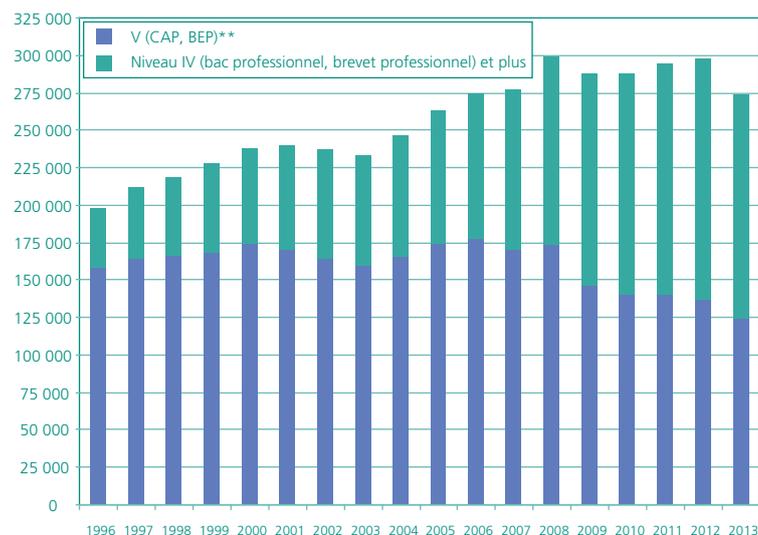
Les entrées en apprentissage diminuent dans presque tous les secteurs

La très nette baisse des entrées en 2013 (-8 %) est plutôt atypique dans l'histoire récente de l'apprentissage, au moins depuis 1996 (graphique 1). Entre 2003 et 2008, les entrées en contrat d'apprentissage avaient été très nettement orientées à la hausse (5 % de croissance en rythme annuel). La crise de 2008 avait mis un coup d'arrêt à cette hausse. Entre 2008 et 2012, les entrées étaient restées globalement stables autour d'un niveau moyen de 290 000.

Le recul des entrées s'observe pour tous les niveaux de formation, mais il est particulièrement sensible pour les formations préparant au CAP-BEP (-11 %) et au baccalauréat professionnel (-10 %). Les flux de nouveaux apprentis dans l'enseignement supérieur, qui avaient continué pourtant de croître assez vigoureusement entre 2008 et 2012, se réduisent également en 2013 (-5 %).

Cette tendance s'observe également dans la plupart des secteurs. Elle est plus particulièrement marquée dans le bâtiment (-13 %), un secteur très touché par le ralentissement de l'activité. Les recrutements d'apprentis dans l'industrie diminuent également mais dans une moindre mesure (-5 %) (tableau 1). Ces derniers ont traditionnellement peu de liens avec la conjoncture économique et suivent peu l'évolution dans les autres secteurs. Ainsi, les flux d'apprentis dans l'industrie ont continué de croître entre 2008 et 2012 malgré la crise économique. Dans ce secteur, les formations sont plus coûteuses, plus complexes à mettre en place et répondent à des besoins essentiellement structurels, qui restent à satisfaire même en période de ralentissement économique ; les entreprises utilisatrices de l'apprentissage y recrutent des apprentis de façon régulière voire permanente [2]. Dans le bâtiment, l'influence de la conjoncture est en revanche plus prégnante,

Graphique 1 • Nouveaux contrats d'apprentissage* selon le niveau de formation préparé



* Concernant le suivi statistique des contrats d'apprentissage, encadré 2.

** Y compris les mentions complémentaires.

Champ : France entière.

notamment parce qu'un quart des recrutements des jeunes s'opèrent chaque année par la voie de l'apprentissage. Enfin, les offres de contrats ont pu pâtir de l'attentisme des chefs d'entreprise en raison de la réforme du mode de calcul et du ciblage sur les très petites entreprises des primes à l'apprentissage à l'été 2013 (encadré 1).

L'apprentissage est essentiellement en baisse chez les sortants de collège

En 2013, la baisse des entrées en apprentissage est quasiment entièrement imputable aux jeunes sortants de collège. Les flux vers l'apprentissage des jeunes sortants d'études ont ainsi diminué de 16 %, alors que, dans le même temps, les recrutements de jeunes demandeurs d'emploi (qui représentent 6 % des entrées) ont augmenté de 24 %. Ce phénomène est notamment particulièrement sensible au niveau CAP-BEP. Les élèves sortants de troisième s'orientent de moins en moins vers l'apprentissage. Depuis 2006, la part des élèves sortant de troisième s'orientant vers l'apprentissage a diminué, passant de 7,7 % en 2006 à 7,0 % en 2011. Cette baisse s'est accélérée depuis 2011, leur part s'établissant à 5,4 % en 2013. Les orientations des sortants de troisième

Tableau 1 • Contrats d'apprentissage selon les secteurs employeurs (1)

En %

Secteur d'activité	2009	2010	2011	2012	2013
Agriculture, sylviculture, pêche	2,4	2,7	2,8	3,0	3,0
Industrie	20,1	20,5	20,7	21,2	21,9
Construction	21,8	21,4	20,4	19,7	18,6
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	20,4	20,3	19,2	18,8	18,8
Hébergement et restauration.....	11,6	11,3	11,6	11,5	11,7
Soutien aux entreprises	6,7	6,9	7,3	7,7	7,9
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
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

Champ : France entière.



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



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

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre 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 est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Il existe aussi des dérogations pour certains publics âgés de plus de 25 ans.

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Les employeurs du secteur public non industriel et commercial peuvent également embaucher des apprentis.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue. Depuis mars 2014, le contrat d'apprentissage peut aussi être conclu à durée indéterminée.

Pour le baccalauréat professionnel, la durée peut être ramenée par dérogation 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.

Rémunération

L'apprenti 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 (tableau A).

Les aides aux entreprises

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à un certain nombre d'aides de l'État et de la Région pour les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial. L'employeur qui embauche un apprenti bénéficie tout d'abord d'une exonération quasi-totale de cotisations sociales. Les entreprises bénéficient également d'un crédit d'impôt sous certaines conditions : depuis la loi du 29 décembre 2013 relative à la loi de finances pour 2014, le crédit d'impôt s'applique aux apprentis en première année de leur cycle de formation et préparant un diplôme égal ou inférieur au niveau III.

Les anciennes « indemnités compensatrices forfaitaires » ont été remplacées par les aides au recrutement par la loi du 29 décembre 2013. Ces primes sont versées par les régions qui décident de leur montant. À compter du 1^{er} janvier 2014, les primes sont limitées aux entreprises de moins de 11 salariés. Leur montant minimal s'élève à 1 000 euros. Par ailleurs, la loi de finances pour 2015 a instauré une nouvelle prime de 1 000 euros - dont la pérennisation au-delà de juillet 2015 sera conditionnée aux accords de branche négociés dans le cadre du pacte de responsabilité et de responsabilité - pour les entreprises de moins de 250 salariés pour tout recrutement net d'un nouvel apprenti (c'est-à-dire en cas de hausse du nombre d'apprentis par rapport au 1^{er} janvier de l'année *n*).

Des aides supplémentaires sont aussi prévues en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

Un quota de 4 % d'alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés

Depuis 2012 (décret n° 2012-660 du 4 mai 2012), 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'acquies de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Depuis 2012, si les 4 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, ce que l'on désigne sous le terme de « 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 %.

Tableau A • Législation sur la rémunération des apprentis

Smic brut mensuel : 1 445,38 euros (au 1 ^{er} janvier 2014)		
Rémunération la première année		
Avant 18 ans (1)	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.

LE SUIVI STATISTIQUE DU CONTRAT 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 seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. L'enregistrement des contrats d'apprentissage 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 si le contrat 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. Celui-ci 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 est en progression constante et atteint environ 95 % pour les nouveaux contrats enregistrés en 2013.

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 : le décompte des nouveaux contrats enregistrés continue de s'appuyer sur les remontées mensuelles 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, depuis 2012, sur la seule 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).

vers l'enseignement secondaire professionnel ont également diminué, mais de manière moins marquée. Elles subissent une érosion depuis quelques années (-0,8 point entre 2009 et 2013) au profit des filières générales et technologiques (graphique 2). Cette érosion se poursuit alors même que diminue la part des redoublements et des jeunes décrocheurs à la fin de la troisième.

Après avoir baissé en 2012 (-5 %), le nombre de lycéens professionnels rebondit légèrement en 2013 (+2 %). En 2013, la part des apprentis dans l'enseignement secondaire professionnel baisse à 27 % alors qu'elle oscillait entre 2006 et 2012 autour de 29 %, retrouvant son niveau d'il y a dix ans (graphique 3).

Ces constats suggèrent qu'une partie de la baisse des flux de contrats d'apprentissage en 2013 pourrait être due à une désaffection accrue des jeunes et de leurs familles pour l'enseignement professionnel dans sa globalité.

La part des apprentis plus âgés et plus diplômés continue de s'accroître

En 2013, 43 % des nouveaux apprentis ont un diplôme de niveau baccalauréat ou du supérieur, soit +4,5 points par rapport à 2012 (+8 points par rapport à 2011). Le poids toujours croissant des formations de l'enseignement supérieur entraîne une hausse très nette du niveau de formation à l'entrée en apprentissage. Toutefois, 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 : 74 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en contrat de professionnalisation en 2013 avaient un diplôme de niveau baccalauréat ou du supérieur.

A l'inverse, 33 % des nouveaux apprentis en 2013 n'ont ni diplôme ni titre professionnel ; ils étaient 40 % en 2012 (tableau 2). Les jeunes ayant au plus un diplôme de niveau CAP-BEP restent tout de même les principaux bénéficiaires des nouveaux contrats (56 %). C'est, en particulier, le cas dans certains secteurs comme

Graphique 2 • Poursuites d'études à l'issue de la troisième



Champ : France entière, y compris Segpa et enseignement agricole.

Graphique 3 • Poids de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire professionnel et supérieur



Champ : France entière, y compris Segpa et enseignement agricole.

l'industrie agroalimentaire (82 %), la construction (79 %) et l'hébergement et la restauration (79 %), (graphique 4). Ces jeunes sont mieux représentés dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (70 % des nouveaux contrats) que dans les entreprises de plus de 250 salariés (15 %) où les apprentis préparent en général un diplôme de niveau plus élevé. Ainsi, en 2013, 90 % des nouveaux apprentis des entreprises de 250 salariés et plus préparent un diplôme ou un titre allant du baccalauréat ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (dont 77 % un diplôme de l'enseignement supérieur) contre seulement 43 % dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (dont 18 % un diplôme de l'enseignement supérieur).

Les jeunes filles, minoritaires dans le dispositif (34 % des entrées), sont plus âgées à l'entrée en contrat : seules 43 % d'entre elles ont au plus



Source : MENESR DEPP / Systèmes d'information (SI) des ministères en charge de l'éducation nationale, de l'agriculture et SI des centres de formations d'apprentis.



Source : MENESR DEPP / Systèmes d'information (SI) des ministères en charge de l'éducation nationale, de l'agriculture et SI des centres de formations d'apprentis.

Tableau 2 • Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage

En %

	2010 (1)	2011 (1)	2012 (1)	2013 (1)	Variation 2013/2012 (en points)	Secteur Public (1) 2013 (2)
Flux de nouveaux contrats enregistrés	287 719	295 044	297 285	273 295		9 440
Sexe						
Hommes	67,6	66,9	66,7	66,3	-0,4	54,1
Femmes	32,4	33,1	33,3	33,7	0,4	45,9
Âge						
15 ans.....	11,5	12,1	11,9	10,8	-1,1	4,6
16 ans	16,3	16,0	15,3	14,0	-1,3	7,9
17 ans	14,3	12,7	12,9	13,0	0,1	9,0
18 ans	14,9	13,4	13,4	13,9	0,5	12,2
19 ans	11,9	11,9	11,4	11,2	-0,2	11,9
20 ans	9,9	10,3	10,3	10,1	-0,2	12,3
21 ans	7,7	8,2	8,4	8,8	0,4	12,1
22 ans et plus	13,5	15,3	16,4	18,2	1,8	30,0
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu						
I à III (bac+2 et plus)	12,1	14,1	16,4	18,9	2,5	25,2
IV (bac pro., BP)	18,8	20,7	22,4	24,4	2,0	32,1
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	26,4	22,2	21,2	24,0	2,8	23,5
Aucun diplôme ni titre professionnel	42,7	43,0	39,9	32,7	-7,2	19,2
Niveau de formation préparée						
I à III (bac+2 et plus)	25,3	28,6	31,0	32,3	1,3	41,3
IV (bac pro., BP)	25,9	23,7	22,7	22,2	-0,5	18,6
V (CAP, BEP)	46,6	45,5	43,9	42,9	-1,0	38,5
Mentions complémentaires	2,3	2,2	2,3	2,6	0,3	1,6
Durée du contrat						
12 mois et moins	21,2	23,2	24,5	26,3	1,8	33,1
13 à 22 mois	13,4	14,5	15,8	16,0	0,2	18,7
23-24 mois	55,0	51,8	50,4	48,9	-1,5	39,0
25 mois et plus	10,5	10,5	9,4	8,8	-0,6	9,3
Situation avant le contrat						
Scolarité	63,2	63,8	63,8	59,0	-4,8	61,2
En apprentissage	25,3	24,6	25,1	26,9	1,8	11,7
Demandeur d'emploi inscrit	3,9	3,8	4,1	5,6	1,5	10,5
Autres	7,7	7,8	7,0	8,5	1,5	16,5

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés.
 (2) Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (voir encadré 1).
 Champ : France entière.



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

18 ans contre 56 % des jeunes hommes. Elles sont aussi plus qualifiées : 40 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 29 % des jeunes hommes.

Les jeunes âgés d'au plus 18 ans sont les principaux bénéficiaires de nouveaux contrats (62 %) mais leur part continue de baisser (-2 points en un an).

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

Les jeunes bénéficiaires des nouveaux contrats s'engagent plus souvent dans les filières de l'enseignement supérieur (32 %, soit plus de 3 points d'augmentation 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 dans l'industrie électrique et électronique (79 % des entrées) ou la banque, l'assurance, l'immobilier et l'information-communication (95 % des entrées) (graphique 5). Ces secteurs ne représentent cependant que 2 % et 6 % des nouveaux contrats.

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

Avec une hausse des entrées de près de 20 % entre 2010 et 2013 et de 10 % en 2013, les entreprises d'au moins 250 salariés totalisent 17 % des nouveaux contrats en 2013. La réforme du quota d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus en 2012, selon laquelle chacune d'entre elles doit compter au moins 4 % de son effectif en alternance, a pu contribuer à cette hausse (encadré 1). Les entrées ont baissé dans les entreprises plus petites, notamment dans celles de moins de 50 salariés (-9 %). Ces dernières restent toutefois les principaux employeurs d'apprentis avec 74 % des nouveaux contrats, une part en baisse néanmoins de plus de 4 points en trois ans (tableau 3).

Avec 56 % des nouveaux contrats en 2013, comme en 2012, le secteur des services reste le principal utilisateur de l'apprentissage. Tous les secteurs sont touchés par une diminution des entrées mises à part les banques et assurances où les recrutements sont restés stables. Les entrées en apprentissage se sont, en revanche, nettement repliées dans le bâtiment et le secteur de l'information et la communication (-13 % pour chacun d'entre eux).

Dans les métiers des services, les apprentis préparent un diplôme plus élevé que dans les autres métiers

Le métier préparé pendant l'apprentissage ne relève pas toujours directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, 25 % des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers des services. Même si plus de la moitié des apprentis recrutés en 2013 sont employés par une entreprise du secteur tertiaire, ils sont 57 % à se former à des métiers de l'industrie et du bâtiment. Cette proportion est beaucoup plus importante que celle observée pour le contrat de professionnalisation (18 % des cas).

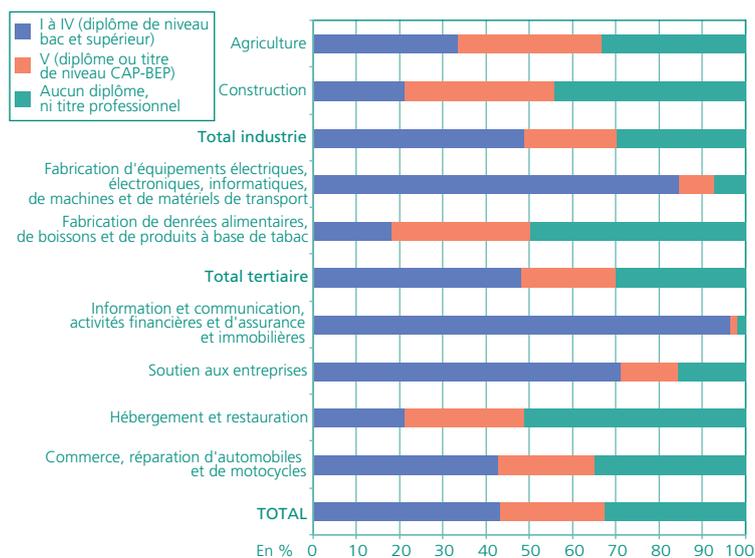
En 2013, 43 % des nouveaux contrats d'apprentissage visent une qualification dans les spécialités des services. Dans ces spécialités, le niveau de formation préparé est relativement élevé: seuls 52 % (53 % en 2011) des nouveaux contrats y visent une mention complémentaire (1) ou un diplôme de second cycle (CAP-BEP ou baccalauréat-brevet professionnel) contre 81 % dans les spécialités de l'industrie et du bâtiment.

Deux tiers des nouveaux apprentis sont des jeunes hommes. Cette proportion n'a que très peu évolué depuis 20 ans. Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services: 79 % d'entre elles contre seulement 25 % 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 (tableau 4).

La part des contrats courts s'accroît

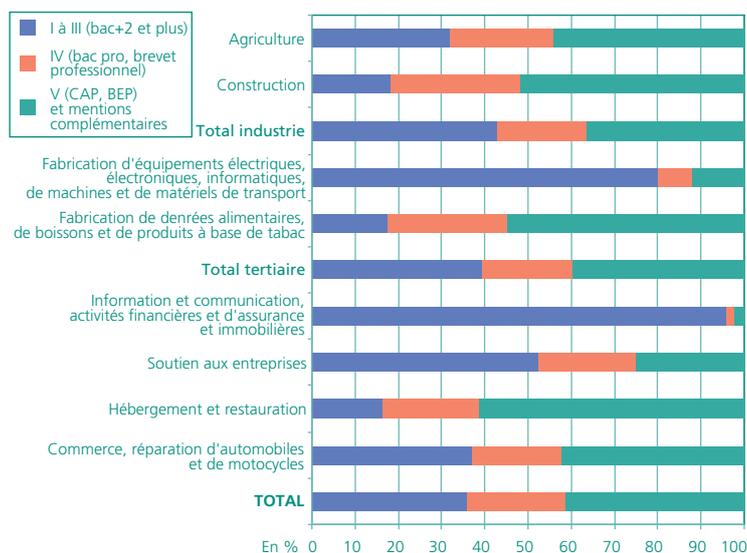
L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre l'enseignement en centre de formation d'apprentis (CFA) et la formation pratique chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé un contrat de 1 à 3 ans. La durée du contrat peut parfois être adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur, du niveau initial de

Graphique 4 • Entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité, selon le niveau du diplôme, en 2013



Champ : France entière.

Graphique 5 • Entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité, selon le niveau de formation préparé, en 2013



Champ : France entière.

compétence de l'apprenti ou de situations particulières (encadré 1).

En 2013, 42 % des nouveaux contrats ont une durée inférieure à 23 mois, soit 8 points de plus qu'en 2010. Malgré la réforme du baccalauréat professionnel, la part des contrats courts augmente depuis 2010. En effet, depuis la réforme de la voie professionnelle en 2009, la durée de préparation du baccalauréat professionnel a été fixée à 3 ans. Dans les faits, le nombre d'apprentis préparant un baccalauréat professionnel représente 11 % des apprentis en 2013 soit une diminution de 2 points par rapport à 2012 et parmi les contrats préparant à un baccalauréat professionnel, seuls 8 % ont une durée de 3 ans.

L'augmentation de la part des contrats courts s'explique surtout par le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Plus de



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



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

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

Tableau 3 • Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage (1)

En %

	2010 (2)	2011 (2)	2012 (2)	2013 (2)	Variation 2013/2012 (en points)	Évolution 2013/2012 du total des entrées (en %)
Secteur d'activité de l'entreprise (3)						
Agriculture, sylviculture, pêche.....	2,7	2,8	3,0	3,0	0,0	-7,0
Industrie.....	20,5	20,7	21,2	21,9	0,7	-5,0
<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>1,7</i>	<i>0,1</i>	<i>-4,8</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>10,0</i>	<i>0,5</i>	<i>-3,4</i>
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....</i>	<i>1,8</i>	<i>1,9</i>	<i>1,9</i>	<i>2,0</i>	<i>0,1</i>	<i>-5,0</i>
<i>fabrication de matériels de transport.....</i>	<i>1,7</i>	<i>1,9</i>	<i>2,0</i>	<i>2,0</i>	<i>0,0</i>	<i>-6,1</i>
<i>métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines.....</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>1,6</i>	<i>1,9</i>	<i>0,3</i>	<i>10,9</i>
<i>fabrication d'autres produits industriels.....</i>	<i>4,4</i>	<i>4,6</i>	<i>4,6</i>	<i>6,2</i>	<i>1,6</i>	<i>24,4</i>
Construction.....	21,4	20,4	19,7	18,6	-1,1	-13,0
Tertiaire.....	55,4	56,1	56,2	56,4	0,2	-7,7
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motos.....</i>	<i>20,3</i>	<i>19,2</i>	<i>18,8</i>	<i>18,8</i>	<i>0,0</i>	<i>-8,3</i>
<i>transport et entreposage.....</i>	<i>2,1</i>	<i>2,7</i>	<i>2,8</i>	<i>2,8</i>	<i>0,0</i>	<i>-8,3</i>
<i>hébergement et restauration.....</i>	<i>11,3</i>	<i>11,6</i>	<i>11,5</i>	<i>11,7</i>	<i>0,2</i>	<i>-6,1</i>
<i>information et communication.....</i>	<i>2,2</i>	<i>2,6</i>	<i>2,6</i>	<i>2,5</i>	<i>-0,1</i>	<i>-13,2</i>
<i>activités financières et d'assurance.....</i>	<i>2,5</i>	<i>2,7</i>	<i>2,8</i>	<i>3,1</i>	<i>0,3</i>	<i>0,1</i>
<i>activités immobilières.....</i>	<i>0,5</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>0,5</i>	<i>-0,1</i>	<i>-18,5</i>
<i>soutien aux entreprises.....</i>	<i>6,9</i>	<i>7,3</i>	<i>7,7</i>	<i>7,8</i>	<i>0,1</i>	<i>-7,4</i>
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique.....</i>	<i>1,5</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,6</i>	<i>-0,1</i>	<i>-12,9</i>
<i>coiffure, soins de beauté.....</i>	<i>6,4</i>	<i>5,7</i>	<i>5,8</i>	<i>5,8</i>	<i>0,0</i>	<i>-8,4</i>
<i>autres activités de services.....</i>	<i>1,6</i>	<i>2,1</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>0,1</i>	<i>-5,3</i>
Taille de l'entreprise						
De 0 à 4 salariés.....	41,0	39,7	39,0	38,3	-0,7	-9,8
De 5 à 9 salariés.....	18,2	17,8	17,3	17,2	-0,1	-8,5
De 10 à 49 salariés.....	19,5	19,3	18,9	18,6	-0,3	-9,7
De 50 à 199 salariés.....	7,5	7,6	7,5	7,6	0,1	-7,1
De 200 à 250 salariés.....	1,2	1,2	1,3	1,3	0,0	-6,2
Plus de 250 salariés.....	12,8	14,4	16,0	17,1	1,1	-1,4

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

(2) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % 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 de services administratifs et de soutien.

Champ : France entière.

Tableau 4 • Contrats d'apprentissage par spécialité de formation, selon le secteur d'activité, en 2013

En %

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur										Variation 2012/2011 (en points)
	Agriculture	Industrie	Dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	Dont fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de matériels de transport	Construction	Tertiaire	Dont commerce, réparation d'automobiles et de motos	Dont soutien aux entreprises	Dont information et communication, activités financières et d'assurance et immobilières	Total	
Domaines de la production.....	96,0	74,8	80,2	66,9	96,6	36,1	45,7	47,9	7,1	57,4	0,0
<i>Dont : technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle).....</i>	<i>0,3</i>	<i>10,1</i>	<i>2,2</i>	<i>21,8</i>	<i>0,9</i>	<i>1,4</i>	<i>1,2</i>	<i>3,3</i>	<i>1,9</i>	<i>3,1</i>	<i>0,2</i>
<i>transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine.....</i>	<i>1,3</i>	<i>35,3</i>	<i>75,8</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>15,3</i>	<i>13,7</i>	<i>1,4</i>	<i>0,5</i>	<i>16,3</i>	<i>1,0</i>
<i>batiment.....</i>	<i>0,1</i>	<i>0,9</i>	<i>0,0</i>	<i>0,1</i>	<i>46,9</i>	<i>0,5</i>	<i>0,4</i>	<i>1,6</i>	<i>0,4</i>	<i>9,2</i>	<i>-0,7</i>
<i>mécanique, électricité, électronique.....</i>	<i>0,6</i>	<i>18,8</i>	<i>0,8</i>	<i>39,7</i>	<i>16,6</i>	<i>10,9</i>	<i>26,7</i>	<i>6,1</i>	<i>3,2</i>	<i>13,4</i>	<i>-0,4</i>
Domaines des services.....	4,0	25,2	19,8	33,1	3,4	63,9	54,3	52,1	92,9	42,6	0,0
<i>Dont : échanges et gestion.....</i>	<i>0,3</i>	<i>5,1</i>	<i>1,0</i>	<i>11,8</i>	<i>1,5</i>	<i>10,6</i>	<i>3,5</i>	<i>24,0</i>	<i>45,6</i>	<i>7,4</i>	<i>-13,0</i>
<i>secrétariat, bureautique.....</i>	<i>0,0</i>	<i>0,8</i>	<i>0,1</i>	<i>2,4</i>	<i>0,2</i>	<i>0,6</i>	<i>0,3</i>	<i>1,1</i>	<i>1,1</i>	<i>0,6</i>	<i>0,0</i>
<i>informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données.....</i>	<i>0,0</i>	<i>1,8</i>	<i>0,1</i>	<i>5,1</i>	<i>0,2</i>	<i>2,8</i>	<i>0,8</i>	<i>3,4</i>	<i>16,1</i>	<i>2,0</i>	<i>0,1</i>
<i>accueil, hôtellerie, tourisme.....</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>0,1</i>	<i>0,0</i>	<i>9,4</i>	<i>0,2</i>	<i>1,7</i>	<i>0,5</i>	<i>5,4</i>	<i>0,0</i>
<i>coiffure, esthétique.....</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>10,6</i>	<i>1,5</i>	<i>0,2</i>	<i>0,2</i>	<i>6,1</i>	<i>0,0</i>
Total.....	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Lecture : 96% des contrats d'apprentissage des entreprises du secteur de l'agriculture préparent un diplôme dans le domaine de la production.

Champ : France entière.

36 % des apprentis de l'enseignement supérieur bénéficient de contrats d'une durée maximale d'un an. Les contrats d'une durée supérieure à 22 mois concernent surtout les apprentis préparant un diplôme de niveau bac ou brevet professionnel : 75 % d'entre eux contre 60 % 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 20 mois).



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



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

Tableau 5 • Contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau du diplôme le plus élevé, obtenu en 2013

En %

	I à III (bac+2 ou plus)	IV (bac profes- sionnel, brevet professionnel)	V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	Aucun diplôme, ni titre professionnel	Total	Part employeur
Commune.....	7,3	26,1	28,3	38,3	100,0	47,8
Département.....	31,3	41,4	14,6	12,6	100,0	9,0
Région.....	7,2	17,5	22,7	52,6	100,0	4,4
Total collectivités territoriales.....	10,8	27,8	25,9	35,5	100,0	61,3
Services de l'État.....	34,2	39,7	13,7	12,3	100,0	3,3
Établissement public hospitalier.....	19,0	48,2	22,6	10,2	100,0	6,3
Établissement public administratif local.....	18,4	41,3	13,3	27,0	100,0	8,9
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.).....	50,0	25,0	20,0	5,0	100,0	0,9
Établissement public administratif de l'État.....	55,2	31,3	7,5	6,0	100,0	3,1
Autre employeur public.....	23,9	42,3	12,7	21,1	100,0	16,2
Total établissements publics.....	25,0	40,3	18,2	9,8	100,0	35,4
Ensemble du secteur public.....	16,6	33,1	21,4	28,9	100,0	100,0



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

Lecture : les communes réalisent 47,8 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans 38,3 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans diplôme, ni titre professionnel.

Champ : France entière.

Avec près de 9 400 entrées en 2013, l'apprentissage dans le secteur public reste encore marginal

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage diminuent aussi : en 2013, 9 400 nouveaux contrats ont été comptabilisés. Les entrées y ont reculé de 3 %, soit à un rythme inférieur à celui du secteur privé.

Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé : 19 % n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (33 % dans le privé) et 25 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (19 % dans le privé). Ce sont également plus souvent des jeunes filles (46 % contre 34 % dans le privé).

Les collectivités territoriales sont les principaux utilisateurs de l'apprentissage dans le secteur public : elles totalisent près de 61 % des entrées (+8 points par rapport à 2011) (tableau 5) et les

jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics.

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 2013, 40 % des nouveaux contrats forment aux métiers industriels et du bâtiment (dont 17 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 24 % aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes.

Elise PESONEL,
en collaboration avec **Ceren Inan**
et **Elisabeth ALGAVA (DARES).**

Pour en savoir plus

[1] Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) (2015), « Baisse de l'apprentissage en 2013 », *Note d'information* n° 3, février.

[2] Assemblée Nationale des Chambres de Commerce et d'Industrie (2013), « L'apprentissage un investissement rentable pour les entreprises », juin.

[3] Gaye M. (1998), « Formations en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme », *Premières Synthèses*, n° 17.1, Dares.

[4] Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (2014), *Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche*.

[5] Sanchez R. (2012), « L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés », *Dares Analyses* n° 080, novembre.

[6] Sanchez R. (2013), « Le contrat de professionnalisation en 2012 : des embauches en baisse et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 075, décembre.

[7] Sanchez R. (2014), « L'apprentissage en 2012 : quasi-stabilité des entrées, hausse de la part des contrats courts », *Dares Analyses* n° 042, juin.

RUPTURES ET ABANDONS DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE.

Cet encadré constitue une actualisation de celui publié en juin 2014 [6], qui portait déjà sur les ruptures et abandons des contrats conclus au cours de la campagne 2011-2012. Quelques corrections ont été apportées et des informations plus récentes sur les parcours des jeunes ont été prises en compte. Cela explique les modifications des résultats par rapport à la publication du mois de juin.

27 % des contrats d'apprentissage commencés en 2011-2012 ont été rompus avant leur terme théorique

27 % de l'ensemble des contrats commencés au cours de la campagne 2011-2012 (juin à mars) ont été rompus avant la date de fin prévue. Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats de un an et se situe aux alentours de 32 % pour les contrats de durée supérieure à un an (tableau A).

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	
De 0 à 2 mois.....	4,2	9,0	7,3	6,1	6,7
De 3 à 6 mois.....	3,3	8,3	5,6	4,7	5,4
De 7 à 12 mois.....	5,7	11,0	10,7	9,7	9,4
De 13 à 18 mois.....		3,3	3,4	3,9	2,6
19 mois et plus.....		1,7	3,9	7,4	3,0
Taux de rupture (ensemble).....	13,2	33,4	31,1	31,8	27,2

Lecture : 4,2 % des contrats dont la durée initialement prévue est de un an sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat. 13,2% des contrats d'une durée initiale de 1 an sont rompus. 6,7 % de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois.

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.

La grande majorité des ruptures interviennent avant un an. Un quart des ruptures a 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 concernait des jeunes non qualifiés.

21 % des nouveaux apprentis de la campagne 2011-2012 ont abandonné la voie de l'apprentissage

Même si les contrats sont rompus précocement, les jeunes n'abandonnent pas tous 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 en moins de 90 jours ou de 180 jours après leur rupture.

Ainsi, parmi les nouveaux apprentis (primo-entrants) en contrat d'apprentissage lors de la campagne 2011-2012 (1), 25 % ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique. 13 % d'entre eux retrouvent un nouveau contrat moins de 90 jours après la rupture, et 15 % moins de 180 jours après la rupture. Aussi, le taux d'abandon réel est inférieur au taux de rupture : 21 % des primo-entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage avant terme (tableau B).

Moins de ruptures dans le supérieur

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi, le ratio des abandons par rapport aux ruptures varie entre 81 % et 82 % lorsque la rupture survient après 7 mois de contrat contre 91 % lorsqu'elle survient plus précocement. Les ruptures plus tardives n'ont probablement pas les mêmes causes 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. 32 % des contrats des primo entrants sont rompus précocement au niveau CAP-BEP alors qu'ils sont 14 % dans le supérieur. Le taux d'abandon n'est plus que de 11 % pour l'apprentissage dans le supérieur contre 27 % lorsque le diplôme préparé est de niveau CAP-BEP (tableau C). Quel que soit le niveau de diplôme préparé, les abandons restent dans une proportion équivalente par rapport aux ruptures (environ 87 %). 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 B • 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
De 0 à 2 mois.....	6,0	5,4	5,4	91,1
De 3 à 6 mois.....	4,7	4,2	4,2	89,4
De 7 à 12 mois.....	8,4	7,0	6,8	81,4
De 12 mois et plus.....	5,5	4,6	4,5	82,1
Ensemble.....	24,5	21,3	21,0	85,5

Lecture : 6% des nouveaux apprentis de la campagne 2011/2012 rompent leur contrat d'apprentissage entre 0 et 2 mois après leur début du contrat; 5,4% d'entre eux n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture, 180 jours après la rupture ils sont toujours 5,4% à ne pas avoir repris de nouveau contrat d'apprentissage.

Champ : primo entrants, 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 niveau de diplôme préparé et métier préparé

En %

	Taux de rupture	Taux d'abandon (180 jours)	Ratio abandon/rupture
Niveau de diplôme préparé			
V.....	31,5	27,1	86,0
IV.....	25,4	21,6	85,0
III et plus.....	13,9	11,7	84,2
Métier préparé			
Industrie.....	22,6	19,4	85,8
Bâtiment.....	25,0	21,2	84,9
Transport-Logistique.....	13,8	12,1	87,8
Commerce-Gestion.....	25,9	22,5	87,0
Hôtellerie-restauration.....	45,0	38,5	85,6
Autres services.....	28,9	24,3	84,1
Ensemble.....	24,5	21,0	85,5

Lecture : 31 % des primo-entrants, préparant un diplôme de niveau V, rompent précocement leur contrat. 27,1% abandonnent l'apprentissage après leur rupture.

Champ : primo entrants, 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.

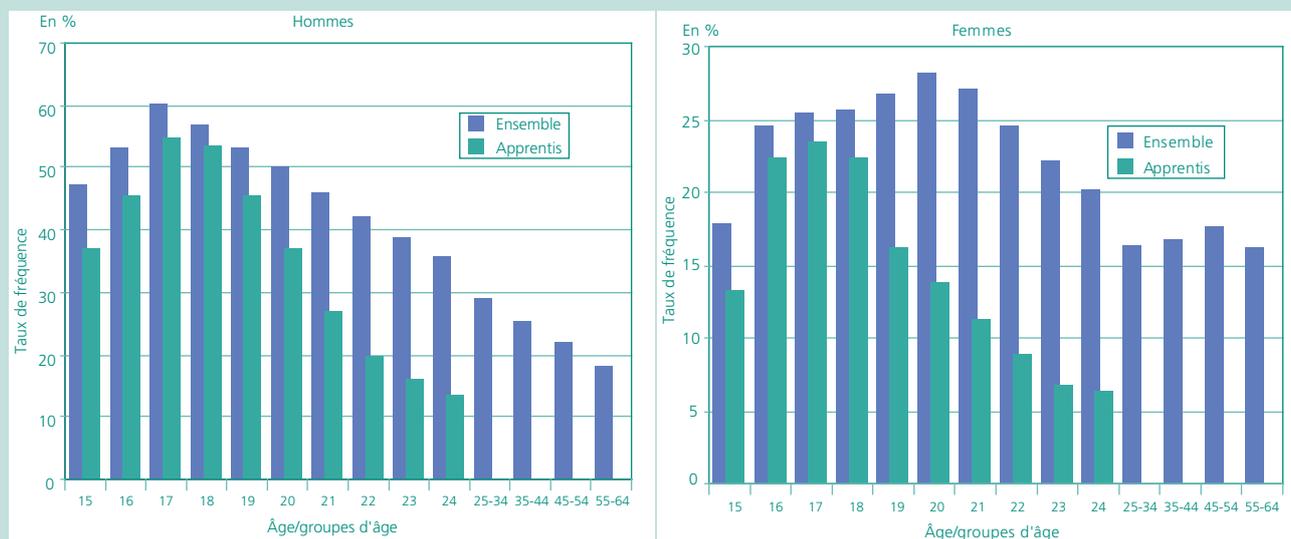
(1) Les primo-entrants de la campagne 2011/2012 sont les apprentis embauchés entre le 1^{er} juin 2011 et le 30 mai 2012 et n'ayant jamais été embauchés au cours de la campagne 2010.

LES ACCIDENTS DU TRAVAIL PARMIS LES APPRENTIS

Les apprentis sont globalement plus exposés aux accidents du travail que les autres salariés du régime général (1) : leur taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents par millions d'heures travaillées (2)) est de 31,0 contre 22,9 pour l'ensemble des salariés en 2011.

Ceci ne semble néanmoins pas dû à leur statut d'apprenti. À âge égal, les apprentis ont plutôt moins d'accidents du travail (graphique A). Les apprentis cumulent souvent des caractéristiques (hommes, jeunes, ouvriers, travaillant dans le secteur de la construction) associées à des expositions importantes aux risques physiques. Ils sont ainsi, d'après l'enquête Sumer 2010 (3), particulièrement nombreux (47 %) à travailler sur des machines ou des outils vibrants, ou bien à être exposés de façon importante (par la durée d'exposition et/ou son intensité) à des produits chimiques dangereux (40 %). Ils subissent également plus souvent (29 %) des bruits supérieurs à 85dB.

Graphique A • Fréquence des accidents du travail selon l'âge et le sexe, pour les apprentis et l'ensemble des salariés



Lecture : Le taux de fréquence d'accidents du travail est de 22 pour 1 million d'heures travaillées pour les jeunes femmes apprenties de 16 ans, contre 25 pour les jeunes femmes salariées de 16 ans.

Champ : salariés du régime général de sécurité sociale présents dans les DADS-Insee ; France entière.

Sources : données Cnam-TS pour le nombre d'AT et DADS-Insee pour le nombre d'heures rémunérées ; calculs Dares.

De manière générale, la fréquence des accidents du travail baisse avec l'âge, mais leur sévérité augmente. Les accidents ayant occasionné des séquelles permanentes, indice important de sévérité, donnent lieu à l'attribution, par un médecin de la Cnam-TS, d'un taux d'incapacité partielle permanente (IPP). En 2011, 1,6 % des accidents reconnus pour les apprentis s'accompagnent d'une IPP contre 6,2 % pour l'ensemble des salariés du régime général.

(1) Les apprentis sont repérés dans les données de la Cnam-TS grâce à une variable sur le contrat de travail du sinistré (modalité « Apprenti/Élève »). Le nombre d'heures travaillées est calculé à partir des Déclarations annuelles de données sociales (DADS), dans lesquelles la variable « contrat de travail » permet d'identifier les apprentis (contrat d'apprentissage).

(2) Les indicateurs d'accidents du travail sont détaillés dans Inan C. (2014), « Les accidents du travail entre 2005 et 2010 – une fréquence en baisse », Dares analyses n°10, février 2014.

(3) Pour une description de l'enquête Sumer, se reporter à Arnaudo B., Léonard M., Sandret N., Cavet M., Coutrot T., Rivalin R. (2012), « L'évolution des risques professionnels dans le secteur privé entre 1994 et 2010 : premiers résultats de l'enquête Sumer », Dares Analyses n° 23, mars.