

### L'APPRENTISSAGE EN 2010 :

des entrées presque aussi nombreuses qu'en 2009 et des contrats plus longs

**En 2010, avec plus de 287 000 nouveaux contrats enregistrés dans le secteur marchand, les entrées en contrat d'apprentissage sont restées stables. Plus âgés et mieux formés en moyenne qu'auparavant, les nouveaux apprentis bénéficient de contrats plus longs (54 % durent plus de deux ans contre 49 % en 2009). Cette évolution s'explique surtout par le développement des formations préparant à un diplôme de niveau Bac (26 % des entrées, soit +2 points en un an).**

**Les entreprises de moins de 5 salariés restent les principaux employeurs d'apprentis (41 % des entrées). Elles embauchent davantage de jeunes sans qualification reconnue que les entreprises de plus grande taille : 44 % de leurs nouveaux apprentis n'avaient pas atteint le niveau du CAP-BEP contre seulement 6 % dans les entreprises d'au moins 250 salariés.**

**Le secteur public recrute quant à lui de plus en plus d'apprentis, mais, avec 8 400 entrées, l'apprentissage y reste peu développé.**

En 2010, plus de 287 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le secteur marchand, après 288 000 en 2009 et 299 000 en 2008. Le nombre d'entrées est quasiment stable, après avoir reculé de 4 % en 2009 et progressé de 7 % en 2008. La poursuite du versement des aides financières instaurées dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi des jeunes pendant toute l'année 2010, ainsi que la mobilisation des acteurs en faveur de l'apprentissage, ont pu contribuer à soutenir les entrées, sans toutefois permettre un retour au niveau de 2008 malgré l'amélioration de la situation sur le marché du travail en 2010 (encadré 1).

Avec 8 400 entrées, l'apprentissage dans le secteur public reste encore marginal. Les entrées y ont progressé de 7 % en 2010, un rythme nettement inférieur à celui de 2009 (+ 17 %) (encadré 2).

#### L'industrie totalise 21 % des entrées

En 2010, les entrées en apprentissage dans l'industrie progressent de 2 %, malgré la poursuite, à un rythme certes atténué par rapport à 2009, de la baisse de l'emploi salarié du secteur. L'industrie regroupe ainsi 21 % des entrées en apprentissage en 2010, soit une hausse de 0,4 point par rapport à 2009 (tableau 1). Ce sont surtout les industries de l'agroalimentaire qui contribuent à cette progression (+ 3 %, représentant alors plus de 9 % de l'ensem-

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

En pourcentage

	2008 (2)	2009 (2)	2010 (2)	Variation 2010/2009 (en points)	Évolution 2010/2009 du total des entrées (en %)
<b>Secteur d'activité</b>					
<b>Agriculture, sylviculture, pêche</b> .....	<b>2,6</b>	<b>2,6</b>	<b>2,9</b>	<b>0,2</b>	<b>8,6</b>
<b>Industrie</b> .....	<b>20,9</b>	<b>20,1</b>	<b>20,5</b>	<b>0,4</b>	<b>1,8</b>
<i>Dont : Industries agricoles et alimentaires</i> .....	9,3	9,1	9,4	0,3	3,2
<i>Industries des biens de consommation</i> .....	1,9	1,7	1,8	0,1	3,9
<i>Industries des biens d'équipement</i> .....	4,6	4,2	4,2	0,0	0,5
<i>Industries des biens intermédiaires</i> .....	2,5	1,9	1,9	0,0	1,9
<b>Construction</b> .....	<b>24,6</b>	<b>21,8</b>	<b>21,4</b>	<b>-0,4</b>	<b>-2,3</b>
<i>Dont : Couverture, travaux d'installation et de finition</i> .....	18,1	16,0	15,6	-0,4	-2,9
<b>Tertiaire</b> .....	<b>51,9</b>	<b>55,5</b>	<b>55,3</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,5</b>
<i>Dont : Réparation, commerce automobile</i> .....	7,3	6,4	6,2	-0,2	-2,7
<i>Commerce de détail et réparation d'articles domestiques</i> .....	11,5	11,4	11,6	0,1	1,0
<i>Autres commerces</i> .....	2,5	2,6	2,6	-0,1	-2,9
<i>Services aux entreprises</i> .....	7,0	9,1	9,1	0,0	-0,5
<i>Services aux particuliers</i> .....	17,6	18,6	18,5	-0,1	-0,7
<i>Dont : Hôtellerie, restauration</i> .....	10,1	11,6	11,3	-0,3	-2,4
<i>Coiffure</i> .....	5,8	5,3	5,5	0,1	2,0
<b>Taille de l'entreprise :</b>					
0 à 4 salariés .....	40,6	40,0	41,0	0,9	2,1
5 à 9 salariés .....	18,8	18,3	18,2	-0,2	-1,1
10 à 49 salariés .....	19,9	19,8	19,5	-0,3	-1,8
50 à 199 salariés .....	7,4	7,4	7,5	0,1	1,0
200 à 250 salariés .....	1,1	1,1	1,2	0,1	8,3
Plus de 250 salariés .....	12,3	13,4	12,8	-0,6	-4,7

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

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

Champ : France entière.

Source : Dares.

ble des nouveaux contrats). L'agriculture a également recruté plus d'apprentis qu'en 2009, mais ne compte que pour 3 % des nouveaux contrats.

En revanche, le recours à l'apprentissage recule de près de 1 % dans le secteur tertiaire, après avoir progressé de 3 % en 2009. Cependant ce secteur représente toujours la majorité des recrutements d'apprentis, avec 55 % des entrées enregistrées en 2010, soit 0,2 point de moins qu'en 2009. Le repli est notamment sensible dans les secteurs de la réparation-commerce automobile et de l'hôtellerie-restauration. L'apprentissage recule également dans la construction (-2 %). La part de ce secteur dans les entrées diminue de 0,4 point pour s'établir à 21 %.

### De moins en moins de jeunes sans qualification reconnue parmi les nouveaux apprentis

À l'entrée en contrat, 67 % des apprentis ont au plus le niveau du CAP-BEP, soit une baisse de près de 2 points par rapport à 2009 (tableau 2). Cette proportion reste toutefois très supérieure à celle observée pour le contrat de professionnalisation qui, comme l'apprentissage, combine des périodes en entreprise et en organisme de formation : seuls 29 % des jeunes de moins de 26 ans recrutés en contrat de professionnalisation ont au plus le niveau CAP.

La baisse des entrées de jeunes sans qualification reconnue, c'est-à-dire n'ayant pas atteint l'année terminale de CAP-BEP (niveaux V bis et VI), se poursuit. Ces jeunes ne totalisent plus que 34 % des nouveaux contrats (-1 point par rapport à 2009, -5 points en deux ans, -8 points en cinq ans). À l'inverse, les jeunes de niveau égal ou supérieur au baccalauréat représentent 33 % des nouvelles entrées en 2010, en hausse de 6 points en deux ans et de 10 points en cinq ans (graphique 1). Les secteurs traditionnellement utilisateurs d'apprentis continuent cependant à recruter davantage de jeunes sans qualification. Ainsi, la part de jeunes de niveau au moins égal au baccalauréat n'est que de 13 % dans les industries de l'agroalimentaire et de 14 % dans la construction ou dans les services aux particuliers (graphique 2).

En 2010, les nouveaux apprentis ont en moyenne 18,4 ans, soit 4 mois de plus que deux ans auparavant. L'orientation vers l'apprentissage est moins précoce, mais les jeunes âgés d'au plus 18 ans restent les principaux bénéficiaires de nouveaux contrats : 57 % (-6 points en deux ans). Parmi ces bénéficiaires les plus jeunes, la part des entrants sans qualification reconnue s'est aussi réduite : 55 % en 2010 contre 58 % en 2008.

### Plus de la moitié des contrats préparent à une qualification de niveau au moins égale au baccalauréat

Plus âgés et mieux formés en moyenne qu'auparavant, les nouveaux apprentis s'engagent plus

	Secteur marchand				Secteur public (1)
	2008 (1)	2009 (1)	2010 (1)	Variation 2010/2009 (en points)	2010 (2)
<b>Flux de nouveaux contrats enregistrés</b>	<b>298 645</b>	<b>288 008</b>	<b>287 440</b>	<b>- 0,2%</b>	<b>8 400</b>
<b>Sexe</b>					
Homme .....	69,3	67,8	67,6	-0,2	52,6
Femme .....	30,7	32,2	32,4	0,2	47,4
<b>Âge</b>					
15 ans .....	11,9	10,7	11,5	0,8	5,0
16 ans .....	19,5	17,0	16,3	-0,7	10,7
17 ans .....	16,0	15,2	14,3	-0,9	11,0
18 ans .....	15,4	15,2	14,9	-0,4	14,0
19 ans .....	11,4	11,7	11,9	0,2	12,3
20 ans .....	9,0	9,8	9,9	0,1	11,7
21 ans .....	6,5	7,5	7,7	0,2	11,0
22 ans ou plus .....	10,4	13,0	13,5	0,5	24,2
<b>Niveau de formation à l'entrée</b>					
I à III (Bac + 2 et plus) .....	11,1	14,2	14,2	0,0	20,1
IV (Bac) .....	16,3	17,5	19,0	1,5	25,2
V (CAP, BEP) .....	34,0	33,6	33,1	-0,5	29,5
Vbis et VI .....	38,7	34,8	33,8	-1,0	25,1
<b>Niveau de formation préparée</b>					
I à III (Bac + 2 ou plus) .....	21,0	24,8	25,3	0,5	29,1
IV (Bac Pro., BP) .....	20,9	24,4	25,9	1,5	24,3
V (CAP, BEP) .....	55,8	48,6	46,6	-2,0	45,2
Mentions complémentaires .....	2,3	2,2	2,3	0,0	1,5
<b>Durée du contrat</b>					
12 mois ou moins .....	20,3	22,0	21,2	-0,8	25,4
13 à 23 mois .....	27,4	28,8	25,0	-3,8	37,7
24 mois .....	46,1	39,9	43,4	3,4	28,3
25 mois ou plus .....	6,1	9,3	10,5	1,2	8,6
<b>Situation avant le contrat</b>					
Scolarité .....	65,2	62,8	63,2	0,4	53,9
En apprentissage .....	25,5	26,3	25,3	-1,0	15,5
Demandeur d'emploi inscrit .....	2,5	3,4	3,9	0,5	6,2
Autres .....	6,8	7,6	7,7	0,1	24,4

(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.

Source : Dares.

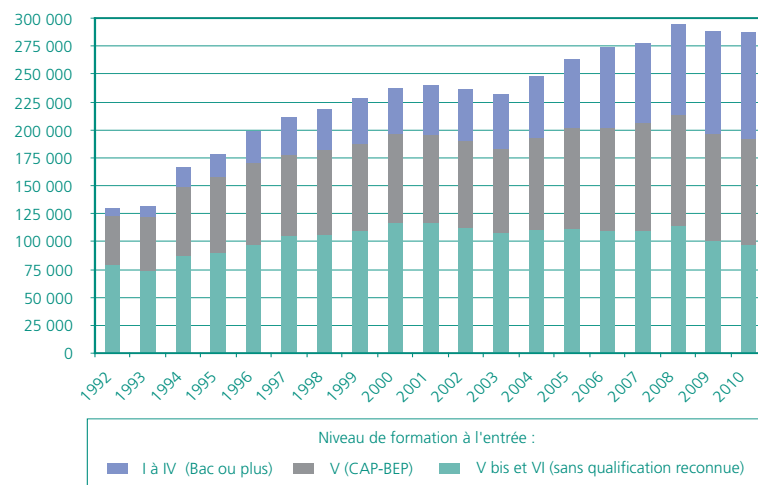
fréquemment dans les filières qui préparent à un diplôme ou titre allant du baccalauréat ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur : 51 % contre 49 % en 2009 et 42 % en 2008 . Cette progression s'explique surtout par la percée de l'apprentissage de niveau Bac suite à la réforme du baccalauréat professionnel en 2009 (1) : 26 % des formations préparées en 2010 contre 21 % en 2008.

La part des formations préparant au niveau V (CAP-BEP) diminue (en voie d'extinction, le BEP ne représente plus que 1 % des nouveaux apprentis contre 4 % un an auparavant). Ces formations restent toutefois prédominantes dans les secteurs des industries de l'agroalimentaire, de la construction et des services aux particuliers. Dans ces secteurs, moins d'un nouveau contrat d'apprentissage sur dix vise un diplôme ou titre de l'enseignement supérieur (graphique 3).

Le développement de l'apprentissage de niveau au moins égal

à celui du Bac (niveaux IV et supérieur) s'accompagne d'une lente féminisation. Le poids des jeunes filles dans les entrées est en effet passé de près de 31 % en 2008 à 32 % en 2010. Cette proportion a progressé de 3 points en dix ans. La féminisation est plus marquée dans les secteurs du tertiaire où 46 %

Graphique 1 • Flux annuels des entrées en contrats d'apprentissage (1)



(1) Flux annuels des nouveaux contrats enregistrés.

(1) Depuis 2009, le baccalauréat professionnel se prépare en trois ans (2<sup>de</sup> professionnelle puis deux ans jusqu'au bac ou deux ans pour le CAP puis terminale professionnelle) au lieu de quatre précédemment (deux ans pour le BEP ou plus rarement le CAP puis encore deux ans pour le bac).

Source : Dares.

des nouveaux apprentis sont des jeunes filles. Majoritaires dans les entrées en apprentissage du secteur des services aux particuliers (58 %), elles représentent près de deux entrées sur cinq dans les services aux entreprises (37 %) et le commerce (37 %). En revanche, les jeunes filles restent très peu nombreuses dans le secteur de la construction (4 % des entrées) et, dans une moindre mesure, dans l'industrie (26 %, plus d'un point en deux ans) et l'agriculture (20 %).

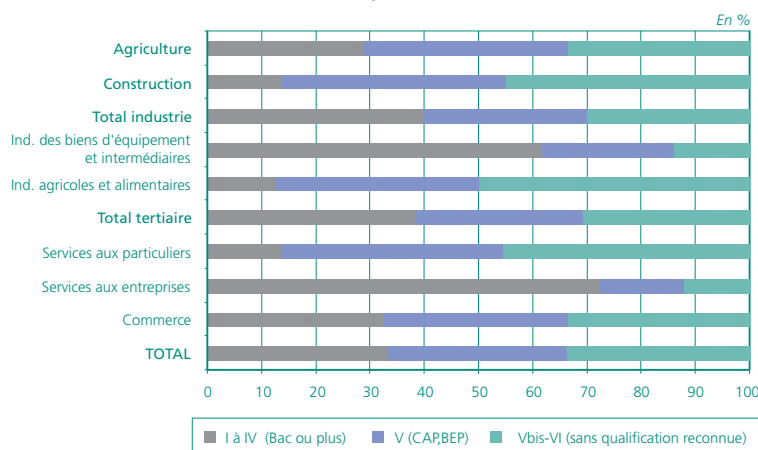
Plus âgées à l'entrée en contrat (52 % d'entre elles ont plus de 18 ans contre 39 % des jeunes hommes), les jeunes filles sont aussi plus qualifiées. La plupart d'entre elles préparent un diplôme ou titre allant du Bac ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (60 % contre 47 % des jeunes hommes). À l'inverse, elles ne sont que 38 % à préparer des formations de niveau CAP-BEP, contre 51 % des hommes.

Les embauches en contrat d'apprentissage se font essentiellement à la suite de la scolarité (63 %) ou d'un autre contrat d'apprentissage (25 %) (2). L'accès au dispositif à la suite d'un autre type de contrat (le plus souvent de droit commun) ou d'une période de chômage ou d'inactivité ne représente que 12 % des nouveaux contrats. Cette proportion varie toutefois selon la taille des entreprises utilisatrices : de 10 % pour les entreprises de moins de 5 salariés, jusqu'à 16 % pour celles de plus de 250 salariés.

## Un peu plus d'entrées dans les très petites entreprises

Les entreprises de moins de 5 salariés ont embauché 41 % des apprentis, soit 1 point de plus par rapport à 2009. Leur poids atteint même 51 % des nouveaux contrats dans les industries de l'agroalimentaire. Ces petites entreprises recrutent davantage que les autres des jeunes sans qualification reconnue : 44 % de leurs nouveaux apprentis n'avaient pas atteint l'année terminale de CAP-BEP (niveau V) contre seulement 6 % dans les entreprises de plus de 250 salariés. Les diplômes préparés sont de niveau moins élevé que dans les grandes entreprises : seuls 37 % des nouveaux apprentis des entreprises de moins de

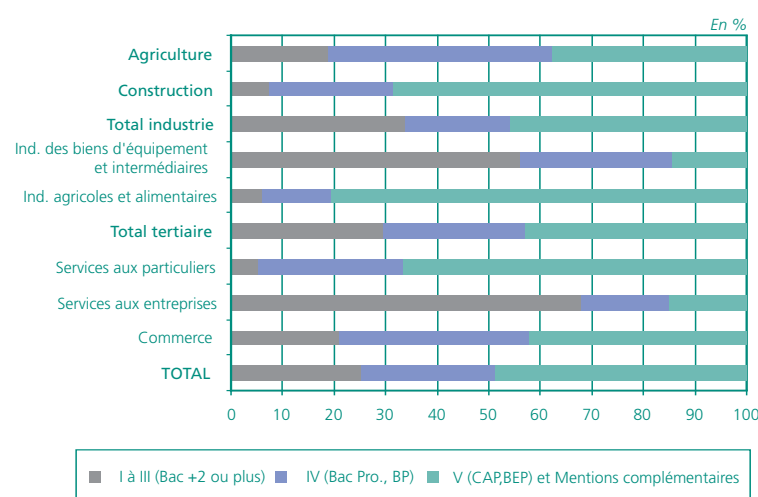
Graphique 2 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation à l'entrée, en 2010



Source : Dares.

Champ : France entière.

Graphique 3 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation préparée, en 2010



Source : Dares.

Champ : France entière.

5 salariés préparent un diplôme ou titre allant du Bac ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (dont 9 % dans l'enseignement supérieur) contre 91 % dans les entreprises de plus de 250 salariés (dont 76 % dans l'enseignement supérieur) et 25 % toutes tailles d'entreprise confondues.

## Les formations aux métiers de la production restent majoritaires

Les formations aux métiers de la production industrielle et de la construction représentent, en 2010, 58 % des qualifications visées par les nouveaux apprentis (tableau 3). Leur part progresse dans le tertiaire (+1 point en un an pour atteindre 35 % des qualifications visées), et notamment dans les services aux entreprises (+ 4 points, pour atteindre 38 % des entrées). Au sein du tertiaire, la part des formations aux domaines de la production est la plus élevée dans les secteurs du commerce (46 %).

(2) La proportion des jeunes qui prolongent une démarche d'apprentissage initiée antérieurement inclut les jeunes ayant connu une rupture d'un premier contrat ou un échec à l'examen.

Tableau 3 • Répartition des contrats d'apprentissage par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 2010

En pourcentage

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur									Variation 2009/2008 (en points)
	Agriculture	Industrie	dont : Ind. agricoles et alimentaires	Construction	Tertiaire	dont : Commerce	Services aux entreprises	Services aux particuliers	Total	
<b>Domaines de la production</b>	<b>96,9</b>	<b>74,3</b>	<b>80,8</b>	<b>97,4</b>	<b>34,9</b>	<b>46,2</b>	<b>37,7</b>	<b>28,9</b>	<b>58,1</b>	<b>0,3</b>
<i>Dont :</i>										
Technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle) .....	0,1	8,7	1,6	0,7	1,1	0,9	3,0	0,1	<b>2,5</b>	0,0
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine .....	1,5	36,1	77,5	0,0	13,0	10,2	0,8	26,6	<b>14,6</b>	0,5
Bâtiment .....	0,1	1,0	0,0	49,2	0,4	0,4	1,2	0,1	<b>11,0</b>	0,0
Mécanique, électricité, électronique .....	0,7	18,5	0,8	17,1	13,6	31,6	6,0	0,6	<b>15,0</b>	-0,8
<b>Domaines des services</b>	<b>3,1</b>	<b>25,7</b>	<b>19,2</b>	<b>2,6</b>	<b>65,1</b>	<b>53,8</b>	<b>62,3</b>	<b>71,1</b>	<b>41,9</b>	<b>-0,3</b>
<i>Dont :</i>										
Échanges et gestion .....	1,3	16,4	18,2	1,8	28,1	41,0	35,7	3,4	<b>19,3</b>	-0,2
Secrétariat, bureautique .....	0,0	0,9	0,1	0,2	0,7	0,3	1,7	0,1	<b>0,6</b>	-0,1
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données .....	0,0	1,5	0,1	0,1	2,1	0,5	9,4	0,2	<b>1,5</b>	0,0
Accueil, hôtellerie, tourisme .....	0,1	0,2	0,4	0,0	11,1	0,1	1,5	31,4	<b>6,2</b>	-0,3
Coiffure, esthétique .....	0,0	0,0	0,0	0,0	12,2	1,3	0,2	34,7	<b>6,7</b>	0,3
<b>TOTAL</b> .....	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Champ : France entière.

Source : Dares.

Avec 42 % des qualifications visées, les formations aux métiers des services restent minoritaires et nettement moins fréquentes qu'en contrat de professionnalisation (80 % des 148 000 nouvelles recrues en 2010). Leur part est quasiment stable en 2010 après avoir progressé de 3 points en 2009.

Les nouveaux apprentis des métiers de la production sont moins qualifiés : 85 % d'entre eux préparent une mention complémentaire (3) ou un diplôme de second cycle (niveaux V et IV) contre seulement 60 % des nouveaux apprentis des métiers des services. Ce sont majoritairement des hommes : 90 %, contre 37 % dans les spécialités des services qui concernent plus souvent l'apprentissage post-baccalauréat plus féminisé.

## Les contrats sont en moyenne conclus pour 21 mois

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier 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 et s'écarter de cette norme pour tenir compte du cursus de formation antérieur ou de caractéristi-

ques particulières de l'apprenti : 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 la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti. Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée est fixée à 3 ans depuis 2009. Néanmoins, par dérogation, cette durée peut être ramenée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme de niveau V relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

En 2010, la durée moyenne du contrat d'apprentissage s'établit à 21 mois, soit plus de deux mois de plus qu'en 2009. 54 % des nouveaux contrats sont des contrats longs d'une durée minimale de 24 mois (+ 5 points par rapport à 2009). La hausse de la durée des contrats en 2010 s'explique surtout par la progression du nombre de contrats préparant à un diplôme de niveau IV (Bac ou brevet professionnel) qui, pour plus de 70 % d'entre eux, durent plus de 24 mois. Les contrats de plus de 24 mois sont nettement moins fréquents parmi ceux préparant à un diplôme de niveau V : ils représentent 39 % des contrats préparant à un BEP et 55 % de ceux préparant à un CAP.

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

Ruby SANCHEZ (Dares).

## Pour en savoir plus

[1] Sanchez R. (2011), « L'apprentissage en 2009 : baisse des entrées, hausse de la part du secteur tertiaire », *Dares Analyses* n° 010, février.

[2] Sanchez R. (2011), « Le contrat de professionnalisation en 2010 : légère hausse des entrées », *Dares Analyses* n° 028, avril.

## 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'acquérir 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 de 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.

- Les employeurs bénéficient d'un crédit d'impôt (1 600 € par apprenti dans le cas général). Les revenus des apprentis déclarés au foyer fiscal de leurs parents ne sont plus imposables.
- La durée du contrat peut être adaptée au cursus de formation antérieur et au niveau du jeune : le contrat peut ainsi être conclu pour une durée comprise entre six et douze 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.
- Les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs ont l'assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils percevaient dans le cadre de leur premier contrat.
- Une personne handicapée peut s'engager sur quatre ans.
- Une carte d'apprenti est délivrée à chaque nouvel apprenti, ce qui lui permet d'accéder à des réductions tarifaires, notamment en matière de transport ou d'activités culturelles et sportives.

Les mesures pour l'emploi des jeunes annoncées en avril 2009 ont par ailleurs fixé un objectif de renforcement de l'apprentissage par le biais d'incitations financières aux employeurs : dispositif « zéro charges apprentis » pour les entreprises de 11 salariés et plus, prime exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis supplémentaires pour les entreprises de moins de 50 salariés. Ces aides, initialement accordées dans le cas des embauches réalisées à compter du 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010, ont été prolongées jusqu'à la fin 2010. Depuis, des nouvelles mesures visent à développer l'alternance. Le décret n° 2011-523 du 16 mai 2011 a ainsi fixé le régime juridique d'une nouvelle aide aux employeurs : les entreprises 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 bénéficier d'une aide pour toute embauche supplémentaire d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation réalisée entre le 1<sup>er</sup> mars 2011 et le 31 décembre 2011. Le montant de cette aide varie en fonction du niveau de rémunération des contrats et correspond à une compensation quasi-totale des charges patronales. Elle est accordée pour une durée de 12 mois.

Votée à la mi-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 relevé de 3 % à 4 % le quota obligatoire de salariés en alternance dans les entreprises de plus de 250 salariés et a élargi les possibilités d'utilisation des contrats à de nouveaux types d'emplois (intérim, saisonniers, emplois à domicile). L'âge requis pour entrer en apprentissage a aussi été abaissé : de 15 ans révolus à au moins 15 ans au cours de l'année civile.

## L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage sont peu nombreuses. Elles continuent néanmoins de progresser en 2010 : 8 400 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2010, contre 7 826 en 2009, soit une hausse de 7 %.

Les communes sont les principales utilisatrices de ce type de contrat de droit privé : elles totalisent 56 % des entrées. Les jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : 33 % des apprentis recrutés par les communes sont de niveau VI ou V bis (- 3 points par rapport à 2009), contre 25 % pour l'ensemble des recrutements du secteur public. Cette proportion est en revanche proche de celle observée dans le secteur privé (34 % des apprentis recrutés en 2010 y sont de niveaux VI ou Vbis).

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 2010, 43 % des nouveaux contrats forment aux métiers de la production (23 % dans les spécialités liées aux domaines de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 32 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et des services aux personnes.

Tableau encadré 1 • Répartition des contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau de formation à l'entrée en 2010 *En pourcentage*

	Bac +2 et sup. (I à III)	Bac (IV)	CAP-BEP (V)	Sans qualification (V bis et VI)	Total	Part employeur
Commune .....	9,9	19,8	37,3	33,0	100,0	55,7
Département .....	31,2	32,3	21,6	14,8	100,0	8,0
Région .....	26,6	24,9	22,0	26,6	100,0	2,7
<b>Total collectivités territoriales .....</b>	<b>13,1</b>	<b>21,5</b>	<b>34,8</b>	<b>30,6</b>	<b>100,0</b>	<b>66,4</b>
<b>Services de l'État .....</b>	<b>42,1</b>	<b>30,2</b>	<b>16,9</b>	<b>10,8</b>	<b>100,0</b>	<b>6,2</b>
Établissement public hospitalier .....	24,3	46,3	15,1	14,3	100,0	8,0
Établissement public de type administratif relevant des collectivités territoriales .....	31,6	31,3	23,1	14,0	100,0	9,4
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.) ..	63,2	25,0	5,3	6,6	100,0	1,2
Établissement public administratif .....	30,6	37,0	18,7	13,7	100,0	8,9
<b>Total établissements publics .....</b>	<b>41,5</b>	<b>25,9</b>	<b>17,2</b>	<b>15,4</b>	<b>100,0</b>	<b>27,4</b>
<b>Ensemble du secteur public .....</b>	<b>20,1</b>	<b>25,2</b>	<b>29,5</b>	<b>25,2</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Lecture : les communes réalisent 56 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans près de 33 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans qualification reconnue (niveaux Vbis et VI).

Champ : France entière.

Source : Dares.

## LE SUIVI STATISTIQUE DES ENTRÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Depuis la fin juillet 2006, l'enregistrement des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé s'opère 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 CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et d'artisanat et chambres d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et peut décider de refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours s'il ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. La mission d'enregistrement des contrats est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'administration chargée du contrôle de l'application de la législation du travail : les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) qui sont, par ailleurs, chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public, et les services assimilés dans les secteurs de l'agriculture et du transport. Les unités territoriales des Direccte (UT) disposent également de 15 jours pour valider l'enregistrement. La loi du 28 juillet 2011, dite « loi Cherpion » prévoit de supprimer la validation par les UT de l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Cette nouvelle procédure qui transfère aux seules chambres consulaires la responsabilité du contrôle et de l'enregistrement des contrats, devrait être effective fin 2011.

Dans un esprit de simplification administrative, le ministère chargé de l'emploi et de la formation professionnelle a défini, en lien avec les partenaires sociaux et les chambres consulaires, les modalités d'une télétransmission des contrats. Il a développé un nouveau 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. Les échanges dématérialisés d'informations entre les chambres consulaires et l'administration ont débuté fin 2007, et les chambres consulaires adhèrent progressivement à ce nouveau système de gestion du dispositif.

En lien avec ces évolutions, la procédure de collecte par la Dares de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué : en 2010, le décompte des nouveaux contrats continue à 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 pour l'essentiel sur la base de données issue d'Ari@ne et pour partie sur les données issues de la saisie des conventions d'embauche centralisées par la Dares. À terme, la base issue d'Ari@ne constituera la source de la totalité des traitements des données (décomptes mensuels et exploitations statistiques détaillées).