

L'apprentissage en 2015

Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public

En 2015, 281 000 contrats d'apprentissage ont été signés dans les secteurs privé et public soit une hausse de 2,3 %.

Dans le secteur privé, 1,6 % contrats supplémentaires ont été signés par rapport à 2014, après deux années de baisse. La reprise des entrées concerne tous les secteurs, à l'exception de la construction, et touche plus particulièrement les formations de niveau CAP (+2,7 %).

Cette hausse s'explique essentiellement par la mise en place de l'aide « TPE jeunes apprentis » accordée aux petites entreprises recrutant un apprenti mineur. Ces recrutements ont augmenté de près de 10 % dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Les entrées en apprentissage dans le secteur public ont fortement augmenté (+25 %) pour s'établir à 11 000. Les embauches ont été multiplié par cinq dans les services de l'État suite aux objectifs de recrutements fixés lors de la conférence sociale de juillet 2014.

Une hausse tirée par les entreprises de moins de 10 salariés

En 2015, 270 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans le secteur privé, soit une hausse de 1,6 % par rapport à 2014. La reprise des embauches a démarré au début de la campagne de recrutement 2015-2016. Le second semestre concentre 90 % des embauches. Sur la campagne 2015-2016 (de juin 2015 à mai 2016), la hausse est ainsi plus marquée (+ 3,7 %).

Les recrutements d'apprentis augmentent nettement en 2015 dans les entreprises de moins de 10 salariés (+5 %), après deux années de forte baisse (-9 % en 2013 et -5 % en 2014). Les embauches sont, en revanche, en baisse dans les entreprises de 10 salariés et plus (-2,3 %).

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, la reprise des embauches se concentre surtout sur les recrutements de mineurs (+10 %), les embauches d'apprentis majeurs sont stables dans ces entreprises. Une partie de cette hausse peut s'expliquer par la mise en place depuis le 1^{er} juin 2015, de l'aide TPE jeunes apprentis destinée aux

entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans (encadré 1). Cette mesure aurait suscité de 7 000 à 11 000 embauches supplémentaires (Focus).

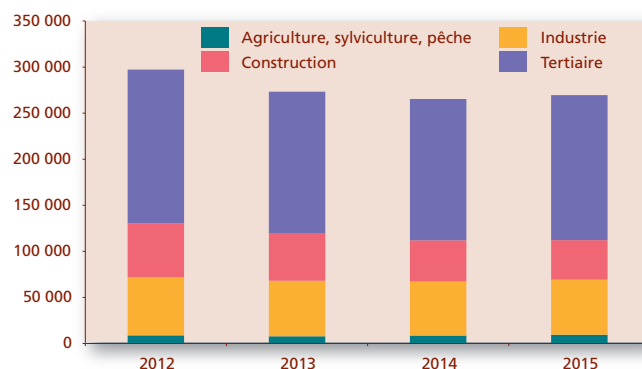
Les entreprises de moins de 50 salariés restent les principaux employeurs d'apprentis avec 74 % des nouveaux contrats. Cette part est en légère hausse ; l'augmentation des embauches dans les entreprises de moins de 10 salariés fait plus que compenser la poursuite de la baisse dans les entreprises de 10 salariés à 50 salariés (tableau 1).

Une reprise des recrutements dans l'industrie et les services mais une baisse persistante dans le bâtiment

Les embauches d'apprentis ont augmenté dans les secteurs de l'industrie (+2 %) et du tertiaire (+3 %) (graphique 1). Dans l'industrie, les embauches sont tirées par les secteurs de l'agroalimentaire (+5 %) et de la fabrication de matériels de transport (+4 %). Dans les services, la reprise concerne surtout le commerce et la réparation automobile (+6 %) ainsi que la coiffure et les soins (+8 %), où la majorité des employeurs sont des entreprises de moins de 10 salariés. En revanche, les embauches continuent de diminuer dans le secteur de la construction (-4 %) mais moins fortement qu'en 2014 (-12 %).

Graphique 1

Les entrées en apprentissage selon le secteur de l'employeur



Lecture : en 2015, 270 000 apprentis ont signé un contrat dont 157 000 dans le tertiaire, 43 000 dans la construction, 60 000 dans l'industrie et 10 000 dans l'agriculture.

Champ : secteur privé ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Un tiers des nouveaux apprentis sans diplôme ni titre professionnel

La hausse des recrutements d'apprentis mineurs se traduit par une hausse des apprentis sans diplôme ni titre professionnel à la signature de leur contrat (+ 4,3 %) (tableau 2). Ils représentent 32 % des embauches. C'est particulièrement le cas dans l'industrie agroalimentaire (81 %), la coiffure et les soins de beauté (87 %) et l'hébergement et la restauration (76 %), secteurs où la reprise des embauches est plus marquée.

Les mineurs représentent 37 % des nouveaux contrats. En 2015, ils sont 5 200 de plus à entrer en apprentissage, dont 3 200 apprentis de 15 ans (1).

Une reprise des entrées dans les formations préparant au CAP

En 2015, les entrées en apprentissage dans le secteur privé repartent à la hausse au niveau CAP (V) (+2,6 %) après trois années de baisse et poursuivent leur croissance dans l'enseignement supé-

FOCUS

L'effet de l'aide TPE jeunes apprentis sur les embauches d'apprentis

Pour évaluer l'effet de l'introduction de l'aide TPE jeunes apprentis, une méthode possible est de comparer l'évolution des embauches de part et d'autre de la « frontière de l'aide ». Par exemple, il est possible de comparer le profil des embauches dans les entreprises de moins de 11 salariés qui ont pu bénéficier de l'aide et celles dans les entreprises de 11 à 19 salariés qui n'en ont pas bénéficié, entre les neuf premiers mois des campagnes de recrutement 2014-2015 et 2015-2016.

Une comparaison des entreprises de moins de 11 salariés et des entreprises de 11 à 19 salariés

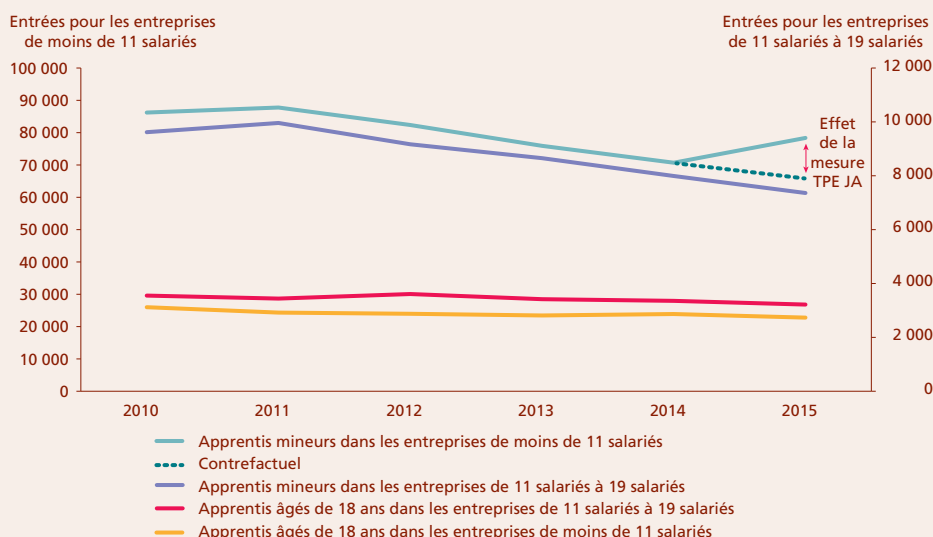
Dans le secteur privé, seules les embauches de mineurs dans les entreprises de moins de 11 salariés ont connu une hausse lors de la campagne 2015-2016. Cette hausse est-elle due pour autant à la mise en place de la nouvelle subvention aux employeurs de jeunes apprentis ?

L'impact de la mesure est la différence entre l'évolution constatée des embauches de mineurs en 2015-2016 et l'évolution « contrefactuelle », c'est-à-dire celle qui aurait prévalu en l'absence de la mesure. Comme on ne peut pas observer directement ce contrefactuel, il faut donc l'estimer. Une méthode possible est de recourir à des groupes de contrôle, très proches du public ciblé en faisant l'hypothèse que l'évolution des embauches du public ciblé peut se déduire de celles constatées sur ces groupes.

Plus exactement, l'évaluation est fondée sur une technique de « triples-différences ». On suppose ici qu'en l'absence de la mesure les embauches de mineurs dans les TPE auraient évolué par rapport aux embauches de majeurs comme dans les entreprises de 11 à 19 salariés (voir graphique A). On en déduit alors l'évolution « contrefactuelle » recherchée.

Graphique A

Entrées en apprentissage par taille d'entreprise et par âge de la campagne 2010-2011 à la campagne 2015-2016



Champ : entrées en apprentissage de juin n à avril $n+1$ de la campagne, secteur privé ; France entière.

Source : données Ari@ne et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle (Dares).

De 7 000 à 11 000 embauches supplémentaires de mineurs dans les entreprises de moins de 11 salariés

Cet exercice d'évaluation suggère que l'évolution des recrutements d'apprentis mineurs dans les TPE aurait été négative en l'absence du dispositif et proche de celle des mineurs dans les entreprises de 11 à 19 salariés. La mesure aurait permis l'embauche de 7 000 à 11 000 jeunes apprentis supplémentaires.

rieur (+1,3 %) tirée par les embauches de niveau bac+2 (III) dans les entreprises de moins de 10 salariés (+7,3 %). Seules les entrées en formation de niveau baccalauréat ou brevet professionnel (IV) restent stables (graphique 2).

La hausse dans le niveau CAP (V) est concentrée dans les entreprises de moins de 10 salariés. Les entrées poursuivent leur baisse dans tous les niveaux de formation dans les entreprises de 10 salariés et plus.

Un tiers de jeunes femmes, préparant le plus souvent un métier dans les services

En 2015, 43 % des nouveaux contrats d'apprentissage du secteur privé préparent à un diplôme ou un titre dans les spécialités des services (tableau 3). Le niveau de formation y est relativement élevé ; 49 % des nouveaux contrats concernent un diplôme de l'enseignement supérieur contre 21 % dans les spécialités de la production.

Le métier préparé 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.

Un tiers seulement des nouveaux apprentis sont des jeunes femmes. Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services : 78 % d'entre elles contre seulement 25 % des garçons. Elles ne représentent que 13 % des apprentis des spécialités de l'industrie et de la construction. Les jeunes filles apprenties sont plus qualifiées ; 26 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 16 % des jeunes hommes. Pourtant, malgré la place de plus en plus importante du secteur des services, la proportion des jeunes filles n'a que très peu évolué depuis 20 ans (28 % en 1995).

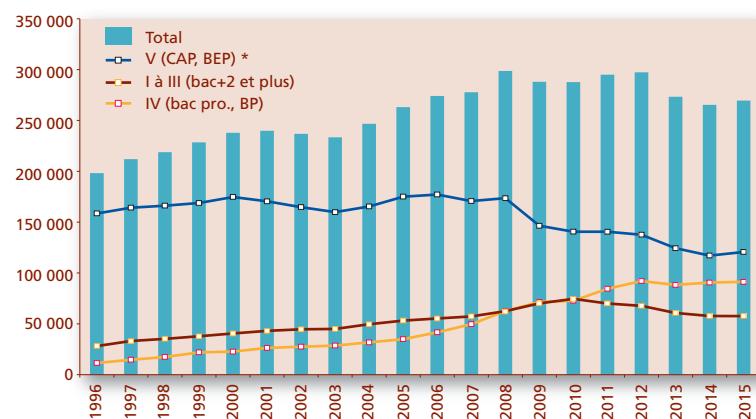
Une hausse des contrats de plus d'un an

En 2015, le nombre de contrats de 13 à 24 mois augmente de 3 % tiré par la hausse du nombre de contrats préparant à une formation de niveau CAP (V). En effet, elles durent en moyenne 20 mois (+3 200 contrats de niveau V de 13 à 24 mois).

Les contrats de 13 à 24 mois demeurent les plus fréquents (64 %). 27 % des contrats ont une durée inférieure à 1 an. Cette proportion est en baisse de -0,5 point par rapport à 2014 après une hausse de 6 points en 4 ans qui reflétait le poids croissant de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur ; 35 % des apprentis y bénéficient de contrats d'une durée maximale d'un an.

Graphique 2

Nouveaux contrats d'apprentissage selon le niveau de formation préparé



* Y compris les mentions complémentaires.

Champ : secteur privé ; 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.

Tableau 1

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage*

En %

	2012	2013	2014	2015	Évolution du total des entrées 2014/2015
Flux de nouveaux contrats enregistrés	297 285	273 295	265 384	269 543	1,6
Secteur d'activité de l'entreprise**					
Agriculture, sylviculture, pêche.....	3,0	2,9	3,3	3,5	9,6
Industrie.....	21,2	21,9	22,1	22,1	1,9
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....</i>	1,6	1,7	1,6	1,5	-5,9
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	9,5	10,0	10,3	10,6	5,4
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ;</i>					
<i>fabrication de machines</i>	1,9	2,0	1,9	1,8	-4,8
<i>fabrication de matériels de transport...</i>	2,0	1,9	2,2	2,2	3,7
<i>métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines.....</i>	1,6	1,7	1,8	1,7	-1,5
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	4,6	4,5	4,4	4,3	0,2
Construction	19,7	18,6	16,9	15,9	-4,0
Tertiaire	56,2	56,6	57,8	58,4	2,6
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motos.....</i>	18,8	18,8	19,2	20,1	6,0
<i>transport et entreposage.....</i>	2,8	2,9	3,0	2,8	-5,4
<i>hébergement et restauration.....</i>	11,5	11,7	11,9	11,9	1,5
<i>information et communication</i>	2,6	2,5	2,9	2,5	-10,1
<i>activités financières et d'assurance.....</i>	2,8	3,1	3,3	3,2	-0,3
<i>activités immobilières</i>	0,6	0,6	0,6	0,6	-2,9
<i>soutien aux entreprises.....</i>	7,7	7,8	8,1	8,0	0,0
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	1,7	1,7	1,7	1,7	4,2
<i>coiffure, soins de beauté</i>	5,8	5,8	5,4	5,7	8,2
<i>autres activités de services.....</i>	1,7	1,7	1,7	1,9	7,7
Taille de l'entreprise					
De 0 à 4 salariés.....	39,0	38,3	36,8	38,0	5,1
De 5 à 9 salariés.....	17,3	17,2	17,3	17,8	4,3
De 10 à 49 salariés.....	18,9	18,6	18,5	17,9	-1,8
De 50 à 199 salariés.....	7,5	7,6	7,7	7,2	-4,1
De 200 à 250 salariés.....	1,3	1,3	1,3	1,3	0,2
Plus de 250 salariés.....	16,0	17,1	18,4	17,7	-2,2

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés.

** 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.

Lecture : en 2015, 3,5 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture soit 9,6 % de plus qu'en 2014.

Champ : hors employeurs du secteur public non industriel et commercial ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Tableau 2

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage

En %

	Secteur Privé*				
	2012	2013	2014	2015	Évolution du total des entrées 2014/2015
Flux de nouveaux contrats enregistrés	297 285	273 295	265 384	269 543	1,6 %
Sexe					
Hommes	66,7	66,3	66,3	65,9	1,0
Femmes	33,3	33,7	33,7	34,1	2,7
Âge					
15 ans	11,9	10,8	9,9	10,9	12,1
16 ans	15,3	14,0	13,3	13,3	1,4
17 ans	12,9	13,0	12,6	12,9	4,7
18 ans	13,4	13,9	14,9	14,4	-1,7
19 ans	11,4	11,2	11,5	11,4	0,5
20 ans	10,3	10,1	10,3	10,3	2,2
21 ans	8,4	8,8	8,7	8,5	-1,8
22 ans et plus	16,4	18,2	18,8	18,3	-1,4
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée					
I à III (bac+2 et plus)	16,4	18,9	19,8	19,6	0,8
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	22,4	24,4	25,7	25,7	1,7
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	21,2	24,0	23,1	22,3	-1,6
Aucun diplôme ni titre professionnel	39,9	32,7	31,5	32,4	4,3
Niveau de formation préparée					
I à III (bac+2 et plus)	31,0	32,3	34,1	34,0	1,3
IV (bac pro, BP)	22,7	22,2	21,6	21,3	0,0
V (CAP, BEP)	43,9	42,9	41,7	42,1	2,7
Mentions complémentaires	2,3	2,6	2,7	2,6	-0,4
Durée du contrat					
12 mois et moins	24,5	26,3	27,1	26,6	-0,3
13 à 24 mois	66,1	64,9	64,4	65,2	2,8
Plus de 24 mois	9,4	8,8	8,5	8,3	-1,9
Durée moyenne (en mois)	20,8	20,5	20,3	20,3	
Situation avant le contrat					
Scolarité	63,8	59,0	58,1	59,2	3,5
En apprentissage	25,1	26,9	28,0	26,8	-3,0
Demandeur d'emploi	4,1	5,6	5,5	5,5	3,0
Autres	7,0	8,5	8,4	8,5	2,5

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés.

Lecture : en 2015, 65,9 % des apprentis sont des hommes. Leur nombre a diminué de 1,1 % par rapport à 2014.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Tableau 3

Les entrées en contrats d'apprentissage par spécialité de formation, selon le secteur d'activité, en 2015

En %

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur									Variation 2014/2015 (en points)	
	Agriculture	Industrie	Dont :		Construction	Tertiaire	Dont :				Total
			fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines et de matériels de transport			commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	soutien aux entreprises	information et communication, activités financières et d'assurance et immobilières		
Domaines de la production	95,9	74,9	80,2	65,7	96,2	37,0	47,1	48,1	8,4	57,1	0,0
<i>Dont : technologies industrielles fondamentales</i>											
<i>et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle)</i>	0,1	7,2	1,1	18,9	0,7	1,3	1,1	2,9	2,2	2,5	-0,3
<i>transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine</i>	1,1	36,9	75,6	0,1	0,0	16,1	14,4	1,5	0,6	17,6	0,5
<i>bâtiment</i>	0,0	0,9	0,0	0,1	43,7	0,4	0,3	1,6	0,4	7,5	-0,7
<i>mécanique, électricité, électronique</i>	0,5	20,7	2,0	41,1	16,7	11,8	27,6	5,9	3,8	14,1	0,4
Domaines des services	4,1	25,1	19,8	34,3	3,8	63,0	52,9	51,9	91,6	42,9	0,0
<i>Dont : échanges et gestion</i>	0,3	5,1	1,0	12,5	1,6	10,6	3,4	23,9	45,0	7,6	-0,2
<i>secrétariat, bureautique</i>	0,0	0,7	0,1	2,3	0,2	0,5	0,2	0,9	1,0	0,5	0,0
<i>informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données</i>	0,1	1,7	0,1	5,1	0,2	2,8	0,9	3,2	16,5	2,0	-0,1
<i>accueil, hôtellerie, tourisme</i>	0,2	0,1	0,2	0,0	0,0	9,1	0,2	1,6	0,4	5,3	-0,1
<i>coiffure, esthétique</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,5	1,6	0,2	0,2	6,1	0,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	-

Lecture : 95,9 % des contrats d'apprentissage des entreprises du secteur de l'agriculture préparent un diplôme dans le domaine de la production.

Champ : secteur privé ; France entière.

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

Tableau 4

Contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau du diplôme le plus élevé obtenu en 2015

En %

	I à III (bac+2 ou plus)	IV (bac professionnel, brevet professionnel)	V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	Aucun diplôme, ni titre professionnel	Total	Part employeur	Évolution du total des entrées 2014/2015	Variation 2014/2015 (en points)
Collectivités territoriales	19,5	33,0	25,9	21,6	100,0	46,7	-11,5	-20,7
Commune.....	14,8	32,9	27,7	24,5	100,0	35,0	-10,5	-15,8
Département	34,8	34,9	20,1	10,2	100,0	7,5	-25,9	-3,7
Région.....	30,7	30,1	21,6	17,5	100,0	4,1	20,2	-1,2
Services de l'État	29,3	44,3	18,5	7,9	100,0	23,3	2303,1	18,9
Etablissements publics	39,2	39,9	12,6	8,2	100,0	30,1	13,6	1,8
Établissement public hospitalier.....	24,0	52,2	14,1	9,7	100,0	5,2	-5,8	-1,2
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.).....	22,8	48,0	17,9	11,4	100,0	1,5	175,8	0,3
Établissement public administratif de l'État.....	57,3	31,0	7,7	3,9	100,0	8,2	57,5	3,9
Établissement public administratif local.....	34,2	39,1	16,2	10,6	100,0	11,7	-9,9	-1,5
Autre employeur public.....	43,3	42,3	7,7	6,7	100,0	3,4	59,2	0,3
Ensemble du secteur public	27,7	37,7	20,2	14,4	100,0	100	24,8	-

Lecture : les communes réalisent 35,8 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans 24,3 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans diplôme, ni titre professionnel.

Champ : secteur public ; France entière.

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

La durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage est de près de 20 mois et diminue de 0,5 mois par rapport à celle observée deux ans auparavant.

Les entrées dans le secteur public en très forte hausse

Dans le secteur public non industriel et commercial (2), les entrées en contrat d'apprentissage augmentent fortement. En 2015, 11 000 nouveaux contrats ont été signés, soit près de 2 200 apprentis supplémentaires par rapport à 2014. Cette hausse est la conséquence des décisions prises lors de la conférence sociale de juillet 2014. Afin de donner une impulsion à ce dispositif dans le secteur public, 4 000 apprentis devaient être recrutés dans les services de l'État à partir de septembre 2015 puis 6 000 à partir de septembre 2016. En 2015, les embauches ont surtout augmenté dans les services de l'État, les établissements publics locaux d'enseignement et les établissements publics administratifs de l'État où elles ont été multipliées par cinq, les effectifs passant de 700 apprentis à 3 600 apprentis (3).

Les collectivités territoriales restent tout de même les premières utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public (tableau 4) mais leur effort de recrutement diminue (-12 %). Elles ne représentent plus que 47 % des entrées (-21 points par rapport à 2014). Les jeunes sans qualification y demeurent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics.

Tableau 5

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur public

En %

	Secteur Public*	
	2015	Évolution du total des entrées 2014/2015
Flux de nouveaux contrats enregistrés	10 969	24,8 %
Sexe		
Hommes	52,8	21,7
Femmes	47,2	28,4
Âge		
15 ans	3,2	-8,2
16 ans	6,1	-7,8
17 ans	7,2	9,0
18 ans	12,9	28,6
19 ans	13,5	34,5
20 ans	13,4	34,6
21 ans	11,0	23,2
22 ans et plus	32,7	33,5
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée		
I à III (bac+2 et plus)	27,7	43,4
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	37,7	47,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	20,2	7,0
Aucun diplôme ni titre professionnel	14,4	-12,3
Niveau de formation préparée		
I à III (bac+2 et plus)	48,3	47,6
IV (bac pro, BP)	20,4	47,6
V (CAP, BEP).....	30,6	-7,4
Mentions complémentaires.....	0,8	23,0
Durée du contrat		
12 mois et moins	33,2	26,3
13 à 24 mois.....	59,0	25,4
Plus de 24 mois	7,7	14,3
Durée moyenne (en mois)	19,3	
Situation avant le contrat		
Scolarité	60,9	25,6
En apprentissage	10,0	-0,1
Demandeur d'emploi.....	11,7	34,7
Autres	17,4	34,2

* Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Lecture : en 2015, 52,8 % des apprentis du secteur public sont des hommes. Leur nombre a diminué de 21,7 % par rapport à 2014.

Champ : France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

(2) Les résultats présentés couvrent l'ensemble des employeurs de statut juridique « Personne morale et organisme soumis au droit administratif » contrairement à la publication de la DGAFP [4] qui n'intègre pas certains établissements.

(3) En revanche, au cours de la campagne 2015-2016 (juin 2015 à mai 2016) 4 500 apprentis ont été recrutés dans la fonction publique d'État, soit 3 700 de plus que lors de la campagne 2014-2015.

Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé ; seuls 14 % n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (32 % dans le privé) et 28 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (20 % dans le privé) (tableau 5). La hausse des recrutements concerne d'abord des apprentis majeurs préparant un diplôme du supérieur.

Le secteur public recrute plus souvent des jeunes filles (47 % contre 34 % dans le privé) et des apprentis souvent plus âgés (33 % ont plus de 22 ans contre 18 % dans le privé).

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 2015, deux tiers des contrats forment aux métiers des services dont 18 % aux métiers de la communication et de l'information et 25 % aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes. Seuls 34 % des contrats préparent aux métiers des services industriels et de la construction (dont 14 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche).

Élise Pesonel (DARES).

Pour en savoir plus

- [1] Pesonel E. (2015), « L'apprentissage en 2014 : une moindre baisse qu'en 2013 », *Dares Analyses* n° 057, juillet.
- [2] Pesonel E. (2015), « L'apprentissage en 2013 : forte baisse des entrées », *Dares Analyses* n° 009, février.
- [3] CREDOC, CREST, DARES (2015), *Accès à l'apprentissage et sécurisation des parcours : bilan d'une expérimentation conduite sur 7 sites en France. Rapport d'évaluation*, Fonds d'Expérimentation de la Jeunesse.
- [4] Ministère de la fonction publique (2016), « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2015 », *Stats Rapides*, juin 2016.
- [5] D. Latouche (2016), « L'apprentissage au 31 décembre 2014 ». *Note d'Information*, n° 14, MENESR-DEPP, février.

Encadré 1

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, technologique 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 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 la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le contrat d'apprentissage peut aussi être conclu à durée indéterminée dans le privé. Sauf dérogation, le contrat d'apprentissage ne peut pas démarrer plus de 3 mois avant ou plus de 3 mois après le début de la formation en CFA.

Pour le baccalauréat professionnel, la durée peut être ramenée par dérogation à 2 ans pour les jeunes déjà 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. En 2015, 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 ci-dessous).

Législation sur la rémunération des apprentis		
Smic brut mensuel : 1 457,52 (au 1 ^{er} janvier 2015)		
Rémunération la première année		
Avant 18 ans (1) 25 % du Smic**	De 18 à 20 ans* 41 % du Smic**	21 ans et plus 53 % du Smic**
Rémunération la deuxième année		
Avant 18 ans 37 % du Smic**	De 18 à 20 ans 49 % du Smic**	21 ans et plus 61 % du Smic**
Rémunération la troisième année		
Avant 18 ans (1) 53 % du Smic**	De 18 à 20 ans* 65 % du Smic**	21 ans et plus 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.

Encadré 1 (suite et fin)

Les aides aux entreprises

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des aides de l'État et de la Région pour les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial. Les employeurs bénéficient 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 bac+2 (III).

La loi du 29 décembre 2013 a aussi instauré, à compter du 1^{er} janvier 2014, de nouvelles primes à l'apprentissage se substituant aux anciennes indemnités compensatrices forfaitaires (ICF). Pour les contrats conclus depuis janvier 2014, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent percevoir une prime versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti. La loi de finances pour 2015 élargit cette aide aux entreprises employant jusqu'à 249 salariés qui recrutent pour la première fois un apprenti (c'est-à-dire n'ayant pas employé d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente) ou qui embauchent un apprenti supplémentaire entre le 1^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2015. Le montant (dont le minimum est fixé à 1 000 € par année de formation) et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le conseil régional.

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

Un quota de 5 % d'alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Depuis 2012, les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer un quota minimum d'alternants, faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Ce quota est passé de 4 % à 5 % en 2015. Si les 5 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, un « bonus » d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Il est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

L'aide TPE jeunes apprentis

Depuis le 1^{er} juin 2015, l'aide TPE jeunes apprentis destinée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans a été mise en place par le Gouvernement dans le cadre du Plan de mobilisation sur l'apprentissage présenté au mois de mai 2015. Cette aide, d'un montant de 4 400 €, est versée uniquement au titre de la 1^{ère} année d'exécution du contrat. Il s'agit d'une aide forfaitaire, versée en quatre fois (1 100 € par trimestre), qui se cumule avec les autres aides existantes, notamment la prime apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire.

Encadré 2

Le suivi statistique du contrat d'apprentissage

Les entrées en contrat

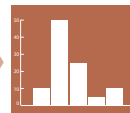
Depuis fin décembre 2011, la procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats d'apprentissage a été assouplie. La chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables 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 chambre d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et enregistre le contrat. Il peut 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 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.

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

Le taux de couverture d'Ari@ne est en progression constante depuis 2007 et atteint environ 96 % pour les nouveaux contrats enregistrés en 2015. 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.

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),

39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression :

ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares :

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage

28 % des contrats d'apprentissage de la campagne 2013-2014 ont été rompus avant leur terme

28 % des contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 (juin à mai) ont été rompus avant leur terme. Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats d'un an et moins et se situe entre 33 % et 38 % pour les contrats de durée comprise entre 13 et 24 mois, qui sont les plus nombreux (tableau A). Par rapport à la campagne précédente, ce taux a légèrement augmenté. La grande majorité des ruptures interviennent avant un an. Près d'un tiers des ruptures a lieu au cours de la période d'essai (les 2 premiers mois du contrat).

Tableau A

Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat (campagne 2013-2014)

Délai de rupture	Durée prévue du contrat				
	Entre 6 mois et 12 mois	Entre 13 et 23 mois	24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble
0 à 2 mois.....	5,6	10,2	11,7	6,3	8,9
3 à 6 mois.....	2,9	5,8	5,5	3,5	4,8
7 à 12 mois.....	5,9	10,5	11,2	8,1	9,2
13 à 18 mois.....	0,0	3,4	4,1	3,8	2,7
19 mois et plus.....	0,0	3,0	5,2	5,7*	2,9
Taux de rupture (ensemble)	14,5	32,9	37,7	27,4	28,4

* données provisoires. 82 % des contrats de plus de 24 mois ne sont théoriquement pas terminés au moment de la rédaction de cette publication.

Lecture : 5,6 % des contrats dont la durée initialement prévue est entre 6 et 12 mois sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat. 14,5 % des contrats d'une durée initiale de 6 à 12 mois sont rompus. 8,9 % de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 ; France entière.

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

22 % des nouveaux apprentis de la campagne 2013-2014 ont rompu leur contrat puis 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 », c'est-à-dire la proportion de primo-entrants (1) ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat d'apprentissage moins de 90 jours, de 180 jours ou de 360 jours après leur rupture.

Ainsi, 29 % des primo-entrants en contrat d'apprentissage ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique. 19 % d'entre eux ont débuté un nouveau contrat d'apprentissage moins de 90 jours après la rupture, 21 % moins de 180 jours après et 24 % moins de 360 jours après. Le taux d'abandon réel est donc inférieur au taux de rupture ; 22 % des primo-entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage (tableau B).

Tableau B

Taux de rupture et d'abandon par délai de rupture (campagne 2013-2014)

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon (90 jours)	Taux d'abandon (180 jours)	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon/rupture (en %)
0 à 2 mois.....	9,1	7,6	7,5	7,1	78,1
3 à 6 mois.....	4,5	3,8	3,7	3,5	76,2
7 à 12 mois.....	9,2	6,6	6,3	6,2	67,9
12 mois et plus.....	5,9	4,2	4,1	4,0	68,8
Ensemble	28,7	23,3	22,7	21,9	76,3

Lecture : 9,1 % des nouveaux apprentis de la campagne 2013-2014 rompent leur contrat d'apprentissage entre 0 et 2 mois après leur début du contrat ; 7,6 % d'entre eux n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture, 180 jours après la rupture ils sont toujours 7,5 % à ne pas avoir repris de nouveau contrat d'apprentissage, 360 jours après ils sont 7,1 %.

Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 ; France entière.

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

Les ruptures sont moins fréquentes dans le supérieur

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi, le ratio des abandons varie de 69 % pour les ruptures survenant après 1 an de contrat à 78 % pour celles survenant plus précocement (tableau B). 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 partent presque immédiatement. Les premiers ont donc une propension plus forte à rebondir vers un nouveau contrat.

Plus l'apprenti est jeune et plus le taux de rupture est élevé : 38 % pour les moins de 18 ans contre 19 % pour les plus de 21 ans. Ce phénomène témoigne souvent d'un processus de tâtonnement lié à la découverte du marché du travail par des jeunes sortant du système scolaire sans aucune expérience professionnelle.

Les taux de rupture et d'abandon diminuent lorsque le niveau de diplôme préparé s'élève. 38 % des contrats des primo-entrants sont rompus précocement au niveau CAP alors qu'ils sont 16 % dans le supérieur. Le taux d'abandon est également plus élevé : 30 % lorsque le diplôme préparé est de niveau CAP, contre 12 % pour les diplômes de l'enseignement supérieur (tableau C).

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 40 % des primo-entrants abandonnent l'apprentissage sans terminer leur contrat. Le taux de rupture varie également selon la taille de l'entreprise ; plus l'entreprise est petite et plus le taux de rupture est élevé.

Tableau C

Taux de rupture et d'abandon par âge, niveau de diplôme préparé, métier préparé et taille d'entreprise (campagne 2013-2014)

	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon/rupture (en %)
Âge de l'apprenti			
Moins de 18 ans.....	37,9	27,9	73,6
Entre 18 et 20 ans.....	25,8	20,5	79,4
21 ans et plus.....	18,5	14,6	79,0
Niveau de diplôme préparé..			
V.....	38,3	29,8	77,7
IV.....	28,5	21,2	74,3
III et plus.....	16,0	11,7	73,4
Métier préparé			
Industrie.....	30,1	22,6	75,1
Bâtiment.....	33,7	26,2	77,8
Transport-Logistique.....	18,2	15,7	86,3
Commerce-Gestion.....	25,3	19,9	78,5
Hôtellerie-restauration.....	51,2	40,3	78,8
Autres services.....	23,4	17,8	76,0
Taille de l'entreprise			
De 0 à 49 salariés.....	35,6	26,8	75,4
De 50 à 249 salariés.....	16,9	13,6	80,2
250 salariés et plus.....	11,8	9,6	81,5
Ensemble	27,7	21,2	76,4

Lecture : 37,9 % des primo-entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat. 27,9 % abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.

Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2013-2014 ; France entière.

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

(1) C'est-à-dire les apprentis embauchés pendant la campagne 2013-2014 n'ayant jamais été embauchés au cours de la campagne 2012-2013.