

L'APPRENTISSAGE EN 2008 :

hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé

En 2008, 299 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le secteur marchand, soit une hausse de 7 % en un an, après +1 % en 2007. Les entrées en contrat progressent davantage dans les entreprises d'au moins 10 salariés que dans celles de plus petite taille. Avec 59 % des nouveaux contrats signés, les très petites entreprises restent cependant les principaux employeurs des apprentis.

L'augmentation des entrées s'accompagne d'un nouveau raccourcissement de la durée des contrats et d'une progression des formations visant un diplôme de l'enseignement supérieur. Celles-ci concernent désormais plus d'une entrée sur cinq.

Dans le secteur public, avec 6 700 nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés, la croissance des entrées s'amplifie (+10 % en 2008 après +4 % en 2007).

En 2008, 299 000 entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur marchand ont été enregistrées, après 278 000 en 2007. La progression des entrées est plus forte en 2008 (7 %) qu'en 2007 (+1 %) (1), et plus marquée dans certains secteurs où l'apprentissage reste encore peu implanté : les services aux entreprises (+31 %, soit +7 % des entrées en 2008), les industries des biens d'équipement (+25 %, 5 % des entrées) et les industries des biens de consommation (+15 %, 2 % des entrées).

73 % des apprentis ont été recrutés dans les secteurs de la construction, du commerce, des services aux particuliers et des industries agricoles et alimentaires, soit près de deux points de moins qu'en 2007. Alors que les entrées en apprentissage ont progressé plus rapidement qu'en moyenne dans la construction (+10 %), elles ont connu une évolution moins soutenue dans le commerce (+4 %) et ont stagné dans les industries agricoles et alimentaires et les services aux particuliers (tableau 1).

(1) - D'après les remontées rapides provenant des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), les entrées en apprentissage auraient diminué en 2009, avec 288 000 nouveaux contrats enregistrés.

Les très petites entreprises restent les principaux employeurs des apprentis

L'apprentissage est un peu moins concentré qu'auparavant dans les très petites entreprises : les entreprises de moins de 10 salariés ont réalisé 59 % des embauches d'apprentis en 2008, soit -3 points par rapport à 2007. Nombreuses dans les industries agricoles et alimentaires, la construction, le commerce et les services aux particuliers, les petites entreprises sont moins bien représentées dans les secteurs moins utilisateurs des contrats d'apprentissage. Dans les services aux entreprises et les industries des biens d'équipement et de consommation, les entreprises de plus grande taille (au moins 10 salariés) représentent ainsi respectivement, 61 %, 74 % et 48 % des nouveaux contrats conclus. Au total, en 2008, les entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur marchand progressent peu dans les entreprises de moins de 10 salariés : +2 %, contre +13 % dans celles de plus grande taille.

En 2008, le secteur public a enregistré 6 700 nouveaux contrats, soit +10 % en un an. Ce sont les communes qui réalisent la majorité des embauches d'apprentis (encadré 1).

Plus d'un contrat d'apprentissage sur cinq vise un diplôme de l'enseignement supérieur

À l'entrée en contrat, plus de sept apprentis sur dix ont au plus le niveau du CAP (tableau 2). Cette proportion reste très supérieure à celle observée pour le contrat de professionnalisation (29 % des entrées des jeunes de moins de 26 ans) qui, comme l'apprentissage, combine des périodes en entreprise et en organisme de formation. La part des jeunes de niveaux Bac et supérieur dans l'ensemble des entrées en

Tableau 1 • Les employeurs utilisateurs de l'apprentissage (1)

En %

	2006 (2)	2007 (2)	2008 (2)	Variation 2008/2007 (en points)
Secteur d'activité				
Agriculture, sylviculture, pêche	2,0	4,1	2,6	-1,5
Industrie	20,6	21,2	20,9	-0,3
dont : Industries agricoles et alimentaires	9,3	9,9	9,3	-0,7
Industries des biens de consommation	2,0	1,8	1,9	0,1
Industries des biens d'équipement	3,7	3,9	4,6	0,7
Industries des biens intermédiaires	3,6	3,7	2,5	-1,2
Construction	23,0	23,7	24,6	0,9
dont : Couverture, travaux d'installation et de finition	16,8	17,2	18,1	0,9
Tertiaire	54,4	51,0	51,9	0,9
dont : Réparation, commerce automobile	7,6	7,4	7,3	-0,1
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	12,6	11,8	11,5	-0,3
Autres commerces	2,9	2,7	2,5	-0,2
Services aux entreprises	6,8	5,7	7,0	1,3
Services aux particuliers	19,6	18,8	17,6	-1,3
dont Hôtellerie, restauration	11,7	10,4	10,1	-0,3
Coiffure	5,9	6,3	5,8	-0,5
Taille de l'entreprise :				
0 à 4 salarié	39,8	42,3	40,6	-1,7
5 à 9 salariés	20,2	19,6	18,8	-0,8
10 à 49 salariés	20,2	19,4	19,9	0,5
50 à 199 salariés	7,8	6,9	7,4	0,5
200 à 250 salariés	1,2	1,0	1,1	0,0
plus de 250 salariés	10,9	10,7	12,3	1,5

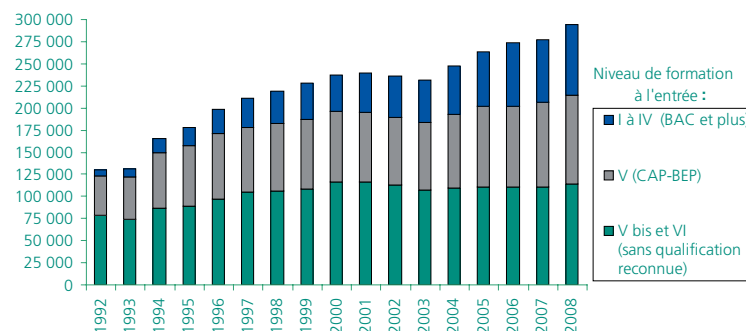
(1) Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.

(2) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 80 % des contrats enregistrés.

Champ : France entière.

Source : Dares.

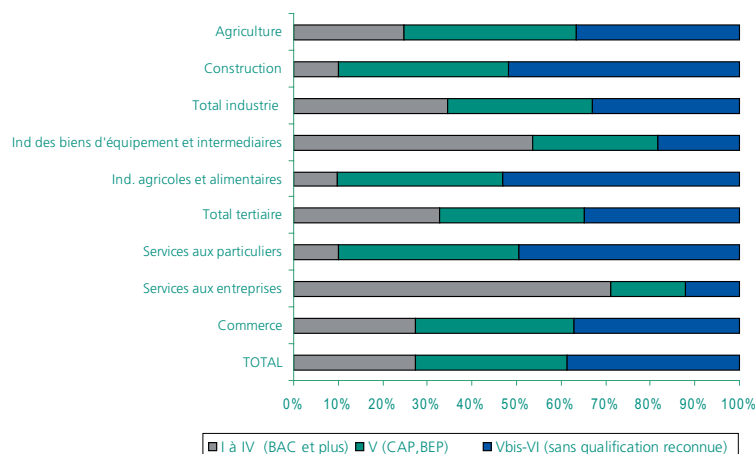
Graphique 1 • Flux annuels des entrées en contrat d'apprentissage



Champ : France entière.

Source : Dares.

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 2008



Champ : France entière

Source : Dares.

	Secteur marchand				Secteur public
	2006 (1)	2007 (1)	2008 (1)	Variation 2008/2007 (en points)	2008 (2)
Flux de nouveaux contrats enregistrés	274 102	277 691	298 597	7,5%	6 669
Sexe					
Hommes.....	68,4	69,1	69,3	0,2	49,3
Femmes	31,6	30,9	30,7	-0,2	50,7
Âge					
15 ans	10,1	12,1	11,9	-0,1	4,5
16 ans	20,2	19,8	19,5	-0,3	12,4
17 ans	15,6	16,3	16,0	-0,3	12,5
18 ans	15,8	15,9	15,4	-0,5	14,3
19 ans	11,5	11,4	11,4	-0,1	12,6
20 ans	9,1	8,7	9,0	0,2	11,0
21 ans	6,6	6,3	6,5	0,3	9,1
22 ans ou plus	11,1	9,6	10,4	0,8	23,6
Niveau de formation à l'entrée					
I à III (BAC +2 et plus)	10,9	9,9	11,1	1,2	16,3
IV (BAC)	15,7	15,9	16,3	0,4	25,7
V (CAP,BEP).....	33,3	34,4	34,0	-0,5	29,7
Vbis et VI	40,2	39,8	38,7	-1,1	28,3
Niveau de formation préparée					
I à III (BAC +2 et plus)	15,2	17,9	21,0	3,1	26,1
IV (BAC Pro., BP)	20,2	20,6	20,9	0,3	21,8
V (CAP,BEP).....	62,4	59,2	55,8	-3,4	50,9
Mentions complémentaires.....	2,2	2,3	2,3	0,0	1,3
Durée du contrat					
12 mois ou moins	21,0	20,9	20,3	-0,6	23,3
13 à 23 mois	22,9	24,8	27,4	2,7	23,2
24 mois	49,8	48,5	46,1	-2,3	48,9
25 mois ou plus	6,4	5,8	6,1	0,3	4,6
Situation avant le contrat					
Scolarité	62,9	63,1	65,2	2,2	58,2
En apprentissage.....	26,2	27,3	25,5	-1,8	16,8
Demandeur d'emploi inscrit	2,9	2,8	2,5	-0,3	4,8
Autres	8,0	6,8	6,8	0,0	20,2

(1) - Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 80 % des contrats enregistrés.
 (2) - Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (voir encadré 1).

Champ : France entière.

Source : Dares.

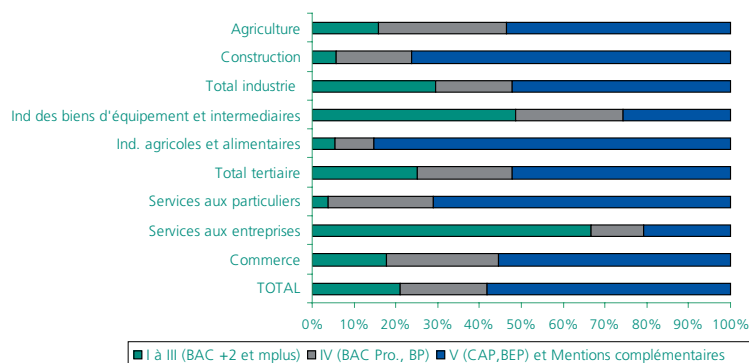
apprentissage progresse: 27 % des entrées en 2008, soit près de deux points de plus qu'en 2007 (graphique 1). Cette proportion est moins importante dans les secteurs des industries agricoles et alimentaires, de la construction et des services aux particuliers que dans ceux du commerce, des services aux entreprises ou des industries de biens d'équipement. Les premiers recrutent davantage par la voie de l'apprentissage des jeunes sans qualification reconnue, n'ayant pas atteint l'année terminale de CAP-BEP (niveau V) (graphique 2).

Parallèlement, le niveau de formation préparé par la voie de l'apprentissage augmente: 21 % des nouveaux contrats visent l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 18 % en 2007. Ces contrats sont plus courts que ceux préparant à des titres ou diplômes de niveau inférieur: seuls 38 % ont une durée qui excède 24 mois, contre 65 % des contrats qui préparent à un diplôme de niveau équivalent au baccalauréat et 55 % de ceux qui forment au niveau CAP-BEP.

Le niveau de formation des apprentis augmente aussi dans les petites entreprises

Les filières de formation dans l'enseignement supérieur progressent notamment dans certains secteurs où l'apprentissage reste encore peu implanté. C'est le cas dans les services aux entreprises où 67 % des nouveaux apprentis préparent un diplôme ou titre de niveau III ou supérieur (graphique 3). Dans ce secteur, les formations de

Graphique 3 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation préparée, en 2008



Source : Dares.

Champ : France entière

L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage sont faibles. Elles progressent néanmoins en 2008 : 6 669 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2008, contre 6 058 en 2007, soit une hausse de +10 %.

Avec 53 % des entrées, les communes sont les principales utilisatrices de ce type de contrats de droit privé. Les jeunes sans qualification reconnue y sont plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : 40 % des apprentis recrutés par les communes sont de niveau VI ou V bis, contre 28 % pour l'ensemble des recrutements du secteur public. C'est une proportion comparable à celle des recrutements d'apprentis dans le secteur 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. 40 % des nouveaux contrats forment aux métiers de la production, dont 21 % dans les spécialités liées aux domaines de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche. Désormais, 36 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et des services aux personnes (+3 points en un an).

Tableau A • Répartition des contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau de formation à l'entrée en 2008 En %

	Bac +2 et sup. (I à III)	Bac (IV)	CAP-BEP (V)	Sans qualification (V bis et VI)	Total	Part . Employeur
Commune	7,1	17,5	35,7	39,7	100,0	53,2
Département	30,2	36,0	20,8	13,0	100,0	7,9
Région	15,5	11,6	40,3	32,6	100,0	3,2
Total Collectivités territoriales	10,3	19,5	34,1	36,1	100,0	64,2
Service de l'État.....	28,5	25,8	30,6	15,2	100,0	5,9
Établissement public hospitalier	18,2	59,8	11,3	10,6	100,0	10,0
Établissement public de type administratif relevant des collectivités territoriales	25,2	28,9	28,2	17,6	100,0	10,4
Établissement pub. local d'enseignement (collèges, lycées, etc.)	28,9	35,6	26,7	8,9	100,0	0,8
Établissement public administratif.....	38,4	26,8	19,8	15,0	100,0	7,3
Total Établissements publics.....	25,8	39,8	20,1	14,2	100,0	28,5
Autres (1).....	55,8	26,0	14,3	3,9	100,0	1,4
Ensemble du secteur public	16,3	25,7	29,7	28,3	100,0	100,0

(1) - Autres établissements employant des personnels régis par le droit public (offices publics d'HLM, chambres consulaires, ...)

Lecture : les communes réalisent 53 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public. Dans près de 40 % des cas, ces collectivités recrutent de jeunes sans qualification reconnue (niveaux Vbis et VI).

Champ : France entière. Source : Dares.

niveau CAP-BEP concernent moins d'un entrant sur cinq, contre 54 % dans le commerce, 67 % dans les services aux particuliers, 75 % dans la construction et 78 % dans les industries agricoles et alimentaires. Globalement, l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est plus fréquent dans les entreprises de plus de 250 salariés : il concerne 40 % de leurs contrats. Ces entreprises représentent 12 % des entrées, soit 2 deux points de plus qu'en 2007.

Dans les très petites entreprises (moins de 10 salariés), le recul des formations de niveau CAP-BEP (-2 points par rapport à 2007, soit 69 % de leurs contrats) profite aussi bien aux formations de l'enseignement supérieur qu'à celles de niveau baccalauréat. La préparation d'un diplôme de l'enseignement supérieur reste toutefois très minoritaire et plus rare dans les petites entreprises (7 % des nouveaux contrats, contre 21 % de l'ensemble des nouveaux contrats de 2008). Les formations de niveau baccalauréat représentent 22 % des contrats des entreprises de moins de 10 salariés, soit une proportion très proche de celle observée

pour l'ensemble des nouveaux contrats en 2008 (21 %, tableau 2).

Minoritaires, les jeunes filles apprenties sont relativement plus qualifiées

Les jeunes filles (31 % des entrées), plus âgées à l'entrée en contrat, sont aussi relativement plus qualifiées. 28 % (+5 points en un an) d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur, contre 18 % (+3 points en un an) pour les jeunes garçons. Les jeunes filles apprenties préparent, dans 45 % des cas, des formations de niveau CAP-BEP, contre 60 % des garçons.

Les jeunes filles sont mieux représentées qu'en moyenne dans les secteurs du tertiaire : elles sont majoritaires dans les entrées en apprentissage du secteur des services aux particuliers (61 %), représentent plus d'un-tiers des entrées dans les services aux entreprises (38 %) et le commerce (36 %) et sont largement majoritaires dans les secteurs les moins utilisateurs du dispositif : activités financières et immobilières, éducation, santé et action sociale, activités associatives. Elles sont en revan-

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 des cotisations sociales, ainsi que d'aides des régions ou de l'État.

La réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002 a cherché à redynamiser l'apprentissage et à permettre à chaque acteur de mieux jouer son rôle : entreprises, branches professionnelles, appareil de formation, et plus particulièrement les Régions, qui ont compétence sur ce sujet. La loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rénové le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage et des conditions d'habilitation des organismes collecteurs. Par la suite, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif, accroître l'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 fixent un objectif de renforcement de l'apprentissage (320 000 apprentis recrutés entre juin 2009 et la fin juin 2010) par le biais d'incitations fiscales aux employeurs. Deux décrets (n° 2009-693 et 2 009-695 du 15 juin 2009) fixent les modalités des aides accordées dans le cas des embauches réalisées à compter du 24 avril 2009 et jusqu'au 30 juin 2010 (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).

Tableau 3 • Répartition des contrats d'apprentissage par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 2008

En %

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur								Total
	Agriculture	Industrie	dont : Ind. agricole et alimentaire	Construction	Tertiaire	dont :			
						Commerce	Services aux entreprises	Services aux particuliers	
Domaines de la production	96,1	75,6	79,2	97,8	35,7	48,2	35,2	27,1	61,0
dont :									
Technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisation, robotique, informatique industrielle)	0,1	8,3	1,6	0,6	1,1	0,8	3,9	0,0	2,4
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	1,4	34,1	76,0	0,0	12,1	8,8	1,2	24,3	13,4
Batiment	0,1	1,0	0,0	49,5	0,4	0,4	1,1	0,1	12,7
Mécanique, électricité, électronique	0,5	21,7	0,7	18,4	16,8	35,4	7,8	0,6	17,8
Domaines des services	3,9	24,4	20,8	2,2	64,3	51,8	64,8	72,9	39,0
dont :									
Échanges et gestion	1,3	15,3	19,6	1,4	27,8	40,3	36,2	3,0	18,0
Secrétariat, bureautique	0,0	0,9	0,1	0,2	0,7	0,4	2,2	0,1	0,6
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	0,0	1,3	0,1	0,1	1,7	0,4	9,3	0,2	1,2
Accueil, hôtellerie, tourisme	0,1	0,2	0,4	0,0	10,8	0,1	1,1	30,2	5,6
Coiffure, esthétique	0,0	0,0	0,0	0,0	13,3	1,1	0,2	37,6	6,9
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Dares.

Champ : France entière.

che peu nombreuses dans les secteurs de l'agriculture, de l'industrie, et de la construction (4 % des entrées).

Dans le tertiaire, la formation des apprentis se diversifie

Les spécialités de formation dans le domaine des services représentent, en 2008, 39 % de l'ensemble des formations (tableau 3). Ces domaines de formation restent nettement moins fréquents qu'en contrat de professionnalisation (78 % des 178 000 nouvelles recrues en 2008). Ils concernent plus souvent l'apprentissage post-baccalauréat plus féminisé.

Les formations aux métiers des domaines de la production industrielle et de la construction représentent désormais 61 % des qualifications visées. La préparation d'un diplôme ou titre homologué de l'enseignement supérieur y est visée par 11 % des nouveaux contrats contre 28 % dans les formations du domaine des services.

La formation à des métiers autres que ceux qui relèvent directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice progresse. Ainsi, dans le tertiaire, la part des entrées en apprentissage des domaines de la production industrielle passe de 34 % en 2007 à 36 % en 2008. Cette proportion est plus élevée dans le secteur du commerce (48 %). C'est dans les services aux entreprises qu'elle progresse le plus fortement: +11 points, pour atteindre 35 % des entrées.

La durée des contrats continue de baisser

En 2008, 52 % des nouveaux contrats d'apprentissage ont une durée égale ou supérieure à deux

ans, contre 54 % en 2007. Désormais, plus de 27 % des contrats ont une durée comprise entre 13 et 23 mois.

La part des contrats courts d'au plus douze mois reste un peu en dessous de celle déjà enregistrée en 2007: 20 % de l'ensemble des contrats. Cette moyenne est comparable à celle enregistrée dans les industries des biens d'équipement et de la consommation. C'est dans les secteurs du tertiaire où le dispositif est peu développé et où les diplômes visés sont plus élevés que les contrats courts sont plus fréquents: 29 % des contrats dans les services aux entreprises, 49 % dans les activités financières et 42 % dans les transports.

Les apprentis qui prolongent une démarche d'apprentissage initiée antérieurement représentent 25 % des nouveaux contrats, soit -2 points par rapport à 2007 (2). Dans 82 % des cas, ces contrats font suite à un premier contrat visant l'obtention d'un niveau de formation V (CAP, BEP). Après avoir bénéficié d'un contrat donnant accès à une formation de niveau V, près de la moitié des jeunes qui signent un nouveau contrat préparent une mention complémentaire (3) (7 %) ou une formation de niveau supérieur: un baccalauréat professionnel (15 %) ou surtout un brevet professionnel (24 %).

L'enchaînement des contrats d'apprentissage est assez fréquent dans les industries agricoles et alimentaires, la construction, le commerce, les services aux particuliers. Dans ces secteurs, les apprentis qui prolongent une démarche d'apprentissage initiée antérieurement signent surtout des contrats d'au plus douze mois.

(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.

(3) - La mention complémentaire (MC) permet d'acquiescer, 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. (2009), « L'apprentissage en 2007 : la durée des contrats continue de baisser », *Premières Informations* n° 15-1, Dares, avril.

[2] Sanchez R. (2009), « Le contrat de professionnalisation en 2008 : la croissance des entrées ralentit », *Premières Informations* n° 20.1, Dares, mai.

LE SUIVI STATISTIQUE DES ENTRÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

À compter de 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 DDTEFP (les Directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) 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. À partir de 2009, suite à la fusion des corps d'inspection du travail, le contrôle de l'ensemble des enregistrements est assuré par les DDTEFP.

Dans un esprit de simplification administrative, le ministère chargé de l'emploi et la formation professionnelle, en lien avec les partenaires sociaux et les chambres consulaires, a défini 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, 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.

Le suivi statistique par la Dares des entrées en contrat d'apprentissage s'appuie essentiellement sur les remontées mensuelles du décompte des nouveaux contrats validés par les DDTEFP et sur la centralisation et le traitement annuel des conventions d'embauche afin de caractériser les bénéficiaires et les établissements utilisateurs des contrats. La dématérialisation progressive des contrats d'apprentissage conduit à modifier progressivement cette procédure de collecte d'information. À terme, la base issue d'Ari@ne sera mobilisée pour la totalité du suivi (décompte mensuel et exploitations statistiques détaillées).

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253-1545.

