

L'apprentissage en 2016

Une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse

En 2016, 288 700 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés, 275 300 dans le secteur privé et 13 400 dans le secteur public. Cela représente une hausse de 1,9 % par rapport à 2015 (1,2 % dans le privé et 19,4 % dans le public).

Alors que la hausse en 2015 dans le secteur privé (+0,4 %) avait été essentiellement due aux recrutements d'apprentis mineurs dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'augmentation en 2016 repose sur les embauches d'apprentis en formation de niveau bac + 2 ou plus dans des entreprises de 10 salariés ou plus (+5,6 %). Les nouveaux contrats sont en hausse dans l'industrie (+2,5 %) et le tertiaire (+1,2 %) et se stabilisent dans la construction (0,0 %).

Les embauches continuent d'augmenter dans le secteur public, notamment dans les services de l'État où ont été signés 4 300 contrats d'apprentissage en 2016 (+64,7 %).

Une stabilisation des recrutements dans la construction

En 2016, 275 300 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans le secteur privé, soit une hausse de 1,2 % par rapport à 2015. Les entrées sont en hausse dans les secteurs de l'industrie (+2,5 %) et du tertiaire (+1,2 %), se stabilisent dans le secteur de la construction (0,0 %) après sept années de repli, tandis qu'elles diminuent dans le secteur agricole (-2,7 %) (graphique 1).

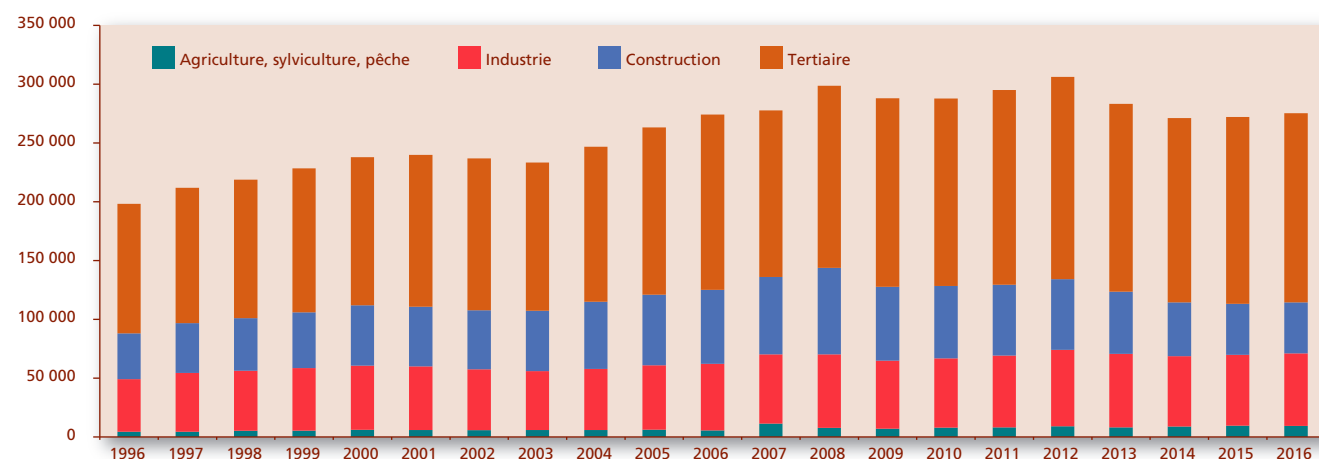
Dans l'industrie, les embauches augmentent dans tous les domaines sauf dans l'énergie (-1,7 %) (tableau 1). Seuls deux secteurs des services connaissent une baisse : l'hébergement et la restauration (-5 %) et la coiffure et les soins (-3,5 %).

Des embauches particulièrement dynamiques dans les entreprises de plus de 50 salariés

En 2015, sous l'impulsion de la mise en place de l'aide « TPE jeunes apprentis », la hausse des recrutements était tirée par les entreprises de moins de 11 salariés [1]. En 2016, les embauches reprennent dans les entreprises

Graphique 1

Les entrées en apprentissage selon le secteur d'activité de l'employeur



Lecture : en 2016, 275 300 apprentis ont signé un contrat dans le secteur privé dont 161 000 dans le secteur tertiaire, 43 000 dans le secteur la construction, 62 000 dans l'industrie et 9 000 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.

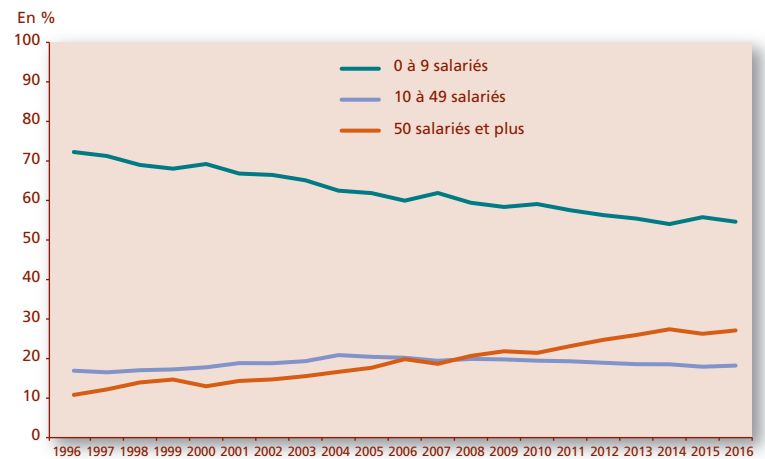
de 10 salariés et plus et sont particulièrement dynamiques dans les entreprises de 50 salariés et plus (+4,4 %), retrouvant ainsi la tendance structurelle observée depuis 20 ans (graphique 2).

En 2016, les embauches dans les entreprises de moins de 10 salariés baissent légèrement (-0,9 %) après la hausse de 2015, avec des baisses notables dans la coiffure et les soins de beauté (-3,8 %) et l'hébergement et restauration (-5,8 %).

Un apprenti sur deux est diplômé du baccalauréat à la signature de son contrat

La hausse des recrutements dans les entreprises de 50 salariés et plus se traduit par une hausse des apprentis de niveau baccalauréat ou supérieur à la signature de leur contrat (+ 4,7 %) (tableau 2).

Graphique 2
Part des entrées en apprentissage selon la taille de l'entreprise



Lecture : en 2016, 55 % des employeurs ayant signé un nouveau contrat d'apprentissage sont des entreprises de moins de 10 salariés.

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.

FOCUS 1 Les salaires des apprentis en 2014

En 2014, le salaire net moyen mensuel annualisé d'un apprenti embauché dans le secteur privé est de 869 euros par mois (+ 2,1 % par rapport à 2013).

Dans le secteur privé, la loi prévoit une rémunération minimale en pourcentage du Smic et en fonction de l'âge de l'apprenti et l'ancienneté en apprentissage (encadré 1). Cependant, certaines conventions de branche ajustent la rémunération légèrement à la hausse.

Le salaire net moyen est d'autant plus élevé que l'apprenti est âgé : 504 euros en moyenne pour un apprenti de moins de 18 ans et 1 127 euros pour un apprenti de 21 ans ou plus (tableau A). En revanche, la dispersion des salaires des apprentis est similaire entre tranches d'âge.

L'écart de salaire net mensuel moyen annualisé entre les femmes et les hommes se réduit avec l'âge. Le salaire des femmes est inférieur à celui des hommes de 13 % pour les moins de 18 ans et de 3 % pour les 21 ans et plus (tableau B). Les apprentis cadres sont mieux rémunérés que les apprentis ouvriers : de 7 % à 13 % selon la tranche d'âge.

Tableau A

Salaires mensuels net moyen annualisés des apprentis en 2014 par tranche d'âge

Âge de l'apprenti	Salaire mensuel net moyen en 2014 (en euros)	Indicateur de dispersion du salaire net					
		D1	Mediane	D9	Mediane/D1	D9/D1	D9/Mediane
Moins de 18 ans.....	504	356	467	710	1,3	2,0	1,5
18 à 20 ans.....	817	557	783	1119	1,4	2,0	1,4
21 ans et plus.....	1127	784	1084	1536	1,4	2,0	1,4
Ensemble	869	424	835	1317	2,0	3,1	1,6

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

Lecture : en 2014, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti de moins de 18 ans s'élevait à 504 euros et 10 % des apprentis de moins de 18 ans (D1) gagnaient moins de 356 euros par mois.

Champ : secteur privé.

Source : DADS, traitement Dares.

Le salaire net mensuel moyen annualisé des apprentis est le plus élevé dans l'industrie (914 euros) et le plus faible dans le secteur agricole (691 euros). Cependant, à un niveau plus détaillé, il est le plus haut dans le secteur des activités financières et immobilières (1277 euros), en lien avec le profil des d'apprentis recrutés (82 % ont plus de 21 ans). L'ancienneté en contrat des apprentis selon le secteur mais aussi les accords qui ont pu être signés dans certaines branches peuvent expliquer ces écarts.

Le salaire s'accroît avec la taille de l'entreprise. Les apprentis embauchés par des entreprises de 250 salariés et plus sont rémunérés environ 30 % de plus que dans les entreprises de 0 à 4 salariés, quelle que soit la tranche d'âge. Cela s'explique en partie par le fait que les apprentis des entreprises de 250 salariés et plus sont plus souvent en 3^e année (13 % contre 5 % dans les entreprises de 0 à 4 salariés).

Suite page suivante

Tableau B
Salaire mensuel net moyen en 2014 selon les caractéristiques de l'apprenti et de l'employeur

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2014 (en euros)				Part des effectifs au 31/12/2014 (en %)		
	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus	Ensemble	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
Sexe							
Hommes.....	522	833	1 140	863	24,6	40,6	34,8
Femmes.....	455	784	1 108	880	16,9	36,2	46,9
Catégorie socioprofessionnelle de l'apprenti							
Cadres.....	600	905	1 287	1 238	0,9	11,5	87,7
Professions intermédiaires.....	547	861	1 190	1 073	5,3	25,0	69,7
Employés.....	475	779	1 100	846	20,9	38,7	40,5
Ouvriers.....	524	843	1 099	822	28,3	44,6	27,1
Secteur d'activité de l'entreprise							
Agriculture, sylviculture, pêche.....	444	704	918	691	24,8	51,2	24,1
Industrie.....	472	851	1 191	914	21,5	36,1	42,5
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....</i>	<i>592</i>	<i>926</i>	<i>1 177</i>	<i>1 106</i>	<i>1,8</i>	<i>24,1</i>	<i>74,1</i>
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....</i>	<i>446</i>	<i>769</i>	<i>1 062</i>	<i>696</i>	<i>39,4</i>	<i>42,1</i>	<i>18,6</i>
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ;</i>							
<i>fabrication de machines.....</i>	<i>617</i>	<i>988</i>	<i>1 246</i>	<i>1 150</i>	<i>4,0</i>	<i>27,5</i>	<i>68,6</i>
<i>fabrication de matériels de transport.....</i>	<i>694</i>	<i>1089</i>	<i>1 340</i>	<i>1 246</i>	<i>4,3</i>	<i>26,1</i>	<i>69,6</i>
<i>métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	<i>584</i>	<i>956</i>	<i>1 169</i>	<i>1 007</i>	<i>13,5</i>	<i>39,2</i>	<i>47,3</i>
<i>fabrication d'autres produits industriels.....</i>	<i>534</i>	<i>852</i>	<i>1 171</i>	<i>995</i>	<i>10,2</i>	<i>34,9</i>	<i>55,0</i>
Construction.....	629	884	1 109	863	29,3	46,8	23,9
Tertiaire.....	462	783	1 109	860	19,7	37,4	42,9
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....</i>	<i>428</i>	<i>763</i>	<i>1 046</i>	<i>782</i>	<i>23,5</i>	<i>42,1</i>	<i>34,4</i>
<i>transport et entreposage.....</i>	<i>474</i>	<i>805</i>	<i>1 109</i>	<i>1 003</i>	<i>4,9</i>	<i>24,7</i>	<i>70,4</i>
<i>hébergement et restauration.....</i>	<i>491</i>	<i>777</i>	<i>1 024</i>	<i>731</i>	<i>34,3</i>	<i>44,7</i>	<i>21,0</i>
<i>information et communication.....</i>	<i>538</i>	<i>913</i>	<i>1 255</i>	<i>1 174</i>	<i>0,7</i>	<i>22,1</i>	<i>77,2</i>
<i>activités financières et d'assurance.....</i>	<i>568</i>	<i>928</i>	<i>1 354</i>	<i>1 277</i>	<i>0,3</i>	<i>17,6</i>	<i>82,1</i>
<i>activités immobilières.....</i>	<i>488</i>	<i>724</i>	<i>1 038</i>	<i>893</i>	<i>5,2</i>	<i>37,1</i>	<i>57,7</i>
<i>soutien aux entreprises.....</i>	<i>538</i>	<i>771</i>	<i>1 114</i>	<i>981</i>	<i>6,3</i>	<i>28,4</i>	<i>65,3</i>
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	<i>468</i>	<i>737</i>	<i>1 048</i>	<i>931</i>	<i>5,6</i>	<i>27,4</i>	<i>67,1</i>
<i>coiffure, soins de beauté.....</i>	<i>465</i>	<i>831</i>	<i>1 035</i>	<i>759</i>	<i>31,5</i>	<i>47,1</i>	<i>21,4</i>
<i>autres activités de services.....</i>	<i>484</i>	<i>724</i>	<i>951</i>	<i>813</i>	<i>11,7</i>	<i>37,0</i>	<i>51,3</i>
Taille de l'entreprise							
De 0 à 4 salariés.....	488	769	976	732	31,1	44,4	24,5
De 5 à 9 salariés.....	491	789	1 025	762	30,2	43,2	26,6
De 10 à 49 salariés.....	525	831	1 080	856	21,7	41,7	36,6
De 50 à 199 salariés.....	582	881	1 160	1 017	8,6	33,4	58,0
De 200 à 250 salariés.....	568	907	1 213	1 097	4,5	28,4	67,1
Plus de 250 salariés.....	641	979	1 308	1 219	2,5	21,8	75,7
Ensemble.....	504	817	1 127	869	22,0	39,1	38,9

Lecture : en 2014, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti de sexe masculin de moins de 18 ans s'élevait à 522 euros. Au 31 décembre 2014, les apprentis de moins de 18 ans représentent 24,6 % des apprentis de sexe masculin.

Champ: secteur privé

Source : DADS, traitement Dares.

.En effet, les entreprises de 50 salariés et plus embauchent majoritairement des apprentis de ce niveau (82 %) alors que les entreprises de moins de 50 salariés embauchent plus fréquemment des apprentis peu ou pas diplômés (66 % ont au plus un CAP). Pour 87 % des nouveaux apprentis, le contrat d'apprentissage s'inscrit dans la poursuite d'une formation soit par voie scolaire (60 %) soit en apprentissage (27 %) (tableau 2). Par ailleurs, 7 % des apprentis déclarent préparer un diplôme de niveau inférieur à celui qu'ils détenaient déjà à l'entrée en contrat.

Une poursuite de la hausse des entrées dans l'enseignement supérieur

L'élévation du niveau à l'entrée en apprentissage s'accompagne d'une hausse du niveau de diplôme préparé par les apprentis. Les embauches d'apprentis préparant un diplôme de niveau bac +2 ou plus (I à III) sont en hausse (+ 5,3 %), tandis que les entrées en formation de niveau CAP (V) et baccalauréat ou brevet professionnel (IV) sont en baisse (respectivement de -1,3 % et de -1,1 %) (tableau 2). Cette baisse s'inscrit dans une tendance de long terme. Depuis 2008, le nombre d'entrées d'apprentis au

Tableau 1

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage dans le secteur privé*

En %

	2012	2015	2016	Évolution des nouveaux contrats 2015/2016
Flux de nouveaux contrats enregistrés	306 185	272 077	275 258	1,2
Secteur d'activité de l'entreprise**				
Agriculture, sylviculture, pêche	3,0	3,5	3,4	-2,7
Industrie	21,2	22,1	22,4	2,5
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>1,4</i>	<i>-1,7</i>
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	<i>9,5</i>	<i>10,6</i>	<i>10,9</i>	<i>3,4</i>
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	<i>1,9</i>	<i>1,8</i>	<i>1,8</i>	<i>4,3</i>
<i>fabrication de matériels de transport</i>	<i>2,0</i>	<i>2,2</i>	<i>2,3</i>	<i>3,5</i>
<i>métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	<i>1,6</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>-0,1</i>
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	<i>4,6</i>	<i>4,3</i>	<i>4,3</i>	<i>1,5</i>
Construction	19,7	15,9	15,7	0,0
Tertiaire	56,2	58,4	58,4	1,2
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	<i>18,8</i>	<i>20,1</i>	<i>20,3</i>	<i>2,3</i>
<i>transport et entreposage</i>	<i>2,8</i>	<i>2,8</i>	<i>2,9</i>	<i>6,3</i>
<i>hébergement et restauration</i>	<i>11,5</i>	<i>12,0</i>	<i>11,2</i>	<i>-5,0</i>
<i>information et communication</i>	<i>2,6</i>	<i>2,5</i>	<i>2,6</i>	<i>3,6</i>
<i>activités financières et d'assurance</i>	<i>2,8</i>	<i>3,2</i>	<i>3,3</i>	<i>4,3</i>
<i>activités immobilières</i>	<i>0,6</i>	<i>0,6</i>	<i>0,7</i>	<i>18,1</i>
<i>soutien aux entreprises</i>	<i>7,7</i>	<i>8,0</i>	<i>8,3</i>	<i>4,1</i>
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>5,0</i>
<i>coiffure, soins de beauté</i>	<i>5,8</i>	<i>5,7</i>	<i>5,4</i>	<i>-3,5</i>
<i>autres activités de services</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>1,9</i>	<i>6,2</i>
Taille de l'entreprise				
De 0 à 4 salariés.....	39,0	38,0	36,8	-2,1
De 5 à 9 salariés.....	17,3	17,8	17,8	1,6
De 10 à 49 salariés.....	18,9	17,9	18,2	2,9
De 50 à 199 salariés.....	7,5	7,3	7,5	4,6
De 200 à 250 salariés.....	1,3	1,3	1,3	2,9
Plus de 250 salariés.....	16,0	17,7	18,3	4,4

* Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 96 % 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 2016, 3,4 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture soit 2,7 % de moins qu'en 2015.

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.

FOCUS 2

Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage

28 % des contrats d'apprentissage de la campagne 2014-2015 rompus avant leur terme

28 % des contrats commencés au cours de la campagne 2014-2015 (juin à mai) ont été rompus avant leur terme. Ce taux est stable par rapport à la campagne précédente. Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats de moins d'un an (14,5 %) et plus élevé pour les contrats d'une durée comprise entre 13 et 24 mois (32 % pour les contrats entre 13 et 23 mois et 38 % pour les contrats de 24 mois), qui sont les plus nombreux (tableau A). La grande majorité des ruptures interviennent avant un an. Près d'un tiers des ruptures ont lieu au cours de la période d'essai (les 2 premiers mois du contrat) et 11 % dans les deux derniers mois du contrat ou après l'obtention du diplôme. Le taux de rupture hors période d'essai et hors rupture en fin de contrat s'élève à 17 %.

Tableau A

Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat (campagne 2014-2015)

En %

Délai de rupture	Entre 6 mois et 12 mois	Entre 13 et 23 mois	24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble
0 à 2 mois.....	5,8	10,1	11,6	5,7	8,8
3 à 6 mois.....	2,9	5,5	5,5	3,3	4,6
7 à 12 mois.....	5,8	10,3	10,7	8,0	8,9
13 à 18 mois.....	0,0	3,4	4,1	3,5	2,6
19 mois et plus.....	0,0	3,2	6,0	6,3*	3,1*
Taux de rupture brut (ensemble)	14,5	32,4	37,9	27,4*	27,9*
Taux de rupture hors période d'essai et hors rupture en fin de contrat (ensemble)	5,3	20,9	23,7	21,3*	17,2*

* Données provisoires; 83 % des contrats de plus de 24 mois ne sont théoriquement pas terminés au moment de la rédaction de cette publication.

Lecture : 5,8 % 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 entre 6 et 12 mois sont rompus. 8,8 % de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2014/2015 ; France entière.

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

Suite page suivante

FOCUS 2

Suite

20 % des nouveaux apprentis de la campagne 2014-2015 ont abandonné la voie de l'apprentissage

Même si les contrats sont rompus précocement, les jeunes n'abandonnent pas tous pour autant l'apprentissage. Il est ainsi possible de calculer un « taux d'abandon », c'est-à-dire la proportion de primo-entrants 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, 28 % des primo-entrants en contrat d'apprentissage ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique. 23 % de ceux-ci ont commencé un nouveau contrat d'apprentissage moins de 90 jours après la rupture, 25 % moins de 180 jours après et 28 % moins de 360 jours après. Le taux d'abandon réel est donc inférieur au taux de rupture; 20 % 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 2014-2015)

En %

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.....	9,0	7,6	7,5	7,0	78,1
3 à 6 mois.....	4,4	3,7	3,6	3,4	76,4
7 à 12 mois.....	8,9	6,4	6,0	6,0	66,9
12 mois et plus.....	6,1	4,3	4,2	4,1	66,7
Ensemble	28,4	21,9	21,3	20,4	71,8

Lecture: 9,0 % des nouveaux apprentis de la campagne 2014/2015 rompent leur contrat d'apprentissage entre 0 et 2 mois après leur début du contrats; 7,5 % n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture, 180 jours après la rupture ils sont toujours 7,5 %, 360 jours après ils sont 7,0 %.

Champ: primo-entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2014/2015; 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, la part des abandons varie de 67 % 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 18 % 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-BEP alors qu'ils sont 16 % dans le supérieur. Le taux d'abandon est également plus élevé: 29 % lorsque le diplôme préparé est de niveau CAP-BEP, contre 12 % pour les diplômés 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. La moitié des contrats sont rompus avant terme et 38 % des primo-entrants abandonnent l'apprentissage. 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.

L'effet de l'âge, des domaine et niveau du diplôme préparé, de la taille et du secteur de l'entreprise sont statistiquement significatifs lorsqu'on réalise une analyse « toutes choses égales par ailleurs ».

(1) C'est-à-dire les apprentis embauchés pendant la campagne 2014-2015 n'ayant jamais été embauchés au cours de la campagne 2013/2014.

Tableau C

Taux de rupture et d'abandon par âge, niveau de diplôme préparé, métier préparé et taille d'entreprise (campagne 2014-2015)

En %

	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon/rupture
Âge de l'apprenti			
Moins de 18 ans.....	37,8	27,4	72,5
Entre 18 et 20 ans.....	25,4	20,0	78,5
21 ans et plus.....	18,1	14,4	79,5
Niveau de diplôme préparé			
V (CAP, BEP)	38,1	29,3	76,8
IV (bac pro., BP)	29,0	21,3	73,5
III et plus (bac + 2 et plus)	16,3	12,0	73,7
Métier préparé			
Industrie.....	29,2	21,7	74,2
Bâtiment.....	32,9	25,6	77,7
Transport-Logistique.....	19,3	16,7	86,6
Commerce-Gestion.....	25,4	19,9	78,0
Hôtellerie-restauration.....	50,1	38,3	76,4
Autres services.....	23,7	17,8	75,0
Taille de l'entreprise			
De 0 à 49 salariés.....	35,3	26,4	74,5
De 50 à 249 salariés.....	17,2	13,9	80,4
250 salariés et +.....	12,2	9,9	81,0
Ensemble	28,3	20,3	71,6

Lecture: 37,8 % des primo-entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat. 27,4 % abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.

Champ: primo-entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2014/2015; France entière.

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

niveau secondaire a diminué de 24 % (graphique 3). Quatre cinquième de la baisse de ces entrées est due à la baisse de l'emploi dans les métiers traditionnels de l'apprentissage (les métiers du bâtiment, de l'industrie, la coiffure et l'esthétique, et l'hôtellerie et la restauration) [2].

La majorité des apprentis préparent un diplôme national ou d'État (91 %) et 9 % d'entre eux se forment pour obtenir un titre professionnel. Depuis 2016, de plus en plus de titres peuvent être préparés par apprentissage avec l'ouverture à l'apprentissage de 85 titres professionnels du ministère chargé de l'emploi (1).

Une majorité d'apprentis masculins préparant un métier de l'industrie et du bâtiment

En 2016, 57 % des nouveaux contrats d'apprentissage préparent à un diplôme ou un titre dans les spécialités de l'industrie et du bâtiment. Parmi eux, 56 % des apprentis y préparent une mention

complémentaire ou un diplôme de second cycle (CAP ou baccalauréat-brevet professionnel) alors que l'apprentissage dans les métiers des services vise très majoritairement des diplômes du supérieur (dans 70 % des cas).

75 % des apprentis qui s'orientent vers les métiers de l'industrie et du bâtiment sont des jeunes hommes. Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services: 77 % d'entre elles contre seulement 26 % des garçons. Elles ne représentent qu'un tiers des nouveaux apprentis, mais leur part augmente lentement depuis 20 ans (+6 points depuis 1996). Les jeunes filles apprenties sont plus qualifiées: 43 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 32 % des jeunes hommes.

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 (tableau 3).

Tableau 2

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

En %

	2012	2015	2016	Évolution des nouveaux contrats 2015/2016
Flux de nouveaux contrats enregistrés	306 185	272 077	275 258	1,2
Sexe				
Hommes	66,7	65,9	65,6	0,7
Femmes	33,3	34,1	34,4	2,0
Âge				
15 ans	11,9	10,9	11,2	4,5
16 ans	15,3	13,3	12,8	-2,6
17 ans	12,9	13,0	12,8	-0,4
18 ans	13,4	14,4	14,4	1,2
19 ans	11,4	11,4	11,4	1,2
20 ans	10,3	10,3	10,7	5,4
21 ans	8,4	8,5	8,7	3,7
22 ans et plus	16,4	18,3	17,9	-0,6
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée				
I à III (bac+2 et plus)	16,4	19,6	20,5	5,7
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	22,4	25,7	26,4	4,0
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	21,2	22,4	21,4	-3,5
Aucun diplôme ni titre professionnel.....	39,9	32,3	31,8	-0,6
Niveau de formation préparée				
I à III (bac+2 et plus)	31,0	34,0	35,4	5,3
IV (bac pro, BP)	22,7	21,3	20,8	-1,3
V (CAP, BEP)	43,9	42,1	41,2	-1,1
Mentions complémentaires (2).....	2,3	2,6	2,7	4,0
Type de formation préparée				
Diplôme national ou diplôme d'État.....	91,3	90,9	90,8	1,0
Titre professionnel homologué ou certifié.....	8,7	9,1	9,2	2,7
Durée du contrat				
12 mois et moins	24,5	26,5	27,2	3,8
13 à 24 mois.....	66,1	65,2	64,7	0,5
Plus de 24 mois.....	9,4	8,3	8,1	-1,7
Durée moyenne (en mois).....	20,8	20,3	20,2	
Situation avant le contrat				
Scolarité	63,8	58,9	59,7	2,6
En apprentissage	25,1	27,2	26,8	-0,3
Demandeur d'emploi	4,1	5,5	5,2	-4,6
Autres	7,0	8,4	8,3	-0,2

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

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

Lecture : en 2016, 65,6 % des apprentis sont des hommes. Leur nombre a augmenté de 0,7 % par rapport à 2015.

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.

Une hausse des contrats courts d'un an et moins

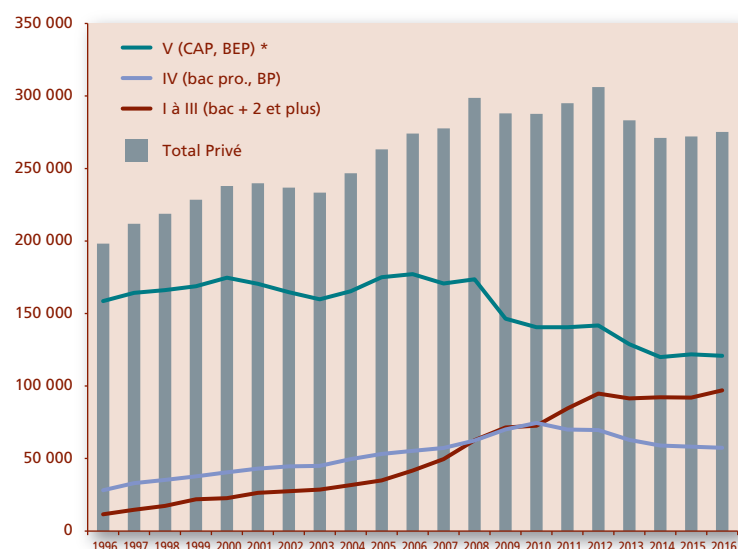
En 2016, les contrats de 12 mois et moins augmentent de 3,8 %, tirés par la hausse du nombre de contrats préparant à une formation de niveau supérieur à bac +2 et à une mention complémentaire. Cependant, les contrats de 13 à 24 mois demeurent les plus fréquents (65 %). Seuls 8 % des contrats ont une durée supérieure à 24 mois. La durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage est de 20,2 mois et diminue de 0,1 mois par rapport à 2015 (tableau 2).

La persistance de l'augmentation des entrées dans le secteur public

Dans le secteur public non industriel et commercial (2), les entrées en contrat d'apprentissage augmentent toujours fortement. En 2016, 13400 nouveaux contrats ont été signés, soit près de 2200 apprentis supplémentaires par rapport à 2015 et 4400 de plus par rapport à 2014. Cette hausse est à relier aux décisions prises lors de la conférence sociale de juillet 2014. Afin de donner une impulsion à ce dispositif dans le secteur public, 4000 apprentis devaient être recrutés dans les services de l'État à partir de septembre 2015 puis 6000 à partir de septembre 2016. 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 s'établissent à 5900 apprentis (tableau 4).

Graphique 3

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.

Les collectivités territoriales restent tout de même les premières utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public mais voient leur effort de recrutement stagner (-0,2 %) après avoir fortement diminué en 2015 (-13,9 %). Elles ne représentent plus que 39 % des entrées en 2016. Les jeunes sans qualification y demeurent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics (23 %).

Tableau 3

Les entrées en contrats d'apprentissage par spécialité de formation, selon le secteur d'activité, en 2016

En %

	Secteur d'activité de l'employeur										Évolution des nouveaux contrats 2015/2016
	Agriculture	Industrie	Dont fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	Dont fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines et de matériels de transport	Construction	Tertiaire	Dont commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	Dont soutien aux entreprises	Dont information et communication, act. financières et d'assurance et immobilières	Total	
Domaine de la production	96,2	74,9	79,4	66,8	95,7	36,9	47,0	47,8	8,3	56,8	1,3
<i>Dont : technologies indus fond et de transformation.....</i>	0,1	7,2	1,1	18,7	0,8	1,3	1,1	2,8	2,2	2,5	2,5
<i>agriculture, pêche, forêts et espaces verts.....</i>	94,0	0,8	1,0	0,4	0,3	5,5	2,2	27,6	0,5	6,7	0,6
<i>transformation agroalimentaire, alimentation, cuisine.....</i>	1,1	36,8	74,7	0,1	0,0	15,5	13,9	1,5	0,5	17,3	-0,1
<i>bâtiment.....</i>	0,0	0,7	0,0	0,2	42,2	0,4	0,3	1,5	0,2	7,1	-3,5
<i>mecanique, électricité, électronique.....</i>	0,6	20,0	2,1	40,7	17,4	12,1	27,9	6,2	4,0	14,3	3,0
<i>autres productions.....</i>	0,4	9,4	0,6	6,8	35,2	2,1	1,6	8,1	0,9	9,0	5,4
Domaine des services	3,8	25,1	20,6	33,2	4,3	63,1	53,0	52,2	91,7	43,2	2,3
<i>Dont : échange et gestion.....</i>	0,5	5,1	1,0	12,2	1,7	11,2	3,5	23,9	46,3	7,9	6,6
<i>commerce et vente.....</i>	0,9	12,5	18,6	7,7	1,2	18,5	35,9	10,2	20,2	13,8	2,5
<i>secrétariat et bureautique.....</i>	0,0	0,7	0,0	2,1	0,2	0,5	0,3	0,9	1,0	0,5	3,2
<i>informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données.....</i>	0,0	1,7	0,2	4,9	0,2	2,9	0,8	3,5	17,0	2,1	6,6
<i>Accueil, hôtellerie, tourisme.....</i>	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	8,6	0,2	1,7	0,5	5,0	-4,6
<i>Coiffure et esthétique.....</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,1	1,6	0,2	0,1	5,9	-2,4
<i>Autres services.....</i>	2,1	5,0	0,6	6,3	1,0	11,4	10,7	11,8	6,5	8,0	4,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	1,7

Lecture : 96,2 % des contrats d'apprentissage des entreprises du secteur de l'agriculture préparent à 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.

(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 DGAFF [3] qui n'intègre pas certains établissements comme, par exemple, les organismes consulaires, les groupements d'intérêt public, etc.

Tableau 4

Contrats d'apprentissage dans le secteur public* par type d'employeur en 2016, selon le niveau de diplôme à l'entrée en contrat

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 des nouveaux contrats 2015/2016	Variation 2015/2016 (en points)
Collectivités territoriales	19,3	31,7	26,3	22,6	100,0	39,0	-0,2	-7,7
Commune	16,1	31,5	27,7	24,6	100,0	30,6	4,3	-4,4
Département	35,1	36,1	17,7	11,1	100,0	5,8	-8,8	-1,8
Région	22,5	24,0	28,8	24,7	100,0	2,6	-23,6	-1,5
Services de l'État	33,8	46,4	11,8	8,0	100,0	32,1	64,7	8,8
Établissements publics	42,2	38,1	11,8	8,0	100,0	28,9	14,7	-1,2
Établissement public hospitalier	24,4	50,1	16,3	9,1	100,0	3,9	-9,8	-1,3
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.)	25,7	46,3	18,3	9,7	100,0	2,5	101,6	1,0
Établissement public administratif de l'État	59,5	31,1	6,1	3,3	100,0	9,2	33,4	1,0
Établissement public administratif local	35,6	38,0	14,6	11,8	100,0	10,8	9,8	-0,9
Autre employeur public	51,2	36,6	6,3	5,9	100,0	2,5	-13,7	-0,9
Ensemble du secteur public	30,6	38,2	17,5	13,7	100,0	100	19,4	

* Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Lecture : les collectivités territoriales réalisent 39,0 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans 22,6 % 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.

Le secteur public recrute plus souvent des jeunes filles (51 % contre 34 % dans le privé). Les apprentis recrutés dans le secteur public sont aussi plus âgés et plus qualifiés que dans le secteur privé (tableau 5). 32 % des apprentis embauchés dans le secteur public ont plus de 22 ans contre 18 % des apprentis du secteur privé. Seuls 14 % des nouveaux apprentis n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (32 % dans le privé) et 31 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (21 % dans le privé). La hausse des recrutements concerne d'ailleurs principalement des apprentis majeurs préparant un diplôme du supérieur.

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 23 % aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes et 19 % aux métiers de la communication et de l'information. 33 % des contrats préparent aux métiers dans le domaine de la production (dont 14 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche).

Élise PESONEL (DARES).

Données des graphiques et tableaux accessibles au format excel

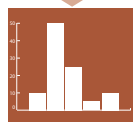


Tableau 5

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur public en 2016

En %

	Secteur Public*	
	2016	Évolution des nouveaux contrats 2015/2016
Flux de nouveaux contrats enregistrés	13 394	19,4
Sexe		
Hommes	49,5	11,9
Femmes	50,5	27,8
Âge		
15 ans	3,0	13,9
16 ans	5,5	6,9
17 ans	6,5	8,6
18 ans	12,3	13,8
19 ans	14,1	24,1
20 ans	14,9	32,5
21 ans	11,9	29,0
22 ans et plus	31,9	16,3
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée		
I à III (bac+2 et plus)	30,6	31,8
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	38,2	21,1
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	17,5	3,2
Aucun diplôme ni titre professionnel	13,7	13,8
Niveau de formation préparée		
I à III (bac+2 et plus)	53,4	32,2
IV (bac pro, BP)	19,4	13,7
V (CAP, BEP)	26,5	3,5
Mentions complémentaires	0,6	-0,3
Type de formation préparée		
Diplôme national ou diplôme d'État	85,0	21,6
Titre professionnel homologué ou certifié	15,0	8,4
Durée du contrat		
12 mois et moins	36,1	30,1
13 à 24 mois	56,6	14,3
Plus de 24 mois	7,3	12,4
Durée moyenne (en mois)	18,7	-
Situation avant le contrat		
Scolarité	66,9	31,2
En apprentissage	8,7	3,9
Demandeur d'emploi	9,7	-0,6
Autres	14,6	0,4

* Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Lecture : en 2016, 49,5 % des apprentis sont des hommes. Leur nombre a augmenté de 11,9 % par rapport à 2015.

Champ : secteur public ; 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.

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. En 2016, l'État a ouvert 85 nouveaux titres professionnels du ministère du Travail et de l'Emploi ont été ouverts à l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage 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.

L'article 77 de la loi du 8 août 2016 permet de porter, à titre expérimental et dans les régions volontaires, la limite d'âge de 25 à 30 ans pour l'entrée en apprentissage. Cette expérimentation est réalisée du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019 dans neuf régions: la Bretagne, la Bourgogne-Franche-Comté, le Centre-Val de Loire, le Grand Est, l'Île-de-France, les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine, l'Occitanie et les Pays de la Loire.

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 2016, 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.

Il existe une majoration spécifique pour les apprentis du secteur public, en fonction du diplôme préparé: de 10 points pour un apprenti préparant un diplôme de niveau IV et de 20 points pour un apprenti préparant un diplôme de niveau III.

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. L'employeur bénéficie tout d'abord d'une exonération quasi-totale de cotisations sociales. Les entreprises bénéficient également d'un crédit d'impôt sous certaines conditions. Depuis la loi du 29 décembre 2013 relative à la loi de finances pour 2014, le crédit d'impôt s'applique aux apprentis en première année de leur cycle de formation et préparant un diplôme égal ou inférieur au niveau bac + 2 (niveau 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 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 d'apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire.

(1) L'indicateur permettant de mesurer le nombre de contrats à durée indéterminée a été mis en place courant 2016; il n'est donc, pour l'instant, pas possible de publier de statistiques sur ce type de contrat.

Législation sur la rémunération des apprentis

Smic brut mensuel : 1 466,62 € (au 1^{er} janvier 2016)

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 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.

- [1] Pesonel E. (2016), « L'apprentissage en 2015 : nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Analyses* n° 075, décembre.
- [2] Pesonel E., Zamora P., (2017) « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? », *Insee références*, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017.
- [3] Ministère de la fonction publique (2017), « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2016 », *Stats Rapides*, juin.
- [4] Demongeot A., Latouche D. (2016), « L'apprentissage au 31 décembre 2015 ». *Note d'Information*, n° 39, MENESR-DEPP, novembre.
- [5] Crépon B., Le Barbanchon T., Naegele H., Pesonel E., Rathelot R., Zamora P. (2017), « Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ? Les enseignements d'une évaluation d'un programme expérimental ». *Dares Analyses* n° 036, mai.

Encadré 2 - Le suivi statistique du contrat d'apprentissage

Les entrées en contrat

Depuis la fin décembre 2011, la procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats d'apprentissage a été assouplie. 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, par ailleurs, chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats.

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 2016. 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.

Comparaison avec le suivi statistique de la Direction de l'Évaluation de la prospective et de la performance (Depp)

Chaque année, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale publie des effectifs d'apprentis à partir du système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) qui recueille auprès des CFA de façon exhaustive des données individuelles sur les personnes inscrites en apprentissage et présentes au 31 décembre de chaque année [4].

Les effectifs d'entrants en apprentissage de la Depp ne recouvrent pas exactement le même champ que les effectifs de nouveaux contrats présentés dans cette publication. Les entrants Depp sont les apprentis en CFA au 31 décembre en première année d'apprentissage quelle que soit l'année de formation préparée, alors que les entrées mesurées dans le présent document concernent l'ensemble des contrats d'apprentissage signés durant l'année 2016. Les entrées de la Dares vont comptabiliser, par exemple, plusieurs contrats pour un même apprenti s'il rompt un premier contrat et en signe un autre la même année ainsi que le contrat d'un apprenti qui aura rompu avant le 31 décembre et ne sera donc pas comptabilisé dans les effectifs Depp. En conséquence, les entrées comptabilisées par la Dares sont supérieures de 23 % au nombre d'« entrants » comptabilisés par la Depp.

La rémunération des apprentis

Les résultats présentés sur le salaire des apprentis sont issus de l'exploitation des déclarations annuelles des données sociales (DADS) 2014. Les apprentis sont repérés par la variable déclarative « contrat de travail » et la variable « type d'emploi » (redressée à partir du libellé de l'emploi).

Le champ couvert est l'ensemble des apprentis des entreprises du secteur privé à l'exception des salariés des particuliers employeurs. Le taux de couverture des DADS par rapport au nombre d'apprentis de la Dares au 31 décembre 2014 est de 99 %.

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

Le salaire annualisé est calculé en prenant en compte tous les postes de travail des salariés. Chaque poste est pris en compte au prorata de son volume horaire de travail rapporté à celui d'un poste occupé à temps complet toute l'année. Par exemple, un salarié ayant occupé un poste donné durant six mois à temps complet et ayant perçu au total 4200 euros aura un salaire annualisé de 8400 euros par an. Son salaire mensuel sera de 700 euros par mois.

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>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares) - Directrice de la publication : **Selma Mafhouz** - 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.