

L'APPRENTISSAGE EN 2011 :

hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés

En 2011, 295 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur marchand, soit une hausse de 2,5 % en un an. Cette hausse tient essentiellement aux entreprises d'au moins 50 salariés dans lesquelles les entrées augmentent de 11 % et qui concentrent désormais 23 % des nouveaux contrats.

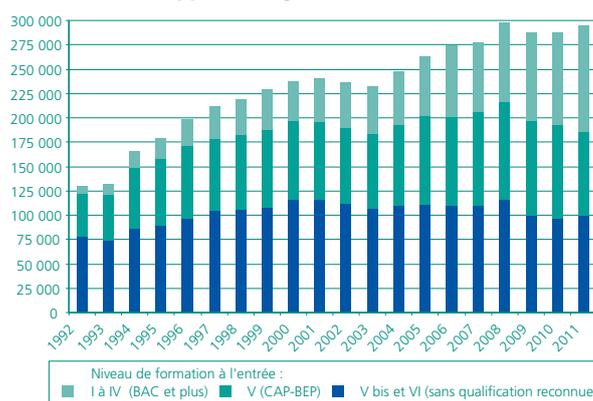
La hausse des entrées s'accompagne d'un moindre recours à des contrats longs d'une durée de 2 ans ou plus et d'un plus fort accès aux formations de l'enseignement supérieur, auxquelles préparent désormais 29 % des nouveaux contrats (+3 points par rapport à 2010).

Se former à un métier des services est de plus en plus fréquent, mais préparer un métier dans les domaines de la production industrielle ou de la construction reste le principal objectif des nouveaux contrats (57 %).

Les embauches d'apprentis dans le secteur public continuent d'afficher une forte croissance: elles ont augmenté de 10 % en 2011 pour atteindre 9 200.

En 2011, plus de 295 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur marchand, après 288 000 en 2010 comme en 2009 (graphique 1). Le nombre d'entrées a ainsi progressé de 2,5 % après avoir stagné en 2010 (-0,1 %) et reculé en 2009 (-4 %). Dans un contexte de faible activité économique où le taux de chômage est reparti à la hausse en cours d'année, le versement d'aides financières pour les embauches de jeunes en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à compter du 1^{er} mars et la mobilisation des acteurs en faveur de l'apprentissage ont certainement contribué à soutenir les entrées, qui se sont rapprochées de leur niveau de 2008 (298 000 entrées) (encadré 1).

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



(1) Flux annuels des nouveaux contrats enregistrés.
 Champ : France entière.
 Source : Dares.

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'acquies 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 renoué le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage et des conditions d'habilitation des organismes collecteurs. Par la suite, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif, accroître son attractivité et améliorer le statut de l'apprenti :

- crédit d'impôt pour les employeurs (1 600 euros par apprenti dans le cas général) et non-imposition des revenus des apprentis déclarés au foyer fiscal de leurs parents ;
- durée du contrat adaptée au cursus de formation antérieur et au niveau du jeune ; le contrat peut ainsi être conclu pour une durée comprise entre 6 et 12 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 ;
- pour les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs, assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils percevaient dans le cadre de leur premier contrat ;
- possibilité de conclure un contrat pour 4 ans pour les jeunes handicapés ;
- délivrance d'une carte d'apprenti à chaque nouvel apprenti, permettant d'accéder à des réductions tarifaires, notamment en matière de transport ou d'activités culturelles et sportives.

Le Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011 a introduit une aide financière visant à développer l'alternance : les employeurs de moins de 250 salariés (à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés bénéficiant déjà d'une exonération totale des cotisations patronales) peuvent en bénéficier pour toute embauche supplémentaire d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou professionnalisation. Cette aide, d'un montant qui correspond à une compensation quasi-totale des charges patronales, a été accordée pour une durée de 12 mois. Elle a été d'abord appliquée aux contrats débutant entre le 1^{er} mars 2011 et le 31 décembre 2011, puis prolongée jusqu'au 30 juin 2012.

Publiée le 19 juillet 2011, et toujours avec l'objectif de lutter contre le chômage des jeunes, la loi Cherpion sur le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels a élargi les possibilités d'utilisation des contrats d'apprentissage à de nouveaux types d'emploi (notamment à l'intérim), abaissé l'âge requis pour entrer en apprentissage (de 15 ans révolus à au moins 15 ans au cours de l'année civile si le jeune justifie notamment avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire) et assoupli les conditions requises pour devenir maître d'apprentissage. La loi a également créé une « carte d'étudiant des métiers » pour les jeunes de moins de 26 ans en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, qui leur permet de bénéficier de certains avantages accordés aux étudiants. La loi Cherpion a par ailleurs allégé la procédure d'enregistrement des contrats d'apprentissage et annoncé l'ouverture d'un portail internet de l'alternance destiné à faciliter les démarches des usagers et la conclusion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Toujours dans l'objectif de développer l'alternance, la loi de finances rectificative pour 2011 du 29 juillet 2011 a relevé de 3 % à 4 % le quota obligatoire des salariés en alternance dans les entreprises de plus de 250 salariés. Ce quota a été porté à 5 % à partir de 2015 par la loi de finances rectificative pour 2012 de mars 2012.

Avec 9 200 entrées, l'apprentissage dans le secteur public reste encore marginal. Les entrées y ont progressé de 10 % en 2011, un rythme supérieur à celui de 2010 (+7 %). Ce sont les collectivités territoriales qui réalisent la plupart des embauches d'apprentis (69 %) (encadré 2).

Malgré des embauches moins dynamiques, les petites entreprises restent les principaux employeurs d'apprentis

Dans le secteur tertiaire, les entrées ont progressé de 4 % par rapport à 2010. Avec au total 56 % des entrées (+1 point par rapport à 2010), le tertiaire est le principal utilisateur de contrats d'apprentissage. Les évolutions y sont cependant contrastées selon les secteurs. En 2011, les entrées ont progressé plus rapidement qu'en moyenne dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration

(+5 %, soit 12 % des nouveaux contrats), des activités de soutien aux entreprises (+9 %, soit 7 % des nouveaux contrats) et de certains secteurs moins utilisateurs comme, par exemple, le transport et l'entreposage (+30 %, près de 3 % des nouveaux contrats). Au contraire, les entrées ont connu une baisse sensible dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles (-3 %, soit 19 % des nouveaux contrats) et la coiffure et soins de beauté (-7 %, soit 6 % des nouveaux contrats).

L'industrie regroupe 21 % des nouveaux contrats, comme en 2010. Le recours à l'apprentissage y a progressé de près de 4 %. En revanche, les entrées reculent dans la construction (-2 %, soit 20 % des nouveaux contrats) où 89 % des nouveaux apprentis sont accueillis dans des petites entreprises de moins de 50 salariés.

Au total, les recrutements d'apprentis ont été particulièrement dynamiques dans les entreprises d'au moins 50 salariés (+11 % par rapport à 2010)

et notamment dans celles de plus de 250 salariés (+16 % en 2011). Les entreprises de 50 salariés et plus totalisent ainsi 23 % des nouveaux contrats, soit 2 points de plus qu'en 2010. Malgré des entrées moins dynamiques (+0,3 % par rapport à 2010), les petites entreprises de moins de 50 salariés restent les principaux employeurs d'apprentis : elles concentrent 77 % des nouveaux contrats, soit 2 points de moins qu'en 2010 (tableau 1).

Des apprentis qui sont de plus en plus âgés

En 2011, les nouveaux apprentis ont en moyenne 18,5 ans, soit 1 mois de plus qu'un an auparavant et 5 mois de plus que trois ans auparavant. L'âge moyen des apprentis augmente, mais les jeunes âgés d'au plus 18 ans restent les principaux bénéficiaires de nouveaux contrats (54 %, -3 points en un an). Parmi ces apprentis les plus jeunes, la part des entrants sans qualification reconnue (n'ayant pas atteint l'année terminale de CAP ou BEP) reste importante : 57 %, contre 34 % tous âges et niveaux de formation confondus.

Les embauches en contrat d'apprentissage se font essentiellement à la suite de la scolarité (64 %) ou d'un autre contrat d'apprentissage (25 %) (1).

L'accès au dispositif à la suite d'un autre type de contrat (le plus souvent de droit commun) ou d'une période de chômage ou d'inactivité ne représente que 12 % des nouveaux contrats. Cette proportion varie toutefois selon la taille des entreprises utilisatrices : de 11 % pour les entreprises de moins de 50 salariés, jusqu'à 15 % pour les entreprises de plus de 250 salariés.

La part des jeunes ayant au plus le niveau CAP ou BEP à l'entrée se réduit au fil du temps

Les jeunes de niveau baccalauréat ou supérieur représentent 37 % des entrées, soit +4 points par rapport à 2010 et +6 points par rapport à 2009. La hausse du niveau de formation se poursuit, mais les nouveaux apprentis restent moins formés que les jeunes recrutés en contrat de professionnalisation qui, comme l'apprentissage, combine des périodes en entreprise et en organisme de formation : 75 % des 141 000 jeunes de moins de 26 ans recrutés en contrat de professionnalisation en 2011 avaient au moins le niveau baccalauréat.

La part des entrants ayant au plus le niveau du CAP-BEP se réduit au fil du temps : 63 % en 2011 contre 69 % deux ans auparavant (tableau 2).

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

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

	En %				
	2009 (2)	2010 (2)	2011 (2)	Variation 2011/2010 (en points)	Évolution 2011/2010 du total des entrées (en %)
Secteur d'activité (3)					
Agriculture, sylviculture, pêche.....	2,4	2,7	2,8	0,0	3,3
Industrie.....	20,1	20,5	20,7	0,2	3,6
Dont :					
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	1,4	1,4	1,4	0,1	6,3
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	9,3	9,6	9,3	-0,2	0,0
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	1,9	1,8	1,9	0,0	3,9
Fabrication de matériels de transport.....	1,7	1,7	1,9	0,3	17,7
Métallurgie et fabrication de pièces métalliques sauf machines.....	1,5	1,6	1,5	0,0	0,5
Fabrication d'autres produits industriels.....	4,4	4,4	4,6	0,2	6,1
Construction.....	21,8	21,4	20,4	-1,0	-2,2
Tertiaire.....	55,7	55,4	56,1	0,8	3,9
Dont					
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles.....	20,4	20,3	19,2	-1,1	-3,1
Transport et entreposage.....	2,2	2,1	2,7	0,6	30,0
Hébergement et restauration.....	11,6	11,3	11,6	0,2	4,5
Information et communication.....	2,5	2,2	2,6	0,3	16,7
Activités financières et d'assurance.....	2,5	2,5	2,7	0,2	11,9
Activités immobilières.....	0,5	0,5	0,6	0,0	8,5
Soutien aux entreprises.....	6,7	6,9	7,3	0,4	9,0
Enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique.....	1,5	1,5	1,7	0,2	17,6
Coiffure, soins de beauté.....	6,1	6,4	5,7	-0,7	-7,4
Autres activités de services.....	1,5	1,6	2,1	0,6	40,2
Taille de l'entreprise.....					
0 à 4 salariés.....	40,0	41,0	39,7	-1,2	-0,5
5 à 9 salariés.....	18,3	18,2	17,8	-0,4	0,6
10 à 49 salariés.....	19,8	19,5	19,3	-0,1	1,9
50 à 199 salariés.....	7,4	7,5	7,6	0,0	3,1
200 à 250 salariés.....	1,1	1,2	1,2	0,1	7,0
Plus de 250 salariés.....	13,4	12,8	14,4	1,6	15,6

Source : Dares.

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

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

(3) Nomenclature agréée fondée sur la Naf rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.

Champ : France entière.

Tableau 2 • Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage

En %

	Secteur marchand				Secteur Public (1)
	2009 (1)	2010 (1)	2011 (1)	Variation 2011/2010 (en points)	2011 (2)
Flux de nouveaux contrats enregistrés	288 008	287 719	295 044	2,5%	9 220
Sexe					
Homme.....	67,8	67,6	66,9	-0,7	51,2
Femme.....	32,2	32,4	33,1	0,7	48,8
Âge					
15 ans.....	10,7	11,5	12,1	0,6	5,9
16 ans.....	17,0	16,3	16,0	-0,3	10,3
17 ans	15,2	14,3	12,7	-1,6	9,7
18 ans.....	15,2	14,9	13,4	-1,5	12,6
19 ans.....	11,7	11,9	11,9	0,1	12,9
20 ans	9,8	9,9	10,3	0,4	11,9
21 ans	7,5	7,7	8,2	0,6	11,3
22 ans ou plus	13,0	13,5	15,3	1,8	25,5
Niveau de formation à l'entrée					
I à III (Bac+ 2 et plus)	14,2	14,2	16,0	1,8	19,8
IV (Bac)	17,5	19,0	21,3	2,3	28,4
V (CAP, BEP).....	33,6	33,1	28,8	-4,2	27,6
Vbis et VI (sans qualification reconnue) (3).....	34,8	33,8	33,9	0,2	24,2
Niveau de formation préparée					
I à III (Bac+ 2 et plus)	24,8	25,3	28,6	3,4	30,3
IV (Bac pro., BP).....	24,4	25,9	23,7	-2,2	23,6
V (CAP, BEP).....	48,6	46,6	45,5	-1,1	44,7
Mentions complémentaires	2,2	2,3	2,2	-0,1	1,3
Durée du contrat					
12 mois et moins	22,0	21,2	23,2	2,0	26,5
13 à 23 mois	28,8	25,0	27,6	2,6	39,4
24 mois	39,9	43,4	38,8	-4,6	24,3
25 mois ou plus	9,3	10,5	10,5	0,0	9,8
Situation avant le contrat					
Scolarité	62,8	63,2	63,8	0,6	53,9
En apprentissage.....	26,3	25,3	24,6	-0,7	15,5
Demandeur d'emploi inscrit	3,4	3,9	3,8	-0,1	7,1
Autres.....	7,6	7,7	7,8	0,1	23,6

Source : Dares.

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

(2) Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial (voir encadré 1).

(3) Sorties en cours de 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire ou abandons en cours de CAP ou BEP avant l'année terminale.

Champ : France entière.

Celle des jeunes ayant au plus le brevet (niveau Vbis et VI) est stable en 2011, à 34 %, en recul d'1 point par rapport à 2009. Néanmoins, cette part est nettement plus élevée dans certains secteurs qui continuent à recruter essentiellement des jeunes sans qualification reconnue, comme les industries de fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (50 %), la construction (47 %) et l'hébergement et la restauration (50 %) (graphique 2). Globalement, les entrées des jeunes n'ayant pas atteint l'année terminale de CAP ou BEP restent beaucoup plus nombreuses dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (41 %) que dans les grandes entreprises de plus de 250 salariés (6 %). De même, les apprentis des grandes entreprises préparent en général un diplôme de niveau plus élevé que ceux des petites. Ainsi, 92 % des nouveaux apprentis des entreprises de 250 salariés ou plus préparent un diplôme ou titre allant du baccalauréat ou brevet professionnel au diplôme d'ingénieur (dont 78 % un diplôme de l'enseignement supérieur), contre seulement 42 % dans les petites entreprises de moins de 50 salariés (dont 16 % un diplôme de l'enseignement supérieur).

Plus âgés et mieux formés en moyenne qu'auparavant, les nouveaux apprentis vont de plus en plus dans les filières de l'enseignement supérieur (29 %, soit +4 points en 2 ans). Depuis son ouverture en 1987, l'apprentissage à ce niveau de qualification professionnelle ne cesse de s'accroître, mais de fortes disparités persistent entre les différents secteurs d'activité. Certains secteurs peu utilisateurs du dispositif recrutent majoritairement des apprentis préparant des diplômes du supérieur, comme les industries de la fabrication d'équipements électriques et électroniques (78 % des entrées) ou les secteurs de l'information-communication-activités financières, d'assurance ou immobilières (95 % des entrées) (graphique 3); mais ces secteurs ne représentent respectivement que 4 % et 6 % des nouveaux contrats.

Près de la moitié des nouveaux contrats sont des contrats d'au moins 2 ans

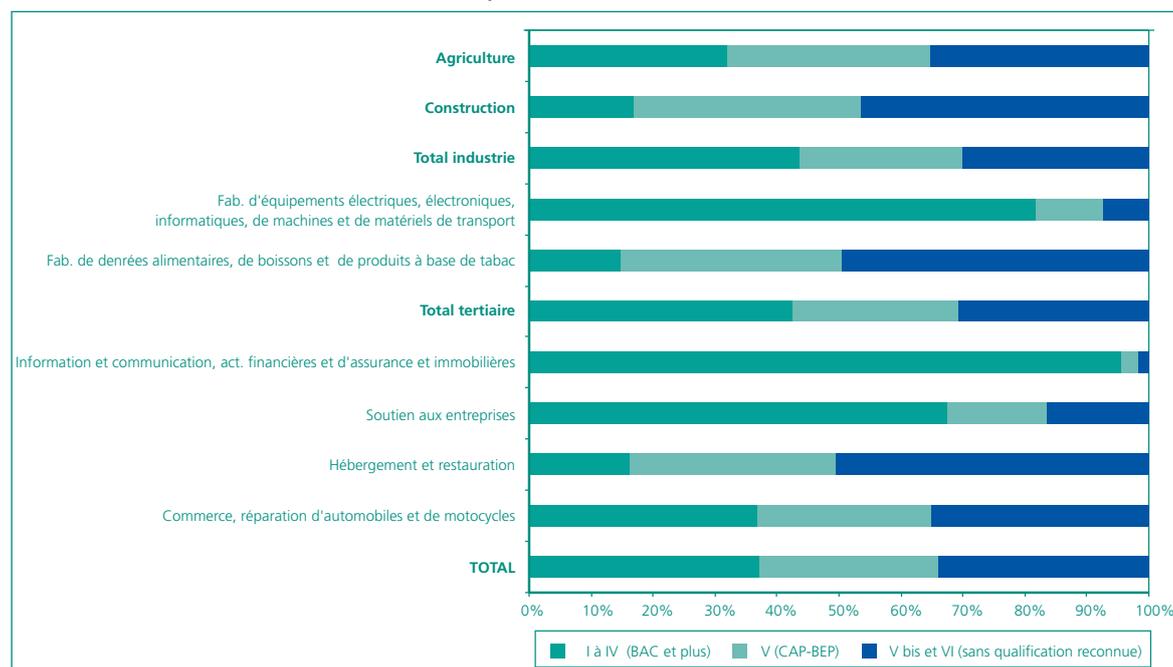
L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de

formation d'apprentis (CFA) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat d'une durée de 1 à 3 ans. La durée du contrat peut parfois être adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur, du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de situations particulières: entre 6 et 12 mois dans le cas de formation complémentaire à un diplôme déjà obtenu par l'apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu; 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé. Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée est fixée à 3 ans depuis 2009. Néanmoins, par dérogation,

cette durée peut être ramenée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

En 2011, 49 % des nouveaux contrats sont des contrats longs d'une durée de 2 ans ou plus, soit 5 points de moins qu'en 2010, poursuivant une tendance à la baisse qui s'était interrompue en 2010. Les apprentis préparant un diplôme de niveau baccalauréat ou brevet professionnel bénéficient plus souvent d'un contrat long: 68 % d'entre eux, contre 51 % des apprentis qui préparent un diplôme de niveau CAP-BEP.

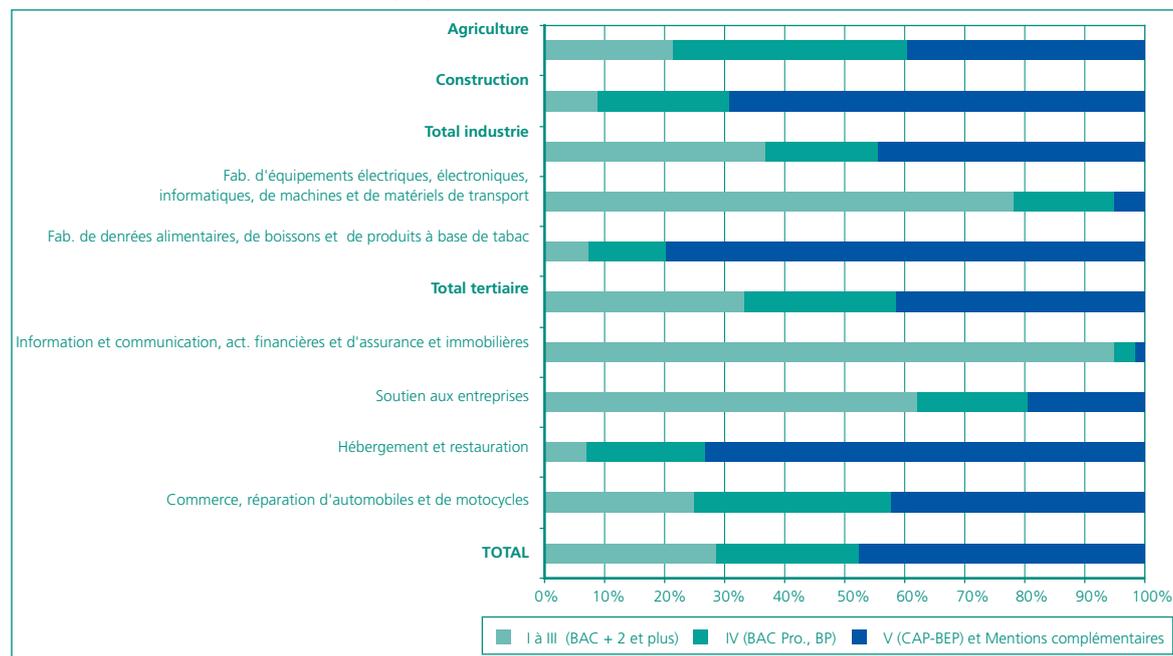
Graphique 2 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation à l'entrée, en 2011



Source : Dares.

Champ : France entière.

Graphique 3 • Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation préparée, en 2011



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 peu nombreuses. Elles affichent néanmoins une forte progression depuis plusieurs années : 9 200 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2011, contre 8 400 en 2010, soit une hausse de 10 %, et près de 2 600 dix ans auparavant.

Les collectivités territoriales sont le principal utilisateur de ce type de contrats de droit privé : elles totalisent près de 70 % des entrées (+3 points par rapport à 2010) (tableau A). Les jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : près de 30 % des apprentis recrutés par les collectivités territoriales sont de niveau VI ou Vbis (-1 point par rapport à 2010), contre 24 % pour l'ensemble des nouveaux apprentis du secteur public. Cette proportion est en revanche proche de celle observée dans le secteur privé (34 % des apprentis recrutés en 2011 y sont de niveau VI ou Vbis).

Comme dans le privé, les contrats d'apprentissage du secteur public comportent une formation débouchant sur un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'État. En 2011, 40 % des nouveaux contrats forment aux métiers de la production, proportion en baisse de 3 points par rapport à 2010 (dont 22 % dans les spécialités liées aux domaines de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 33 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes.

Tableau A • Répartition des contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau de formation à l'entrée en 2011

En %

	Bac +2et sup. (I à III)	Bac (IV)	CAP-BEP (V)	Sans qualification (V bis et VI)	Total	Part employeur
Commune.....	10,5	22,7	34,7	32,1	100,0	57,0
Département.....	28,4	36,4	20,4	14,8	100,0	9,0
Région	23,0	24,8	26,5	25,7	100,0	2,9
Total collectivités territoriales.....	13,4	24,6	32,5	29,5	100,0	68,9
Service de l'État.....	46,1	28,4	12,5	13,0	100,0	4,4
Établissement public hospitalier.....	23,7	52,8	13,7	9,7	100,0	7,7
Établissement public de type administratif relevant des collectivités territoriales.....	27,7	34,6	22,3	15,4	100,0	10,9
Établissement public local d'enseignement (collège, lycée, etc.).....	65,1	21,7	10,8	2,4	100,0	1,1
Établissement public administratif.....	44,8	29,1	14,6	11,5	100,0	7,0
Total établissements publics.....	32,1	38,2	17,5	12,2	100,0	26,7
Ensemble du secteur public.....	19,7	28,3	27,7	24,3	100,0	100,0

Lecture : les communes réalisent 57 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans près de 32 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans qualification reconnue (niveaux Vbis et VI).

Champ : France entière.

Source : Dares.

La baisse des contrats longs s'explique surtout par le plus fort accès des apprentis à l'enseignement supérieur qui, pour plus de 65 % d'entre eux, bénéficient de contrats d'une durée inférieure à 2 ans (dont 35 % d'une durée maximale d'1 an).

Les contrats courts d'une durée inférieure à 2 ans poursuivent une tendance à la hausse qui s'était toutefois interrompue en 2010. En 2011, ils représentent 51 % des nouveaux contrats, contre 46 % en 2010 et seulement 37 % dix ans auparavant. Au total la durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage s'établit à 19 mois, soit près de 2 mois de moins qu'en 2010.

La proportion de filles parmi les entrées en apprentissage augmente lentement

À l'entrée en contrat, 33 % des apprentis sont des filles, soit une hausse de 1 point en un an (+2 points en trois ans). La féminisation reste plus marquée dans les secteurs du tertiaire, où 46 % des nouveaux apprentis sont des jeunes filles. En revanche, elles restent très peu représentées dans le secteur de la construction (4 %) et, dans une

moindre mesure, dans les secteurs de l'industrie (26 %) et de l'agriculture (22 %).

Plus âgées à l'entrée en contrat (seules 45 % d'entre elles ont au plus 18 ans, contre 59 % des jeunes hommes), les jeunes filles sont aussi plus qualifiées : 36 % préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur, contre 25 % des jeunes hommes.

Pour les jeunes filles, l'apprentissage d'un métier des services prédomine

Préparer un métier du domaine de la production industrielle et de la construction reste le principal objectif des nouveaux contrats d'apprentissage : 57 % en 2011 (58 % un an auparavant). Inchangée entre 2009 et 2010, cette proportion avait déjà reculé de 3 points entre 2008 et 2009. Bien qu'en baisse, cette proportion reste toutefois beaucoup plus importante que celle observée pour le contrat de professionnalisation qui, dans seulement 20 % des cas, engage dans la préparation d'un métier de la production.

Les spécialités de services représentent, en 2011, 43 % des qualifications visées par les nouveaux contrats d'apprentissage. La formation à des métiers autres que ceux qui relèvent directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice n'est pas rare. Ainsi, 26 % des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers des spécialités des services. Cette proportion est plus élevée dans le secteur de la fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques, de machines et de matériels de transport (36 %) que dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (20 %) (tableau 3).

Cette progression des spécialités des services peut être reliée à l'évolution du niveau de formation des apprentis. En effet, dans ces spécialités, seuls

56 % des nouveaux contrats visent une mention complémentaire (2) ou un diplôme de second cycle (CAP-BEP ou baccalauréat-brevet professionnel), contre 83 % dans les spécialités de la production industrielle et de la construction. Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services : 81 % contre seulement 24 % des garçons. Au total, elles représentent 63 % des apprentis des spécialités des services, contre seulement 11 % de ceux des spécialités de la production et de la construction.

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

Ruby SANCHEZ (Dares).

Tableau 3 • Répartition des contrats d'apprentissage par spécialité de formation selon le secteur d'activité de l'employeur en 2011

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur										En %	
	Agriculture	Industrie	dont : 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	Construction	Tertiaire	dont : Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	Soutien aux entreprises	Information et communication, act. financières et d'assurance et immobilières	Total	Variation 2011/2010 (en points)	
Domaines de la production	96,6	74,3	80,2	64,0	97,0	34,8	45,3	46,8	7,3	57,5	-0,7	
<i>Dont :</i> Technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisation, robotique, informatique industrielle)	0,1	9,7	2,1	20,9	0,7	1,3	1,1	3,1	2,0	2,9	0,4	
Transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine	1,5	34,6	76,2	0,0	0,0	13,6	10,7	1,1	0,4	14,8	0,2	
Bâtiment	0,1	1,0	0,0	0,1	48,7	0,4	0,4	1,4	0,5	10,4	-0,6	
Mécanique, électricité, électronique ..	0,6	18,8	0,7	37,2	16,8	12,3	29,8	5,4	3,4	14,2	-0,7	
Domaines des services	3,4	25,7	19,8	36,0	3,0	65,2	54,7	53,2	92,7	42,5	0,7	
<i>Dont :</i> Echanges et gestion	1,6	16,6	18,6	19,9	2,0	28,8	41,9	32,6	66,5	20,0	0,7	
Secrétariat, bureautique	0,0	0,9	0,1	2,1	0,2	0,7	0,4	1,4	1,1	0,6	0,0	
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	0,1	1,5	0,1	4,7	0,1	2,3	0,6	3,1	14,1	1,7	0,2	
Accueil, hôtellerie, tourisme	0,1	0,2	0,4	0,0	0,0	10,4	0,2	1,8	0,5	5,9	-0,3	
coiffure, esthétique	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,5	1,4	0,2	0,2	6,4	-0,3	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

Champ : France entière.

Source : Dares.

Pour en savoir plus

[1] Sanchez R. (2011), « L'apprentissage en 2010 : des entrées presque aussi nombreuses qu'en 2009 et des contrats plus longs », *Dares Analyses* n° 089, février.

[2] Sanchez R. (2012), « Le contrat de professionnalisation en 2011 : plus d'entrées qu'en 2010 et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 021, avril.

LE SUIVI STATISTIQUE DES ENTRÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Entre la fin juillet 2006 et la fin décembre 2011, l'enregistrement des contrats d'apprentissage dans le secteur privé s'opérait de la façon suivante : avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent celui-ci, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et peut décider de refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours s'il ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. La mission d'enregistrement des contrats est assurée sans préjudice du contrôle de la validité de l'enregistrement par l'administration chargée du contrôle de l'application de la législation du travail : les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) qui sont, par ailleurs, chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public, et les services assimilés dans les secteurs de l'agriculture et du transport. Les unités territoriales des Direccte disposent ainsi de 15 jours pour valider l'enregistrement.

Cette procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats d'apprentissage a été assouplie par le décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage. Ainsi, depuis la fin 2011, la chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. Les Direccte sont seulement destinataires de copies dématérialisées des contrats à des fins d'information de l'inspection du travail et de suivi statistique.

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 système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne, qui permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats. Les échanges dématérialisés d'informations entre les chambres consulaires et l'administration ont débuté fin 2007, et les chambres consulaires adhèrent progressivement à ce nouveau système de gestion du dispositif.

En lien avec ces évolutions, la procédure de collecte par la Dares de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué : en 2011, le décompte des nouveaux contrats continue à s'appuyer sur les remontées mensuelles en provenance des unités territoriales des Direccte, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie pour partie sur les données issues de la saisie des conventions d'embauche centralisées par la Dares et pour partie sur la base de données issue d'Ari@ne. À terme, la base issue d'Ari@ne sera à la source de la totalité des traitements des données (décompte mensuel et exploitations statistiques détaillées).