

L'APPRENTISSAGE EN 2014

Une moindre baisse qu'en 2013

En 2014, 265 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une baisse de 3 % par rapport à 2013, moindre que les -8 % observés l'année précédente. Les entrées en apprentissage dans le secteur public, également en recul de 4 %, s'établissent à un peu plus de 8 700.

La baisse concerne uniquement les formations de niveaux IV et V, alors que la tendance est à la hausse dans le supérieur. D'un point de vue sectoriel, ce sont les très faibles recrutements dans le secteur de la construction qui expliquent le recul des entrées en apprentissage en 2014.

Du fait du poids croissant des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, l'âge et le niveau de diplôme des nouveaux apprentis continuent d'augmenter. À la signature du contrat, 46 % d'entre eux ont le baccalauréat ou un diplôme du supérieur et 34 % des nouveaux contrats préparent à un diplôme du supérieur. De moins en moins d'apprentis sortent de scolarité à la signature du contrat; ils sont 58 % en 2014.

La baisse des entrées concerne les bas niveaux de formation...

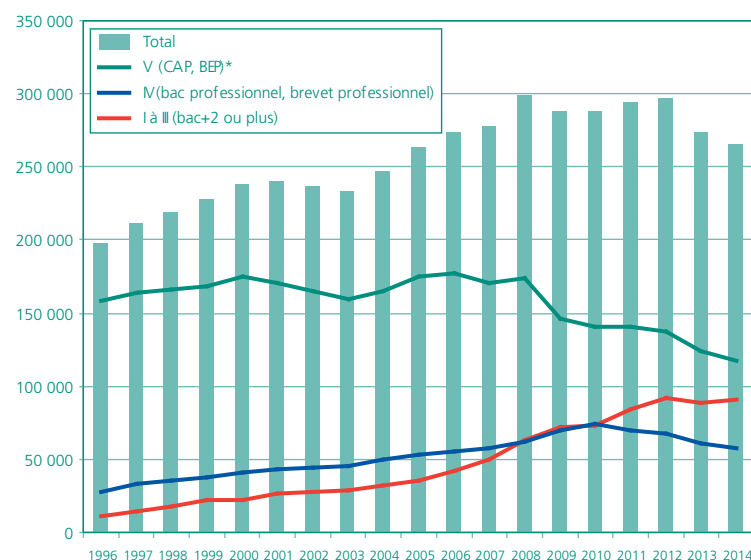
En 2014, 265 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés dans le secteur privé, soit une baisse de 3 % par rapport à 2013. Les entrées reculent cependant nettement moins qu'en 2013, année marquée par une baisse plutôt atypique dans l'histoire récente de l'apprentissage (-8 %), au moins depuis 1996 (graphique 1). Entre 2003 et 2008, les entrées en contrat d'apprentissage ont été très nettement orientées à la hausse (+5 % en rythme annuel). La crise de 2008 a mis un coup d'arrêt à cette hausse. Entre 2008 et 2012, les entrées sont restées globalement stables autour d'un niveau moyen de 290 000. Le nombre de nouveaux contrats retrouve en 2014 le niveau de 2005 (graphique 1).

Les entrées en apprentissage continuent de baisser dans le second cycle scolaire: les formations préparant à un diplôme de niveau V reculent de 5 % (après -11 % en 2013) et celles préparant à un diplôme de niveau IV de 6 % (après -10 % en 2013). En revanche, les flux de nouveaux apprentis dans l'enseignement supérieur retrouvent leur tendance à la hausse (+3 % en 2014), après la baisse atypique de 2013. Le poids du supérieur dans les entrées en apprentissage continue donc de croître: en près de 20 ans, il est passé de 6 % à 34 % (graphique 2).

Comme en 2013, la baisse des recrutements en apprentissage est plus particulièrement marquée dans des secteurs qui forment des apprentis essentiellement aux niveaux IV et V : le bâtiment (-12 %) et le secteur « de la coiffure et des soins de beauté » (-10 %). Avec des entrées quasiment stables (-0,7 %), le secteur tertiaire reste le principal utilisateur de l'apprentissage, totalisant 58 % des nouveaux contrats de 2014. Le moindre recul des entrées dans les secteurs de l'hébergement-restauration (-1 %) et du commerce (-0,8 %), qui représentent la moitié des nouveaux apprentis du tertiaire, a limité la baisse dans ce secteur, malgré la forte baisse dans la coiffure et les soins de beauté (-10,2 %) (tableau 1).

Les entreprises de moins de 50 salariés, dont 81 % des nouveaux apprentis préparent un CAP ou un baccalauréat professionnel (contre 20 % dans les entreprises de plus de 250 salariés), sont aussi plus touchées par ce recul des entrées.

Graphique 1 • Nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés selon le niveau de formation préparé



* Y compris les mentions complémentaires.

Champ : secteur privé ; France entière.

Les entrées en apprentissage ont évolué depuis 2009 de manière très hétérogène selon les régions (carte 1). Elles ont bien résisté à la crise et se sont maintenues voire même ont augmenté dans certaines régions comme en Corse (+27 %), en Alsace (+20 %) ou en Auvergne (+16 %). Elles ont en revanche fortement diminué dans d'autres

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

	2011 (2)	2012 (2)	2013 (2)	2014 (2)	Évolution du total des entrées 2014/2013
Flux de nouveaux contrats enregistrés	295 044	297 285	273 295	265 294	-2,9
Secteur d'activité de l'entreprise (3)					
Agriculture, sylviculture, pêche	2,8	3,0	2,9	3,2	7,0
Industrie	20,7	21,2	21,9	22,0	-2,3
Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1,4	1,6	1,7	1,6	-7,1
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	9,3	9,5	10,0	10,2	-0,9
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1,9	1,9	2,0	1,9	-8,8
fabrication de matériels de transport	1,9	2,0	1,9	2,2	8,7
métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines	1,5	1,6	1,7	1,8	-0,8
fabrication d'autres produits industriels	4,6	4,6	4,5	4,4	-5,9
Construction	20,4	19,7	18,6	16,8	-12,2
Tertiaire	56,1	56,2	56,6	57,9	-0,7
Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	19,2	18,8	18,8	19,2	-0,8
transport et entreposage	2,7	2,8	2,9	3,0	-0,3
hébergement et restauration	11,6	11,5	11,7	12,0	-1,0
information et communication	2,6	2,6	2,5	2,8	11,6
activités financières et d'assurance	2,7	2,8	3,1	3,3	1,7
activités immobilières	0,6	0,6	0,6	0,6	7,4
soutien aux entreprises	7,3	7,7	7,8	8,2	1,1
enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique	1,7	1,7	1,7	1,8	0,8
coiffure, soins de beauté	5,7	5,8	5,8	5,3	-10,2
autres activités de services	2,1	1,7	1,7	1,8	0,8
Taille de l'entreprise					
De 0 à 4 salariés	39,7	39,0	38,3	36,7	-7,1
De 5 à 9 salariés	17,8	17,3	17,2	17,3	-2,6
De 10 à 49 salariés	19,3	18,9	18,6	18,6	-3,1
De 50 à 199 salariés	7,6	7,5	7,6	7,7	-1,2
De 200 à 250 salariés	1,2	1,3	1,3	1,3	0,1
Plus de 250 salariés	14,4	16,0	17,1	18,5	4,8

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

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

(3) 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 2014, 3,2 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture.

Champ : 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



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

régions comme en Bourgogne (-29 %) ou en Bretagne (-22 %). L'apprentissage est une compétence décentralisée. Ce sont les régions qui programment chaque année le nombre de classes ouvertes dans les Centres de Formation d'Apprentis. Les disparités régionales peuvent donc en partie s'expliquer par des choix stratégiques entre régions, qui mettent l'accent ou non sur l'apprentissage notamment en fonction de la nature de leur appareil productif.

... et très fortement le bâtiment

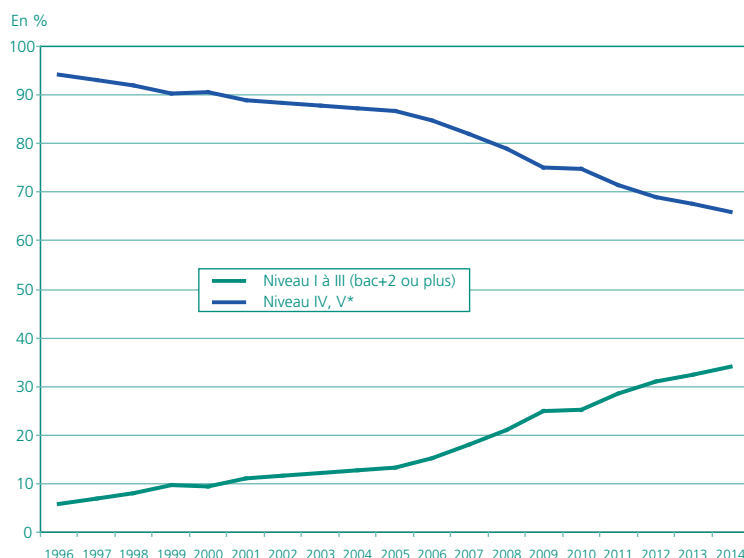
Dans quasiment tous les secteurs, la baisse observée en 2014 est moins accentuée qu'en 2013. Dans le bâtiment, en revanche, les entrées continuent de se rétracter vivement (-12 % après -13 %) du fait d'une activité très mal orientée dans ce secteur (la valeur ajoutée a baissé de 3,6 % en 2014). Le lien entre les entrées en apprentissage et la conjoncture y est en effet très marqué, notamment parce qu'un quart des recrutements de jeunes s'y opère chaque année par la voie de l'apprentissage.

Au total, lorsque l'on exclut le secteur de la construction, les évolutions des entrées en apprentissage depuis 2006 sont moins marquées, avec une baisse importante uniquement en 2013. Cette baisse de 2013, qui a touché tous les secteurs, tous les niveaux de formation préparés et toutes les tailles d'entreprises, apparaît ainsi atypique dans les évolutions récentes de l'apprentissage (graphique 3).

Les recrutements d'apprentis dans les entreprises de plus de 250 salariés sont en hausse

Les recrutements d'apprentis augmentent nettement en 2014 dans les entreprises de plus de 250 salariés (+5 %), après une baisse de 1 % en 2013. Ils sont en revanche toujours en baisse dans les petites entreprises (moins de 50 salariés), notamment dans celles de moins de 5 salariés (-7 %) (tableau 2).

Graphique 2 • Part des apprentis selon le niveau de formation préparé

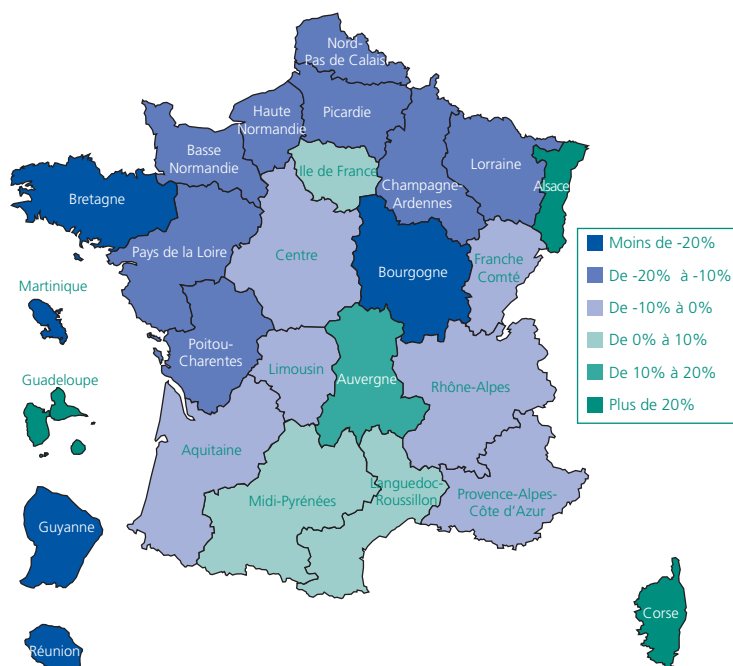


* Y compris les mentions complémentaires.
Champ : secteur privé ; France entière.

Les entreprises de moins de 50 salariés restent toutefois les principaux employeurs d'apprentis avec 73 % des nouveaux contrats, une part en baisse néanmoins de plus de 4 points en trois ans (tableau 1).

Les jeunes peu diplômés sont mieux représentés dans les entreprises de moins de 50 salariés (68 % des nouveaux contrats) que celles de plus de 250 salariés (13 %) où les apprentis préparent en général un diplôme de l'enseignement supérieur. Ainsi, en 2014, 80 % des nouveaux apprentis des entreprises de 250 salariés et plus préparent un tel diplôme contre seulement 19 % dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Carte 1 • Évolution du nombre d'entrée en apprentissage par région entre 2009 et 2014



Champ : 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



Source : Chambres consulaires et unités territoriales des Direccte.

Les jeunes s'orientent moins vers la voie professionnelle

Au-delà de la forte baisse des entrées en 2013, liée à la conjonction de plusieurs facteurs [1], les entrées au niveau baccalauréat ou inférieur ont tendance à baisser de manière continue depuis 2009. Même s'ils restent majoritaires (58 % en 2014), de moins en moins d'apprentis sont dans le système scolaire à la signature de leur contrat (-0,6 point par rapport à 2013, -5 points par rapport à 2011).

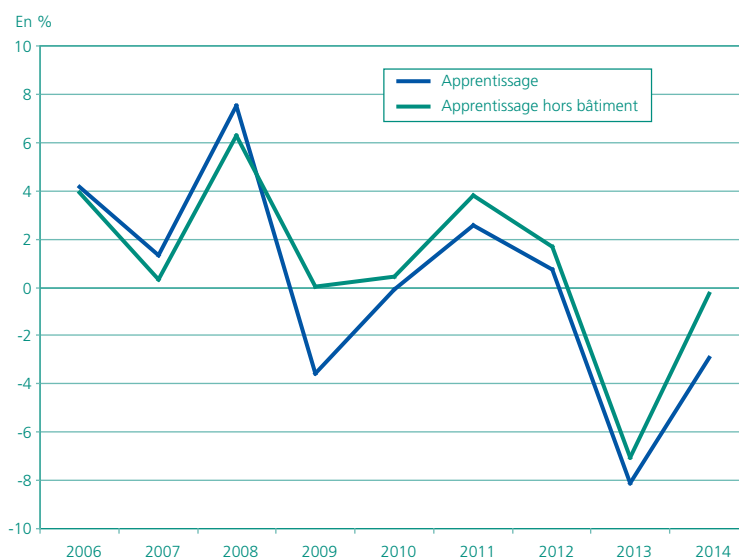
Bien d'autres facteurs que la conjoncture économique peuvent expliquer les évolutions des entrées en apprentissage, notamment les évolutions du contexte réglementaire ou des choix d'orientation des jeunes. Les jeunes collégiens s'orientent ainsi de moins en moins vers l'enseignement professionnel, ce qui peut contribuer à la baisse des entrées en apprentissage pour les bas niveaux de formation. La part des sortants de troisième qui s'orientent vers l'enseignement secondaire professionnel est ainsi passée de 38 % à 34 % entre 2008 et 2014 d'après les données de la Depp (1). Par ailleurs, au sein de l'enseignement professionnel, la part de jeunes en apprentissage a baissé, notamment à la suite de l'instauration du baccalauréat professionnel en trois ans: la hausse des entrées au niveau baccalauréat n'a pas compensé la baisse des entrées au niveau V entre 2008 et 2009. Le poids de l'apprentissage dans l'enseignement professionnel a ainsi diminué au total de 2 points entre 2008 et 2013 et ce dans pratiquement toutes les régions hormis en Rhône-Alpes (+3,5 points). En 2013-2014, les apprentis représentent en moyenne 27 % des effectifs du second cycle professionnel, mais cette proportion varie de 19 % dans le Nord-Pas de Calais à 36 % en Corse (carte 2).

Tableau 2 • Évolution des entrées en contrat d'apprentissage par secteur et par taille d'entreprise

	2012 /2011	2013 /2012	2014 /2013
Flux de nouveaux contrats enregistrés ..	297 285	273 295	265 294
Secteur d'activité de l'entreprise			
Agriculture, sylviculture, pêche	8,0	-8,9	7,0
Industrie.....	3,3	-5,1	-2,3
Construction	-2,9	-13,2	-12,2
Tertiaire.....	0,8	-7,3	-0,7
Taille de l'entreprise			
De 0 à 10 salariés.....	-1,4	-9,4	-5,7
De 10 à 49 salariés.....	-1,3	-9,7	-3,1
De 50 à 199 salariés.....	0,4	-7,1	-1,2
De 200 à 250 salariés.....	7,0	-6,2	0,1
Plus de 250 salariés.....	11,7	-1,4	4,8

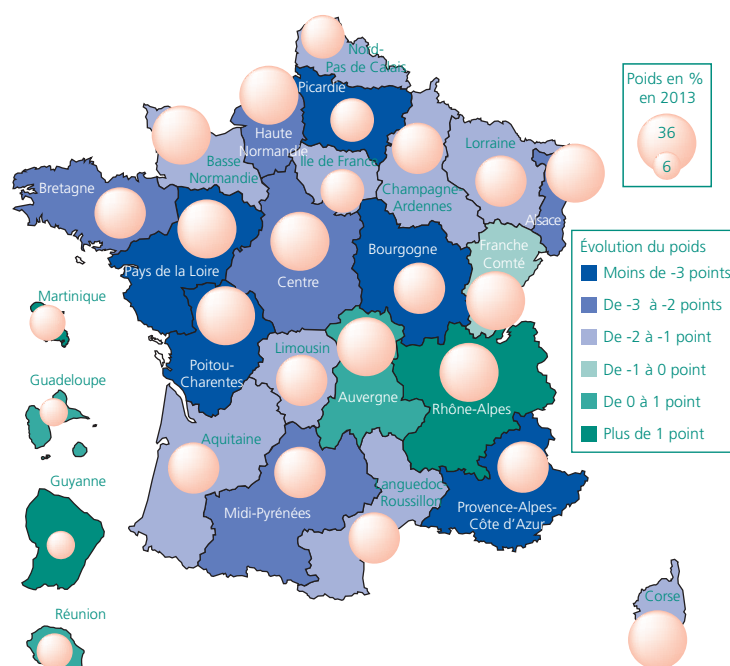
(1) Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.
Lecture : entre 2013 et 2014, le nombre d'apprentis dans le secteur agricole a augmenté de 7 %.
Champ : France entière.

Graphique 3 • Évolutions annuelles des entrées en apprentissage avec et sans le secteur de la construction



Champ : secteur privé ; France entière.

Carte 2 • Évolution du poids de l'apprentissage dans l'enseignement professionnel secondaire par région entre 2008 et 2013



Lecture : en Bretagne, l'apprentissage représente 26% de l'enseignement professionnel, en baisse de 2,4 points depuis 2008.
Champ : apprentis de niveaux IV et V ; 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.



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



(1) Systèmes d'information (SI) des ministères en charge de l'éducation nationale, de l'agriculture, SI des centres de formations d'apprentis. Données 2014 provisoires.

Source : Depp, enquête Sifa.

Tableau 3 • Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage

En %

	2011 (1)	2012 (1)	2013 (1)	2014 (1)	Évolution 2014/2013 des effectifs	Secteur Public (2) 2014 (1)
Flux de nouveaux contrats enregistrés	295 044	297 285	273 295	265 294		8 713
Sexe						
Hommes	66,9	66,7	66,3	66,2	-3,0	54,0
Femmes	33,1	33,3	33,7	33,8	-2,7	46,0
Âge						
15 ans	12,1	11,9	10,8	10,6	-4,7	4,8
16 ans	16,0	15,3	14,0	13,1	-8,9	8,5
17 ans	12,7	12,9	13,0	12,7	-5,2	8,5
18 ans	13,4	13,4	13,9	14,8	3,0	12,6
19 ans	11,9	11,4	11,2	11,5	-0,6	12,5
20 ans	10,3	10,3	10,1	10,2	-2,1	12,5
21 ans	8,2	8,4	8,8	8,7	-4,4	10,9
22 ans ou plus	15,3	16,4	18,2	18,5	-1,4	29,7
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé obtenu						
I à III (bac+2 ou plus)	14,1	16,4	18,9	19,8	1,6	24,0
IV (bac général, bac techno, bac pro., brevet professionnel)	20,7	22,4	24,4	25,8	2,4	32,0
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	22,2	21,2	24,0	23,0	-7,1	23,5
Aucun diplôme ni titre professionnel	43,0	39,9	32,7	31,5	-6,5	20,5
Niveau de formation préparée						
I à III (bac+2 ou plus)	28,6	31,0	32,3	34,1	2,6	38,5
IV (bac pro., brevet professionnel)	23,7	22,7	22,2	21,7	-5,0	17,9
V (CAP, BEP)	45,5	43,9	42,9	41,4	-6,4	42,8
Mentions complémentaires	2,2	2,3	2,6	2,8	3,2	0,8
Durée du contrat						
12 mois et moins	23,2	24,5	26,3	27,2	0,4	32,5
13 à 24 mois	66,3	66,1	64,9	64,4	-3,7	
Plus de 24 mois	10,5	9,4	8,8	8,4	-7,0	8,4
Situation avant le contrat						
Scolarité	63,8	63,8	59,0	58,4	-3,8	60,6
En apprentissage	24,6	25,1	26,9	27,6	-0,4	12,4
Demandeur d'emploi inscrit	3,8	4,1	5,6	5,5	-5,0	10,9
Autres	7,8	7,0	8,5	8,5	-3,3	16,1



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

(1) Les répartitions sont estimées sur la base d'environ 95 % des contrats enregistrés en 2014.

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

Lecture : en 2014, 66,2 % des apprentis sont des hommes ; leur nombre a diminué de 3 % par rapport à 2013.

Champ : France entière.

46 % des nouveaux apprentis ont au moins le baccalauréat

En 2014, 46 % des nouveaux apprentis sont titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou du supérieur, soit +2 points par rapport à 2013 et +8 points par rapport à 2011. Le poids toujours croissant de l'enseignement supérieur au sein des diplômés préparés va de pair avec une hausse très nette du niveau de formation à l'entrée en apprentissage.

À l'inverse, le poids des apprentis sans diplôme a chuté ces dernières années : 32 % des nouveaux apprentis en 2014 n'ont ni diplôme ni titre professionnel ; ils étaient 43 % en 2011 (tableau 3). Les jeunes sans diplôme ou ayant au plus un diplôme de niveau CAP-BEP restent tout de même les principaux bénéficiaires des nouveaux contrats (55 %). C'est, en particulier, le cas dans certains secteurs comme l'industrie agroalimentaire (80 %), la construction (76 %) et l'hébergement et la restauration (77 %).

Les mineurs représentent 36 % des nouveaux contrats, part qui diminue avec la part croissante de l'enseignement supérieur.

Un tiers des contrats prépare à un diplôme de l'enseignement supérieur

Depuis l'ouverture de l'apprentissage à l'enseignement supérieur en 1987, de plus en plus d'apprentis préparent des diplômes du supérieur : ils sont 34 % en 2014, soit 6 points de plus qu'en 2011, mais de fortes disparités persistent entre les différents secteurs d'activité. L'apprentissage se développe surtout dans de nouveaux secteurs qui ne recrutent quasiment que des apprentis préparant des diplômes du supérieur, comme l'industrie électrique et électronique, la banque, l'assurance, l'immobilier et l'information-communication (graphique 4). Ces secteurs ne représentent pour l'instant au total que 9 % des nouveaux contrats. À l'inverse, les apprentis de l'enseignement supérieur sont très minoritaires dans les secteurs traditionnels de l'apprentissage : la construction, l'industrie agro-alimentaire et l'hôtellerie-restauration.

Un tiers des apprentis sont des jeunes femmes, préparant le plus souvent un métier dans les services

En 2014, 43 % des nouveaux contrats d'apprentissage visent une qualification dans les spécialités des services. Dans ces spécialités, le niveau de

Graphique 4 • Les entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité, selon le niveau de formation préparé, en 2014



Champ : France entière.



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

formation préparé est relativement élevé: seuls 50 % des nouveaux contrats y visent une mention complémentaire (2) ou un diplôme de second cycle (CAP-BEP ou baccalauréat-brevet professionnel) contre 79 % dans les spécialités de l'industrie et du bâtiment.

Le métier préparé pendant l'apprentissage 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. Même si un peu moins de la moitié des apprentis recrutés en 2014 sont employés par une entreprise du secteur industriel ou de la construction, les apprentis de ces entreprises ne sont que 37 % à se former à des métiers de l'industrie et du bâtiment (tableau 4).

Seul un tiers des nouveaux apprentis sont des jeunes femmes. Cette proportion n'a que très peu évolué depuis 20 ans mais varie selon le domaine du métier préparé. 77 % des jeunes filles préparent un métier du domaine des services contre seulement 25 % des garçons. Elles ne représentent que 13 % des apprentis des spécialités de l'industrie et du bâtiment. Les jeunes filles apprenties sont aussi plus âgées à l'entrée en contrat: 57 % d'entre elles ont plus de 18 ans contre 44 % des jeunes hommes. Elles sont aussi plus qualifiées: 42 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 30 % des jeunes hommes.

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

Tableau 4 • Les entrées en contrats d'apprentissage par spécialité de formation, selon le secteur d'activité, en 2014

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur									Total	Variation 2014/2013 (en points)
	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, activités financières et d'assurance et immobilières		
Domaines de la production	96,2	74,9	80,0	66,8	96,5	36,5	45,6	48,4	8,8	57,1	-0,6
<i>Dont : technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisme, robotique, informatique industrielle)</i>	0,1	8,2	1,4	19,1	0,8	1,4	1,1	3,3	2,4	2,8	-0,4
<i>transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine</i>	1,1	35,7	75,6	0,1	0,0	15,9	14,1	1,4	0,5	17,1	0,5
<i>bâtiment</i>	0,1	0,8	0,0	0,2	45,5	0,5	0,4	1,7	0,4	8,2	-1,1
<i>mécanique, électricité, électronique</i>	0,6	20,7	1,7	41,4	16,5	11,0	26,1	5,9	4,1	13,8	0,3
Domaines des services	3,8	25,1	20,0	33,2	3,5	63,5	54,4	51,6	91,2	42,9	0,6
<i>Dont : échanges et gestion</i>	0,5	5,2	1,0	11,7	1,4	11,1	3,7	23,8	44,4	7,8	0,3
<i>secrétariat, bureautique</i>	0,0	0,8	0,1	2,1	0,2	0,6	0,2	1,1	1,2	0,5	0,0
<i>informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données</i>	0,1	1,6	0,1	4,7	0,2	3,0	0,9	3,4	16,5	2,1	0,1
<i>accueil, hôtellerie, tourisme</i>	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	9,4	0,2	1,7	0,4	5,5	0,0
<i>coiffure, esthétique</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	9,9	1,5	0,3	0,1	5,7	-0,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Lecture : 96,2% des contrats d'apprentissage des entreprises du secteur de l'agriculture préparent un diplôme dans le domaine de la production.

Champ : France entière.



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

La durée moyenne des contrats est inférieure à 2 ans

En 2014, seuls 8 % des contrats ont une durée supérieure à 24 mois et 27 % une durée inférieure à 1 an, proportion en hausse de 6 points en quatre ans.

L'augmentation de la part des contrats courts s'explique essentiellement par le poids croissant de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Plus de 36 % des apprentis de l'enseignement supérieur bénéficient de contrats d'une durée maximale d'un an. Les contrats d'une durée supérieure à 24 mois concernent surtout les apprentis préparant un diplôme de niveau baccalauréat ou brevet professionnel : 20 % d'entre eux contre 1 % des apprentis qui préparent un diplôme de niveau CAP-BEP. La durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage évolue peu et reste comparable à celle observée deux ans auparavant (près de 20 mois).

Les collectivités territoriales recrutent les deux tiers des apprentis du secteur public

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage diminuent aussi : en 2014, 8 700 nouveaux contrats ont été comptabilisés. Les entrées y ont reculé de 4 %, soit à un rythme comparable à celui du secteur privé.

Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé : seuls 21 % n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (32 % dans le privé) et 24 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (20 % dans le privé). Ce sont également plus souvent des jeunes filles (46 % contre 34 % dans le privé) et ils sont souvent plus âgés (30 % ont plus de 22 ans contre 20 % dans le privé).

Les collectivités territoriales sont les principales utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public : elles totalisent 68 % des entrées (+7 points par rapport à 2013), (tableau 5). Les jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics.

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 2014, 40 % des nouveaux contrats forment aux métiers industriels et du bâtiment (dont 20 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche) et 25 % aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes.

Le salaire des apprentis est plus élevé dans les grandes entreprises

La loi prévoit une rémunération minimale déterminée en pourcentage du Smic et fonction de l'âge de l'apprenti et de sa progression dans le cycle de formation (encadré 1).

En 2012, le salaire net mensuel moyen annualisé (encadré 2) d'un apprenti s'est élevé à 821 euros (3) (tableau 6). Il est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande : 1 070 euros en moyenne dans une entreprise de 250 salariés ou plus, 823 euros dans une entreprise de 20 à 49 salariés et 708 euros dans une entreprise de moins de 10 salariés. La faiblesse du salaire moyen annualisé dans les très petites entreprises s'explique par les caractéristiques spécifiques des jeunes et des emplois dans ces entreprises : leurs apprentis sont plus jeunes (42 % ont moins de 18 ans dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 6 % dans les entreprises de 250 salariés ou plus) et sont plus souvent ouvriers ou employés. En revanche, la dispersion des salaires

(3) En euros courants.

Tableau 5 • Contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau du diplôme le plus élevé obtenu en 2014

En %

Type d'employeurs	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
Collectivités territoriales	17,3	29,0	28,6	25,0	100,0	68,3
Commune.....	11,5	28,6	31,5	28,4	100,0	51,6
Département.....	38,2	30,9	17,9	13,0	100,0	11,3
Région.....	22,8	28,6	26,8	21,7	100,0	5,4
Services de l'État	44,8	38,1	8,6	8,6	100,0	2,0
Etablissements publics	36,6	37,7	13,9	11,8	100,0	29,6
Établissement public hospitalier.....	22,7	50,0	18,2	9,1	100,0	6,3
Établissement public administratif local.....	57,4	27,7	6,4	8,5	100,0	0,8
«Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.)».....	46,0	35,0	9,5	9,5	100,0	4,6
Établissement public administratif de l'État.....	34,1	34,3	15,3	16,4	100,0	9,4
Autre employeur public.....	43,9	34,6	11,7	9,8	100,0	8,6
Ensemble du secteur public	24,0	32,0	23,5	20,5	100,0	100,0

Lecture : les communes réalisent 51,6 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans 28,4 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans diplôme, ni titre professionnel.

Champ : France entière.



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

Tableau 6 • Salaire mensuel net moyen annualisé des apprentis en 2012 par taille d'entreprise

Taille d'entreprise	Salaire mensuel net moyen en 2012 (en euros)	Indicateur de dispersion du salaire net					
		D1	Médiane	D9	Médiane/D1	D9/D1	D9/Médiane
Moins de 10 salariés.....	708	389	683	1 060	1,8	2,7	1,6
De 10 à 19 salariés.....	763	411	743	1 125	1,8	2,7	1,5
De 20 à 49 salariés.....	823	466	804	1 181	1,7	2,5	1,5
De 50 à 249 salariés.....	876	490	865	1 250	1,8	2,6	1,4
250 salariés ou plus.....	1 070	664	1042	1 516	1,6	2,3	1,5
Ensemble.....	821	417	794	1 227	1,9	2,9	1,5

Lecture : en 2012, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti d'une entreprise de moins de 10 salariés s'élevait à 708 euros et 10 % des apprentis des entreprises de moins de 10 salariés (D1) gagnaient moins de 389 euros par mois.

Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière.

des apprentis, mesurée par le ratio entre le 9^e et le 1^{er} décile (4), décroît avec la taille de l'entreprise. En 2012, ce ratio s'établit à 2,7 dans les entreprises de moins de 10 salariés et se réduit à 2,3 dans celles de 250 salariés ou plus.

C'est dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire que le salaire mensuel moyen des apprentis est le plus faible (709 euros) et dans la fabrication de matériels de transport et dans l'information et la communication qu'il est le plus élevé (respectivement 1 146 et 1 128 euros), (tableau 7), en lien avec le profil des d'apprentis recrutés (graphique 4). À un niveau plus agrégé, par grands secteurs d'activité c'est dans l'industrie que le salaire net mensuel moyen annualisé des apprentis est le plus élevé (851 euros) tandis que dans les services, premier employeur des apprentis, il est inférieur à la moyenne tous secteurs confondus.

Le salaire net mensuel moyen annualisé d'un apprenti ouvrier est sensiblement le même que celui d'un apprenti employé (environ 790 euros) tandis que ceux des apprentis cadres et professions intermédiaires s'élèvent respectivement à 1 140 et 1 000 euros (tableau 8). Les apprentis hommes ont un salaire moyen légèrement inférieur à celui des femmes. Les femmes apprenties, plus âgées et plus diplômées en moyenne que les hommes, sont notamment plus présentes parmi les professions intermédiaires et dans le secteur tertiaire où leur rémunération est plus élevée que celle des hommes (tableau 9).

Élise PESONEL, en collaboration avec Odile MESNARD (DARES).

Tableau 7 • Salaire mensuel net moyen en 2012 par secteur d'activité et sexe

Secteur d'activité	Salaire mensuel net moyen en 2012 (en euros)			Effectif (en %) au 31/12/2012*		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, sylviculture et pêche.....	706	718	709	0,6	0,3	0,5
Industrie.....	855	840	851	24,4	16,4	21,7
<i>Dont :</i>						
<i>industries extractives, énergie, eau, gestion déchets et dépollution.....</i>	976	1010	984	2,1	1,3	1,9
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....</i>	667	645	660	9,1	8,2	8,8
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....</i>	1 059	1 125	1 072	2,6	1,3	2,2
<i>fabrication de matériels de transport.....</i>	1 136	1 181	1 146	2,4	1,4	2,1
<i>fabrication d'autres produits industriels.....</i>	905	985	921	8,1	4,1	6,7
Construction.....	817	888	820	30,7	2,8	21,4
Tertiaire.....	804	818	811	44,4	80,6	56,4
<i>Dont :</i>						
<i>commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles.....</i>	733	795	757	18,8	23,5	20,3
<i>transports et entreposage.....</i>	956	1 008	978	3,2	4,8	3,7
<i>hébergement et restauration.....</i>	691	702	696	8,2	11,1	9,1
<i>information et communication.....</i>	1 127	1 132	1 128	2,4	2,7	2,5
<i>activités financières et d'assurance.....</i>	1 110	1 071	1 088	1,5	3,8	2,3
<i>activités immobilières.....</i>	855	845	849	0,3	0,9	0,5
<i>soutien aux entreprises.....</i>	933	966	947	5,4	7,7	6,2
<i>administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....</i>	808	865	841	2,7	7,3	4,2
<i>autres activités de services.....</i>	767	701	712	1,9	19,0	7,6
Ensemble.....	820	823	821	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées.

Lecture : en 2012, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti de sexe masculin embauché dans le secteur de l'agriculture s'élevait à 706 euros ; au 31 décembre 2012, 0,6 % des apprentis de sexe masculin sont embauchés dans le secteur de l'agriculture, c'est le cas de 0,5 % de l'ensemble des apprentis (hommes et femmes confondus).

Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière.



Source : Insee, DADS ; traitement Dares.

(4) 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.



Source : Insee, DADS ; traitement Dares.

Tableau 8 • Salaire mensuel net moyen annualisé des apprentis en 2012 par catégorie socioprofessionnelle et sexe

Catégorie socioprofessionnelle	Salaire mensuel net moyen en 2012 (en euros)			Effectif (en %) au 31/12/2012*		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Cadres	1 138	1 134	1 137	2,2	2,7	2,4
Professions intermédiaires	987	1 029	1 002	9,5	10,8	9,9
Employés	821	777	796	27,8	72,2	42,6
Ouvriers	781	840	787	60,4	14,2	45,0
Ensemble.....	820	823	821	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées

Lecture : en 2012, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti cadre de sexe masculin s'élevait à 1138 euros ; au 31 décembre 2012, 2,2 % des apprentis de sexe masculin sont cadres, c'est le cas de 2,4 % de l'ensemble des apprentis (hommes et femmes confondus).

Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière.



Source : Insee, DADS ; traitement Dares.

Tableau 9 • Salaire mensuel net moyen annualisé des apprentis en 2012 par âge et sexe

Âge	Salaire mensuel net moyen en 2012 (en euros)			Effectif (en %) au 31/12/2012*		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Moins de 18 ans	514	428	494	32,9	21,7	29,1
18 à 20 ans	799	733	779	38,1	37,3	37,8
21 ans ou plus	1 069	1 027	1 052	29	41	33
Ensemble	820	823	821	100,0	100,0	100,0

* Il s'agit d'effectifs au 31 décembre et non d'entrées

Lecture : en 2012, le salaire mensuel net moyen annualisé d'un apprenti de moins de 18 ans et de sexe masculin s'élevait à 514 euros ; au 31 décembre 2012, les mineurs de sexe masculin représentent 32,9 % de l'ensemble des apprentis de sexe masculin, c'est le cas de 29,1 % de l'ensemble des apprentis (hommes et femmes confondus).

Champ : ensemble apprentis du privé et du public ; France entière.



Source : Insee, DADS ; traitement Dares.

Pour en savoir plus

[1] Pesonel E. (2015), « L'apprentissage en 2013 : forte baisse des entrées », *Dares Analyses* n° 009, février.

[2] Gaye M. (1998), « Formations en alternance : environ un contrat sur cinq est rompu avant son terme », *Premières Synthèses*, n° 17.1, Dares.

[3] Sanchez R. (2014), « L'apprentissage en 2012 : quasi-stabilité des entrées, hausse de la part des contrats courts », *Dares Analyses* n° 042, juin.

[4] Sanchez R. (2013), « Le contrat de professionnalisation en 2012 : des embauches en baisse et des contrats plus courts », *Dares Analyses* n° 075, décembre.

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'acquies une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Il est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Il existe aussi des dérogations pour certains publics âgés de plus de 25 ans.

Toute entreprise du secteur privé peut embaucher un apprenti si l'employeur déclare prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage. Les employeurs du secteur public non industriel et commercial peuvent également embaucher des apprentis.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue. Depuis mars 2014 (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. 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 centre de formation des apprentis (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. Ce salaire varie de 25 % du Smic pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé) pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année (tableau A).

Les aides aux entreprises

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à un certain nombre d'aides de l'État et de la Région pour les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial. L'employeur qui embauche un apprenti 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 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), qui étaient versées à tout employeur sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2013. 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 euros 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 4 % d'alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés

Depuis 2012 (décret n° 2012-660 du 4 mai 2012), les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer au minimum 4 % d'alternants dans leurs effectifs (5 % à partir de 2015 en vertu de la loi de finances rectificative pour 2012), faute de quoi elles doivent s'acquies de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Depuis 2012, si les 4 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, ce que l'on désigne sous le terme de « bonus » d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.

Tableau A • Législation sur la rémunération des apprentis

Smic brut mensuel : 1 445,38 € (au 1 ^{er} janvier 2014)		
Rémunération la première année		
Avant 18 ans (1)	De 18 à 20 ans*	21 ans ou plus
25 % du Smic**	41 % du Smic**	53 % du Smic**
Rémunération la deuxième année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans ou plus
37 % du Smic**	49 % du Smic**	61 % du Smic**
Rémunération la troisième année		
Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans ou plus
53 % du Smic**	65 % du Smic**	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.



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 simplifiée (décret n° 2011-1924 du 21 décembre 2011 relatif à l'enregistrement des contrats d'apprentissage). La chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. L'enregistrement des contrats d'apprentissage dans le secteur privé s'opère donc 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 enregistre le contrat. Il peut décider de 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. Le taux de couverture d'Ari@ne est en progression constante depuis 2007 et atteint environ 95 % pour les nouveaux contrats enregistrés en 2014.

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

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.

La rémunération des apprentis

Les résultats présentés sur le salaire des apprentis sont issus de l'exploitation des déclarations annuelles des données sociales (DADS) 2012. Le champ couvert est l'ensemble des apprentis des entreprises des secteurs privé et public à l'exception des salariés des particuliers employeurs. Le taux de couverture des DADS par rapport au nombre d'apprentis de l'enquête 51 de la Depp (1) est de 90 %.

Le salaire net est calculé à partir du salaire net fiscal disponible dans la 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 4 200 euros aura un salaire annualisé de 8 400 euros par an. Son salaire mensuel annualisé sera donc de 700 euros par mois.

L'apprenti est classé dans sa catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et est repéré par la variable déclarative « contrat de travail » plutôt que « type d'emploi » (apprenti repéré à partir du libellé d'emploi). Elle peut toutefois être sujette à mauvaise interprétation de la part de l'employeur.

(1) Enquête n° 51/Sifa de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) sur les effectifs d'apprentis présents au 31/12 de chaque année dans les centres de formation d'apprentis.

RUPTURES ET ABANDONS DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

28 % des contrats d'apprentissage commencés en 2012-2013 ont été rompus avant leur terme théorique

28 % de l'ensemble des contrats commencés au cours de la campagne 2012-2013 (juin à mai) ont été rompus avant la date de fin prévue. Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats de moins d'un an et se situe entre 32 % et 35 % pour les contrats de durée comprise entre 13 et 24 mois, qui sont les plus nombreux (tableau A).

La grande majorité des ruptures interviennent avant un an et près d'un tiers des ruptures ont lieu au cours de la période d'essai (les 2 premiers mois du contrat). Le taux de rupture n'a guère diminué depuis 15 ans. Ainsi, M. Gaye [2], à partir d'une enquête spécifique en 1998, témoignait-il d'un taux de rupture de l'ordre de 25 %, alors même qu'une plus grande part des contrats concernait des jeunes non qualifiés.

21 % des nouveaux apprentis de la campagne 2012-2013 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 » en calculant la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat d'apprentissage en moins de 90 jours, 180 jours ou 360 jours après leur rupture.

Ainsi, parmi les nouveaux apprentis (primo entrants) en contrat d'apprentissage lors de la campagne 2012-2013 (1), 28 % ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique. 18 % d'entre eux ont débuté un nouveau contrat d'apprentissage moins de 90 jours après la rupture, 20 % moins de 180 jours après la rupture et 23 % moins de 360 jours après leur rupture. Aussi, le taux d'abandon réel est inférieur au taux de rupture : 21 % des primo entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage avant terme (tableau B).

Tableau B • Taux de rupture et d'abandon par délai de rupture (campagne 2012-2013)

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.....	8,5	7,1	7,0	6,6	77,6
3 à 6 mois.....	4,4	3,7	3,5	3,3	75,7
7 à 12 mois.....	9,0	6,5	6,2	6,1	67,4
12 mois ou plus.....	5,8	4,3	4,1	4,0	69,7
Ensemble.....	27,7	22,7	22,1	21,2	76,5

Lecture : 8,5 % des nouveaux apprentis de la campagne 2012/2013 rompent leur contrat d'apprentissage entre 0 et 2 mois après leur début du contrat ; 7,1 % d'entre eux n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture, 180 jours après la rupture ils sont toujours 7,0 % à ne pas avoir repris de nouveau contrat d'apprentissage, 360 jours après ils sont 6,6 %.

Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2012/2013 ; France entière.

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

Moins de ruptures dans le supérieur

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi, le ratio des abandons par rapport aux ruptures varie entre 67 % et 70 % lorsque la rupture survient après 7 mois de contrat contre 75 % à 78 % lorsqu'elle survient plus précocement. 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 rompent quasi 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 : 36 % 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. 36 % 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 plus faible : 28 % 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 : près de la moitié des contrats sont rompus avant terme et près de 40 % des primo entrants abandonnent l'apprentissage sans terminer leur contrat. Enfin, le taux de rupture varie selon la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est petite et plus le taux de rupture est élevé.

Tableau A • Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat (campagne 2012-2013)

	Entre 6 mois et 12 mois	Entre 13 et 23 mois	24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble
0 à 2 mois.....	5,4	9,7	10,5	6,2	8,4
3 à 6 mois.....	2,8	5,5	5,1	3,5	4,6
7 à 12 mois.....	5,8	10,4	10,5	8,4	9,1
13 à 18 mois.....		3,3	3,9	3,5	2,6
19 mois ou plus.....		2,9	4,9	6,7	3,0
Taux de rupture (ensemble).....	14,0	31,8	34,9	28,4	27,7

Lecture : 5,4 % des contrats dont la durée initialement prévue est entre 6 et 12 mois sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat. 14 % des contrats d'une durée initiale entre 6 et 12 mois sont rompus. 8,4 % de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2012/2013 ; France entière.

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

Tableau C • Taux de rupture et d'abandon par âge, niveau de diplôme préparé, métier préparé et taille d'entreprise (campagne 2012-2013)

	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon / rupture (en %)
Âge de l'apprenti			
Moins de 18 ans.....	35,8	26,6	74,4
Entre 18 et 20 ans.....	25,1	19,8	78,9
21 ans ou plus.....	17,7	14,1	79,4
Niveau de diplôme préparé			
V.....	36,4	28,4	78,1
IV.....	28,8	21,4	74,2
III et plus.....	15,7	11,5	73,7
Métier préparé			
Industrie.....	28,6	22,3	77,8
Bâtiment.....	32,3	25,5	78,9
Transport-logistique.....	18,6	16,1	86,6
Commerce-gestion.....	25,2	19,7	78,2
Hôtellerie-restauration.....	49,4	38,1	77,1
Autres services.....	23,5	17,6	74,9
Taille de l'entreprise			
De 0 à 49 salariés.....	33,9	25,6	75,5
De 50 à 249 salariés.....	16,2	13,3	82,3
250 salariés ou plus.....	11,8	9,7	82,2
Ensemble.....	27,7	21,2	76,4

Lecture : 35,8 % des primo entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat ; 26,6 % abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.

Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2012/2013 ; France entière.

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

(1) Les primo entrants de la campagne 2012/2013 sont les apprentis embauchés entre le 1^{er} juin 2012 et le 30 mai 2013 et n'ayant jamais été embauchés au cours de la campagne 2011/2012.