

# Première Synthèses

## Informations

### L'APPRENTISSAGE EN 2006 :

*les entrées s'accroissent surtout dans le tertiaire*

En 2006, 277 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le secteur marchand. La hausse a été de 5 % en un an, après 6 % en 2005. La progression est plus forte dans le tertiaire, notamment dans les secteurs où le dispositif est peu développé. La durée des contrats continue de se réduire : 44 % des apprentis sont embauchés pour des périodes inférieures à deux ans, soit + 5 points en deux ans. Les jeunes de niveaux VI et Vbis, c'est-à-dire sans qualification reconnue, continuent à voir leur part baisser dans les entrées. Ils ne représentent plus que 40 % de celles-ci.

Les nouveaux apprentis sont également plus nombreux dans le secteur public, où le dispositif reste toutefois marginal : + 30 %, soit plus de 5 800 entrées.

277 000 entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur marchand ont été enregistrées en 2006, après 263 000 en 2005 : la hausse est de + 5 %, après + 6 % en 2005 (1).

Plus de la moitié des apprentis sont recrutés dans le secteur tertiaire, un quart dans la construction et un cinquième dans l'industrie. En 2006, c'est dans le secteur tertiaire que l'apprentissage progresse le plus rapidement, notamment là où le dispositif est peu développé : les services aux entreprises (7 % des entrées), les transports et les activités financières et immobilières (4 % des nouvelles recrues) (tableau 1).

#### La part des grandes entreprises parmi les employeurs s'accroît

Avec 80 % des embauches en 2006, les entreprises de moins de 50 salariés sont les principaux employeurs des apprentis. Toutefois, le poids des entreprises de 50 salariés et plus continue de se renforcer : ces entreprises réalisent une embauche sur cinq, contre une sur six en 2004.

Dans le secteur public, qui a enregistré en 2006 5 800 nouveaux contrats, soit + 30 % en un an, ce sont les communes qui réalisent la majorité des embauches d'apprentis (encadré 1)

#### Le niveau de formation des apprentis s'élève

L'apprentissage, filière de formation professionnelle initiale, s'adresse de moins en moins aux jeunes n'ayant pas atteint l'année terminale de CAP-BEP : seuls 40 % des entrants en 2006 n'avaient pas atteint le niveau V de formation, contre 42 % en 2005 (graphique 1). C'est une proportion très supérieure toutefois à celle observée dans le contrat de professionnalisation (10 %) qui, comme l'apprentissage, combine des périodes en entreprise et en organisme de formation.

Par la voie du contrat d'apprentissage, les secteurs des industries agricoles et alimentaires, de la construction et des services aux particuliers recrutent davantage de jeunes

(1) - D'après les remontées rapides provenant des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), les entrées en contrat d'apprentissage dépasseraient 280 000 en 2007.



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,  
DE L'INDUSTRIE  
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DES RELATIONS SOCIALES,  
DE LA FAMILLE  
ET DE LA SOLIDARITÉ

sans qualification reconnue que celui du commerce (graphique 2). Parmi les plus utilisateurs, ces quatre secteurs accueillent plus de trois nouveaux apprentis sur cinq.

La part des jeunes de niveau équivalent à celui du CAP-BEP dans l'ensemble des entrées en apprentissage diminue également : en 2006, ils représentent 33 % des entrées, contre 35 % en 2005.

Parallèlement, le niveau de formation des apprentis augmente : 15 % des nouveaux contrats visent l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 13 % en 2005 (tableau 2). Ces filières se développent surtout dans les services aux entreprises, où 68 % des nouveaux apprentis préparent un diplôme ou titre de niveau III ou supérieur. Une fois sur trois, il s'agit de la préparation d'un BTS, contre seulement une fois sur dix dans l'ensemble des secteurs. Dans ce secteur, les formations de niveau CAP-BEP concernent moins d'un entrant sur cinq, contre 59 % dans le commerce, 73 % dans les services aux particuliers, 78 % dans la construction.

Les spécialités de formation dans le domaine des services représentent 42 % de l'ensemble des formations

en 2006 (tableau 3). En cinq ans, la part de ces formations a augmenté de quatre points. Ces domaines de formation restent toutefois nettement moins fréquents qu'en contrat de professionnalisation (85 % des 144 000 nouvelles recrues en 2006).

## De plus en plus de filles passent par l'apprentissage

L'apprentissage reste un mode d'insertion privilégié pour les garçons. Les jeunes filles représentent 32 % des entrées, soit une progression de

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

*En pourcentage*

Secteur d'activité	2004	2005 (2)	2006 (2)	Variation 2006/2005 (en points)
<b>Agriculture, sylviculture, pêche</b> .....	2,4	2,3	2,0	-0,4
<b>Industrie</b> .....	21,1	20,9	20,5	-0,4
<i>dont : Industries agricoles et alimentaires</i> .....	10,4	10,1	9,3	-0,8
<i>Industries des biens de consommation</i> .....	2,0	2,0	2,0	0,0
<i>Industries des biens d'équipement</i> .....	3,6	3,6	3,7	0,1
<i>Industries des biens intermédiaires</i> .....	3,6	3,6	3,7	0,1
<b>Construction</b> .....	23,1	22,8	23,0	0,2
<i>dont : Couverture, travaux d'installation et de finition</i> .....	17,2	16,8	16,8	0,0
<b>Tertiaire</b> .....	53,4	53,0	54,6	0,6
<i>dont : Réparation, commerce automobile</i> .....	8,8	8,4	7,6	-0,8
<i>Commerces de détail et réparation d'articles domestiques</i> .....	13,1	13,0	12,06	-0,3
<i>Autres commerces</i> .....	3,1	2,9	3,0	0,0
<i>Services aux entreprises</i> .....	5,5	5,6	6,8	1,2
<i>Services aux particuliers</i> .....	19,0	20,2	19,7	-0,5
<i>dont : Hôtellerie, restauration</i> .....	11,1	11,4	11,8	0,4
<i>Coiffure</i> .....	6,0	6,6	5,9	-0,7
<b>Taille de l'entreprise :</b> .....				
0 à 4 salariés .....	40,3	39,7	39,6	0,0
5 à 9 salariés .....	22,2	22,2	20,3	-1,9
10 à 49 salariés .....	20,9	20,4	20,3	-0,1
50 à 199 salariés .....	7,3	7,2	7,8	0,5
200 à 250 salariés .....	1,0	1,1	1,2	0,1
Plus de 250 salariés .....	8,3	9,4	10,8	1,4

Source :  
Dares,  
France entière.

(1) - Hors employeurs du secteur public non industriel et commercial.  
(2) - Les répartitions estimées portent sur environ 80 % des contrats enregistrés.

Encadré 1

### L'APPRENTISSAGE DANS LE SECTEUR PUBLIC

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage sont faibles. Elles progressent néanmoins en 2006 : 5 800 jeunes sont entrés dans le dispositif en 2006, contre 4 400 en 2005.

Avec 57 % des entrées, les communes sont les principales utilisatrices de ce type de contrats de droit privé. Les jeunes sans qualification reconnue y sont plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics : 40 % des apprentis recrutés par les communes sont de niveau VI ou V bis, contre 28 % pour l'ensemble des recrutements du secteur public. C'est une proportion comparable à celle des recrutements d'apprentis dans le secteur privé.

Comme dans le privé, les contrats d'apprentissage du secteur public comportent une formation débouchant sur un diplôme ou un titre de l'enseignement professionnel ou technologique reconnu par l'État. 45 % des nouveaux contrats forment aux métiers de la production, dont 25 % dans les spécialités liées aux domaines de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche. Désormais, 33 % des nouveaux contrats préparent aux métiers de la santé, du travail social et des services aux personnes (3 points de plus en deux ans).

#### Répartition des contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur, selon le niveau de formation à l'entrée, en 2006

*En pourcentage*

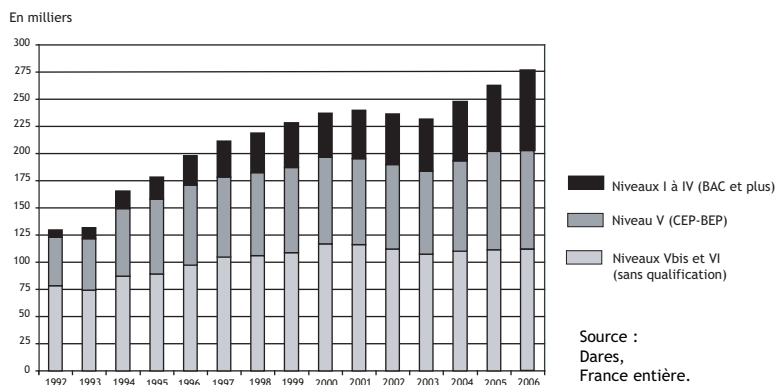
	Bac + 2 et sup. (I à III)	Bac (IV)	CAP-BEP (V)	Sans qualification (Vbis et VI)	Total	Part employeur
Commune .....	5,9	17,7	36,9	39,6	100,0	57,4
Département .....	30,3	43,4	18,2	8,1	100,0	6,0
Région .....	44,4	35,6	13,3	6,7	100,0	0,9
<b>Total Collectivités territoriales</b> .....	<b>8,7</b>	<b>20,3</b>	<b>34,8</b>	<b>36,2</b>		<b>64,2</b>
Service de l'État .....	26,9	23,9	28,2	20,9	100,0	6,1
Établissement public hospitalier .....	15,4	51,9	20,4	12,2	100,0	10,2
Établissement public de type administratif relevant des collectivités territoriales .....	24,4	26,7	31,7	17,2	100,0	11,7
Établissement pub. local d'enseignement (collèges, lycées, etc.) .....	30,2	34,9	23,3	11,6	100,0	0,9
Établissement public administratif .....	46,2	32,4	12,4	9,1	100,0	5,5
<b>Total Établissements publics</b> .....	<b>25,9</b>	<b>34,7</b>	<b>24,5</b>	<b>15,0</b>	<b>100,0</b>	<b>28,2</b>
Autres (1) .....	51,4	33,3	8,3	6,9	100,0	1,5
<b>Ensemble du secteur public</b> .....	<b>15,9</b>	<b>25,4</b>	<b>30,7</b>	<b>28,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

Lecture : les communes réalisent 57 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public. Dans 40 % des cas, ces collectivités recrutent de jeunes sans qualification reconnue (niveaux Vbis et VI).

Source : Dares, France entière.

Graphique 1  
Flux annuels des entrées en contrats d'apprentissage



deux points en deux ans, et de quatre points en dix ans. À titre de comparaison, les contrats de professionnalisation recrutent presque autant de jeunes filles que de jeunes garçons : 48 %, contre 52 %.

C'est dans les secteurs où l'apprentissage est beaucoup moins développé que la féminisation est la plus marquée : les jeunes filles sont majoritaires dans les entrées en apprentissage du secteur des services aux particuliers (58 %, contre 50 % dix ans plus tôt), et elles représentent près de la moitié des entrées dans les services aux entreprises (45 %). Elles sont largement majoritaires dans les activités financières et immobilières, l'éducation, la santé et l'action sociale et les activités associatives. En revanche, elles sont peu nombreuses dans certains secteurs traditionnellement utilisateurs du dispositif, notamment la construction (3 % des entrées), et, dans une moindre mesure, les industries agricoles et alimentaires (29 %, contre 13 % dix ans plus tôt) et le commerce (37 %).

Plus âgées, elles sont relativement plus qualifiées. 21 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur, contre 13 % des garçons. 52 % des filles apprenties préparent des formations de niveau CAP-BEP, contre 67 % des garçons.

### Moins de trois entrants sur dix enchaînent plusieurs contrats d'apprentissage

La durée des contrats d'apprentissage continue de diminuer : 56 % d'entre eux ont une durée égale ou supérieure à deux ans en 2006,

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

contre 63 % cinq ans avant. Cette baisse est presque aussi importante que celle déjà enregistrée entre 1996 et 2001 (- 10 points). Désormais, 23 % des contrats ont une durée comprise entre 13 et 23 mois (18 % en 2002).

Les contrats courts d'au plus douze mois représentent 21 % de l'ensemble des contrats. C'est dans les secteurs des services aux entreprises, des activités financières et immobilières et des transports que ces contrats sont les plus fréquents : respectivement 32 %, 45 % et 37 % des contrats.

Les apprentis qui prolongent une démarche d'apprentissage initiée antérieurement représentent 26 % des nouveaux contrats (2). Dans la grande majorité des cas (86 %), ces contrats font suite à un premier contrat visant l'obtention d'un niveau de formation V (CAP, BEP). Après avoir bénéficié d'un contrat donnant accès à une formation de niveau V, près de la moitié des jeunes signent un nouveau contrat pour préparer un niveau de formation supérieur : un baccalauréat professionnel (18 %) ou, surtout, un brevet professionnel (28 %).

L'enchaînement des contrats est assez fréquent dans les secteurs traditionnellement utilisateurs, dans la construction, le commerce et les services aux particuliers plus que dans le secteur des industries agricoles et alimentaires.

Ruby SANCHEZ (Dares).

Tableau 2  
Les bénéficiaires de contrats d'apprentissage

	Secteur marchand				Secteur public (1)
	2004	2005 (1)	2006 (1)	Variation 2006/2005 (en points)	2006 (2)
Flux de nouveaux contrats	246 717	263 138	276 605	5,1	5 834
<b>Sexe</b>					
Homme	69,6	68,7	68,2	-0,4	52,6
Femme	30,4	31,3	31,8	0,4	47,4
<b>Âge</b>					
15 ans	10,6	10,0	10,2	0,2	3,9
16 ans	22,6	21,6	20,3	-1,3	12,9
17 ans	16,4	16,2	15,5	-0,7	11,9
18 ans	16,3	16,7	15,8	-0,9	14,1
19 ans	11,0	11,4	11,5	0,1	13,3
20 ans	7,8	8,3	9,1	0,8	10,5
21 ans	5,8	5,9	6,5	0,6	9,5
22 ans et plus	9,5	9,8	11,1	1,2	23,8
<b>Niveau de formation à l'entrée</b>					
I à III (Bac + 2 et plus)	8,5	8,8	10,9	2,0	15,3
IV (Bac)	13,6	14,3	15,6	1,3	25,5
V (CAP,BEP)	33,6	34,6	33,2	-1,5	30,7
Vbis et VI	44,2	42,3	40,4	-1,9	28,5
<b>Niveau de formation préparée</b>					
I à III (Bac + 2 et plus)	12,9	13,3	15,2	2,0	24,6
IV (Bac Pro., BP)	20,1	20,2	20,1	-0,1	24,4
V (CAP,BEP)	64,8	64,1	62,5	-1,6	50,5
Mentions complémentaires	2,2	2,5	2,2	-0,3	0,5
<b>Durée du contrat</b>					
12 mois et inférieure	19,5	20,2	20,9	0,7	25,7
13 à 23 mois	18,8	21,6	22,8	1,2	16,7
24 mois	54,8	51,3	49,9	-1,4	54,1
25 mois et plus	6,8	6,9	6,4	-0,5	3,5
<b>Situation avant le contrat</b>					
Scolarité	62,8	61,8	62,7	0,9	57,3
En apprentissage	27,2	27,4	26,3	-1,1	19,0
Demandeur d'emploi inscrit	2,5	3,0	2,9	-0,1	4,8
Autres	7,5	7,8	8,0	0,2	18,9

(1) - Les répartitions estimées portent sur environ 80 % des contrats enregistrés.

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

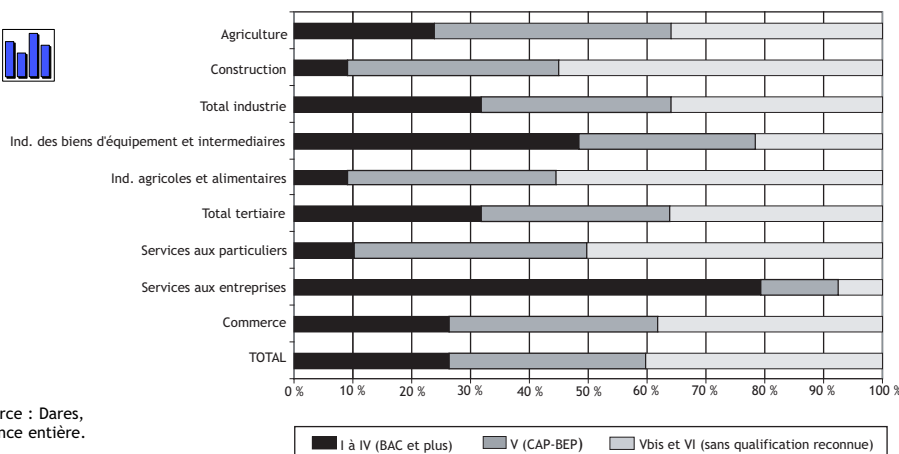
Source : Dares, France entière.

Tableau 3  
Répartition des contrats d'apprentissage par spécialité de formation, selon le secteur d'activité de l'employeur, en 2005

Spécialité de formation	Secteur d'activité de l'employeur								Total
	Agriculture	Industrie	dont : Ind. agricoles et alimentaires	Construction	Tertiaire	dont :			
						Commerce	Services aux entreprises	Services aux particuliers	
<b>Domaines de la production</b>	<b>96,0</b>	<b>75,4</b>	<b>78,8</b>	<b>97,6</b>	<b>33,6</b>	<b>46,6</b>	<b>22,2</b>	<b>27,0</b>	<b>58,2</b>
<i>Dont :</i>									
Technologies industrielles fondamentales et de transformation (conception de produits, automatisation, robotique, informatique industrielle)	0,1	7,7	1,8	0,5	0,9	0,6	4,0	0,1	2,2
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine.	1,0	34,2	74,8	0,1	12,8	8,5	1,0	24,4	14,0
Bâtiment	0,3	1,4	0,1	50,8	0,4	0,5	1,2	0,1	12,3
Mécanique, électricité, électronique	1,0	21,3	1,1	18,9	16,3	34,3	8,5	0,3	17,6
<b>Domaines des services</b>	<b>4,0</b>	<b>24,6</b>	<b>21,2</b>	<b>2,4</b>	<b>66,4</b>	<b>53,4</b>	<b>77,8</b>	<b>73,0</b>	<b>41,8</b>
<i>Dont :</i>									
Échanges et gestion	2,5	15,0	19,2	1,4	28,6	40,5	47,9	3,1	19,0
Secrétariat, bureautique	0,1	1,1	0,1	0,4	1,0	0,6	3,8	0,1	0,9
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	0,0	1,0	0,1	0,1	1,5	0,5	8,6	0,1	1,0
Accueil, hôtellerie, tourisme	0,1	0,7	1,3	0,0	12,6	0,2	0,8	33,2	7,0
Coiffure, esthétique	0,0	0,1	0,0	0,0	12,6	0,9	0,5	33,5	6,9
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Source : DARES, France entière.

Graphique 2  
Répartition des entrées en contrats d'apprentissage par secteur d'activité de l'employeur, selon le niveau de formation, en 2005



Source : Dares, France entière.

## Bibliographie

[1] R. Sanchez (2007), « L'apprentissage en 2005 : une nouvelle hausse des entrées », Premières Informations n° 13-3, Dares, mars.

[2] R. Sanchez (2008), « Le contrat de professionnalisation en 2006 : de plus en plus d'entrées dans le dispositif », Premières Informations, n° 15.2.

## Encadré 2

### 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 la mesure. 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 cherche à redynamiser l'apprentissage et à permettre à chaque acteur de mieux jouer son rôle : entreprises, branches professionnelles, appareil de formation, et plus particulièrement les Régions, qui ont compétence sur ce sujet. La loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rénové le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage et des conditions d'habilitation des organismes collecteurs. Par la suite, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions, pour développer et moderniser le dispositif, accroître l'attractivité et améliorer le statut de l'apprenti :

- les employeurs bénéficient d'un crédit d'impôt (1 600 € par apprenti dans le cas général). Les revenus des apprentis déclarés au foyer fiscal de leurs parents ne sont plus imposables ;
- la durée du contrat peut être adaptée au cursus de formation antérieur et au niveau du jeune : le contrat peut ainsi être conclu pour une durée comprise entre six et douze mois, en cas de formation complémentaire à un diplôme déjà obtenu par l'apprentissage ou de préparation d'un diplôme de niveau inférieur à un diplôme ou titre déjà obtenu ;
- les jeunes concluant deux contrats d'apprentissage successifs ont l'assurance de bénéficier d'un salaire au moins égal à celui qu'ils percevaient dans le cadre de leur premier contrat ;
- un handicapé peut s'engager sur quatre ans ;
- une carte d'apprenti est délivrée à chaque nouvel apprenti, ce qui lui permet d'accéder à des réductions tarifaires, notamment en matière de transports ou d'activités culturelles et sportives.

**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES** sont édités par le **Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité**  
**Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.**  
**www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)**  
**Directeur de la publication : Antoine Magnier.**  
 Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61)  
 Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43  
 Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr  
 Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétaire de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.  
 Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.  
 Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.  
 Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.  
 Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00  
 www.ladocumentationfrancaise.fr  
**PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES**  
 Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 124 €, CEE (TTC) 131 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 129,50 €, hors CEE (HT, avion éco.) 133,60 €, supplément avion rapide : 8,20 €.  
 Publicité : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.  
 Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.