

# QUEL BILAN POUR L'APPRENTISSAGE EN 2014 ?

Publié le 24/08/2015



**Un bilan sur l'apprentissage en France en 2014 réalisé par la Dares Analyses a été publié par le Ministère de Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. Les contrats d'apprentissage sont toujours en baisse, mais de façon moins marquée qu'en 2013.**

Par Julie Mleczo

En 2014, ce sont 273.700 nouveaux contrats d'apprentissage ont été comptabilisés (secteurs privé et public confondus).

Pour le secteur privé, avec 265 000 nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2014, cela signifie une baisse de 3% par-rapport à 2013 (4% pour le secteur public). Pas d'augmentation donc, malgré les efforts du gouvernement, mais une baisse moins importante déjà (-8% en 2013)

## L'apprentissage en hausse dans le supérieur



Cette enquête montre en effet que **les entrées en apprentissage continuent de baisser dans le second cycle scolaire** : les formations préparant à un diplôme de niveau V (CAP...) reculent de 5 % (après -11 % en 2013) et celles préparant à un diplôme de niveau IV (niveau Bac, BT, BTM...) 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 %**. Ainsi à la signature du contrat, 46 % des apprentis ont le baccalauréat ou un diplôme du supérieur et 34 % préparent à un diplôme du supérieur.

## Un retournement des secteurs friands d'apprentissage ?

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. 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.

## Le secteur du bâtiment mal en point

Alors que dans quasiment tous les secteurs, la baisse observée en 2014 est moins accentuée qu'en 2013, elle est très marquée dans le secteur du bâtiment où les entrées continuent de se rétracter (-12 % après -13 %). 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.

## Les entreprises de moins de 50 salariés principaux employeurs

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 %).

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.

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.

## 1 apprenti sur 3 est une apprentie

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.



## De nombreux contrats inférieurs à 1 an

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 2/3 des apprentis du secteur public

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage diminuent aussi : en 2014, 8700 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). Les jeunes sans qualification reconnue y restent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics. 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 plus élevé dans les grandes entreprises

En 2012, le salaire net mensuel moyen annualisé d'un apprenti s'est élevé à 821 euros. Il est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande : 1070 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.

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 1146 et 1128 euros), en lien avec le profil des d'apprentis recrutés. 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 1140 et 1000 euros. 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.