

L'apprentissage en 2017

Une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans

En 2017, 294 800 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés, 280 400 dans le secteur privé et 14 500 dans le secteur public. Cela représente une hausse de 2,1 % par rapport à 2016 (+1,8 % dans le privé et +7,9 % dans le public).

Plus de la moitié de cette hausse résulte de l'expérimentation introduite en 2017 par la loi du 8 août 2016 ouvrant l'apprentissage sans condition aux 26-30 ans dans neuf régions.

La hausse des embauches d'apprentis en formation de niveau Bac+2 ou plus se poursuit. Les nouveaux contrats sont en hausse dans la construction (+3,8 %) et le tertiaire (+1,9 %) et sont en légère diminution dans l'industrie (-0,6 %).

Les embauches continuent d'augmenter dans le secteur public, notamment dans les collectivités territoriales (+9,4 %) et les établissements publics (+12,0 %).

De juin 2017 à mai 2018, la hausse des recrutements est plus marquée: +5,3 % sur l'ensemble des contrats (+5,2 % dans le secteur privé et +7,0 % dans le secteur public).

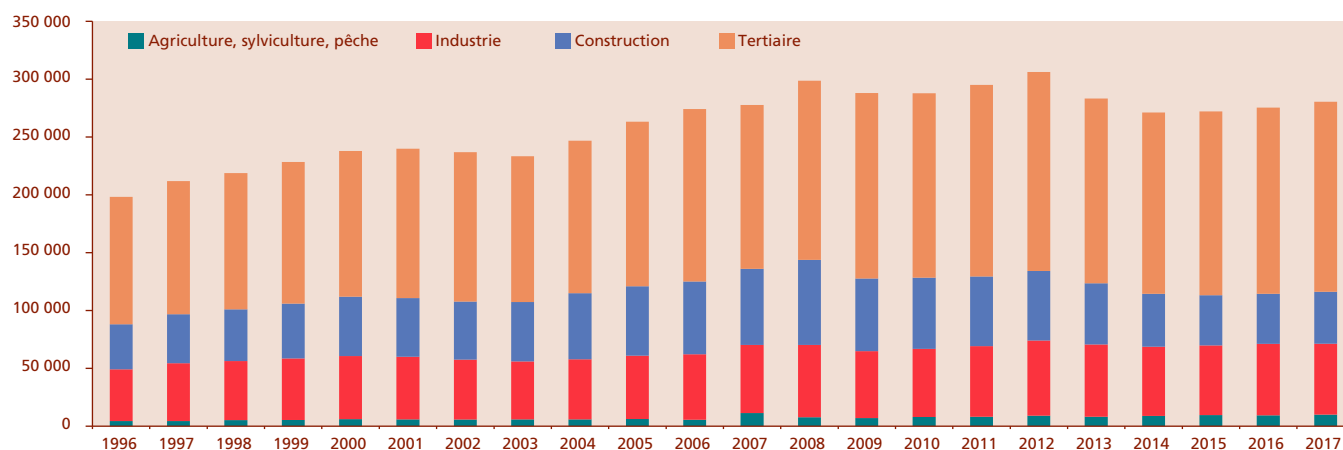
Une nette reprise des entrées dans la construction

En 2017, 280 400 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés dans le secteur privé, soit une hausse de 1,8 % par rapport à 2016. Après une forte baisse à partir de 2013, puis une stabilisation en 2016 [1], les entrées en apprentissage reprennent dans le secteur de la construction (+3,8 %). Elles continuent d'augmenter dans le secteur tertiaire (+1,9 %) et reprennent dans le secteur agricole (+6,7 %), tandis qu'elles diminuent légèrement dans le secteur de l'industrie (-0,6 %) (graphique 1). Les embauches en apprentissage par secteur suivent ainsi les évolutions générales de l'emploi salarié [3].

Dans le tertiaire, la hausse repose sur le dynamisme des secteurs du transport et de l'entreposage (+8,0 %), du soutien aux entreprises (+3,8 %), du commerce, de la réparation d'automobiles et de motocycles (+3,2 %), et de la reprise des embauches dans la coiffure et les soins de beauté (+3,0 %). Cependant la baisse de 2016 se poursuit dans l'hébergement et restauration (-4,5 %), alors même que l'emploi dans ce secteur est en hausse (+3 %). En 2017, les recrutements dans l'industrie reculent dans deux secteurs: la fabrication de matériels de transport (-13,9 %) et la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (-1,6 %).

Graphique 1

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



Lecture : en 2017, 280 400 apprentis ont signé un contrat dans le secteur privé dont 164 200 dans le secteur tertiaire, 44 900 dans le secteur de la construction, 61 200 dans l'industrie et 10 100 dans l'agriculture.

Champ : secteur privé ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Tableau 1

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

En %

	2014	2016	2017	Évolution des nouveaux contrats 2016/2017
Flux de nouveaux contrats enregistrés	271 107	275 403	280 388	1,8
Secteur d'activité de l'entreprise**				
Agriculture, sylviculture, pêche.....	3,3	3,4	3,6	6,7
Industrie	22,1	22,3	21,8	-0,6
<i>Dont : industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....</i>	<i>1,6</i>	<i>1,4</i>	<i>1,5</i>	<i>5,4</i>
<i>fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac</i>	<i>10,3</i>	<i>10,9</i>	<i>10,5</i>	<i>-1,6</i>
<i>fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines</i>	<i>1,9</i>	<i>1,8</i>	<i>1,8</i>	<i>3,7</i>
<i>fabrication de matériels de transport.....</i>	<i>2,2</i>	<i>2,3</i>	<i>1,9</i>	<i>-13,9</i>
<i>métallurgie & fabrication des pièces métalliques sauf machines</i>	<i>1,8</i>	<i>1,7</i>	<i>1,7</i>	<i>5,4</i>
<i>fabrication d'autres produits industriels</i>	<i>4,4</i>	<i>4,3</i>	<i>4,4</i>	<i>2,8</i>
Construction.....	16,9	15,7	16,0	3,8
Tertiaire	57,8	58,5	58,6	1,9
<i>Dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles</i>	<i>19,2</i>	<i>20,3</i>	<i>20,6</i>	<i>3,2</i>
<i>transport et entreposage</i>	<i>3,0</i>	<i>2,9</i>	<i>3,1</i>	<i>8,0</i>
<i>hébergement et restauration.....</i>	<i>11,9</i>	<i>11,3</i>	<i>10,6</i>	<i>-4,5</i>
<i>information et communication.....</i>	<i>2,9</i>	<i>2,6</i>	<i>2,5</i>	<i>1,1</i>
<i>activités financières et d'assurance.....</i>	<i>3,3</i>	<i>3,3</i>	<i>3,1</i>	<i>-3,0</i>
<i>activités immobilières</i>	<i>0,6</i>	<i>0,7</i>	<i>0,7</i>	<i>-1,9</i>
<i>soutien aux entreprises.....</i>	<i>8,1</i>	<i>8,3</i>	<i>8,4</i>	<i>3,8</i>
<i>enseignement, santé humaine et action sociale, admin. publique</i>	<i>1,7</i>	<i>1,8</i>	<i>1,9</i>	<i>9,5</i>
<i>coiffure, soins de beauté.....</i>	<i>5,4</i>	<i>5,4</i>	<i>5,5</i>	<i>3,0</i>
<i>autres activités de services.....</i>	<i>1,7</i>	<i>1,9</i>	<i>2,1</i>	<i>9,7</i>
Taille de l'entreprise				
De 0 à 4 salariés.....	36,8	36,8	35,7	-1,4
De 5 à 9 salariés.....	17,3	17,9	18,0	2,8
De 10 à 49 salariés.....	18,5	18,3	18,9	5,2
De 50 à 199 salariés.....	7,7	7,5	7,8	6,4
De 200 à 250 salariés.....	1,3	1,3	1,4	6,5
Plus de 250 salariés.....	18,4	18,2	18,2	1,9

* Les informations sur l'employeur ne sont pas connues pour environ 3 % des contrats.

** 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 2017, 3,6 % des nouveaux apprentis ont signé un contrat dans le secteur de l'agriculture soit 6,7 % de plus qu'en 2016.

Champ : secteur privé ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

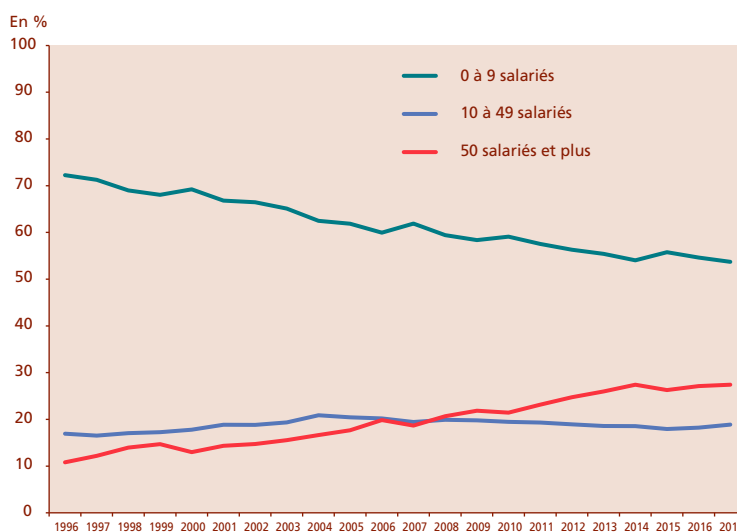
Les recrutements sont en hausse quelle que soit la taille de l'entreprise exceptées dans les entreprises de moins de 4 salariés (-1,4 %) et sont particulièrement dynamiques dans les entreprises de 10 à 250 salariés (+4,4 %) (tableau 1). La part des entreprises de moins de 10 salariés continue de baisser (-1 point en 2017) (graphique 2).

Des apprentis de plus en plus âgés et diplômés

La hausse des recrutements d'apprentis de niveau baccalauréat ou plus à la signature de leur contrat se poursuit (+ 3,7 %) (tableau 2). L'ouverture de l'apprentissage en 2017 aux plus de 25 ans sans condition (1) dans neuf régions expérimentatrices suite à la loi du 8 août 2016 a fortement contribué à cette hausse (focus 1), et s'est traduite par un triplement du nombre de recrutements d'apprentis de 26 ans et plus dans les régions expérimentatrices. Ces nouveaux apprentis, plus âgés, sont aussi plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau baccalauréat ou supérieur (76 % contre 48 % pour les 15-25 ans).

Graphique 2

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



Lecture : en 2017, 54 % des employeurs ayant signé un nouveau contrat d'apprentissage sont des entreprises de moins de 10 salariés.

Champ : secteur privé ; France entière

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'apprentissage est ciblé sur les jeunes de 16 à 25 ans (encadré 1), mais les jeunes de 26 ans à 30 ans peuvent entrer en apprentissage sous certaines conditions. Des dérogations d'âge sont notamment prévues pour les apprentis ayant obtenu un diplôme en apprentissage et souhaitant poursuivre leurs études en apprentissage, ou en cas de rupture de contrat pour causes indépendantes de la volonté de l'apprenti (cessation d'activité, faute de l'employeur...). Il n'y a pas de limite d'âge dans le cas où la formation en apprentissage s'inscrit dans le cadre d'un projet de création ou de reprise d'entreprise ou si l'apprenti bénéficie de la qualité de travailleur handicapé ou pour les sportifs de haut niveau.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, sept régions expérimentent un report de l'âge limite d'entrée en apprentissage sans condition de 25 à 30 ans : Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire. Depuis le 23 avril 2017, l'expérimentation est également menée en Île-de-France et en Occitanie.

En 2017, les entrées d'apprentis de 26 à 30 ans ont été multipliées par trois dans les régions expérimentatrices

Depuis janvier 2017, 6200 apprentis de 26 à 30 ans ont signé un nouveau contrat d'apprentissage soit trois fois plus qu'en 2016. 600 d'entre eux ont été signés dans le secteur public.

Le nombre d'apprentis de 26 à 30 ans a été multiplié par 3 dans l'ensemble des régions expérimentatrices et par 1,2 dans les régions non expérimentatrices. Les apprentis de 26 à 30 ans représentent ainsi 2,2 % des entrées d'apprentis en 2017 contre 0,9 % en 2016 (tableau A), et plus de la moitié de la hausse totale des entrées en 2017 s'explique par l'extension expérimentale aux plus de 25 ans.

Les apprentis recrutés dans le cadre de l'expérimentation, plus âgés, sont majoritairement d'anciens salariés ou demandeurs d'emploi et sont plus diplômés que les apprentis plus jeunes

Avant la signature de leur contrat, les apprentis âgés de 26 à 30 ans sont plus souvent demandeurs d'emploi (25 %) ou salariés (22 %) que les apprentis plus jeunes (10 %, demandeurs d'emploi et salariés confondus). Ils sont aussi plus diplômés : 48 % ont au moins un niveau Bac+2 contre 20 % des autres apprentis.

Ces apprentis préparent pour un peu plus de la moitié d'entre eux des diplômes de niveau Bac+2 ou plus (54 % contre 36 % des 15-25 ans), ils sont plus souvent recrutés dans des entreprises de plus de 250 salariés (38 % contre 20 % des 15-25 ans), dans le secteur tertiaire (69 % contre 60 %) et leurs contrats sont plus courts (46 % des contrats durent un an ou moins contre 28 % pour les plus jeunes).

Tableau A
Caractéristiques des apprentis de 26 à 30 ans et de leurs employeurs dans les régions expérimentatrices

En %

Caractéristiques	2017
Flux de nouveaux contrats enregistrés	6 221
Situation avant le contrat	
Scolarité	21,5
En apprentissage	22,3
Salarié	21,6
Demandeur d'emploi	25,0
Autres.....	9,6
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée	
I à III (bac+2 et plus)	47,9
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	28,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	17,6
Aucun diplôme ni titre professionnel	6,0
Niveau de formation préparée	
I à III (bac+2 et plus)	53,8
IV (bac pro, BP)	22,8
Mentions complémentaires.....	2,2
V (CAP, BEP)	21,2
Type de formation préparée	
Diplôme national ou diplôme d'État	79,4
Titre professionnel homologué ou certifié.....	20,6
Durée du contrat	
12 mois et moins	45,6
13 à 24 mois.....	48,3
Plus de 24 mois.....	6,1
Secteur de l'employeur	
Privé	93,1
Public.....	6,9
Taille de l'entreprise	
De 0 à 4 salariés.....	21,9
De 5 à 9 salariés.....	11,8
De 10 à 49 salariés.....	15,7
De 50 à 199 salariés.....	10,2
De 200 à 250 salariés.....	2,4
Plus de 250 salariés.....	38,1
Secteur d'activité de l'employeur	
Agriculture, sylviculture, pêche.....	1,8
Industrie.....	19,5
Construction	10,2
Tertiaire	68,6
Travailleur handicapé	
Apprenti bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.....	3,9

Champ : apprentis de 26 à 30 ans, secteur privé et secteur public.
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

19 % des apprentis de 26 à 30 ans déclarent préparer un diplôme de niveau inférieur à celui qu'ils détenaient déjà à l'entrée en contrat, contre 7 % chez les 15-25 ans.

Parmi ces apprentis de 26 à 30 ans, 4 % bénéficient de la reconnaissance de travailleur handicapé, contre 1 % pour les plus jeunes.

Pour 86 % des nouveaux apprentis, le contrat d'apprentissage s'inscrit dans la poursuite d'une formation soit par voie scolaire (59 %) soit en apprentissage (27 %).

Une légère hausse des entrées dans les formations de niveau IV

L'élévation du niveau à l'entrée en apprentissage s'accompagne d'une hausse du niveau de diplôme préparé par les apprentis. Les embauches d'apprentis préparant un diplôme de niveau Bac+2 ou plus (I à III) sont en hausse (+3,6 %), les entrées en formation de niveau baccalauréat professionnel (IV) augmentent aussi (+2,6 %) tandis que celles

de niveau CAP (V) sont stables (-0,5 %) (tableau 2). Après six années de baisse et de stagnation (graphique 3), les entrées en formation de niveau IV augmentent légèrement, notamment grâce au dynamisme de l'emploi du secteur tertiaire: 61 % des nouveaux contrats pour des formations de niveau IV se font dans le secteur tertiaire.

Même si la très large majorité des apprentis préparent un diplôme (89 %), ils sont plus nombreux à préparer un titre professionnel (9,9 % de plus qu'en 2016). Cela fait suite notamment à l'ouverture à l'apprentissage de 85 titres professionnels du ministère chargé de l'emploi suite à la loi du 8 août 2016 (2).

Tableau 2
Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé*

En %

	2014	2016	2017	Évolution des nouveaux contrats 2016/2017
Flux de nouveaux contrats enregistrés	271 107	275 403	280 388	1,8
Sexe				
Hommes	66,3	65,6	66,1	2,5
Femmes	33,7	34,4	33,9	0,4
Âge				
15 ans	9,9	11,2	11,0	0,0
16 ans	13,3	12,8	12,5	-0,4
17 ans	12,6	12,8	13,1	4,5
18 ans	14,9	14,5	14,6	3,0
19 ans	11,5	11,5	11,3	0,4
20 ans	10,3	10,8	10,5	-1,3
21 ans	8,7	8,6	8,5	0,7
22 à 25 ans.....	18,0	17,0	16,2	-3,0
26 ans et plus.....	0,8	0,9	2,2	162,2
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée				
I à III (bac+2 et plus)	19,8	20,4	20,5	2,7
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	25,7	26,4	27,1	4,5
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP).....	23,1	21,5	21,3	1,0
Aucun diplôme ni titre professionnel.....	31,5	31,8	31,1	-0,4
Niveau de formation préparée				
I à III (bac+2 et plus)	34,1	35,2	35,9	3,6
IV (bac pro, BP)	21,6	20,8	21,0	2,6
Mentions complémentaires **	2,7	2,7	2,8	6,7
V (CAP, BEP)	41,7	41,2	40,3	-0,5
Type de formation préparée				
Diplôme national ou diplôme d'Etat	90,8	90,3	89,5	0,9
Titre professionnel homologué ou certifié.....	9,2	9,7	10,5	9,9
Durée du contrat				
12 mois et moins	27,1	27,1	27,7	4,1
13 à 24 mois.....	64,4	64,8	64,3	1,0
Plus de 24 mois.....	8,5	8,2	8,1	0,4
Durée moyenne (en mois).....	20,3	20,2	20,1	
Situation avant le contrat				
Scolarité	58,1	59,2	58,6	0,8
En apprentissage	28,0	27,3	27,3	2,0
Demandeur d'emploi	5,5	5,2	5,2	1,9
Autres	8,4	8,3	8,8	8,3

* Les informations sur le bénéficiaire ne sont pas connues pour environ 3 % des contrats.

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

Lecture : en 2017, 66,1 % des apprentis sont des hommes. Leur nombre a augmenté de 2,5 % par rapport à 2016.

Champ : secteur privé ; France entière.

Sources : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Une forte segmentation sexuée des métiers préparés par apprentissage

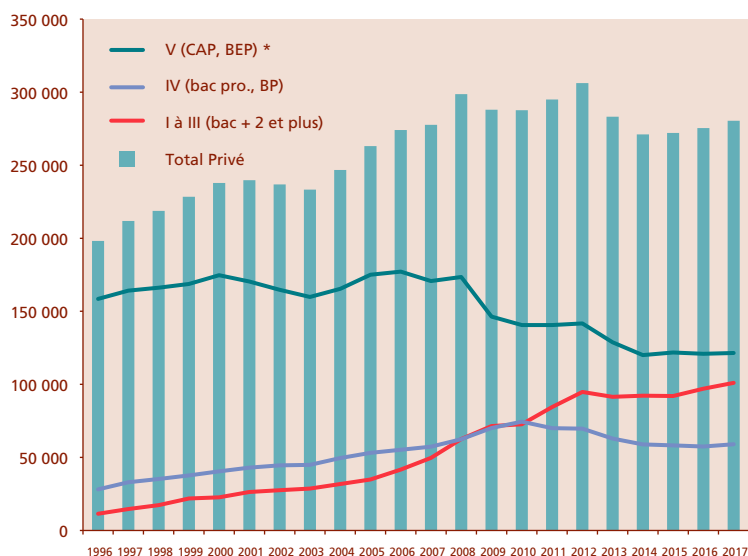
En 2017, 57 % des nouveaux contrats d'apprentissage préparent à un diplôme ou un titre dans les spécialités de l'industrie et du bâtiment. Parmi eux, 77 % des apprentis y préparent une mention complémentaire ou un diplôme de second cycle (CAP ou baccalauréat-brevet professionnel) alors que l'apprentissage dans les métiers des services vise plus souvent des diplômes du supérieur (dans 51 % des cas).

86 % des apprentis qui s'orientent vers les métiers de l'industrie et du bâtiment sont des jeunes hommes. Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services: 76 % d'entre elles contre seulement 26 % des garçons. Elles ne représentent qu'un tiers des nouveaux apprentis mais leur part augmente lentement depuis 20 ans (+6 points depuis 1996). Les jeunes filles apprenties sont également plus qualifiées: 43 % d'entre elles préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 32 % des jeunes hommes.

Le métier préparé ne relève pas toujours directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, 24 % des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers des services (tableau 3).

Graphique 3

Nouveaux contrats d'apprentissage selon le niveau de formation préparé



* Y compris les mentions complémentaires.

Champ : secteur privé ; France entière.

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

Tableau 3

Les entrées en contrat d'apprentissage par spécialité de formation, selon le secteur d'activité, en 2017

En %

	Secteur d'activité de l'employeur										Évolution des nouveaux contrats 2016/2017
	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 motos	Dont soutien aux entreprises	Dont information et communication, act. financières et d'assurance et immobilières	Total	
Domaine de la production	95,9	76,0	79,8	68,8	95,9	37,4	48,5	48,3	8,9	57,4	3,3
<i>Dont : technologies industrielles fondamentales et de transformation</i>	0,1	7,2	1,1	18,7	0,9	1,4	1,2	3,0	2,5	2,5	5,3
<i>agriculture, pêche, forêts et espaces verts</i>	93,4	0,9	1,2	0,4	0,4	5,8	2,3	28,1	0,5	7,0	7,4
<i>transformation agroalimentaire, alimentation, cuisine</i>	1,1	36,4	74,5	0,0	0,0	14,9	13,7	1,3	0,5	16,7	-1,5
<i>bâtiment</i>	0,0	0,7	0,0	0,1	41,4	0,4	0,3	1,4	0,3	7,1	2,0
<i>mécanique, électricité, électronique</i>	0,7	20,5	2,4	42,2	18,1	12,9	29,5	6,7	4,0	15,0	6,8
<i>autres productions</i>	0,5	10,3	0,6	7,3	35,1	2,1	1,6	7,6	1,0	9,2	4,5
Domaine des services	4,1	24,0	20,2	31,2	4,1	62,6	51,5	51,7	91,1	42,6	0,8
<i>Dont : échange et gestion</i>	0,4	4,8	1,0	11,3	1,7	11,1	3,5	24,1	45,3	7,8	0,6
<i>commerce et vente</i>	1,1	12,1	18,2	7,8	1,1	18,0	34,4	10,2	19,8	13,4	-0,7
<i>secrétariat et bureautique</i>	0,0	0,7	0,0	1,8	0,1	0,5	0,2	0,9	0,9	0,5	-2,0
<i>informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données</i>	0,0	1,5	0,1	4,6	0,3	2,9	0,7	3,4	17,8	2,1	-0,1
<i>accueil, hôtellerie, tourisme</i>	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	7,9	0,1	1,4	0,4	4,7	-5,0
<i>coiffure et esthétique</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	10,2	1,6	0,2	0,3	5,9	3,6
<i>autres services</i>	2,4	4,8	0,6	5,8	0,9	12,0	10,8	11,4	6,6	8,3	5,7
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	2,2

Lecture : en 2017, 95,9 % des contrats d'apprentissage des entreprises du secteur de l'agriculture préparent à un diplôme dans le domaine de la production.

Champ : secteur privé ; France entière.

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

Tableau 4

Contrats d'apprentissage dans le secteur public par type d'employeur en 2017, selon le niveau de diplôme à l'entrée en contrat

En %

	I à III (bac+2 ou plus)	IV (bac professionnel, brevet professionnel)	V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	Aucun diplôme, ni titre professionnel	Total	Part employeur	Évolution des nouveaux contrats 2016/2017	Variation 2016/2017 (en points)
Collectivités territoriales	21,2	30,9	25,4	22,4	100	39,5	9,4	0,5
Commune	16,4	31,2	27,8	24,5	100	30,0	5,7	-0,6
Département	38,1	33,1	15,1	13,7	100	6,7	25,1	0,9
Région	32,0	23,1	24,6	20,4	100	2,9	18,1	0,2
Services de l'État	35,5	45,1	12,0	7,4	100	30,5	2,5	-1,6
Établissements publics	43,1	37,0	11,3	8,6	100	30,0	12,0	1,1
Établissement public hospitalier	27,4	49,7	14,0	8,9	100	4,4	20,0	0,4
Établissement public local d'enseignement (collèges, lycées, etc.)	17,5	54,8	18,9	8,8	100	3,1	32,0	0,6
Établissement public administratif de l'État	64,8	27,8	4,6	2,8	100	8,6	1,3	-0,6
Établissement public administratif local	36,8	34,0	15,3	13,8	100	10,4	4,0	-0,4
Autre employeur public	50,4	37,1	5,9	6,6	100	3,5	53,5	1,0
Ensemble du secteur public	32,1	37,1	17,1	13,7	100	100	7,9	

Lecture : en 2017, les communes réalisent 39,5 % des embauches en contrat d'apprentissage du secteur public ; dans 22,4 % des cas, ces collectivités recrutent des jeunes sans diplôme ni titre professionnel.

Champ : secteur public ; France entière.

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

Une hausse des contrats courts d'un an et moins

En 2017, les contrats de 12 mois et moins augmentent de 4,1 %, tirés par la hausse du nombre de contrats préparant à une formation de niveau supérieur à Bac+2 et à une mention complémentaire (tableau 2). Cependant, les contrats de 13 à 24 mois demeurent les plus fréquents (64 %). Seuls 8 % des contrats ont une durée supérieure à 24 mois. La durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage est de 20,1 mois et diminue de 0,1 mois par rapport à 2016.

Les entrées dans le secteur public toujours en hausse

Dans le secteur public non industriel et commercial (3), les entrées en contrat d'apprentissage sont toujours très dynamiques (+7,9 % par rapport à 2016). Les recrutements d'apprentis diminuent dans les services de l'État (-2,5 %) après avoir fortement augmenté ces deux dernières années sous l'impulsion des décisions prises lors de la conférence sociale de juillet 2014 [1]. En 2017, 14 500 nouveaux contrats ont été signés, soit près de 5 200 contrats supplémentaires par rapport à 2014.

Les embauches ont surtout augmenté dans les établissements publics (12,0 %) et les collectivités territoriales (+9,4 %) (tableau 4). Ces dernières sont toujours les premières utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public (40 %). Les jeunes sans qualification y demeurent plus nombreux que dans les autres administrations et établissements publics (25 %).

Le secteur public recrute plus souvent des jeunes filles (51 % contre 34 % dans le privé). Les apprentis recrutés dans le secteur public sont aussi plus âgés et plus qualifiés que dans le secteur privé (tableau 5). 34 % des apprentis embauchés dans

Tableau 5

Les bénéficiaires des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur public en 2017

En %

	Secteur Public*	
	2017	Évolution des nouveaux contrats 2016/2017
Flux de nouveaux contrats enregistrés	14 445	7,9
Sexe		
Hommes	48,9	6,7
Femmes	51,1	9,0
Âge		
15 ans	3,0	4,2
16 ans	5,2	3,6
17 ans	6,9	14,6
18 ans	12,2	6,8
19 ans	12,6	-3,0
20 ans	13,9	1,0
21 ans	12,1	9,3
22 à 25 ans	28,0	6,7
26 ans et plus	6,0	89,1
Niveau du diplôme ou titre le plus élevé à l'entrée		
I à III (bac+2 et plus)	32,2	13,5
IV (bac général, bac techno, bac pro, BP)	37,1	4,6
V (diplôme ou titre de niveau CAP-BEP)	17,1	5,8
Aucun diplôme ni titre professionnel	13,6	7,4
Niveau de formation préparée		
I à III (bac+2 et plus)	55,7	12,5
IV (bac pro, BP)	17,4	-3,3
Mentions complémentaires	0,6	-6,2
V (CAP, BEP)	26,3	7,1
Type de formation préparée		
Diplôme national ou diplôme d'État	84,6	7,4
Titre professionnel homologué ou certifié	15,4	10,9
Durée du contrat		
12 mois et moins	37,5	12,2
13 à 24 mois	56,1	6,8
Plus de 24 mois	6,4	-5,3
Durée moyenne (en mois)	18,6	
Situation avant le contrat		
Scolarité	66,1	6,6
En apprentissage	9,6	18,5
Demandeur d'emploi	8,8	-1,9
Autres	15,5	14,1

* Apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial.

Lecture : en 2017, 48,9 % des apprentis sont des hommes. Leur nombre a augmenté de 6,7 % par rapport à 2016.

Champ : secteur public ; France entière.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

le secteur public ont plus de 22 ans contre 18 % des apprentis du secteur privé. Seuls 14 % des nouveaux apprentis n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (31 % dans le privé) et 32 % sont diplômés de l'enseignement supérieur (21 % dans le privé). Les recrutements d'apprentis préparant un diplôme de niveau CAP sont en hausse de 7,1 % ; les recrutements d'apprentis du supérieur sont encore plus dynamiques (+12,5 %).

Les contrats d'apprentissage du secteur public préparent plus souvent à un titre professionnel (15 % contre 11 % dans le privé). En 2017, deux tiers des contrats forment aux métiers des services dont

22 % aux métiers de la santé, du travail social et autres services aux personnes et 21 % aux métiers de la communication et de l'information. 32 % des contrats préparent aux métiers dans le domaine de la production (dont 13 % dans les spécialités de la forêt, des espaces verts, de l'agriculture et de la pêche).

Élise PESONEL (Dares).

Pour en savoir plus

- [1] Pesonel E. (2017), « L'apprentissage en 2016 : une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse », *Dares Analyses* n° 057, septembre.
- [2] Pesonel E. (2016), « L'apprentissage en 2015 : nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Analyses* n° 075, décembre.
- [3] Pouget J., Roucher D., Berthier D., Quévat B. (2017), « La France garde la cadence » *Note de conjoncture Insee*, décembre.
- [4] Pesonel E., Zamora P., (2017) « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? », *Insee références*, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017.
- [5] Ministère de la fonction publique (2018), « Les nouveaux apprentis dans la fonction publique en 2017 », *Stats Rapides*, juillet.
- [6] Demongeot A., Latouche D. (2016), « L'apprentissage au 31 décembre 2016 ». *Note d'Information*, n° 17.23, MENESR-DEPP, octobre.

FOCUS 2

Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage

29 % des contrats d'apprentissage de la campagne 2015-2016 sont rompus avant leur terme

29 % des contrats commencés au cours de la campagne 2015-2016 (juin à mai) ont été rompus avant leur terme, un taux stable par rapport à la campagne 2014-2015 (tableau A). Ce « taux de rupture brut » est plus faible pour les contrats de moins d'un an (15 %) et plus élevé pour les contrats d'une durée comprise entre 13 et 24 mois (34 % pour les contrats entre 13 et 23 mois et 38 % pour les contrats de 24 mois), qui sont les plus nombreux. La grande majorité des ruptures intervient avant un an. Près d'un tiers des ruptures ont lieu au cours de la période d'essai (les 2 premiers mois du contrat) et 11 % dans les deux derniers mois du contrat ou après l'obtention du diplôme. Le taux de rupture hors période d'essai et hors rupture en fin de contrat s'élève à 18 %.

Même si les contrats sont rompus précocement, les jeunes n'abandonnent pas tous pour autant l'apprentissage. Il est ainsi possible de calculer un « taux d'abandon », c'est-à-dire la proportion de primo-entrants (1) ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat d'apprentissage moins de 90 jours, de 180 jours ou de 360 jours après leur rupture.

(1) C'est-à-dire les apprentis embauchés pendant la campagne 2016-2017 n'ayant jamais été embauchés au cours de la campagne 2015-2016.

Tableau A

Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat (campagne 2015-2016)

En %

Délai de rupture	Entre 6 et 12 mois	Entre 13 et 23 mois	24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble
0 à 2 mois.....	5,6	10,2	11,0	5,3	8,7
3 à 6 mois.....	3,2	6,2	5,5	3,6	5,0
7 à 12 mois.....	6,2	10,4	10,9	7,7	9,1
13 à 18 mois.....	0,0	3,5	4,3	3,6	2,7
19 mois et plus.....	0,0	3,9	6,6	7,3	3,6*
Taux de rupture brut (ensemble).....	15,1	34,1	38,4	27,5	29,2*
Taux de rupture hors période d'essai et hors rupture en fin de contrat (ensemble).....	5,3	21,5	24,2	21,5	17,6*

Lecture : 5,6 % des contrats dont la durée initialement prévue est entre 6 et 12 mois sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat. 15,1 % des contrats d'une durée initiale entre 6 et 12 mois sont rompus. 8,7 % de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2015/2016 ; France entière.

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

Suite page suivante

Ainsi, si 29 % des primo-entrants en contrat d'apprentissage ont rompu leur contrat avant la date de fin théorique, 19 % d'entre-eux ont commencé un nouveau contrat d'apprentissage moins de 90 jours après la rupture, 21 % moins de 180 jours après et 24 % moins de 360 jours après. Le taux d'abandon réel est donc inférieur au taux de rupture; 22 % des primo-entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage (tableau B).

Tableau B
Taux de rupture et d'abandon par délai de rupture (campagne 2015-2016)*

En %

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon (90 jours)	Taux d'abandon (180 jours)	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon/rupture (en %)
0 à 2 mois.....	8,9	7,4	7,3	6,9	77,1
3 à 6 mois.....	4,8	4,0	3,9	3,6	75,5
7 à 12 mois.....	9,1	6,4	6,1	6,0	66,4
12 mois et plus.....	6,6	4,7	4,5	4,4	67,3
Ensemble	29,4	23,9	23,2	22,3	76,1

* Le champ de ce tableau est plus restreint que celui du tableau A (les primo entrants), cette colonne montre donc des taux de rupture légèrement différent de ceux de la colonne du tableau A.

Lecture: 8,9 % des nouveaux apprentis de la campagne 2015/2016 rompent leur contrat d'apprentissage entre 0 et 2 mois après leur début du contrat; 7,4 % n'ont pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 90 jours après la rupture, 180 jours après la rupture ils sont toujours 7,3 %, 360 jours après ils sont 6,9 %.

Champ: primo-entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2015/2016; France entière.

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

Les ruptures sont moins fréquentes dans le supérieur

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi, la part des abandons varie de 67 % pour les ruptures survenant après 1 an de contrat à 77 % pour celles survenant plus précocement (tableau B). Les ruptures plus tardives n'ont probablement pas les mêmes causes que les plus précoces. Les jeunes qui rompent après 6 mois le font moins souvent par rejet des contraintes de l'apprentissage que ceux qui partent presque immédiatement. Les premiers ont donc une propension plus forte à rebondir vers un nouveau contrat.

Plus l'apprenti est jeune et plus le taux de rupture est élevé: 39 % pour les moins de 18 ans contre 19 % pour les apprentis âgés de 21 à 25 ans. Ce phénomène témoigne 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 apprentis de 26 ans et plus rompent plus que ceux de 21 à 25 ans (23 %) mais re-signent plus souvent un contrat (10 % d'abandons).

Les taux de rupture et d'abandon diminuent lorsque le niveau de diplôme préparé s'élève. 39 % des contrats des primo-entrants sont rompus précocement au niveau CAP-BEP alors qu'ils sont 18 % dans le supérieur. Le taux d'abandon est également plus élevé: 30 % lorsque le diplôme préparé est de niveau CAP-BEP, contre 13 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur (tableau C).

Les taux de rupture et d'abandon sont particulièrement importants dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration. La moitié des contrats sont rompus avant terme et 40 % des primo-entrants abandonnent l'apprentissage. Le taux de rupture varie également selon la taille de l'entreprise; plus l'entreprise est petite et plus le taux de rupture est élevé.

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

Tableau C
Taux de rupture et d'abandon par âge, niveau de diplôme préparé, métier préparé et taille d'entreprise (campagne 2015-2016)

En %

	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio abandon/rupture
Âge de l'apprenti			
Moins de 18 ans.....	39,3	29,0	73,6
Entre 18 et 20 ans.....	25,8	20,3	78,9
Entre 21 et 25 ans	18,7	15,0	80,3
26 ans et plus.....	23,6	21,3	90,3
Niveau de diplôme préparé			
V (CAP, BEP)	17,6	12,9	77,5
IV (bac pro., BP)	29,6	22,0	74,4
III et plus (bac+2 et plus)	17,6	12,9	73,4
Métier préparé			
Industrie.....	30,4	22,8	75,0
Bâtiment.....	33,2	26,3	79,2
Transport-Logistique	20,2	17,3	85,7
Commerce-Gestion.....	27,9	21,7	77,8
Hôtellerie-restauration.....	51,5	40,0	77,7
Autres services	24,8	18,6	75,2
Taille de l'entreprises			
De 0 à 49 salariés.....	35,3	26,4	74,5
De 50 à 249 salariés.....	17,2	13,9	80,4
250 salariés et plus	12,2	9,9	81,0
Ensemble	29,4	22,3	76,1

Lecture : 39,3 % des primo-entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat. 29 % abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.

Champ : primo-entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2015/2016 ; France entière.

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

Encadré 1 - Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. En 2016, l'État a ouvert 85 nouveaux titres professionnels du ministère du Travail et de l'Emploi à l'apprentissage.

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

L'article 77 de la loi du 8 août 2016 permet de porter, à titre expérimental et dans les régions volontaires, la limite d'âge de 25 à 30 ans pour l'entrée en apprentissage. Cette expérimentation est réalisée depuis le 1^{er} janvier 2017 en Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val de Loire, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire et depuis le 23 avril depuis l'Île-de-France et l'Occitanie. L'expérimentation est doit s'achever au 31 décembre 2019.

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

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue. Depuis la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, le contrat d'apprentissage peut aussi être conclu à durée indéterminée dans le privé mais ces embauches restent très limitées. Sauf dérogation, le contrat d'apprentissage ne peut pas démarrer plus de 3 mois avant ou plus de 3 mois après le début de la formation en CFA.

Pour le baccalauréat professionnel, la durée peut être ramenée par dérogation à 2 ans pour les jeunes déjà titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage. En 2017 ce salaire varie de 25 % du Smic pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé) pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année.

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

Les aides aux entreprises

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des aides de l'État et de la région pour les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial. L'employeur bénéficie tout d'abord d'une exonération quasi-totale de cotisations sociales. Les entreprises bénéficient également d'un crédit d'impôt sous certaines conditions. Depuis la loi du 29 décembre 2013 relative à la loi de finances pour 2014, le crédit d'impôt s'applique aux apprentis en première année de leur cycle de formation et préparant un diplôme égal ou inférieur au niveau bac + 2 (niveau III).

La loi du 29 décembre 2013 a aussi instauré, à compter du 1^{er} janvier 2014, de nouvelles primes à l'apprentissage se substituant aux anciennes indemnités compensatrices forfaitaires (ICF). Pour les contrats conclus depuis janvier 2014, les entreprises de moins de 11 salariés peuvent percevoir une prime versée par la région dans laquelle est situé l'établissement où travaille l'apprenti. La loi de finances pour 2015 élargit cette aide aux entreprises employant jusqu'à 249 salariés qui recrutent pour la première fois un apprenti (c'est-à-dire n'ayant pas employé d'apprenti depuis le 1^{er} janvier de l'année précédente) ou embauchent un apprenti supplémentaire entre le 1^{er} juillet 2014 et le 30 juin 2015. Le montant (dont le minimum est fixé à 1000 € par année de formation) et les modalités d'attribution de cette prime sont fixés par le conseil régional.

Des aides supplémentaires sont aussi prévues en cas d'embauche d'un travailleur handicapé.

Un quota de 5 % d'alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés

Depuis 2012, les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer un quota minimum d'alternants ; faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Ce quota est passé de 4 % à 5 % en 2015. Si les 5 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, un « bonus » d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Il est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

L'aide TPE jeunes apprentis

Depuis le 1^{er} juin 2015, l'aide TPE jeunes apprentis destinée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans a été mise en place par le gouvernement dans le cadre du Plan de mobilisation sur l'apprentissage présenté au mois de mai 2015. Cette aide, d'un montant de 4400 € est versée uniquement au titre de la 1^{re} année d'exécution du contrat. Il s'agit d'une aide forfaitaire, versée en quatre fois (1 100 € par trimestre), qui se cumule avec les autres aides existantes, notamment la prime d'apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire. On a estimé que l'impact net de la mesure a permis l'embauche de 7 000 à 11 000 jeunes apprentis supplémentaires [2].

Aide financière pour les jeunes apprentis

Annoncée par le Premier ministre le 11 avril 2016, une aide exceptionnelle est versée par l'État aux jeunes apprentis de moins de 21 ans afin de compléter leur rémunération. Ainsi, les apprentis de moins de 21 ans dont le contrat d'apprentissage a débuté entre le 1^{er} juin 2016 et le 31 mai 2017 dans les secteurs public ou privé ont perçu une aide d'un montant de 335 €.

Législation sur la rémunération des apprentis
Taux de rémunération en fonction du Smic*
Smic brut mensuel : 1 480,27 € (au 1^{er} janvier 2017)

Année	Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
1 ^{re} année	25 %	41 %	53 %
2 ^e année	37 %	49 %	61 %
3 ^e année	53 %	65 %	78 %

* Ou du salaire minimum conventionnel dans la branche professionnelle correspondant à l'emploi occupé, s'il est plus favorable que le Smic.

Certaines branches ont aussi adopté des taux de rémunération supérieurs.

Encadré 2- Le suivi statistique du contrat d'apprentissage

Les entrées en contrat

Depuis la fin décembre 2011, la procédure de dépôt et d'enregistrement des contrats d'apprentissage a été assouplie. La chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent le commencement du contrat, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et enregistre le contrat. Il peut refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation. Les unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) restent, par ailleurs, chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

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

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

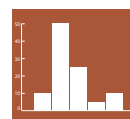
Le taux de couverture d'Ari@ne est en progression constante depuis 2007 et atteint environ 97 % pour les nouveaux contrats enregistrés en 2017. En lien avec cette évolution, la procédure de collecte par la Dares de l'information statistique sur les contrats d'apprentissage a progressivement évolué. Le nombre de nouveaux contrats enregistrés continue de s'appuyer sur les décomptes mensuels en provenance des unités territoriales des Direccte et des chambres, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie, depuis 2012, sur la seule base de données issue d'Ari@ne.

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

Chaque année, la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale publie des effectifs d'apprentis à partir du système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) qui recueille auprès des CFA de façon exhaustive des données individuelles sur les personnes inscrites en apprentissage et présentes au 31 décembre de chaque année [6].

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

Données des graphiques et tableaux
accessibles au format excel



DARES RÉSULTATS

est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

(Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)

Directrice de la publication : **Selma Mafhouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Hadrien Baer**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande :

dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares
(<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>)

Dépôt légal : à parution.

Numéro de commission paritaire : 3124 AD.

ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.