



DIRECCTE ALSACE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi en Alsace

REPERES : SYNTHÈSES

n° 35
décembre 2012

Le contrat d'apprentissage en Alsace en 2011

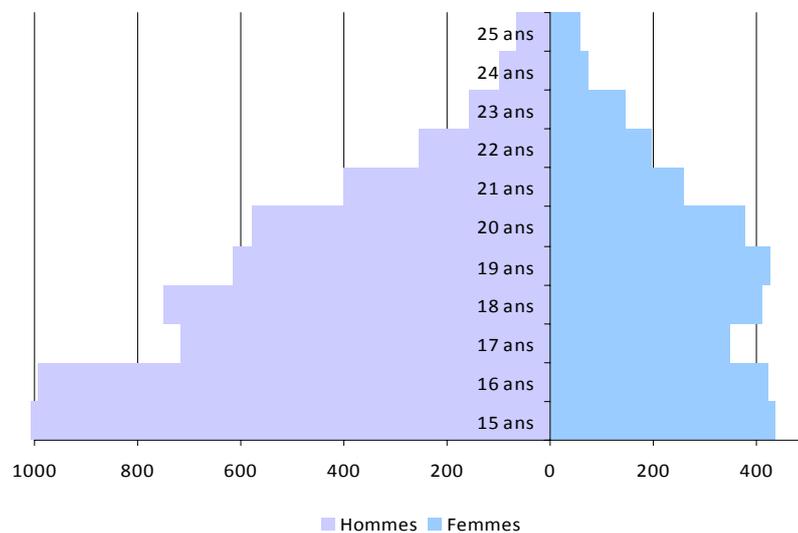
I) Les apprentis

En 2011, 9 653 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés en Alsace.

Répartition des apprentis par sexe et âge

Les hommes en contrat d'apprentissage sont plus nombreux (65 % des effectifs) et moins âgés que les femmes

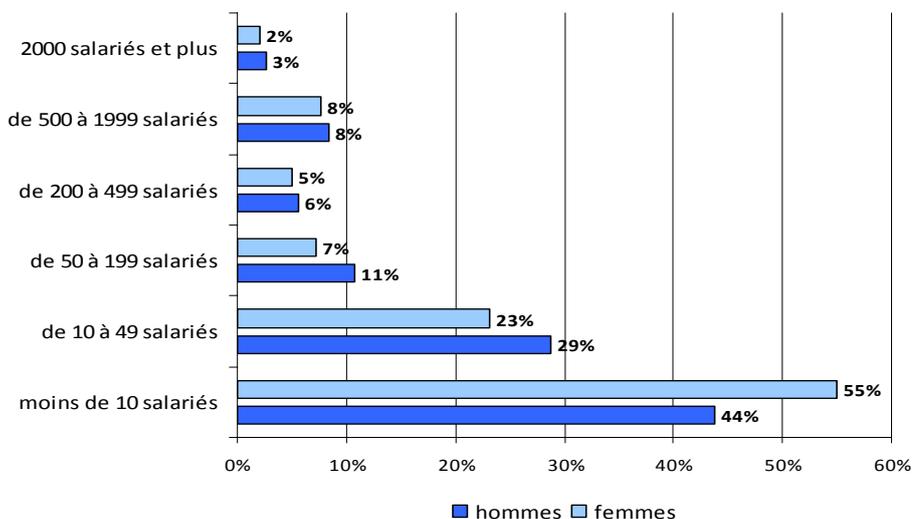
Les hommes sont en moyenne moins âgés que les femmes (17 ans et 9 mois contre 18 ans et 5 mois). Ils sont nettement plus nombreux dans la tranche d'âge des 15 à 16 ans ou ils préparent en général un CAP. A l'inverse, les femmes sont plus nombreuses dans la tranche d'âge des 19 à 25 ans (48% des contrats d'apprentissage féminins contre 37% des contrats masculins) parce qu'elles préparent des formations de niveau plus élevé.



Près de la moitié des contrats sont signés dans de petits établissements (moins de 10 salariés).

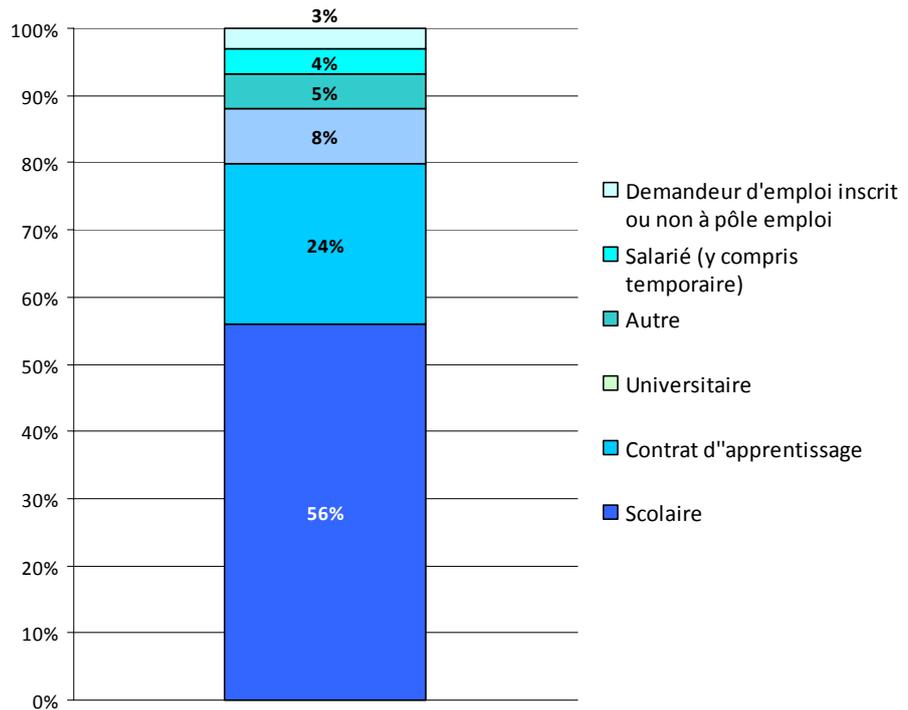
Répartition des apprentis par sexe et taille d'entreprise

Les femmes sont plus souvent présentes dans les petites entreprises. Les hommes, au contraire, sont plus nombreux dans les entreprises de taille plus importante.



56% des apprentis issus du système scolaire Situation avant la signature du contrat d'apprentissage

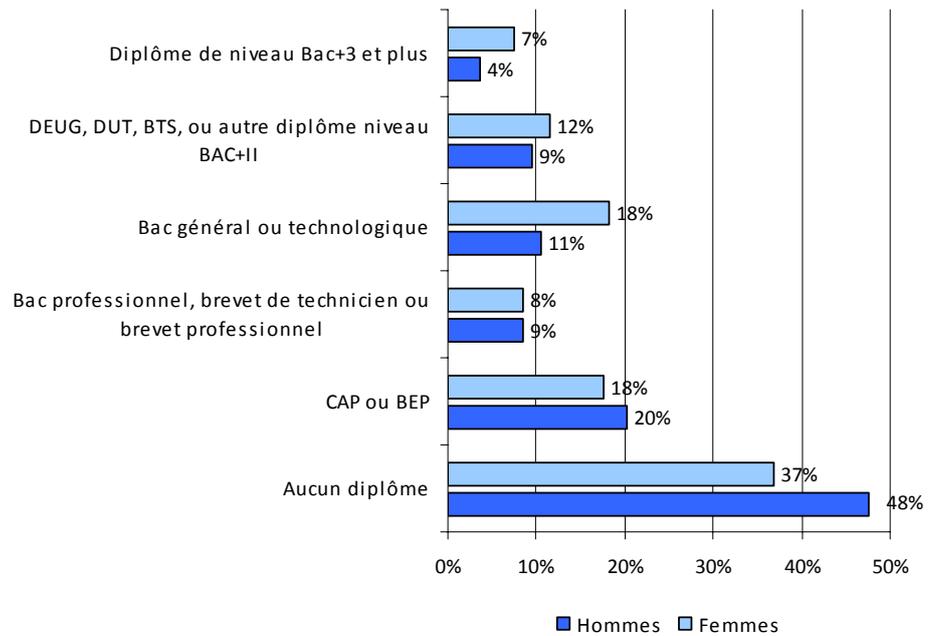
A l'entrée du contrat, 56% des apprentis sont issus du système scolaire et 24% était déjà apprentis. Seul 3% étaient au chômage auparavant. 11% des femmes ont suivi une formation universitaire avant de débiter un contrat d'apprentissage, contre 7% des hommes.



Deux tiers des apprentis ont un niveau scolaire inférieur ou égal au CAP-BEP

Près des deux tiers des apprentis ont un niveau scolaire inférieur ou égal au CAP-BEP et pour 44% d'entre eux, le niveau scolaire n'excède pas la troisième. 23% des apprentis sont titulaires d'un baccalauréat, qu'il soit général, technologique ou encore professionnel. 10% ont obtenu un diplôme de niveau Bac+2 et 5% de niveau supérieur ou égal à Bac+3.

Niveau de formation à l'entrée



II) Les formations préparées

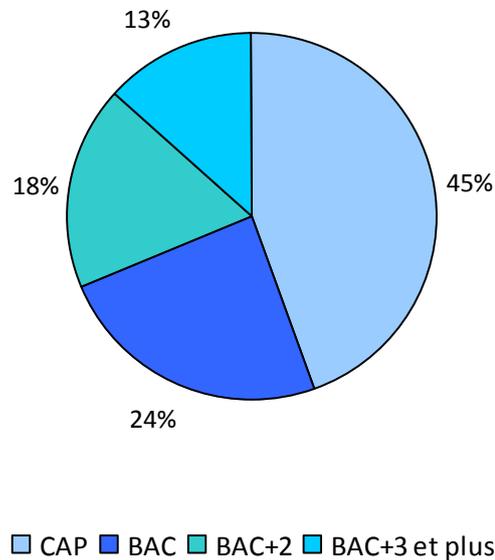
55% des apprentis préparent des formations de niveau supérieur ou égal au baccalauréat

Le CAP reste le diplôme le plus répandu dans l'apprentissage avec près de 5 apprentis sur 10. Plus de la moitié des contrats préparent à une qualification de niveau au moins égal au baccalauréat. Il s'agit d'une conséquence de la réforme du baccalauréat professionnel en 2009. Jusque-là, le baccalauréat professionnel se préparait en deux ans, après deux années d'études pour l'obtention d'un BEP (voire un CAP). Il fallait donc quatre années pour avoir le baccalauréat professionnel, soit une année de plus que pour le baccalauréat général ou technologique. Avec la réforme, les deux années de BEP sont remplacées par une Seconde professionnelle dont le contenu est réaménagé sur la base des programmes des BEP. Le parcours est en trois ans et supprime donc un pallier d'orientation.

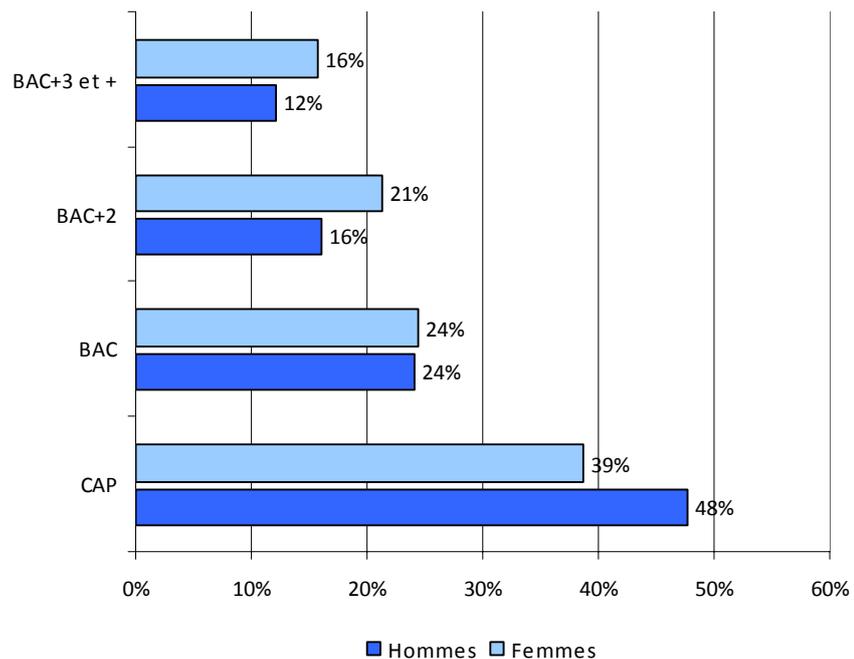
Près de la moitié des hommes prépare des formations de niveau CAP

Les femmes préparent moins souvent des contrats de niveau CAP, mais plus souvent des qualifications de niveau égal ou supérieur à Bac+2 : une conséquence des niveaux de formation à l'entrée. En effet, 45% des femmes disposaient d'un niveau de formation égal ou supérieur au Bac avant d'entrer en apprentissage, contre un tiers des hommes.

Niveau de formation préparé



Niveau de formation préparé par sexe



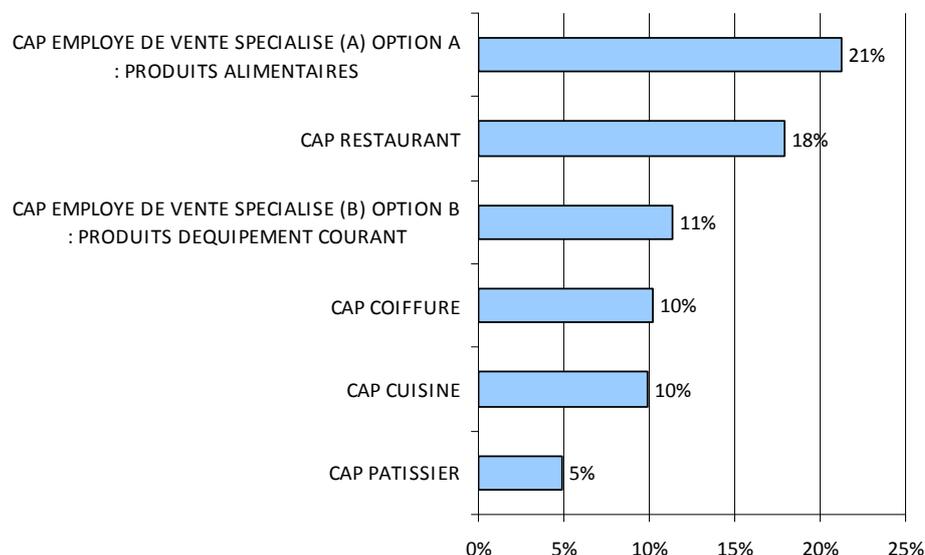
Les formations préparées par niveau de formation

Au niveau CAP (45% des contrats), 80% des apprentis femmes sont réparties dans sept spécialités

Au niveau CAP, quatre femmes sur cinq sont réparties dans sept spécialités. Parmi elles, un tiers prépare des formations d'employé de vente et un autre tiers des métiers de bouche. La quasi-totalité des femmes préparent des qualifications tertiaires.

Les métiers de bouche (cuisinier, boulanger, pâtissier, boucher, chocolatier, restauration) constitue le secteur le plus fréquenté par les apprentis hommes de niveau CAP.

Principales formations de niveau CAP préparées par les femmes



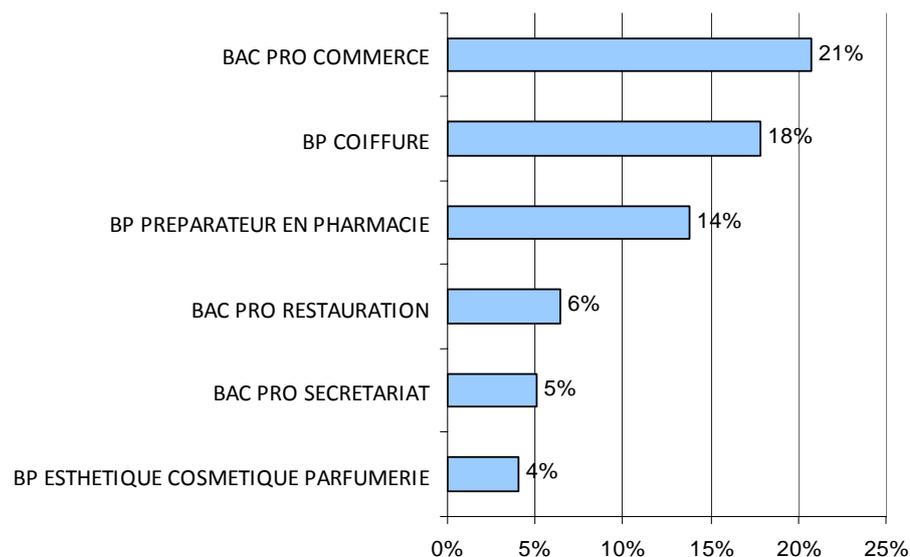
Au niveau Bac (24% des contrats), la moitié des apprentis femmes sont réparties dans trois spécialités de formation

Dans les qualifications de niveau bac, trois spécialités se détachent : le commerce, la coiffure et la pharmacie. Près de la moitié des femmes préparent des formations dans ces domaines.

Le secteur de la coiffure, de l'esthétique et de la couleur (coloriste), regroupe à lui seul, 23% des apprentis femmes de niveau Bac.

Les apprentis hommes se répartissent essentiellement entre les formations industrielles (un tiers des apprentis) et les formations aux métiers de bouche (16%).

Principales formations de niveau Bac préparées par les femmes

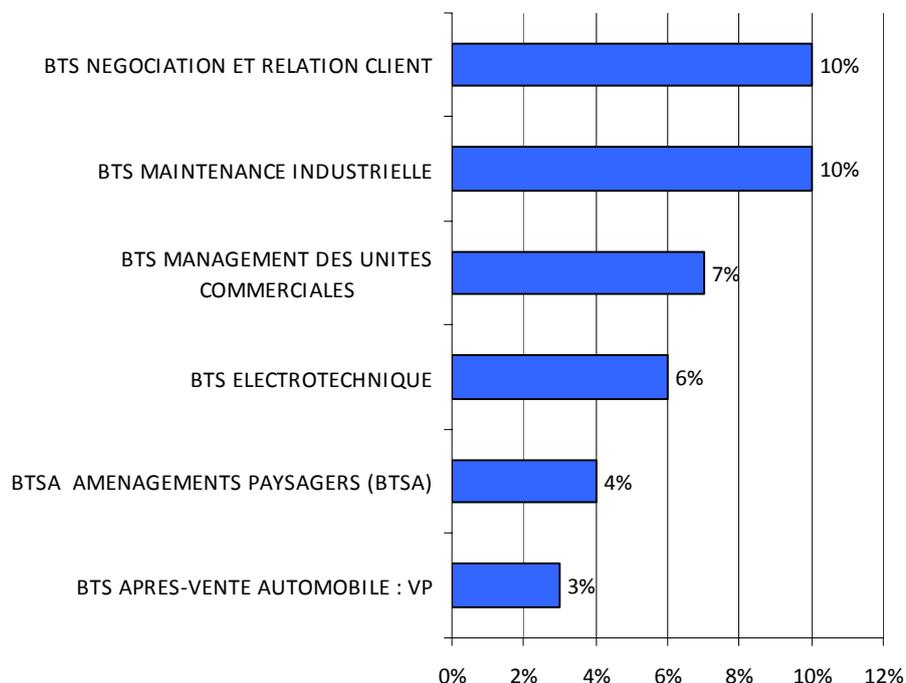


Au niveau Bac+2 (18% des contrats), un tiers des apprentis hommes préparent des formations industrielles

Pour les apprentis hommes, les formations industrielles (BTS maintenance industrielle...) représentent un tiers des contrats de ce niveau. Les formations commerciales regroupent un autre quart des effectifs masculins de ce niveau.

Pour les apprentis femmes, les formations commerciales (BTS Assistant de gestion, BTS négociation et relation client, BTS management des unités commerciales) représentent la moitié des contrats de ce niveau.

Principales formations de niveau Bac+2 préparées par les hommes



Au niveau supérieur à Bac+2 (13% des contrats), les formations préparées sont très diversifiées avec de faibles effectifs

Pour les formations de niveau supérieur à Bac+2, près de 80% des formations sont partagées à la fois par les apprentis hommes et les apprentis femmes. Ces formations de niveau Bac+3 (56%) et Bac+4 (24%), concernent essentiellement des professions aux débouchés dans le tertiaire (comptabilité, management, informatique, finance...). Les formations techniques de niveau ingénieur ne représentent que 20% des effectifs de ce niveau.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail à durée déterminée, conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel. Ce contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel en centre de formation d'apprentis (CFA) et des périodes de travail en entreprise pour mise en application des savoir-faire.

Le contrat d'apprentissage est destiné à tout jeune âgé de 16 à 25 ans. Certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 25 ans : les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui obtenu, les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou titre visé. Un jeune peut aussi souscrire un contrat d'apprentissage dès lors qu'il a achevé son premier cycle d'enseignement secondaire (collège) et qu'il atteint l'âge de 15 ans avant la fin de l'année.

Les préparations à l'apprentissage

CLIPA : Classe d'initiation professionnelle en alternance

Classes destinées aux jeunes de 14 et 15 ans issus de 6ème ou 5ème. Elles préparent à la connaissance des métiers. Le passage en CLIPA permet l'accès au CPA (pour les jeunes âgés de 14 ans) ou en CAP. Les CLIPA durent 1 année. Les jeunes sont en statut scolaire et n'ont donc pas droit à rémunération.

CPA : Classe préparatoire à l'apprentissage

Ces classes s'adressent à des jeunes de 15 ans issus de 5ème ou 4ème pour les préparer à une entrée en apprentissage. Les CPA ont pour objectif de finaliser un projet professionnel et de s'essayer en pratique dans les entreprises relevant du métier choisi. Les CPA sont spécialisés (vente, bâtiment, industrie). Les CPA durent 1 année et débouchent sur une entrée en CAP.

Objectifs

Cette étude a un double but : éclairer les acteurs de l'emploi et de la formation sur le fonctionnement et les caractéristiques du contrat d'apprentissage en Alsace et susciter les questions qui peuvent en résulter.

Méthodologie

L'étude entreprise en 2012 porte sur les contrats d'apprentissage enregistrés en 2011.

Les informations utilisées dans cette étude proviennent de l'extranet Ari@ne (réseau d'informations national d'échanges pour l'apprentissage).

Ari@ne est un extranet permettant la transmission dématérialisée et la gestion des contrats d'apprentissage.

Trois instances interviennent dans ce processus :

Les chambres consulaires déposent les contrats d'apprentissage du secteur privé dans la base Ari@ne.

Les services de l'Etat saisissent les contrats du secteur public.

Les Conseils Régionaux ayant accès à Ari@ne peuvent extraire les données nécessaires à l'instruction de l'attribution de l'indemnité compensatrice forfaitaire et informent de leur décision par l'extranet.

Repères : synthèses – ISSN : 1275-9457

Directeur de publication : **Daniel MATHIEU**

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
6, rue Gustave Adolphe Hirn – 67085 Strasbourg Cedex

Tél. : 03.88.15.43.00 – Fax : 03.88.15.43.43

Etude réalisée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Service ESE, Bernard FATH