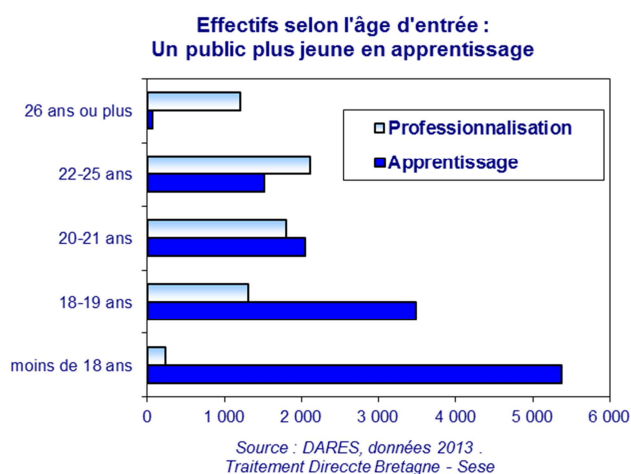


L'alternance en Bretagne : Année 2013

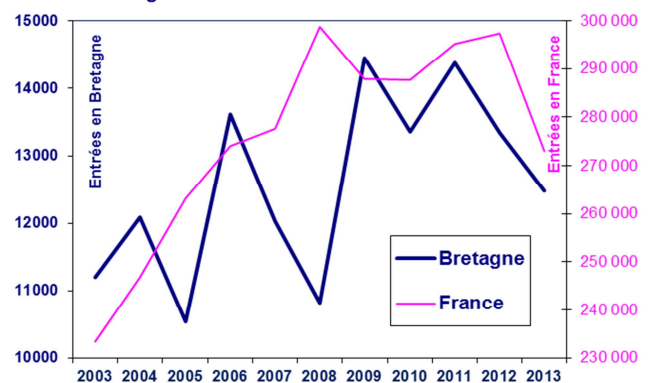
Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sont des dispositifs de formation basés sur la pédagogie d'alternance. Il s'agit de contrats de travail conclus entre un employeur et un salarié, contrats dont la spécificité est l'alternance de périodes en organisme de formation et de périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée. Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale avec un public principalement en poursuite de cursus scolaire, 43% des entrants sont âgés de moins de 18 ans. Le contrat de professionnalisation relève de la formation professionnelle continue et plus de trois quarts des bénéficiaires sont âgés de 20 ans ou plus. En 2013, 19 180 nouveaux contrats en alternance ont été conclus en Bretagne : 12 490 contrats d'apprentissage et 6 690 contrats de professionnalisation. Dans un contexte économique morose, les entrées en contrat d'alternance sont ainsi en retrait par rapport à 2012. Le niveau de formation des contractants s'élève en 2013. Respectivement 14 % et 35% des nouveaux recrutés en apprentissage et en contrat de professionnalisation sont diplômés de l'enseignement supérieur, contre respectivement 11% et 32% en 2012.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale avec un public principalement en poursuite de cursus scolaire. Ainsi, les contrats sont majoritairement adossés au calendrier de formation : 55% commencent au mois de septembre et 30% dans l'un des deux mois qui précède (juillet ou août). L'apprentissage s'adresse à une population plus jeune que celle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation. 43% des apprentis n'ont pas atteint l'âge de la majorité à l'embauche. Cette proportion est toutefois en baisse, ils étaient 45% en 2012. L'apprenti suit une formation en vue d'acquies une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'Education Nationale. En 2013, 55% des entrants préparent un diplôme de niveau V (CAP, mention complémentaire d'un CAP), 24% un baccalauréat professionnel ou un brevet professionnel et 21% un diplôme de l'enseignement supérieur.



Évolution des entrées en apprentissage en Bretagne et en France entre 2003 et 2013



Source : Dares. Traitement Direccte Bretagne - Sese

Une baisse des entrées en contrat d'apprentissage

Au cours de l'année 2013, 12 490 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus¹, contre 13 350 en 2012 et 14 370 en 2011. En deux ans, le nombre d'entrée a ainsi diminué de 13%. La baisse est particulièrement marquée dans le Finistère (-19%), alors que le nombre de contrats signés reste relativement stable dans les Côtes-d'Armor.

Un tiers des contrats signés l'ont été dans le département d'Ille-et-Vilaine. Avec 44% de jeunes déjà bacheliers, ce département se caractérise par une proportion de jeunes apprentis ayant un niveau de formation à l'entrée plus élevé que dans les autres départements bretons : Finistère (39%), Côtes d'Armor (33%) et le Morbihan (33%). Les deux tiers

¹ Donnée provisoire, seuls les contrats passés par le système informatisé Ari@ne de gestion des contrats sont analysés.

des nouveaux contrats en Bretagne correspondent à une première entrée en apprentissage. 23% sont signés après un précédent contrat ayant atteint son terme, que ce soit chez le même employeur (10%) ou chez un autre employeur (13%). 9% des contrats font suite à un précédent contrat interrompu par une rupture. Enfin 2% sont un avenant modifiant les conditions du contrat.

Des contrats d'apprentissage plus courts en Bretagne

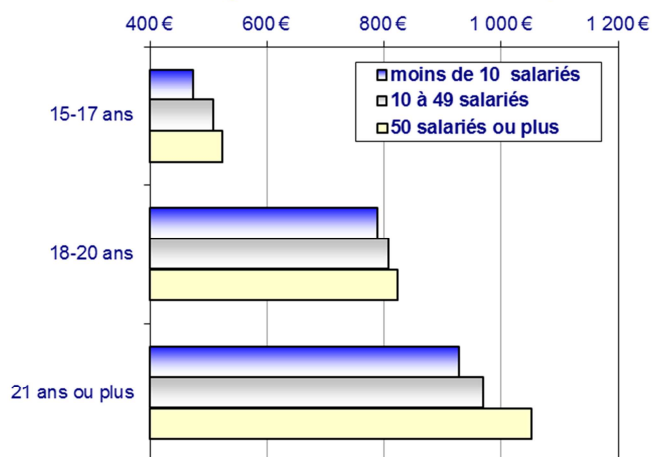
La durée du contrat est généralement fixée en fonction du diplôme préparé, mais elle est parfois adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur et des caractéristiques de l'apprenti. Par exemple, pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée fixée normalement à 3 ans, peut être ramenée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel. Dans les faits, parmi les contrats préparant un diplôme de niveau IV, seuls 21% ont une durée supérieure à 2 ans. La durée moyenne des nouveaux contrats d'apprentissage dans la région est de 20 mois en 2013. Elle reste inférieure à la moyenne en France (20,9 mois). Cette caractéristique s'explique par une part plus importante d'apprentis en Bretagne préparant un diplôme de niveau CAP, (51% contre 43%), pour lesquels les contrats sont en moyenne plus courts.

Des rémunérations souvent supérieures aux minima fixés par le Code du travail

Selon la loi, la rémunération minimale versée à un apprenti dépend de son âge et progresse à chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Lors de la première année, les apprentis de moins de 18 ans reçoivent au minimum 25% du SMIC, les 18-20 ans 41%, et enfin ceux qui ont 21 ans révolus 53%. Certaines branches accueillant beaucoup d'apprentis, celles du bâtiment, des travaux publics et de la coiffure par exemple, ont défini des minima plus élevés que le cas général. De facto, les rémunérations sont souvent supérieures aux minima fixés par le Code du travail. Ainsi, dans la tranche d'âge 15-17 ans, le salaire moyen brut à l'embauche s'élève à 483 euros, soit 33% du SMIC et un apprenti sur deux perçoit une rémunération supérieure au minimum légal. Parmi les 18-20 ans, le salaire moyen à l'embauche est de 800 euros (56% du SMIC), celui des apprentis de 21 ans ou plus est égal à 984 euros, soit 69% du SMIC.

Le salaire à la signature du contrat est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande : 871 euros en moyenne dans une entreprise de 50 salariés ou plus, 728 euros dans une entreprise de 10 à 49 salariés et 642 euros dans une entreprise de moins de 10 salariés. La faiblesse du salaire à l'embauche dans les plus petites structures s'explique essentiellement par la jeunesse des apprentis : 52% ont moins de 18 ans dans les entreprises de moins de 10 salariés contre 16% dans les entreprises de 50 salariés et plus. Cependant à âge égal, les rémunérations dans les plus grandes entreprises restent sensiblement plus élevées.

Salaire moyen à l'embauche selon l'âge et selon la taille de l'entreprise



Source : Dares - base Ari@ne, année 2013
 Traitement : Direccte Bretagne - Sese

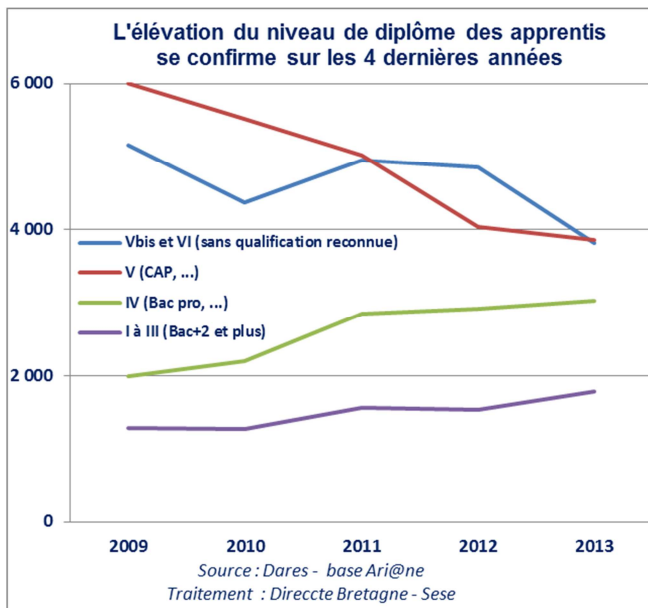
Malgré une part en baisse, les petites entreprises restent les principales utilisatrices de l'apprentissage

Historiquement, l'apprentissage est particulièrement utilisé dans l'artisanat. Ainsi, les entreprises de moins de 5 salariés sont les premières employeuses d'apprentis, elles concentrent 45% des nouveaux contrats en Bretagne. Cette concentration est très marquée dans les Côtes-d'Armor (55%). Elle est aussi plus importante qu'au niveau national (38%). Néanmoins, la part des entreprises de moins de 5 salariés a baissé de 2,3 points en 2 ans depuis 2011. En effet, les entrées en apprentissage y sont moins dynamiques que dans autres entreprises. Dans la continuité de la tendance enregistrée l'année précédente, les entrées dans les entreprises de moins de 5 salariés sont en baisse de 9% en 2013, alors qu'elles augmentent de 8% dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

Le niveau de formation des jeunes recrutés continue de s'élever

Les évolutions contrastées des entrées dans les petites et les grandes entreprises sont à rapprocher avec l'élévation du niveau de formation des jeunes. Les jeunes titulaires d'un baccalauréat ou équivalent ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur représentent 39% des entrées, soit +6 points par rapport à 2012 et +8 points par rapport à 2011. Ces jeunes sont aussi mieux représentés dans les entreprises de 50 salariés ou plus où 62% des apprentis préparent un diplôme de l'enseignement supérieur alors que dans les entreprises de moins de 10 salariés, 8% préparent un diplôme de l'enseignement supérieur, 26% un diplôme de niveau baccalauréat ou équivalent et 66% préparent un CAP ou une mention complémentaire.

A noter que si la hausse du niveau de diplôme se poursuit très nettement, les nouveaux apprentis restent moins diplômés que les alternants en contrat de professionnalisation : 73% des nouvelles recrues en contrat de professionnalisation de l'année 2013 en Bretagne étaient diplômées de niveau baccalauréat et supérieur.



L'apprentissage dans le secteur public reste marginal

Dans le secteur public non industriel et commercial, même si elles sont en progression, les entrées en contrat d'apprentissage sont peu nombreuses : 300 entrées, (contre 250 en 2012), soit 2,4% de l'effectif total en Bretagne. Les communes comptabilisent près de la moitié de ces entrées. Trois apprentis sur dix du secteur public préparent une formation spécialisée dans l'aménagement paysager. Le faible développement dans le service public s'explique par un coût plus élevé, les collectivités devant prendre en charge elles-mêmes le coût de la formation, alors que le secteur marchand, qui cotise à la taxe d'apprentissage, bénéficie d'exonération fiscale sous forme de crédit d'impôt. Les collectivités ont davantage recours à d'autres types de contrats aidés (CUI-CAE, emplois d'avenir) pour embaucher les jeunes.

L'industrie représente 23% des entrées en apprentissage. La Bretagne se particularise par une proportion importante de ces contrats dans les industries agroalimentaires, 16% contre 10% en France. Trois quarts des apprentis dans l'agroalimentaire préparent un diplôme de niveau CAP.

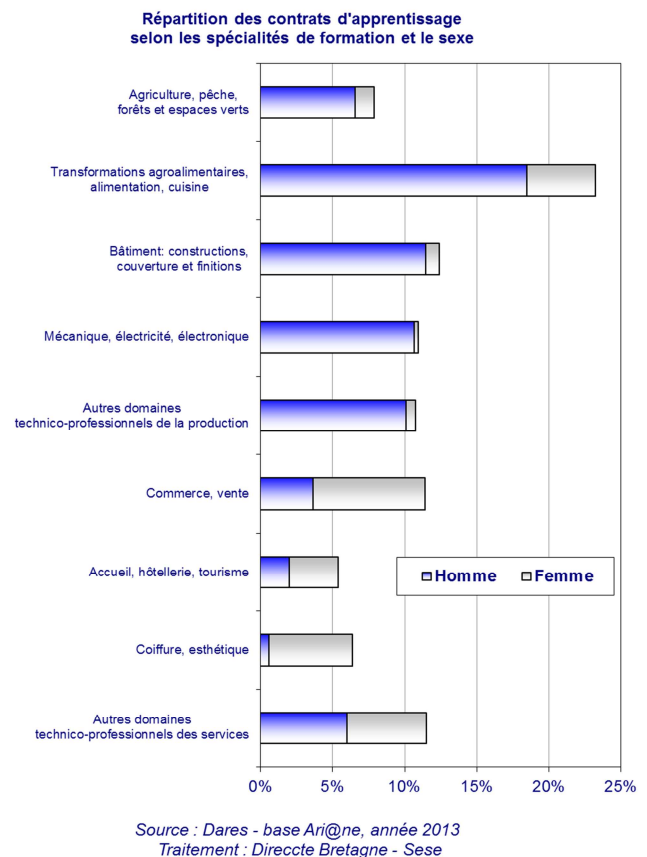
La construction, secteur qui concentre traditionnellement des établissements de petite taille, est très pourvoyeuse de contrats d'apprentissage : 21% des entrées. 70% des apprentis de ce secteur préparent un CAP ou une mention complémentaire.

Le secteur tertiaire représente environ la moitié des recrutements d'apprentis. Les sous-secteurs de la restauration (12% des entrées), coiffure et soins de beauté (6%), commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (près de 5%) sont surreprésentés par rapport à leur poids dans l'emploi total régional.

L'apprentissage toujours majoritairement masculin

A l'entrée en contrat, 7 apprentis sur 10 sont des garçons. Cette proportion est relativement stable depuis 2005. Elle est supérieure de 3 points au taux de masculinisation de l'apprentissage en France. Les domaines de spécialité de formation et les domaines d'activité pour l'apprentissage restent toujours très sexués. Les garçons sont très présents dans le secteur commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (97%), dans celui de la construction (94%), dans l'agriculture (84%) et, dans une moindre mesure dans l'industrie (72%). Le domaine des spécialités de formation en mécanique, électricité, électronique regroupe 98% de garçons. Les jeunes filles préparent le plus souvent un métier du domaine des services. Elles représentent 65% des apprentis des spécialités des services, contre seulement 12% de ceux des domaines technico-professionnels de la production. Cette part atteint 77% dans le domaine des services aux personnes et 91% dans la coiffure ou l'esthétique.

Le métier préparé pendant l'apprentissage ne relève pas toujours directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, 21% des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers de services.



3 850 ruptures de contrats d'apprentissage en 2013

Au cours de l'année 2013, 3 850 contrats d'apprentissage ont été rompus avant leur terme initial. Rapporté au nombre moyen annuel de contrats enregistrés entre 2011 et 2013, le taux de rupture peut être estimé à 29%. Ce taux est proche de celui constaté au niveau national (28%). La grande majorité des ruptures interviennent avant un an (78%). Tous les jeunes dont les contrats sont rompus prématurément n'abandonnent pas pour autant l'apprentissage. Ainsi, en 2013, 1130 contrats ont été signés en Bretagne avec un apprenti dont le précédent contrat auprès d'un autre employeur a été rompu.

L'analyse de l'ensemble des cas de rupture laisse apparaître quelques caractéristiques selon l'âge du signataire du contrat, le diplôme préparé, le secteur d'accueil et la taille de l'établissement employeur. Le risque d'une rupture est plus élevé pour les apprentis les plus jeunes : 56% des contrats rompus concernent des jeunes ayant moins de 18 ans à la signature du contrat, alors que les mineurs ne représentent que 43% des apprentis. Le risque est aussi très sensible au niveau de diplôme préparé. Seuls 8% des contrats rompus concernent des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur alors que ceux-ci représentent 20% des apprentis. Par ailleurs, le secteur hébergement et restauration est le premier secteur concerné par les ruptures, il concentre 20% de l'ensemble des contrats rompus alors que 12% des apprentis sont dans ce secteur, soit un taux de rupture de l'ordre de 45%. Les ruptures sont également nombreuses en volume dans le secteur de la construction, mais l'intensité par rapport au nombre de contrats signés y est proche du taux régional moyen. Enfin, parmi l'ensemble des contrats rompus, trois quarts le sont dans une entreprise de moins de 10 salariés.

Méthodologie et suivi statistique

Avant le début d'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent, l'employeur transmet les exemplaires du contrat, accompagné du visa du directeur du CFA attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture). Jusqu'à fin décembre 2011, la chambre consulaire garantissait dans un délai de 15 jours la conformité du contrat, puis les unités territoriales des Direccte validaient l'enregistrement. Depuis 2012, la chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. Les Direccte sont seulement destinataires de copies dématérialisées des contrats à des fins d'information de l'inspection du travail et de suivi statistique. Les échanges se font via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne, pour les chambres consulaires ayant adhéré à ce dispositif de gestion mis en place en 2007. L'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage. Elles sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires.

Les unités territoriales des Direccte restent par ailleurs chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public, qui depuis 2012, sont intégrés dans Ari@ne.

L'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (la caractérisation des bénéficiaires et des établissements utilisateurs) s'appuie sur les données issues de la base de données issue d'Ari@ne. Les contrats qui ne sont pas passés par le système Ari@ne ne sont pas analysés ici.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un dispositif relevant de la formation initiale. C'est un contrat de travail par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le code du travail, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA). 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.

Bénéficiaires :

Le contrat d'apprentissage s'adresse 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.

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 brut pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic brut (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 de cotisations sociales, ainsi que d'aides des régions ou de l'État.

Durée du contrat :

Elle est fixée en fonction du diplôme préparé et varie généralement de 1 à 3 ans. La durée peut être adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur et du niveau initial de compétence de l'apprenti ou de situations particulières : entre 6 et 12 mois dans le 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 ; 4 ans lorsque l'apprenti est reconnu travailleur handicapé. Pour la préparation du baccalauréat professionnel, la durée est fixée à 3 ans depuis 2009. Néanmoins, par dérogation, cette durée peut être ramenée à 2 ans pour les titulaires d'un diplôme de niveau CAP-BEP relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel préparé.

La loi du 5 mars 2014 introduit la possibilité de conclure un CDI : en ce cas, le contrat débute par une période d'apprentissage pendant laquelle il est régi par les dispositions protectrices relatives au contrat d'apprentissage

Aides à l'apprentissage :

La réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002 a cherché 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 son attractivité et améliorer le statut de l'apprenti.

Le Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1er mars 2011 a introduit une aide financière visant à développer l'alternance : les employeurs de moins de 250 salariés (à l'exclusion, pour l'apprentissage, des entreprises de moins de 11 salariés bénéficiant déjà d'une exonération totale des cotisations patronales) peuvent en bénéficier pour toute embauche supplémentaire d'un jeune sous contrat d'apprentissage ou professionnalisation. Cette aide, d'un montant qui correspond à une compensation quasi-totale des charges patronales, a été accordée pour une durée de 12 mois. Elle a été d'abord appliquée aux contrats débutant entre le 1er mars 2011 et le 31 décembre 2011, puis prolongée jusqu'au 30 juin 2012.

Entrée en vigueur des nouvelles aides en 2015 :

Les aides aux entreprises vont faire l'objet d'un amendement à la loi de finances et les premiers versements aux employeurs interviendront dès janvier 2015.

L'amendement déposé actera l'évolution des modalités d'attribution de l'aide de 1000 euros au recrutement d'un apprenti annoncée par le Président de la République le 19 septembre 2014. Cette évolution est la suivante :

- Le champ d'application de l'aide est élargi jusqu'aux entreprises de moins de 250 salariés ;
- L'aide est versée pour les entreprises qui n'avaient pas d'apprenti l'an passé ou qui recrutent des apprentis supplémentaires, à compter du 1er juillet 2014 ;
- Afin de donner le temps d'aboutir aux négociations engagées, notamment dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité, la prorogation de cette aide pour les années suivantes ne sera liée à la conclusion d'un accord de branches qu'à partir de juin 2015.
- Pour les petites entreprises de moins de 11 salariés, l'aide sera de 2 000 euros du fait de son cumul avec la prime à l'apprentissage qui est également d'un montant de 1 000 euros.

Le contrat de professionnalisation

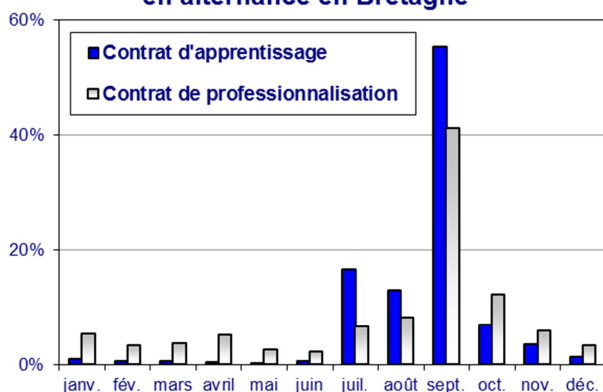
Le contrat de professionnalisation a été lancé en 2004 en remplacement des contrats de qualification et d'adaptation. Commun aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ce dispositif vise à améliorer l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et les compétences des bénéficiaires. C'est un contrat de travail dont l'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle. Il relève de la formation continue alors que l'apprentissage s'inscrit dans une logique de poursuite de formation initiale. Un bénéficiaire sur deux d'un contrat de professionnalisation est âgé de 22 ans ou plus, contre 13% des entrants en apprentissage. Le contrat de professionnalisation alterne, comme l'apprentissage, des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Un léger recul des entrées en 2013

6 690 nouveaux contrats de professionnalisation ont été enregistrés en 2013². C'est 5% de moins qu'en 2012. Cette baisse, similaire à celle enregistrée au niveau national, doit toutefois être minorée puisque que l'exhaustivité de la remontée des contrats dans l'application ExtraPro n'est pas assurée. En France, les données estimées, prenant en compte l'intégration des entrées manquantes, suggèrent une baisse de 2% entre 2012 et 2013.

Comme chaque année, l'essentiel des recrutements est réalisé au second semestre de l'année (78% en 2013). Le profil temporel des embauches varie peu d'une année sur l'autre. Il présente toujours un pic très marqué en septembre, mois de la rentrée scolaire qui concentre à lui seul 41% des nouveaux contrats de professionnalisation débutés en Bretagne en 2013.

Profil mensuel des embauches en alternance en Bretagne



Source : Dares, données 2013
Traitement : Direccte Bretagne - Sese

Les contrats de professionnalisation sont plus fréquents en Ile-et-Vilaine (40% des contrats alors que ce département représente 37% de l'emploi salarié du secteur marchand de la

Bretagne). A l'inverse, ils sont moins nombreux dans les Côtes-d'Armor, (14% des contrats quand 16% des salariés bretons du secteur marchand travaillent dans ce département).

Les nouveaux alternants sont répartis dans 3 770 établissements (soit une moyenne de 1,8 contrat de professionnalisation par établissement). 35% des contrats ont été signés par des entreprises de moins de 10 salariés, 24% par des entreprises de 10 à 49 salariés et 41% par des entreprises de 50 salariés ou plus. Si cette répartition est proche des années précédentes, on note toutefois une augmentation de la part des grandes entreprises. Ainsi les recrutements dans les entreprises de 250 salariés ou plus ont augmenté en 2013 et leur part représente 21% des contrats contre 18% en 2012. Cette situation est sans doute liée au fait que le quota de recrutement des alternants pour les entreprises de 250 salariés et plus soit passé de 3% à 4% en 2012. La part des alternants dans ces entreprises de taille importante reste toutefois plus faible en Bretagne, 28% sur le plan national.

Un tiers des contrats dans le commerce

Avec 49% de femmes, contre 30% dans l'apprentissage, la répartition hommes/femmes est plus équilibrée dans les contrats de professionnalisation. Le tertiaire y est très largement représenté avec 78% des contrats. Comme les années précédentes, le secteur du commerce reste en 2013 le principal utilisateur des contrats de professionnalisation avec un tiers des embauches réalisées. Viennent ensuite les activités de soutien aux entreprises et le secteur hébergement et restauration qui totalisent chacune 10% des recrutements. Avec près de 8% des contrats de professionnalisation, les activités financières et d'assurance sollicitent fréquemment ce type de contrats. A l'inverse, comparativement à la structure d'emploi dans la région, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire utilisent relativement peu les contrats de professionnalisation.

Comme l'année précédente, les embauches sont en forte baisse dans le secteur d'activité de la construction, de l'ordre de -20%. En conséquence, la part des contrats de professionnalisation est en continue diminution : - 4,9 points en 5 ans. Ce secteur concentre moins de 6% des contrats de professionnalisation en 2013, contre près de 11% en 2008. La forme d'alternance privilégiée dans ce secteur est plutôt l'apprentissage.

L'âge des contractants augmente très légèrement

Représentant 82% des entrées, les jeunes de 25 ans ou moins restent les principaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation. Les adultes de 26 à 44 ans représentent 16% des entrées. Leur poids a sensiblement augmenté par rapport à 2012 : +1,6 point. Cela se traduit par une augmentation, de 2 mois de l'âge moyen de l'ensemble des recrutés. La part des personnes de 45 ans et plus reste marginale, seulement 2%, malgré la mise en place en 2011 d'une prime de 2 000 € pour l'embauche d'un alternant de 45 ans ou plus.

Parmi les bénéficiaires de 26 ans ou plus, 57% étaient demandeurs d'emploi avant la signature, contre 71% en 2012. Leur durée de contrat est généralement plus courte : 23%

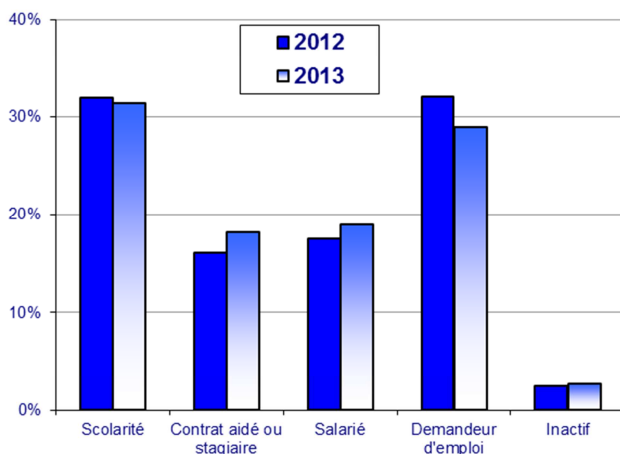
² Depuis 2012, la saisie des contrats n'est pas exhaustive de la part d'un nombre limité d'OPCA. Au niveau national, le taux de couverture était estimé à 92% en 2012. Il est estimé à 89% en 2013.

signent un contrat de plus de 12 mois, contre 34% pour les 16-25 ans. Par ailleurs, le temps imparti à la formation est moindre. Celle-ci représente moins d'un quart du temps de travail pour près d'un salarié sur deux, contre un salarié sur trois pour les plus jeunes. Ainsi, au total, leur durée de formation est plus courte : 69% ont moins de 500 heures de formation, contre 48% pour les jeunes de 25 ans ou moins.

Davantage d'entrants déjà salariés avant la signature du contrat de professionnalisation...

La part des personnes déjà salariées en entreprise ou bénéficiant déjà d'un contrat aidé s'est accrue, respectivement 19% et 18% en 2013 contre 17% et 16% en 2012. A contrario, parmi les nouveaux contractants, le poids des demandeurs d'emploi est en baisse, ils représentent 29% des nouveaux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, contre 32% l'année précédente. Avec 40% des contractants, c'est dans le département des Côtes-d'Armor que cette proportion est la plus élevée. Les jeunes issus du système scolaire représentent 32% des entrants, ils sont plus fréquents en Ille-et-Vilaine (36%).

Situation avant le contrat de professionnalisation



Source : Dares, base ExtraPro
Traitement : Direccte Bretagne - Sese

... mais des contrats conclus de plus en plus souvent en CDD

En 2013, 94% des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD. La proportion des contrats sous forme de CDI, qui oscillait autour de 13% entre 2009 et 2011, est en chute. En Bretagne, seulement 420 contrats de professionnalisation enregistrés sont en CDI, soit 6% des contrats. En nombre, c'est deux fois et demi moins qu'en 2011. Parmi les bénéficiaires d'un CDI, 32% étaient demandeurs d'emploi et 52% étaient déjà salariés, stagiaires ou bénéficiaires d'un contrat aidé. Plus le niveau de formation initiale est élevé, plus la proportion de contrats à durée indéterminée est importante : 61% possèdent un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat en CDI, contre 33% en CDD.

La part des contrats d'une durée supérieure à un an diminue

La loi précise que la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) doit être comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois pour

les personnes sans qualification ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. En 2013, les contrats d'une durée supérieure à un an représentent 32% des nouveaux contrats, soit une proportion moindre qu'en 2012 (35%). Interrompue en 2012, la tendance à la baisse de la durée des contrats avait été constatée les années antérieures. Cette évolution va de pair avec l'élévation du niveau de la qualification des bénéficiaires. 35% des contractants sont déjà diplômés du supérieur, soit 3.6 points de plus qu'en 2012.

Le raccourcissement de la durée des contrats s'accompagne mécaniquement d'une baisse de la durée de la formation engagée. Théoriquement, celle-ci doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures. Par accord conventionnel, les branches peuvent dépasser la limite supérieure si le public ou la qualification nécessite un allongement de la formation. Dans les faits, la durée moyenne de formation correspond à 28% du temps de travail pour les contrats ayant une durée hebdomadaire de travail supérieur ou égal à 35 heures (environ 97% des entrées), ce qui équivaut à 585 heures en moyenne en 2013. Cette durée était de 604 heures en 2012. Les formations les plus longues (800 heures ou plus) concernent davantage les personnes recrutées avec un diplôme de niveau IV (baccalauréat général, technologique ou professionnel) : 38% d'entre eux. Elles concernent 15% des titulaires d'un CAP, 14% des diplômés de l'enseignement supérieur et seulement 6% des alternants non diplômés.

Les écarts en nombre d'heures de formation se retrouvent logiquement dans les qualifications préparées. Ce sont les personnes qui préparent un diplôme d'Etat de niveau Bac+2 (le plus souvent un BTS) qui bénéficient des formations les plus longues : 63% ont une formation de 800 heures ou plus. Corrélativement, les durées de contrat sont fréquemment plus courtes chez les non titulaires d'un baccalauréat, 56% ont des contrats d'une durée inférieure à un an, contre 48% des alternants déjà diplômés du supérieur et 38% des diplômés d'un baccalauréat.

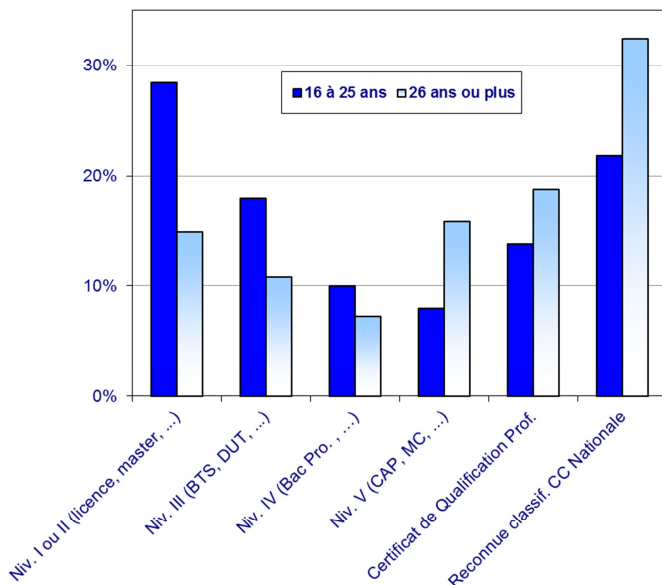
Le nombre d'heures de formation prévu varie également selon la spécialité préparée. En spécialité « comptabilité et gestion », 43% des contrats prévoient 800 heures ou plus de formation. Dans les spécialités « bâtiment : construction et couverture » et « transport, manutention et magasinage », ce sont 9% des contrats qui prévoient des durées aussi longues.

Les qualifications de branche réservées au public le plus éloigné de l'emploi

Un contrat de professionnalisation peut être sanctionné par une qualification professionnelle reconnue par l'Etat (enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles), par la branche professionnelle avec un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN). En 2013, la préparation aux diplômes ou titres d'Etat représente 62% des qualifications préparées alors que leur part n'était que de 54% en 2011 dans la région. On compte 980 contrats visant une certification de qualification professionnelle et 1 590 contrats devant déboucher sur une qualification d'une convention collective de branche. Contrairement aux formations d'Etat, ces dernières ne sont pas adossées à l'année scolaire. Ainsi, les entrées en qualification d'une CCN sont mieux réparties le long de l'année, 38% débutant au premier semestre. Parmi les contractants préparant une qualification de branche (CQP et CCN), 44% sont d'anciens demandeurs d'emploi. Les

jeunes issus du système scolaire sont peu nombreux en qualification d'une CCN et en CQP, respectivement 11% et 19%. La part des contrats à durée indéterminée est relativement importante en qualification CCN : 17%. Censées mieux répondre aux besoins opérationnels des entreprises, les formations de branche sont moins exigeantes en termes de durée. Les temps de formation prévus sont inférieurs à 500 heures pour 92% des contrats préparant une qualification CCN et pour 73% des qualifications CQP. Ils représentent moins de 25% du temps de travail pour une majorité de ces alternants, respectivement 64% en CCP et 54% en CQP. Les formations en qualification CCN sont concentrées dans le domaine du commerce et de la vente (54%).

Type de qualification visée :
Qualifications de branche pour les plus âgés et diplômes du supérieur pour les plus jeunes



Source : Dares, base ExtraPro, année 2013
Traitement : Direccte Bretagne - Sese

Méthodologie et suivi statistique

L'exploitation repose sur les données issues du système national EXTRAPRO (site de dépôt et de consultation des contrats professionnels). Ce fichier est renseigné par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) une fois qu'ils ont reçu le contrat de l'employeur et se sont prononcés sur la prise en charge financière de l'action de formation (dans un délai de vingt jours). L'extranet EXTRAPRO est complètement opérationnel depuis 2008 et permet de récupérer de façon quasi-exhaustive l'ensemble des contrats signés. Toutefois, depuis 2012, l'exhaustivité de la saisie des contrats n'est pas entièrement assurée de la part d'un nombre limité d'OPCA. Au niveau national, le taux de couverture était estimé à 92% en 2012. Il est estimé à 89% en 2013. Renseigné à partir de l'enregistrement des CERFA, le fichier contient des informations individuelles relatives à la nature du contrat et de la formation suivie, ainsi que sur les caractéristiques des entreprises et des salariés bénéficiaires.

Pour en savoir plus

« L'alternance en Bretagne : Année 2012 » / Luc Goutard ; Direccte Bretagne Analyses – Décembre 2013.

Statistiques sur l'alternance :
<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de.76/statistiques.78/politique-de-l-emploi-et-formation.84/formation-professionnelle.262/l-alternance-contrats-de.2093.html>

« L'apprentissage en 2012 : quasi stabilité des entrées, hausse de la part des contrats courts » / Ruby Sanchez ; Dares Analyses – N°042, juin 2014.

« Le contrat de professionnalisation en 2012 : Des embauches en baisse et des contrats plus courts » / Ruby Sanchez ; Dares Analyses – N°075, décembre 2013.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance mis en place en 2004 en substitution des anciens contrats de qualification, contrats d'adaptation et contrats d'orientation. Il vise à acquérir une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévue à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, ou reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale, ou figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle.

Financement :

La formation et les actions d'évaluation et d'accompagnement sont financées par les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) sur la base de forfaits horaires définis par un accord de branche. Des forfaits spécifiques peuvent être fixés pour les publics définis comme prioritaires.

Bénéficiaires :

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance commun aux jeunes de moins de 26 ans et aux adultes demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. La loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a ouvert le contrat de professionnalisation à de nouvelles catégories de bénéficiaires : les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Nature et durée du contrat :

Le contrat est à durée indéterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) assorti d'une action de professionnalisation. L'action de professionnalisation varie entre 6 et 12 mois. Elle peut être étendue dans la limite de 24 mois si son bénéficiaire ne possède aucune qualification reconnue ou si la certification l'exige. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques et les actions d'évaluation et d'accompagnement ont une durée qui, sans être inférieure à 150 heures, varie entre 15 % et 25 % de la durée du CDD ou de l'action de professionnalisation dans le cas du CDI.

Rémunération :

Les jeunes de moins de 26 ans perçoivent, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, un salaire compris entre 55 % et 80 % du Smic. Son montant est fonction de l'âge et du niveau de formation. La rémunération des demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % du salaire minimum conventionnel.

Aides à l'embauche pour l'employeur :

En cas d'embauche d'un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus, l'employeur bénéficie d'une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale et d'allocations familiales, sur la fraction de rémunération ne dépassant pas le SMIC (cette exonération existait aussi pour les jeunes jusqu'au 1^{er} janvier 2008).

Par ailleurs, un dispositif particulier est prévu pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification. En cas d'embauche de demandeurs d'emploi âgés de 26 à 44 ans, l'employeur peut bénéficier des allègements de cotisations patronales de droit commun (par exemple, les allègements généraux sur les bas salaires). Depuis le 1^{er} janvier 2009, les employeurs qui embauchent un demandeur d'emploi inscrit à Pôle emploi de 26 ans et plus bénéficient d'une aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par Pôle emploi, sous réserve qu'au cours des douze mois précédant la date d'embauche, ils n'aient pas procédé, au niveau de l'entreprise, à un ou plusieurs licenciements pour motif économique. Cette aide est versée tous les trois mois à hauteur de 200 € par mois dans la limite de 2 000 € par contrat.

Dans le cadre du Plan d'urgence pour l'emploi des jeunes d'avril 2009, une aide spécifique à l'embauche (d'un montant de 1 000 €, majorée à 2 000 € lorsque le jeune possède un niveau inférieur au baccalauréat) a été versée aux employeurs ayant embauché en contrat de professionnalisation un jeune de moins de 26 ans entre le 24 avril 2009 et le 31 décembre 2010.

Dans le cadre du Plan de mobilisation pour l'emploi annoncé le 1^{er} mars 2011, de nouvelles mesures pour développer l'alternance ont été prises : aide supplémentaire de 2 000 € par contrat pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation ; pour les entreprises de moins de 250 salariés, compensation pendant un an des charges patronales pour l'embauche de chaque jeune supplémentaire en alternance. Ces aides s'ajoutent à l'AFE ; elles ont été d'abord appliquées aux contrats débutant entre le 1^{er} mars 2011 et le 31 décembre 2011, puis prolongées jusqu'au 30 juin 2012.

Quotas de recrutement :

Actuellement, toute entreprise de 250 salariés et plus doit employer au moins 3 % de ses effectifs en contrat d'alternance (contrats d'apprentissage ou de professionnalisation), sinon, elle est redevable d'une contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSA). Depuis 2012, ce quota est porté à 4 % (il sera porté à 5 % à partir de 2015). Les entreprises qui dépassent la nouvelle obligation légale bénéficieront d'un bonus d'une valeur de 400 € par contrat et par an. Ce bonus sera valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %.

Répartition des contrats d'apprentissage en 2013 (1)

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux de nouveaux contrats enregistrés	12 486	2 280	3 093	4 294	2 819	273 091
Profil des nouveaux apprentis						
Sexe						
Homme	69,6	70,7	66,1	71,4	69,6	66,8
Femme	30,4	29,3	33,9	28,6	30,4	33,2
Age						
14-15 ans	11,5	11,1	11,3	12,0	11,5	11,0
16-17 ans	31,5	33,2	29,2	31,7	32,3	27,3
18-19 ans	28,0	29,3	28,7	26,1	28,9	25,2
20-21 ans	16,4	17,3	17,3	16,0	15,2	18,7
22 ans ou plus	12,7	9,2	13,6	14,3	12,0	17,8
Diplôme le plus élevé déjà obtenu						
Niveau I à III (Bac+2 et plus)	14,3	10,6	14,9	17,3	12,1	18,8
Niveau IV (Bac)	24,2	22,8	24,5	27,1	20,8	24,2
Niveau V (CAP, BEP)	30,9	32,1	28,7	28,8	35,4	23,9
Aucun diplôme, ni titre professionnel	30,6	34,6	31,8	26,8	31,7	33,2
Situation avant le contrat						
Scolarité	58,8	61,1	62,1	56,1	57,6	59,5
Apprentissage, contrat aidé, contrat de pro. ou stagiaire	31,3	29,7	27,4	33,6	33,4	29,1
Salarié	4,3	4,3	4,9	4,4	3,6	4,7
Recherche d'emploi (inscrite ou non à Pôle emploi)	5,0	4,6	4,9	5,4	5,0	5,6
Inactif	0,5	0,3	0,8	0,4	0,4	1,1
Le contrat et la formation						
Type de contrat						
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	65,7	64,3	68,7	64,8	64,6	69,8
Nouveau contrat chez le même ou un autre employeur	32,1	32,4	29,7	33,3	32,7	28,7
Avenant : modification des conditions de travail	2,2	3,3	1,5	1,9	2,7	1,5
Durée de contrat						
12 mois ou moins	30,6	31,0	32,3	29,1	30,5	26,0
13 à 24 mois	61,9	62,9	59,7	62,1	63,0	65,1
25 mois ou plus	7,6	6,1	8,0	8,8	6,5	8,9
Niveau de formation préparée						
I à II (Bac+3 et plus)	9,7	7,0	11,4	11,3	7,7	16,6
III (Bac+2)	10,8	9,8	11,7	12,9	7,2	15,6
IV (Bac pro, BP)	24,2	24,8	24,9	25,0	21,9	22,2
V (CAP ou titre de niveau CAP/BEP)	51,0	54,5	48,1	46,9	57,6	43,0
Mention complémentaire	4,3	3,9	3,9	3,9	5,7	2,6
Spécialité de formation						
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	7,9	10,6	7,5	7,2	7,2	6,3
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	23,2	23,0	23,6	20,6	27,0	16,4
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	12,4	15,2	11,5	12,2	11,5	9,3
Mécanique, électricité, électronique	11,0	10,7	10,5	11,7	10,6	13,5
Autres domaines technico-professionnels de la production	10,8	10,5	8,5	12,1	11,4	12,1
Commerce, vente	11,4	10,2	14,1	10,2	11,5	13,0
Accueil, hôtellerie, tourisme	5,4	5,2	4,8	5,1	6,6	5,4
Coiffure, esthétique	6,4	5,5	7,7	6,3	5,9	6,0
Autres domaines technico-professionnels des services	11,5	9,1	11,9	14,6	8,4	18,0
Profil des employeurs utilisateurs						
Secteur d'activité						
Secteur public	2,4	2,5	1,7	2,9	2,2	3,5
Secteur privé	97,6	97,5	98,3	97,1	97,8	96,5
dont : (2)						
Agriculture, sylviculture et pêche	3,5	5,6	3,4	3,7	1,7	2,8
Industrie agroalimentaire	16,4	17,7	16,7	13,6	19,0	9,7
Industrie (hors IAA)	6,9	5,4	7,9	7,2	6,6	11,5
Construction	21,3	23,6	18,8	21,8	21,2	18,0
Commerce et réparation d'automobile...	4,6	4,7	4,8	4,8	3,9	4,6
Commerce, à l'exception des automobiles...	13,7	13,0	15,7	12,6	13,6	13,6
Transports et entreposage	1,6	0,9	1,2	2,9	0,5	2,7
Hébergement et restauration	12,5	12,0	11,9	10,7	16,1	11,2
Activités financières et d'assurance	2,4	1,6	3,6	2,5	1,4	3,0
Soutien aux entreprises	5,8	5,2	4,9	6,9	5,7	7,5
Coiffure et soins de beauté	6,1	5,4	7,3	6,1	5,5	5,6
Autres activités de services du secteur privé	3,0	2,4	2,1	4,1	2,7	6,2
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	45,1	55,1	41,2	40,8	47,7	38,2
5 à 9 salariés	17,7	16,0	19,9	16,5	18,6	17,2
10 à 49 salariés	18,9	15,2	18,7	20,7	19,5	18,6
50 salariés ou plus	18,3	13,7	20,2	21,9	14,3	26,1

(1) Les comptages et la répartition des contrats résultent du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage. Les données présentées sont provisoires : seuls les contrats passés par le système Ari@ne sont analysés.

(2) 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.

Source : Dares, base Ari@ne. Traitement : Direccte Bretagne - Sese

Répartition des contrats de professionnalisation en 2013

	en %					
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière (4)
Flux de nouveaux contrats	6 693	925	1 774	2 699	1 295	140 576
Profil des nouveaux bénéficiaires						
Sexe						
Homme	51,4	52,4	54,0	51,3	47,3	50,0
Femme	48,6	47,6	46,0	48,7	52,7	50,0
Age						
16-17 ans	3,6	2,3	2,4	4,6	4,2	2,7
18-19 ans	19,6	14,6	16,4	22,9	20,6	15,9
20-21 ans	27,0	26,3	24,9	28,2	28,2	26,0
22-25 ans	31,6	32,4	34,4	31,0	28,4	35,7
26-44 ans	16,0	20,6	19,5	12,3	15,6	17,5
45 ans ou plus	2,1	3,8	2,4	1,0	2,9	2,2
Diplôme le plus élevé obtenu						
Niveaux I à II (Bac+3 et plus)	13,7	14,6	15,4	13,6	11,1	18,2
Niveau III (Bac+2 et plus)	21,4	27,4	21,1	21,6	17,3	20,7
Niveau IV (Bac)	38,1	31,5	40,4	38,3	39,4	36,4
Niveau V (CAP, BEP)	17,8	18,6	15,6	17,6	20,9	16,1
Aucun diplôme, ni titre professionnel	8,9	8,0	7,6	9,0	11,3	8,6
Situation avant le contrat						
Scolarité	31,3	23,8	30,7	35,8	27,7	31,3
Contrat aidé, stagiaire ou apprentissage	18,2	13,3	17,0	22,4	14,6	21,7
Salarié	18,9	20,9	20,5	16,1	21,2	16,1
Recherche d'emploi	28,9	39,5	28,8	23,8	32,6	27,9
Inactif	2,7	2,5	3,0	2,0	4,0	3,1
Le contrat et la formation						
Statut de contrat						
CDD (y-compris travail temporaire)	93,7	84,8	94,8	95,6	94,9	92,1
CDI	6,3	15,2	5,2	4,4	5,1	7,9
Durée de contrat						
6 à 11 mois	47,1	55,4	49,6	42,7	47,1	41,5
12 mois	20,7	18,9	21,9	19,9	21,9	18,7
13 à 23 mois	27,2	23,7	23,3	31,7	25,9	34,6
24 mois	4,9	2,0	5,2	5,7	5,1	5,2
Type de qualification						
Diplôme ou titre de l'Etat (RNCP)	61,6	57,9	59,5	66,7	56,4	65,8
Certificat de Qualification de Branche (CQP)	14,7	16,2	17,2	13,7	12,1	12,9
Reconnue d'une Convention Collective Nationale	23,8	25,8	23,3	19,6	31,5	21,4
Durée de la formation en heures (1)						
Moins de 200 heures	4,0	5,9	4,7	3,2	3,2	5,7
200 à 499 heures	47,5	54,9	53,2	39,6	50,7	42,1
500 à 799 heures	26,0	22,5	23,2	29,5	25,2	26,0
800 heures ou plus	22,5	16,6	18,9	27,7	21,0	26,2
En % de la durée du temps de travail (2)						
Moins de 25%	34,5	43,0	40,1	26,2	38,1	32,7
25 à 29%	24,0	19,0	23,5	26,5	23,1	23,8
30 à 34%	27,6	22,2	22,5	33,1	27,0	25,2
35 à 39%	9,3	10,8	8,7	10,1	7,4	12,2
40% et plus	4,6	5,0	5,2	4,1	4,4	5,9
Profil des employeurs utilisateurs						
Secteur d'activité (3)						
Agriculture, sylviculture et pêche	0,9	2,8	0,6	0,7	0,3	0,2
Industrie agroalimentaire	5,8	6,2	5,7	4,9	7,3	2,2
Industrie (hors IAA)	9,8	8,4	14,6	7,0	10,3	11,1
Construction	5,7	4,1	4,1	7,9	4,4	6,0
Commerce, réparation d'automobile...	33,0	43,5	29,1	29,3	38,6	27,0
Transports et entreposage	5,3	5,9	4,1	6,6	3,9	7,8
Hébergement et restauration	10,2	5,4	8,8	14,0	7,3	5,5
Activités financières et d'assurance	7,5	8,3	9,5	6,7	5,9	6,9
Soutien aux entreprises	10,2	8,4	10,8	9,9	11,6	15,5
Autres secteurs des services	11,5	6,9	12,8	12,9	10,3	17,8
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	22,5	21,1	24,5	21,6	22,8	24,5
5 à 9 salariés	12,3	9,0	11,2	13,5	13,7	11,3
10 à 49 salariés	23,8	19,4	21,3	25,7	26,6	20,7
50 à 199 salariés	17,1	22,7	15,4	15,6	18,8	13,1
200 salariés ou plus	24,2	27,9	27,6	23,7	18,1	30,5

(1) Durée des enseignements généraux, professionnels ou technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

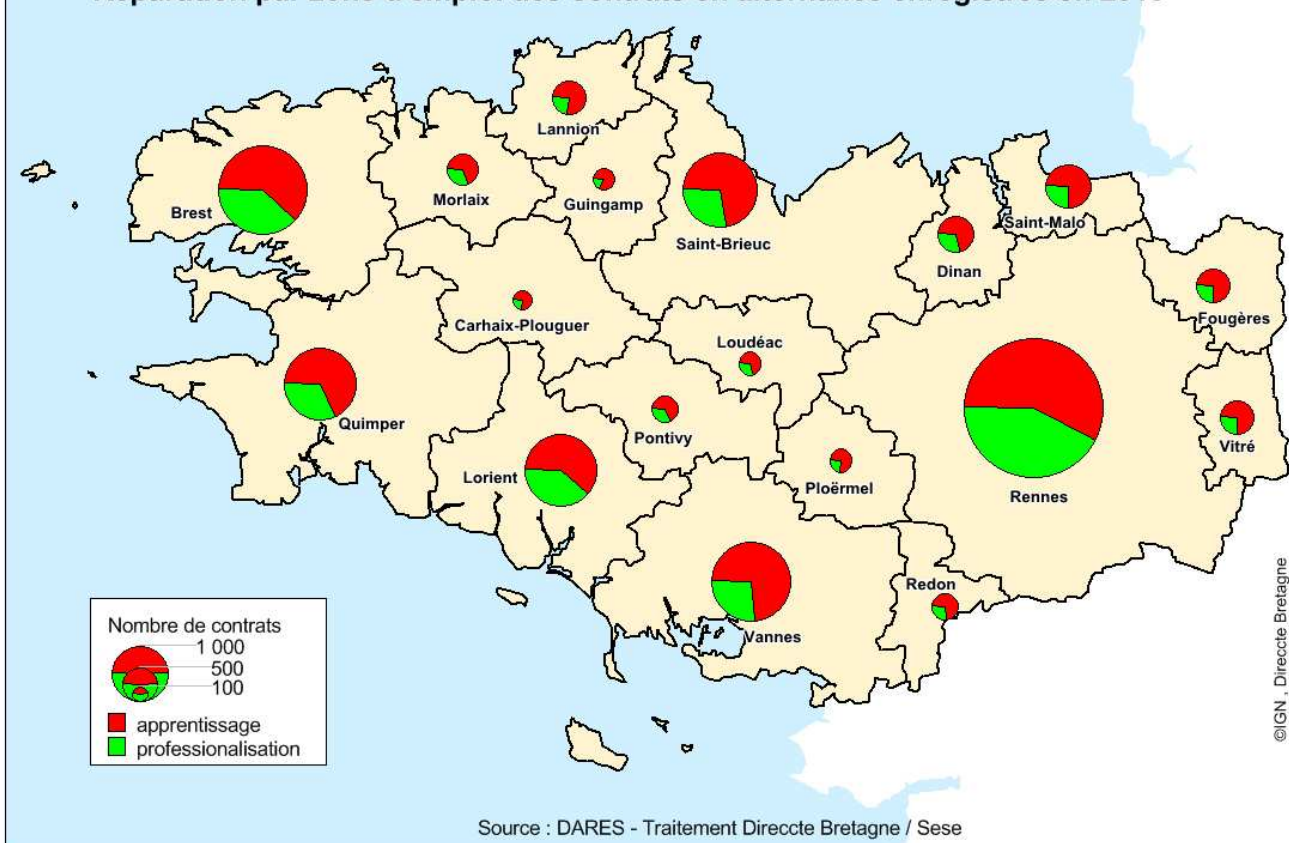
(2) Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est supérieure ou égale à 35 heures (soit 97% des entrées).

(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.

(4) Le profil des bénéficiaires "France entière" repose sur les alternants embauchés en 2013, alors que le profil des bénéficiaires en Bretagne repose sur les contrats enregistrés en 2013.

Source : Dares, base de données ExtraPro. Traitement Direccte Bretagne - Sese

Répartition par zone d'emploi des contrats en alternance enregistrés en 2013



Les contrats d'alternance enregistrés en Bretagne selon la zone d'emploi de l'employeur en 2013

Zone d'emploi de l'employeur	Apprentissage	Professionalisation	Total Alternance	Part Apprentissage	Part Professionalisation
Brest	1 552	954	2 506	61,9	38,1
Carhaix-Plouguer	113	39	152	74,3	25,7
Dinan	349	144	493	70,8	29,2
Fougères	302	108	410	73,7	26,3
Guingamp	169	39	208	81,3	18,8
Lannion	287	90	377	76,1	23,9
Lorient	1 004	633	1 637	61,3	38,7
Loudéac	144	65	209	68,9	31,1
Morlaix	237	106	343	69,1	30,9
Ploërmel	136	46	182	74,7	25,3
Pontivy	176	84	260	67,7	32,3
Quimper	1 156	542	1 698	68,1	31,9
Redon	180	70	250	72,0	28,0
Rennes	3 105	2 261	5 366	57,9	42,1
Saint-Brieuc	1 324	523	1 847	71,7	28,3
Saint-Malo	533	185	718	74,2	25,8
Vannes	1 438	530	1 968	73,1	26,9
Vitré	281	100	381	73,8	26,2
Hors Bretagne	0	174	174	0,0	100,0
Ensemble	12 486	6 693	19 179	65,1	34,9

Source : DARES - Traitement Direccte Bretagne / Sese

Réalisation : DIRECCTE Bretagne, Service ESE (Etudes, Statistiques, Evaluation) - Rédacteur Luc Goutard
 direccte-bretag.ese@direccte.gouv.fr
www.bretagne.direccte.gouv.fr rubrique « Etudes et statistiques ».