

# Analyses

# L'alternance en Bretagne : année 2014

novembre 2015

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 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, 42% 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 2014, 12 160 contrats d'apprentissage et 6 900 contrats de professionnalisation ont été conclus en Bretagne. Le nombre d'entrées en alternance reste proche de celui de 2013, mais est inférieur à 2012. Même s'ils sont majoritaires, les apprentis préparant un CAP sont en baisse. Les entrées dans le secteur de la construction continuent de se rétracter. A l'inverse, dans les entreprises de plus de 250 salariés où les jeunes plus diplômés sont mieux représentés, les recrutements d'alternants sont en hausse.

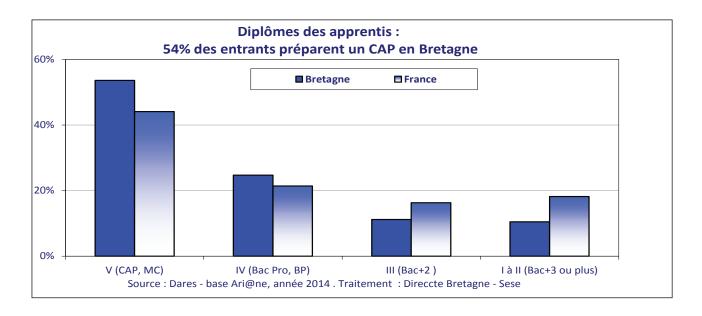
# Le contrat d'apprentissage

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 scolaire : 56% commencent au mois de septembre et 29% 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. 42% 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'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'Education Nationale. En 2014, plus de la moitié des entrants préparent un diplôme de niveau V (CAP, mention complémentaire d'un CAP), et un quart se dirigent vers un baccalauréat professionnel ou un brevet professionnel. En Bretagne, 22% des contrats d'apprentissage ont pour objectif l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur, cette proportion est très inférieure au niveau national (écart de -13 points).

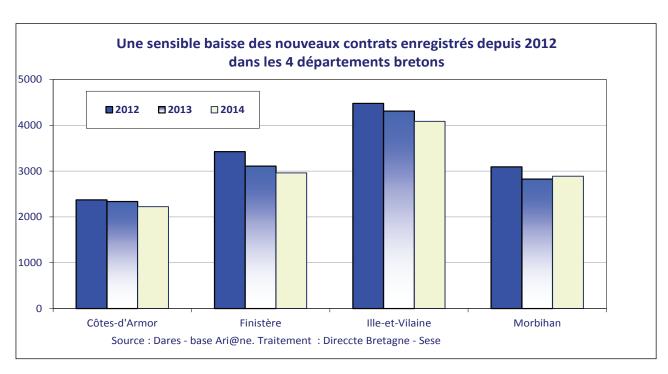
#### Une baisse tendancielle du nombre d'apprentis préparant un CAP

Au cours de l'année 2014, 12 160 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne, contre 12 580 en 2013 et 13 370 en 2012. En deux ans, les entrées ont ainsi diminué de 9%. Comme au niveau national, la baisse est moindre en 2014 qu'en 2013, -3% contre -6%. La baisse des entrées en apprentissage concerne uniquement le second cycle scolaire, et plus particulièrement les formations préparant à un CAP (-480 entrées, soit un recul de 7%). En revanche, même si les entrées dans le supérieur restent minoritaires, la tendance y est à la hausse (+5% au niveau bac+3 et +1% au niveau bac+2). La tendance à la baisse de manière continue des entrés en apprentissage pour des formations du niveau V, s'explique en partie par une moindre appétence des collégiens à s'orienter vers l'enseignement professionnel. Par ailleurs, au sein de l'enseignement professionnel, la part des jeunes en apprentissage diminue. Ainsi, en Bretagne, l'apprentissage représente 26% de l'enseignement professionnel en 2013, en baisse de 2,4 points depuis 2008.





Avec près de 4 100 nouveaux apprentis, le département d'Ille-et-Vilaine concentre un tiers des nouvelles entrées en apprentissage de la Bretagne pour l'année 2014. Il est suivi par le Finistère (2 960 contrats), ce département enregistrant cependant une baisse marquée du nombre d'entrées depuis deux ans (-14%). Le Morbihan et les Côtes-d'Armor totalisent respectivement 2 890 et 2 230 nouveaux contrats. Ces deux départements se caractérisent par une part plus faible de jeunes apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.

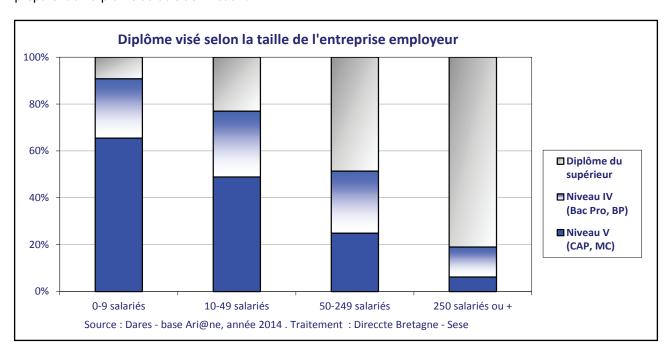


64% des nouveaux contrats en Bretagne correspondent à une première entrée en apprentissage. 24% sont signés après un précédent contrat ayant atteint son terme, que ce soit chez le même employeur (11%) ou chez un autre employeur (13%). 9% des contrats font suite à un précédent contrat interrompu par une rupture. Enfin 3% sont des avenants modifiant les conditions du contrat.

#### Malgré la 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 du secteur privé en Bretagne. Cette concentration est très marquée dans les Côtes-d'Armor (55%). Elle est aussi plus importante qu'au niveau national (37%). Néanmoins, la part des entreprises de moins de 5 salariés a baissé de 3 points en 3 ans depuis 2011. En effet, les entrées en apprentissage y sont moins dynamiques que dans les entreprises de taille supérieure. Dans la continuité de la tendance enregistrée les années précédentes, les entrées dans les entreprises de moins de 5 salariés sont en baisse de 4% en 2014, alors qu'elles augmentent de 1% dans les entreprises de 50 salariés ou plus.

Les jeunes peu diplômés sont plus représentés dans les petites entreprises que dans les grandes entreprises. Dans les entreprises de 250 salariés ou plus, 81% des nouveaux apprentis préparent un diplôme de l'enseignement supérieur contre seulement 9% dans celles de moins de 10 salariés. Dans ces dernières, près de deux tiers des apprentis préparent un diplôme ou titre de niveau V.



# Des recrutements en fort recul dans le secteur de la construction

Le secteur d'activité de la construction, composé de nombreux établissements de petite taille, est très pourvoyeur de contrats d'apprentissage. En effet, cette activité concentre 19% des entrées du secteur privé en 2014. Deux tiers des apprentis y préparent un CAP ou une mention complémentaire. Toutefois, les recrutements se rétractent vivement en raison des difficultés conjoncturelles qui affectent ce secteur. Ainsi, on compte 400 entrées de moins que pour 2013, année qui avait déjà enregistré une diminution de près de 300 entrées par rapport à 2012. Au total lorsqu'on exclut le secteur de la construction, l'apprentissage en 2014 est resté guasi stable.

La Bretagne se particularise par une proportion importante de contrats d'apprentissage dans le secteur agroalimentaire, 18% des entrées du secteur privé contre 10% en France. Plus précisément, les boulangeries et pâtisseries-boulangeries ont recruté plus de 1500 apprentis, soit 15% des nouveaux apprentis bretons. 76% y préparent un CAP et 12% une mention complémentaire du CAP.

L'industrie agroalimentaire a embauché 3% des apprentis du secteur privé et les autres industries manufacturières

Le secteur tertiaire représente environ la moitié des recrutements d'apprentis. Les sous-secteurs de la restauration (11% 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.

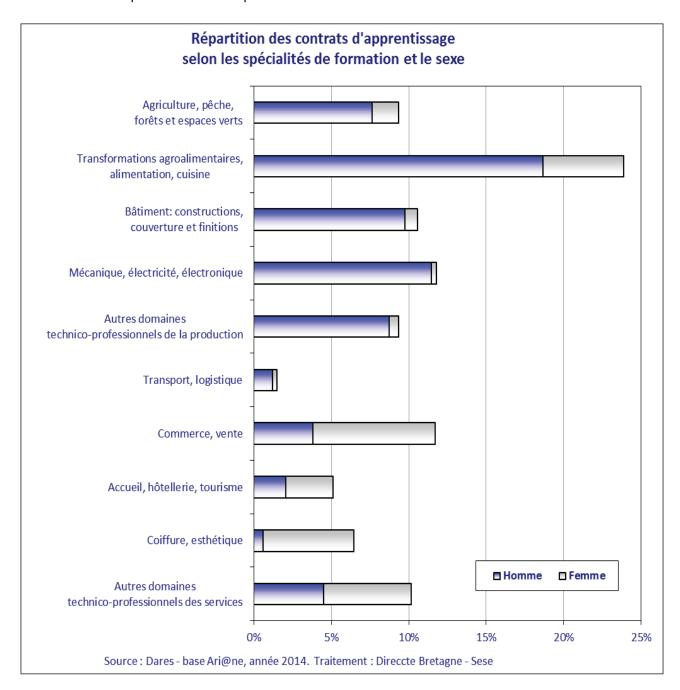
# Un faible développement dans le secteur public

Les entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial sont peu nombreuses : 270 entrées, (contre 300 en 2013), soit 2,2% de l'effectif total en Bretagne. Les communes comptabilisent plus de la moitié de ces entrées. Dans les communes, six apprentis sur dix 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'apprentissage reste majoritairement masculin

A l'entrée en contrat, 7 apprentis sur 10 sont des garçons. Cette proportion est relativement stable depuis 10 ans. 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 (96%), dans celui de la construction (95%), dans l'industrie manufacturière non alimentaire (84%) et dans l'agriculture (80%). Le domaine des spécialités de formation en mécanique, électricité, électronique regroupe 97% 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 13% de ceux des domaines technico-professionnels de la production. Cette part atteint 78% 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. Inversement, 38% des apprentis employées dans le secteur d'activité des services se forment à des métiers des domaines technico-professionnels de la production.

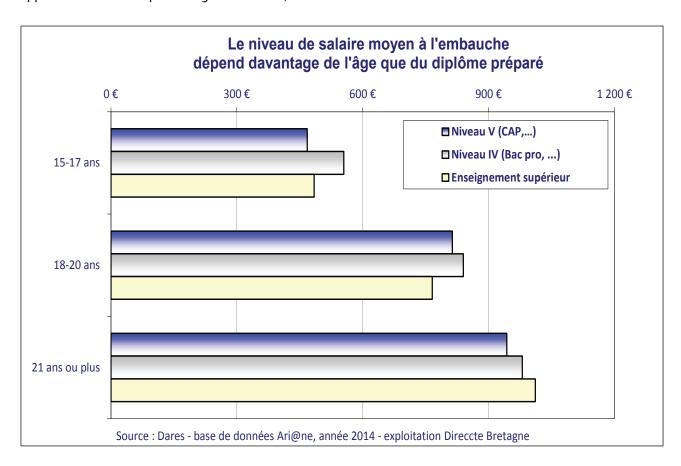


#### Une durée moyenne de contrat inférieure à 2 ans

La durée du contrat est généralement fixée en fonction du diplôme préparé, mais elle est parfois adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieure 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 relevant d'une spécialité en cohérence avec celle du baccalauréat professionnel. Dans les faits, parmi les contrats préparant un diplôme de niveau IV, seuls 15% ont une durée supérieure à 2 ans. La durée moyenne de l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage dans la région est de 19,8 mois en 2014. Pour un contrat sur deux, la durée prévue est de 23 ou 24 mois.

# 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, comme celle du bâtiment, ont adopté 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 484 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 809 euros (56% du SMIC), celui des apprentis de 21 ans ou plus est égal à 987 euros, soit 68% du SMIC.



#### Le salaire des apprentis plus élevé dans les grandes entreprises

Le salaire à la signature du contrat est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande : 873 euros en moyenne dans une entreprise de 50 salariés ou plus, 736 euros dans une entreprise de 10 à 49 salariés et 650 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 l'âge de leurs apprentis, 51% ont moins de 18 ans contre 15% dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Cependant à âge égal, les rémunérations dans les plus grandes entreprises restent sensiblement plus élevées. Ainsi, pour les 15-17 ans, l'écart de rémunération est de l'ordre de 10% entre ceux qui sont employés par une entreprise de 50 salariés ou plus et ceux qui le sont par une entreprise de moins de 10 salariés.

# Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage

#### Plus de 3 contrats d'apprentissage sur 10 sont rompus avant terme

31% de l'ensemble des contrats commencés au cours de la campagne 2012-2013 (juin à mai) ont été rompus avant la date de fin prévue. Ce « taux de rupture brut » est plus élevé que celui constaté au niveau national (28%). Parmi les contrats de moins d'un an, 17% sont rompus prématurément. Cette proportion s'élève à 36% pour les contrats d'une durée comprise entre 13 et 24 mois. La grande majorité des ruptures interviennent dans la première année du contrat (82%), et un tiers des ruptures ont lieu au cours de la période d'essai (les 2 premiers mois du contrat).

Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat (campagne 2012-2013)

			<u> </u>	<u> </u>	
	Entre 6 et 12 mois	Entre 13 et 24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble	France
0 à 2 mois	7,5	11,6	8,8	10,2	8,4
3 à 6 mois	3,4	6,0	6,2	5,3	4,6
7 à 12 mois	5,9	11,2	8,8	9,6	9,1
plus de 12 mois		7,3	9,9	5,6	5,6
Taux de rupture	16,8	36,0	33,7	30,7	27,7

Lecture : 7,5% des contrats d'apprentissage dont la durée initialement prévue est entre 6 et 12 mois sont rompus prématurement dans les deux premiers mois du contrat. 16.8% des contrats d'une durée initiale entre 6 et 12 mois sont rompus. 10,2% de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois en Bretagne, cette proportion est de 8,4% en France.

Champ: contrats commencés au cours de la campagne 2012/2013; Bretagne

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

# Près d'un quart des nouveaux apprentis abandonnent la voie d'apprentissage

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 » en calculant la proportion de jeunes ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat d'apprentissage en moins de 360 jours après leur rupture. Parmi les nouveaux apprentis (primo entrants) en contrat d'apprentissage lors de la campagne 2012-2013 ayant rompu leur contrat, 27% ont débuté un nouveau contrat d'apprentissage moins de 360 jours après leur rupture. La reprise se fait le plus souvent dans les 90 jours qui ont suivi la première rupture. Aussi, le taux d'abandon réel est inférieur au taux de rupture : 33% des primo entrants ont rompu leur premier contrat, mais 24% des primo entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage avant terme. Ce taux d'abandon reste supérieur de 3 points à celui enregistré au niveau national.

Plus les ruptures surviennent tardivement, moins elles sont suivies d'abandon. Ainsi, le ratio des abandons par rapport aux ruptures varie de 81% lorsque que la rupture a lieu durant la période d'essai à 67% lorsque la période survient après 7 mois de contrat et 64% lorsque la période survient après un an de contrat. 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 rompent quasi immédiatement. Ils ont donc une propension plus forte à rebondir vers un nouveau contrat.

# Taux de rupture et d'abandon par délai de rupture

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon	Ratio (en %)
Delai de l'uptule	raux de rupture	(360 jours)	abandon/rupture
0 à 2 mois	10,8	8,7	80,7
3 à 6 mois	5,4	4,2	77,8
7 à 12 mois	10,1	6,8	67,4
plus de 12 mois	6,3	4,0	63,7
Ensemble	32,7	23,8	72,8

Lecture : 10,8% des nouveaux apprentis de la campagne 2012/2013 rompent leur contrat d'apprentissage entre 0 et 2 mois après leur début du contrat. Ils sont 8,7% à avoir rompu dans les 2 premiers mois et ne pas avoir repris de nouveau contrat d'apprentissage 360 jours après la rupture.

Champ: primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2012/2013; Bretagne

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

#### Taux de rupture et d'abandon selon quelques critères

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon	Ratio (en %)
Delai de l'apture	raux de rupture	(360 jours)	abandon/rupture
Age de l'apprenti			
Moins de 18 ans	41,6	28,7	69,1
Entre 18 et 20 ans	26,2	20,4	77,9
21 ans ou plus	20,6	16,7	81,2
Niveau de diplôme préparé			
V	41,3	30,2	73,1
IV	31,7	22,3	70,5
III et plus	13,3	10,1	75,7
Taille de l'entreprise			
De 0 à 49 salariés	37,1	26,7	72,1
De 50 à 249 salariés	17,6	14,0	79,3
250 salariés ou plus	9,6	8,2	85,4

Lecture : 41,8% des primo entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat ; 28,7% abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.

Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2012/2013; Bretagne

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

#### Moins de rupture dans le supérieur

Le risque d'une rupture avant terme est deux fois plus élevé pour les plus jeunes apprentis. Le taux de rupture atteint 42% pour les primo entrants de moins de 18 ans et descend à 21% pour ceux de 21 ans ou plus. Parallèlement, les taux de rupture et d'abandon sont très sensibles au niveau de diplôme préparé. 41% des contrats des primo entrants sont rompus précocement au niveau CAP alors qu'ils sont 13% dans le supérieur. Les taux d'abandon varient également de 30% pour le niveau CAP à 10% pour les diplômes de l'enseignement supérieur. Les apprentis de moins de 18 ans et les apprentis préparant un CAP sont plus représentés qu'au niveau national, ce qui explique des taux de rupture et d'abandon plus élevés en Bretagne.

Par ailleurs, les taux de rupture et d'abandon sont particulièrement importants dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration : 58 % des contrats sont rompus avant terme et 45% de ces primo entrants abandonnent l'apprentissage sans reprendre un nouveau contrat. Les risques dans les spécialités de formation de l'agroalimentaire, l'alimentation et la cuisine sont également élevés, 45% de rupture et 32% d'abandon. Enfin, la fréquence des ruptures varie selon la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est petite et plus le taux de rupture est élevé.

#### Méthodologie et suivi statistique des données sur l'apprentissage

Depuis la fin décembre 2011, la procédure de dépôt et l'enregistrement des contrats a été simplifiée. La chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. 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). 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. 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'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage. Elles sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires.

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 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.

#### Bénéficiaires:

Il 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. Il existe des dérogations pour certains publics âgés de plus de 25 ans.

#### **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.

#### Durée du contrat :

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 mars 2014, le contrat d'apprentissage peut aussi être conclu à durée indéterminée. 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 centre de formation des apprentis (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.

#### Aides à l'apprentissage :

La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à un certain nombre d'aides de l'État et de la Région pour les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial. L'employeur qui embauche un apprenti 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 III.

La loi du 29 décembre 2013 a aussi instauré, à compter du 1er janvier 2014, de nouvelles primes à l'apprentissage se substituant aux anciennes indemnités compensatrices forfaitaires (ICF), qui étaient versées à tout employeur sans condition d'effectif jusqu'au 31 décembre 2013. 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 1er janvier de l'année précédente) ou embauchent un apprenti supplémentaire entre le 1er juillet 2014 et le 30 juin 2015. Le montant (dont le minimum est fixé à 1 000 euros 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

# Le contrat de professionnalisation

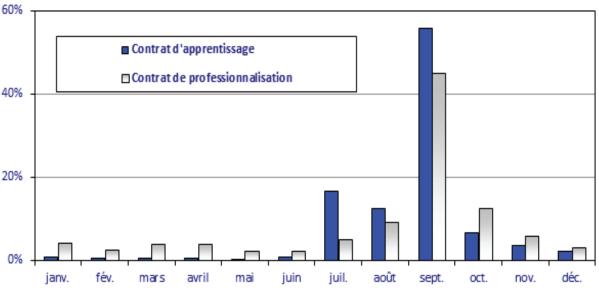
Le contrat de professionnalisation s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats. Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale par une formation complémentaire en vue d'accéder à un poste déterminé dans l'entreprise. Il relève de la formation continue alors que l'apprentissage s'inscrit dans une logique de poursuite de formation initiale. Alors que les entrants en apprentissage sont majoritairement dans la tranche d'âge 15-18 ans, un bénéficiaire sur deux d'un contrat de professionnalisation a un âge compris entre 19 et 22 ans et 28% sont âgés de 26 ans ou plus. Par ailleurs, les alternants en contrat de professionnalisation ont en moyenne un diplôme plus élevé que celui des apprentis, 76% des nouvelles recrues sont diplômées de niveau baccalauréat ou supérieur. 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.

#### Stabilisation des entrées en 2014

6 900 contrats de professionnalisation avec date d'embauche en 2014 ont été enregistrés en Bretagne dans l'application ExtraPro <sup>1</sup>. Ce nombre est quasi identique à celui de ceux ayant commencé dans l'année 2013 (6 890 contrats), mais est très inférieur au niveau de l'année 2012 (7 690 contrats). Au niveau national, les embauches sont en hausse de 3%, après une baisse de 3% entre 2012 et 2013.

Comme chaque année, l'essentiel des recrutements est réalisé au second semestre de l'année, quatre embauches sur cinq. 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 45% des nouveaux contrats de professionnalisation débutés en Bretagne en 2014.

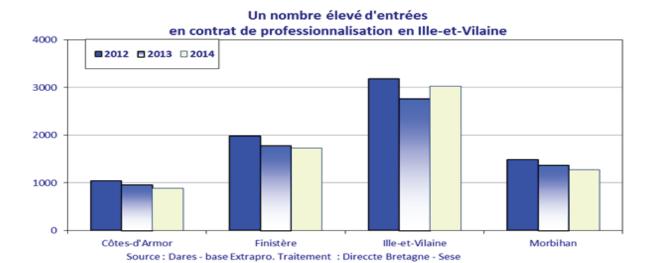
# Des embauches concentrées autour du mois de septembre



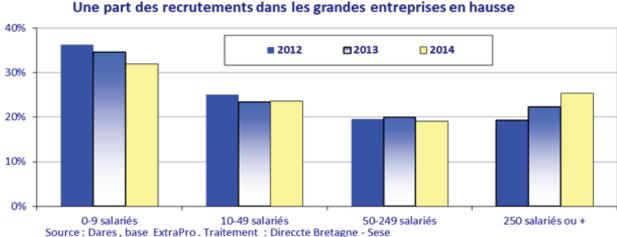
Source : Dares , données 2014. Traitement : Direccte Bretagne - Sese

Avec 3 020 contrats de professionnalisation, l'Ille-et-Vilaine concentre 44% des contrats de la région alors que ce département représente 37% de l'emploi salarié du secteur marchand de la Bretagne. Il est aussi le seul département avec une hausse des embauches en contrat de professionnalisation (250 contrats supplémentaires). Un quart des contrats de professionnalisation sont signés dans le Finistère, 18% dans le Morbihan et 13% dans les Côtes-d'Armor.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> ExtraPro est l'extranet de gestion informatique des contrats de professionnalisation renseigné par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés par l'Etat). Depuis 2012, des problèmes de dépôt persistaient pour certains OPCA qui ne saisissaient pas l'exhaustivité des contrats. Les données ont été mises à jour au 1er semestre 2015. Du fait de ces rattrapages de dépôt, l'analyse porte sur les contrats en date d'embauche, et pas seulement sur ceux enregistrés dans l'année. Ces données restent cependant provisoires.



Les entrants de l'année 2014 sont répartis dans 3 910 établissements (soit une moyenne de 1,8 contrat par établissement). 32% des contrats sont signés par des entreprises de moins de 10 salariés, 24% par des entreprises de 10 à 49 salariés. La part des plus grandes entreprises est en augmentation. Les entreprises de 250 salariés ou plus recrutent un quart des alternants en contrat de professionnalisation en 2014, contre 22% en 2013 et 19% en 2012. Le passage de 3% à 4% en 2012 du quota de recrutement des alternants pour les entreprises de 250 salariés et plus explique sans doute cette évolution. La proportion des contrats de professionnalisation signés dans ces entreprises de taille importante reste toutefois plus faible en Bretagne que sur le plan national (33%).



Un tiers de contrats dans le commerce

Avec 47% de femmes, contre 31% dans l'apprentissage, la répartition hommes/femmes est plus équilibrée dans les contrats de professionnalisation. Le tertiaire y est très largement représenté avec 76% des contrats. Comme les années précédentes, le secteur du commerce reste en 2014 le principal utilisateur des contrats de professionnalisation avec un tiers des embauches réalisées. Dans le tertiaire, les activités de soutien aux entreprises, le secteur hébergement et restauration et les activités financières et d'assurance, qui totalisent respectivement 10%, 9% et 7% des recrutements, sollicitent fréquemment ce type de contrats A l'inverse, comparativement à la structure d'emploi dans la région, l'industrie agroalimentaire utilise relativement peu les contrats de professionnalisation, 4% de l'ensemble des contrats

Suivant la tendance des années précédentes, les embauches sont en baisse dans le secteur de la construction. Ce secteur concentre moins de 5% des contrats de professionnalisation en 2014, contre près de 11% en 2008. La forme d'alternance privilégiée dans ce secteur est plutôt l'apprentissage

#### L'âge des contractants en augmentation continue

Représentant 82% des entrées, les jeunes de 25 ans ou moins restent les principaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation. Néanmoins, l'âge moyen des bénéficiaires continue d'augmenter : il est passé de 23,0 ans en 2012 à 23,7 en 2014. La part des personnes embauchées ayant entre 22 et 25 ans est passée de 31% à 33% en deux ans. Les adultes de 26 à 44 ans représentent 16% des entrées contre 14% en 2012. 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. Leur durée de contrat est généralement plus courte : 26% signent un contrat de plus de 12 mois, contre 35% 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 un salarié sur deux, contre un salarié sur trois pour les plus jeunes. Ainsi, au total, leur durée de formation est plus courte : 66% ont moins de 500 heures de formation, contre 46% pour les jeunes de 25 ans ou moins.

#### Une diversification des situations avant l'entrée en alternance

En 2014, avant leur embauche en contrat de professionnalisation, 34% des bénéficiaires étaient scolarisés. Avec 37% des contractants, c'est dans le département d'Ille-et-Vilaine que cette proportion est la plus élevée. La part des entrants issus du système scolaire est la plus faible dans les Côtes-d'Armor (27%). Logiquement, l'accès au contrat de professionnalisation à l'issue de la scolarité est plus fréquent pour les jeunes (46% des cas pour les moins de 18 ans) que pour les adultes de 26 ans ou plus (3% des cas). La part des personnes précédemment salariées d'entreprise s'élève à 35%, 20% bénéficiant déjà d'un contrat aidé et 15% d'un contrat de travail non aidé. Les demandeurs d'emplois représentent 29% des nouveaux contractants. Cette proportion est supérieure à 35% dans les départements du Morbihan et des Côtes-d'Armor.

# Seulement un contrat sur vingt conclu en CDI

En 2014, 95% des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD. Ainsi, seulement 330 des contrats de professionnalisation sont en CDI. La proportion des contrats sous forme de CDI, qui oscillait autour de 13% entre 2009 et 2011 chute et descend à 5% en 2014. Les CDI s'adressent généralement à un public plus qualifié et plus expérimenté. 63% des contractants en CDI possèdent déjà un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 39% pour ceux en CDD. L'âge est aussi un facteur important, 47% des CDI sont âgés de 26 ans ou plus, alors qu'ils ne sont que 17% parmi les contrats à durée déterminée.

#### 584 heures de formation prévues en moyenne

La durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) doit être comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être étendue jusqu'à 24 mois par convention ou accord de branche, notamment pour les personnes sorties du système scolaire sans qualification professionnelle ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. Ainsi, les contrats d'une durée supérieure à un an représentent 34% des nouveaux contrats débutant en 2014 et la durée moyenne s'élève à 13,4 mois. La part de la formation (y compris les actions d'évaluation et d'accompagnement) doit être comprise entre 15% et 25% de la durée de 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 supérieure ou égale à 35 heures (environ 97% des entrées), ce qui équivaut à 584 heures en moyenne en 2014. Cette durée est quasi identique à 2013, mais est inférieure à la durée moyenne de formation pour les embauches de l'année 2012 (600 heures). 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): 39% d'entre elles. Ces formations longues concernent 13% des diplômés de l'enseignement supérieur, 12% des titulaires d'un CAP, et seulement 10% des alternants non diplômés.

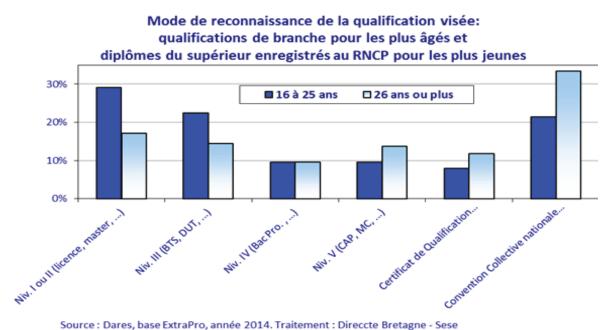
Les écarts en nombre d'heures de formation se retrouvent logiquement dans les qualifications préparées. Ce sont les personnes qui préparent un diplôme d'Etat de niveau Bac+2 (le plus souvent un BTS) qui bénéficient des formations les plus longues, les deux tiers suivent une formation de 800 heures ou plus. Corrélativement, les durées de contrat sont fréquemment plus courtes chez les non titulaires d'un baccalauréat, 57% ont des contrats d'une durée inférieure à un an, contre 47% des alternants déjà diplômés du supérieur et 37% des diplômés d'un baccalauréat.

Le nombre d'heures de formation prévu varie également selon la spécialité préparée. Dans les spécialités de comptabilité et gestion, 41% des contrats prévoient 800 heures ou plus de formation. Dans celles du bâtiment, ce sont seulement 7% des contrats qui prévoient des durées aussi longues.

#### Peu de contrats visant à un Certificat de Qualification Professionnelle

Un contrat de professionnalisation peut être sanctionné par une qualification professionnelle reconnue par l'Etat, c'est-à-dire enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), par la branche professionnelle avec un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN) non inscrit au RNCP.

En 2014, la préparation aux diplômes ou titres d'Etat représente 68% des qualifications préparées dans la région. On compte seulement 590 contrats visant une certification de qualification professionnelle (contre 1230 en 2012), et 1 610 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 CCN sont mieux réparties le long de l'année, 46% débutant au premier semestre. Parmi les contractants préparant une qualification non inscrite au RNCP, 47% sont d'anciens demandeurs d'emploi. Les jeunes issus du système scolaire sont peu nombreux en qualification d'une CCN et en CQP, respectivement 12% et 21%. La part des contrats à durée indéterminée est relativement importante en qualification CCN (16%.). 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 94% des contrats préparant une qualification CCN et pour 72% des qualifications en CQP. Ils représentent moins de 25% du temps de travail pour une majorité de ces alternants, respectivement 64% en CCP et 56% en CQP. Les formations en qualification de CCN sont concentrées dans le domaine du commerce et de la vente (59%).



#### Méthodologie et suivi statistique des contrats de professionnalisation

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). Depuis 2012, l'exhaustivité de la saisie des contrats n'était pas entièrement assurée de la part d'un nombre limité d'OPCA. Les données ont été partiellement complétées au 1er semestre 2015. **Ces données restent cependant provisoires**. Du fait de ces rattrapages de dépôt, l'analyse porte sur les contrats en date d'embauche, et pas seulement sur ceux enregistrés dans l'année. 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.

#### 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 à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) est 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 oui si la certification l'exige. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques et les actions d'évaluation de 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 :

Le contrat ouvre droit pour l'employeur, pour certaines embauches et dans certaines limites à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociales. Cette exonération peut être cumulée avec l'aide exceptionnelle prévue au profit des employeurs qui embauchent, en contrat de professionnalisation, un demandeur d'emploi de 45 ans et plus.

Par ailleurs, les employeurs qui embauchent et forment un demandeur d'emploi, âgé de 26 ans ou plus ayant des difficultés d'insertion dans un emploi durable, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une aide spécifique, l'aide forfaitaire à l'employeur (AFE).

#### Un quota de 4% d'alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés :

Depuis 2012 (décret n° 2012-660 du 4 mai 2012), toute entreprise de 250 salariés ou plus doit employer au moins 4 % de ses effectifs en contrat d'alternance (contrats d'apprentissage ou d'alternance), sinon elle est redevable d'une contribution supplémentaire à la taxe d'apprentissage (CSA) proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Si les 4 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, désigné sous le terme de «bonus» d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Ce bonus est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 4 % et jusqu'à 6 %. Depuis 2015, le quota est porté à 5 % .

# Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage enregistrés en 2014

	en %						
	Bretagne	Côtes- d'Armor	Finistère	IIIe-et- Vilaine	Morbihan	France entière	
Flux des nouveaux contrats enregistrés (1)	12 162	2 226	2 960	4 087	2 889	260 325	
Profil des bénéficiaires							
Sexe							
Femme	31,4	30,9	33,6	29,9	31,9	34,2	
Homme	68,6	69,1	66,4	70.1	68,1	65,8	
Age au moment de l'embauche						,	
15 ans	12,0	12,4	12,0	12,2	11,4	10,4	
16 ans	15,2	15,5	14,7	14,7	16,1	13,0	
17 ans	14,5	15,6	13,5	13,6	16,0	12,5	
18 ans	17,1	18,1	16,7	16,7	17,1	14,7	
19 ans	12,3	11,9	11,9	13,0	11,9	11,5	
20 ans	9,4	8,2	11,0	8,8	9,7	10,3	
21 ans	6,9	7,0	7,1	7,1	6,5	8,7	
22 ans ou plus	12,6	11,3	13,1	13,9	11,4	18,9	
Diplôme le plus élevé déjà obtenu	12,0	, 0	, .	. 0,0	, .	10,0	
Niveau I à II (bac+3 ou plus)	3,9	2,7	4,0	5,3	2,9	8,4	
Niveau III (bac+2)	8,4	6,9	9,5	8,9	7,8	11,4	
Niveau IV (bac)	23,1	21,4	24,3	23,6	22,5	25,9	
Niveau V (CAP, BEP)	28,8	29,5	27,1	25,4	34,8	23,0	
Aucun diplôme, ni titre professionnel	35,8	39,5	35,1	36,8	32,1	31,3	
Situation avant le contrat	33,0	39,3	33,1	30,0	32,1	31,3	
Scolarité	58,1	59,1	61,8	56,0	56,5	58,6	
	30,3	28,0	26,4	31,8	33,7	27,1	
En apprentissage Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CIVIS	1,7		1,5		1,3	2,7	
Salarié	1	2,0		1,9			
	4,4	5,8	4,8	4,4	2,9	4,8	
En recherche d'emploi	4,7	4,5	4,6	4,7	5,0	5,6	
Inactif Le contrat et la formation	0,8	0,5	0,9	1,1	0,6	1,2	
Type de contrat							
	64,4	63,7	68.4	63,0	62,7	68,7	
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti Nouveau contrat chez le même ou un autre employeur	1		1 '	· ·		-	
Avenant : modification des conditions de travail	33,1	33,9	29,3 2,4	34,8 2,2	33,9 3,4	29,1	
Durée de contrat	2,6	2,4	2,4	2,2	3,4	2,2	
12 mois ou moins	31,2	20.6	34,1	29,1	31,8	27,4	
13 à 24 mois	62,0	30,6 64,1	59,6	62,2	62,8	64,2	
		5.3	6.3				
25 mois ou plus	6,7	0,3	0,3	8,8	5,4	8,4	
Niveau de formation préparée I à II (Bac+3 ou plus)	40.5	0.6	100	10.7	0.6	40.2	
III (Bac+2)	10,5 11,2	8,6 10,3	10,9 12,1	12,7 13,0	8,6 8,5	18,2 16,3	
	1		1	· ·			
IV (Bac pro, BP) V (diplôme ou titre de niveau CAP)	24,7	25,5	24,6 47,4	25,2 44,9	23,5	21,4	
	48,8	51,5	1	· ·	53,8	41,5	
Mention complémentaire	4,8	4,1	5,1	4,2	5,7	2,6	
Spécialité de formation	0.2	0.1	0.2	0.2	0.1	11	
Domaines disciplinaires	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	1,1	
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	9,3	9,5	7,7	8,9	11,5	6,8	
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	23,9	25,5	24,7	20,9	26,1	16,6 7.0	
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	10,6	12,7	10,6	10,3	9,3	7,9	
Mécanique, électricité, électronique	11,8	11,2	11,7	12,6	11,1	13,3	
Autres domaines technico-professionnels de la production		9,7	7,1	10,7	9,4	11,3	
Transport, manutention, magasinage	1,5	0,6	1,9	2,3	0,7	1,8	
Commerce, vente	11,7	10,1	14,2	10,8	11,7	13,1	
Finances, banques, assurances	1,8	1,3	2,2	1,7	1,7	2,1	
Comptabilité, gestion	1,6	1,8	1,5	2,1	1,1	2,6	
Accueil, hôtellerie, tourisme	5,1	4,1	4,8	4,9	6,5	5,3	
Coiffure, esthétique	6,5	7,4	7,5	6,0	5,4	5,5	
Autres domaines technico-professionnels des services	6,8	6,0	6,0	8,7	5,4	12,6	

<sup>(1)</sup> 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@ane sont comptés et analysés.

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

# Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation embauchés en 2014

Bretagne   Côtes-d'Armor   Finistère   Morbihan	France entière 156 776 49,2 50,8 0,3 1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2 2,4
Flux de nouveaux contrats (1)   6 904   883   1 725   3 022   1 274	49,2 50,8 0,3 1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
Profil des nouveaux bénéficiaires           Sexe         Homme         52,9         54,1         56,5         52,1         49,5           Femme         47,1         45,9         43,5         47,9         50,5           Age         0,6         0,5         0,2         0,7         0,9           17 ans         2,7         1,8         1,9         3,2         3,4           18 ans         8,3         6,3         6,7         9,6         8,9           19 ans         10,7         10,0         8,4         11,3         12,7           20 ans         13,3         13,5         13,2         13,1         13,7           21 ans         13,6         15,2         12,5         13,6         14,4           22 ans         12,4         11,0         14,1         12,7         10,7           23 ans         9,1         7,1         10,4         9,3         8,4           24 ans         9,9         5,8         7,4         7,3         5,9           25 ans         4,1         4,8         3,9         4,0         4,1           26-44 ans         4,1 <t< th=""><th>49,2 50,8 0,3 1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2</th></t<>	49,2 50,8 0,3 1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
Sexe       Homme       52,9       54,1       56,5       52,1       49,5         Femme       47,1       45,9       43,5       47,9       50,5         Age       0,6       0,5       0,2       0,7       0,9         17 ans       2,7       1,8       1,9       3,2       3,4         18 ans       8,3       6,3       6,7       9,6       8,9         19 ans       10,7       10,0       8,4       11,3       12,7         20 ans       13,3       13,5       13,2       13,1       13,7         21 ans       13,6       15,2       12,5       13,6       14,4         22 ans       12,4       11,0       14,1       12,7       10,7         23 ans       9,1       7,1       10,4       9,3       8,4         24 ans       6,9       5,8       7,4       7,3       5,9         25 ans       4,1       4,8       3,9       4,0       4,1         26-44 ans       4,1       4,8       3,9       4,0       4,1         45 ans ou plus       2,2       4,3       1,7       1,3       3,3         Diplôme le plus élevé obtenu       16,1	50,8 0,3 1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
Homme Femme Age 16 ans 17 ans 18 ans 19 ans 10,7 11,8 11,9 12,7 13,3 13,5 13,2 13,1 13,7 21 ans 22 ans 23 ans 24 ans 25 ans 25 ans 26,44 ans 45,9 47,1 45,9 43,5 47,9 50,5 50,5 6,5 6,7 6,8 6,7 6,8 7,4 7,3 7,3 7,4 7,3 7,3 7,4 7,3 7,5 7,4 7,3 7,5 7,5 7,6 7,7 7,3 7,7 7,3 7,3 7,3 7,3 7,3 7,3 7,3	50,8 0,3 1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
Femme 47,1 45,9 43,5 47,9 50,5 Age 16 ans 0,6 0,5 0,2 0,7 0,9 17 ans 2,7 1,8 1,9 3,2 3,4 18 ans 10,7 10,0 8,4 11,3 12,7 20 ans 13,3 13,5 13,2 13,1 13,7 21 ans 13,6 15,2 12,5 13,6 14,4 22 ans 12,4 11,0 14,1 12,7 10,7 23 ans 12,4 11,0 14,1 12,7 10,7 23 ans 12,5 ans 12,4 11,0 14,1 12,7 10,7 25 ans 12,4 11,0 14,1 12,7 10,7 25 ans 12,4 11,0 14,1 12,7 10,7 26-44 ans 16,1 19,8 19,7 14,0 13,7 3,5 9 10,10 me le plus élevé obtenu	50,8 0,3 1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
16 ans     0,6     0,5     0,2     0,7     0,9       17 ans     2,7     1,8     1,9     3,2     3,4       18 ans     8,3     6,3     6,7     9,6     8,9       19 ans     10,7     10,0     8,4     11,3     12,7       20 ans     13,3     13,5     13,2     13,1     13,7       21 ans     13,6     15,2     12,5     13,6     14,4       22 ans     12,4     11,0     14,1     12,7     10,7       23 ans     9,1     7,1     10,4     9,3     8,4       24 ans     6,9     5,8     7,4     7,3     5,9       25 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       26-44 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       25 ans ou plus     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3       Diplôme le plus élevé obtenu     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3	1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
17 ans     2,7     1,8     1,9     3,2     3,4       18 ans     8,3     6,3     6,7     9,6     8,9       19 ans     10,7     10,0     8,4     11,3     12,7       20 ans     13,3     13,5     13,2     13,1     13,7       21 ans     13,6     15,2     12,5     13,6     14,4       22 ans     12,4     11,0     14,1     12,7     10,7       23 ans     9,1     7,1     10,4     9,3     8,4       24 ans     6,9     5,8     7,4     7,3     5,9       25 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       26-44 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       45 ans ou plus     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3       Diplôme le plus élevé obtenu     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3	1,9 6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
18 ans       8,3       6,3       6,7       9,6       8,9         19 ans       10,7       10,0       8,4       11,3       12,7         20 ans       13,3       13,5       13,2       13,1       13,7         21 ans       13,6       15,2       12,5       13,6       14,4         22 ans       12,4       11,0       14,1       12,7       10,7         23 ans       9,1       7,1       10,4       9,3       8,4         24 ans       6,9       5,8       7,4       7,3       5,9         25 ans       4,1       4,8       3,9       4,0       4,1         26-44 ans       16,1       19,8       19,7       14,0       13,7         45 ans ou plus       2,2       4,3       1,7       1,3       3,3         Diplôme le plus élevé obtenu       2,2       4,3       1,7       1,3       3,3	6,1 9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
19 ans       10,7       10,0       8,4       11,3       12,7         20 ans       13,3       13,5       13,2       13,1       13,7         21 ans       13,6       15,2       12,5       13,6       14,4         22 ans       12,4       11,0       14,1       12,7       10,7         23 ans       9,1       7,1       10,4       9,3       8,4         24 ans       6,9       5,8       7,4       7,3       5,9         25 ans       4,1       4,8       3,9       4,0       4,1         26-44 ans       16,1       19,8       19,7       14,0       13,7         45 ans ou plus       2,2       4,3       1,7       1,3       3,3         Diplôme le plus élevé obtenu       2,2       4,3       1,7       1,3       3,3	9,0 11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
20 ans     13,3     13,5     13,2     13,1     13,7       21 ans     13,6     15,2     12,5     13,6     14,4       22 ans     12,4     11,0     14,1     12,7     10,7       23 ans     9,1     7,1     10,4     9,3     8,4       24 ans     6,9     5,8     7,4     7,3     5,9       25 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       26-44 ans     16,1     19,8     19,7     14,0     13,7       45 ans ou plus     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3       Diplôme le plus élevé obtenu	11,7 12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
21 ans     13,6     15,2     12,5     13,6     14,4       22 ans     12,4     11,0     14,1     12,7     10,7       23 ans     9,1     7,1     10,4     9,3     8,4       24 ans     6,9     5,8     7,4     7,3     5,9       25 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       26-44 ans     16,1     19,8     19,7     14,0     13,7       45 ans ou plus     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3       Diplôme le plus élevé obtenu	12,8 12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
22 ans     12,4     11,0     14,1     12,7     10,7       23 ans     9,1     7,1     10,4     9,3     8,4       24 ans     6,9     5,8     7,4     7,3     5,9       25 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       26-44 ans     16,1     19,8     19,7     14,0     13,7       45 ans ou plus     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3       Diplôme le plus élevé obtenu     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3	12,6 10,6 7,9 5,4 19,2
23 ans     9,1     7,1     10,4     9,3     8,4       24 ans     6,9     5,8     7,4     7,3     5,9       25 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       26-44 ans     16,1     19,8     19,7     14,0     13,7       45 ans ou plus     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3       Diplôme le plus élevé obtenu     3,3     1,7     1,3     3,3	10,6 7,9 5,4 19,2
24 ans     6,9     5,8     7,4     7,3     5,9       25 ans     4,1     4,8     3,9     4,0     4,1       26-44 ans     16,1     19,8     19,7     14,0     13,7       45 ans ou plus     2,2     4,3     1,7     1,3     3,3       Diplôme le plus élevé obtenu     3,3     3,3	7,9 5,4 19,2
25 ans       4,1       4,8       3,9       4,0       4,1         26-44 ans       16,1       19,8       19,7       14,0       13,7         45 ans ou plus       2,2       4,3       1,7       1,3       3,3         Diplôme le plus élevé obtenu       3,9       4,0       4,1       13,7       13,7       13,7       3,3	5,4 19,2
26-44 ans	19,2
Diplôme le plus élevé obtenu	21
	2,4
Niveaux I à II (Bac+3 ou plus) 15,8 15,7 18,1 16,5 10,9	20,7
Niveau III (Bac+2) 23,9 29,7 25,3 23,1 20,2	21,2
Niveau IV (Bac) 36,6 34,2 35,0 37,0 39,3	34,6
Niveau V (CAP, BEP) 15,9 16,1 16,5 14,3 18,8	14,7
Aucun diplôme, ni titre professionnel 7,8 4,3 5,1 9,1 10,9 Situation avant le contrat	8,8
Scolarité 34,2 27,2 35,0 37,0 31,2	31,8
En contrat de professionnalisation 8,6 7,8 6,4 10,5 7,8	11,3
Contrat aidé, stagiaire, apprentissage ou CIVIS 10,8 9,4 11,7 11,5 9,0	10,8
Salarié 15,5 18,3 17,5 14,0 14,2	13,5
En recherche d'emploi <b>29,3</b> 35,9 28,0 24,9 36,6	30,1
Inactif	2,5
Le contrat et la formation	
Statut de contrat	
CDD (y-compris travail temporaire)         95,2         88,9         97,2         95,5         96,3	94,1
CDI	5,9
6 à 11 mois 45,4 47,9 48,0 42,5 47,2	44,0
12 mois 20,8 18,3 23,2 20,1 20,6	19,6
13 à 23 mois 29,9 24,8 32,2 28,1	32,0
24 mois 4,5 3,8 4,0 5,2 4,0	4,4
Mode de reconnaissance de la qualification	
Diplôme ou titre de l'Etat (RNCP)   67,9   67,9   67,9   67,9	67,9
dont diplôme de niveau : 8,6 6,0 12,3 8,9 4,4	
18,3 19,2 16,5 19,9 16,4	
21,0   20,9   16,5   23,7   20,8	
10,5	10,0
Certificat de Qualification professionnelle (CQP) 8,6 7,8 11,1 8,1 7,1	10,1
Reconnue d'une Convention Collective Nationale 23,5 23,7 23,1 19,5 33,6	18,5
Durée de la formation en heures (2)	
Moins de 200 heures 4,8 4,9 5,6 4,7 3,9	6,9
200 à 499 heures <b>45,2</b>   48,4   51,1   39,6   48,5	41,1
500 à 799 heures 28,4 29,4 28,4 29,2 26,1	27,1
800 heures ou plus 21,5 17,3 14,9 26,5 21,6	24,9
En % de la durée du temps de travail (3) Moins de 25%  35,9 39,7 42,8 29,8 38,4	33,5
25 à 29% 23,0 21,1 21,7 23,7 24,3	23,7
30 à 34% 27,1 24,0 20,5 31,9 26,4	25,2
35 à 39% 25,5 25,5 25,5 25,5 25,5 25,5 25,5 25,	11,9
40% et plus 5,0 4,8 5,7 4,8 4,7	5,7
Spécialité de formation	
Domaines disciplinaires ou de développement personnel 0,5 0,7 0,6 0,5 0,4	1,5
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts 4,0 6,1 5,9 1,9 5,1	1,4
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine 6,9 3,4 8,2 6,8 7,7	2,6
Bâtiment: constructions, couverture et finitions 2,8 1,2 3,4 3,1 2,5	2,2
Mécanique, électricité, électronique  4,8 6,6 5,7 4,0 4,2 4,2 4,0 10,7 6,7 0,0	3,5
Autres domaines technico-professionnels de la production 7,8 3,9 10,7 6,7 9,2 Transport monutantina magazinage 3,5 3,0 5,1 3,2	8,1
Transport, manutention, magasinage         4,0         3,5         3,0         5,1         3,2           Commerce, vente         38,7         49,5         33,1         37,1         42,6	6,3 33,9
Finances, banques, assurances 4,5 4,3 4,5 5,0 3,8	33,9 4,4
Comptabilité, gestion 3,7 3,6 3,4 4,7 1,9	5,6
Accueil, hôtellerie, tourisme 3,8 2,8 2,5 5,2 3,2	3,0
Coiffure, esthétique <b>2,2</b> 1,8 2,7 1,5 3,2	2,5
Autres domaines technico-professionnels des services 16,1 12,6 16,2 18,4 13,0	25,2

<sup>(1)</sup>Le comptage des bénéficiaires repose sur les alternants embauchés en 2014.Les contrats ont été enregistrés dans la base Extrapro en 2014 ou en 2015 pour certains OPCA du fait des rattrapages de retard de dépôt. Ces données restent donc provisoires.

<sup>(2)</sup> Durée des enseignements généraux, professionnels ou technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

<sup>(3)</sup> Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est supérieure ou égale à 35 heures (soit 97% des entrées). Source : Dares, base de données ExtraPro (extraction fin juin 2015). Traitement Directe Bretagne - Sese

# Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage enregistrés en 2014

en %

	Bretagne	Côtes- d'Armor	Finistère	IIIe-et- Vilaine	Morbihan	France entière	
Catégorie juridique							
Privé	97,8	97,8	97,7	97,7	98,1	96,8	
Publique	2,2	2,2	2,3	2,3	1,9	3,2	
Caractéristiques des employeurs du secteur privé							
Secteur d'activité (2)							
Agriculture, sylviculture et pêche	4,3	4,5	3,1	4,2	5,6	3,2	
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	15,3	15,3	16,1	13,6	17,1	8,9	
Industrie agroalimentaire	2,9	3,6	2,5	2,5	3,2	1,4	
Industrie manufacturière (hors IAA)	6,3	5,2	7,8	6,5	5,6	10,2	
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,9	0,9	1,1	0,9	0,9	1,6	
Construction	19,0	21,7	17,1	19,7	17,9	16,8	
Commerce et réparation d'automobiles	4,8	5,0	4,6	5,6	4,0	4,7	
Commerce, à l'exception des automobiles	14,2	14,6	16,0	13,6	13,1	14,5	
Transports et entreposage	1,4	0,6	1,5	2,4	0,7	3,0	
Hébergement et restauration	12,5	11,6	12,4	10,7	15,8	11,9	
Activités financières et d'assurance	2,2	1,1	3,2	2,3	1,9	3,3	
Soutien aux entreprises	6,2	5,7	5,0	7,2	6,3	8,2	
Coiffure et soins de beauté	6,3	7,3	7,5	5,9	5,1	5,3	
Autres activités de services du secteur privé	3,5	3,1	2,2	5,1	2,8	7,0	
Taille de l'entreprise							
0 à 4 salariés	45,1	55,1	40,0	41,2	48,0	36,6	
5 à 9 salariés	19,2	15,9	23,5	17,3	19,8	17,2	
10 à 49 salariés	18,1	15,7	17,1	20,3	17,9	18,6	
50 à 249 salariés	8,7	8,5	8,2	8,6	9,3	8,9	
250 salariés ou plus	9,0	4,8	11,2	12,6	5,0	18,5	
Caractéristiques des employeurs du secteur public							
Commune	52,1	49,0	47,1	43,2	76,4	51,6	
Département ou Région	21,0	24,5	19,1	24,2	14,5	16,7	
Autre employeur public	27,0	26,5	33,8	32,6	9,1	31,6	

<sup>(2)</sup> 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

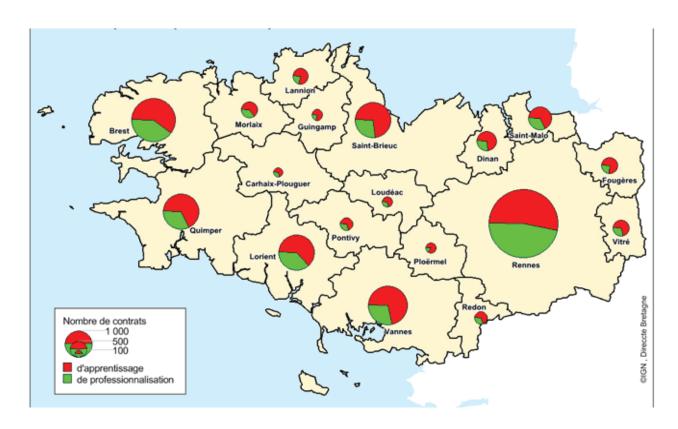
# Les employeurs de contrats de professionnalisation en 2014

en%

	Protogno	Côtes-	I Finistère I	IIIe-et- Vilaine	Morbihan	France	
	Bretagne	d'Armor				entière	
Secteur d'activité (1)							
Agriculture, sylviculture et pêche	2,2	3,6	4,1	1,0	1,3	0,7	
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	1,5	0,2	0,4	2,0	2,6	0,7	
Industrie agroalimentaire	5,1	6,2	4,5	4,9	5,9	1,8	
Industrie manufacturière (hors IAA)	9,5	5,9	14,4	7,7	9,7	9,7	
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,8	1,4	0,6	0,7	0,9	1,9	
Construction	4,9	3,4	4,5	5,7	4,4	5,1	
Commerce et réparation d'automobiles	2,3	5,3	1,9	1,6	2,4	1,9	
Commerce, à l'exception des automobiles	30,4	41,6	28,0	26,6	34,6	24,9	
Transports et entreposage	4,0	3,4	2,7	5,6	2,4	7,2	
Hébergement et restauration	9,1	4,9	7,3	11,7	8,5	4,9	
Activités financières et d'assurance	7,3	6,6	9,7	6,7	5,9	7,3	
Soutien aux entreprises	9,6	7,0	10,9	9,3	10,1	15,9	
Coiffure et soins de beauté	2,1	1,9	2,8	1,4	3,1	2,2	
Autres activités de services du secteur privé	11,2	8,5	8,4	14,9	8,1	15,8	
Taille de l'entreprise							
0 à 4 salariés	20,0	22,9	18,8	18,9	22,1	21,4	
5 à 9 salariés	11,9	9,4	10,8	12,1	14,8	10,7	
10 à 49 salariés	23,6	20,7	21,2	24,5	26,6	19,7	
50 à 249 salariés	19,1	24,9	19,3	18,3	16,7	15,3	
250 salariés ou plus	25,4	22,1	29,9	26,2	19,7	32,9	

<sup>(1)</sup> 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 de données ExtraPro (extraction fin juin 2015). Traitement Direccte Bretagne - Sese



Les contrats d'alternance selon la zone d'emploi de l'employeur

Zone d'emploi de l'employeur	Apprentissage	Professionnalisation	Total Alternance	Part Apprentissage	Part Professionnalisation
Brest	1 448	955	2 403	60,3	39,7
Carhaix-Plouguer	100	46	146	68,5	31,5
Dinan	386	150	536	72,0	28,0
Fougères	302	100	402	75,1	24,9
Guingamp	162	47	209	77,5	22,5
Lannion	310	89	399	77,7	22,3
Lorient	1 057	610	1 667	63,4	36,6
Loudéac	119	50	169	70,4	29,6
Morlaix	233	125	358	65,1	34,9
Ploërmel	145	29	174	83,3	16,7
Pontivy	187	85	272	68,8	31,3
Quimper	1 110	533	1 643	67,6	32,4
Redon	163	74	237	68,8	31,2
Rennes	2 958	2 583	5 541	53,4	46,6
Saint-Brieuc	1 263	477	1 740	72,6	27,4
Saint-Malo	506	245	751	67,4	32,6
Vannes	1 459	590	2 049	71,2	28,8
Vitré	254	108	362	70,2	29,8
Hors Bretagne	0	8	8	0,0	100,0
Ensemble	12 162	6 904	19 066	63,8	36,2

Source : DARES - bases Ari@ne et Extrapro pour la Bretagne, année 2014 - Traitement Direccte Bretagne - Sese

#### Pour en savoir plus:

L'alternance en Bretagne : Année 2013 - Luc Goutard - Direccte Bretagne Analyses - Décembre 2014.

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 2014 : Une moindre baisse qu'en 2013 - Élise Pesonel et Odile Mesnard - Dares Analyses - N°057 juillet 2015.

Le contrat de professionnalisation en 2014 : Reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie - Élise Pesonel Dares Analyses N°080, octobre 2015

Réalisation : DIRECCTE de Bretagne / service E.S.E (études, statistiques, évaluation) - Rédacteur Luc Goutard
Courriel : direccte-bretag.ese@direccte.gouv.fr
www.bretagne.direccte.gouv.fr Rubrique "études et statistiques"