

## L'alternance en Bretagne : année 2015

novembre 2016

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 dont l'activité est en rapport avec la qualification visée. Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale avec un public principalement en poursuite de cursus scolaire, 41% 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 2015, 12 500 contrats d'apprentissage et 7 740 contrats de professionnalisation ont été conclus en Bretagne. Comme au niveau national, le nombre d'entrées en alternance est supérieur à celui de 2014. L'Ille-et-Vilaine est le département breton le plus dynamique. Les recrutements d'apprentis sont en hausse dans les entreprises de 5 à 9 salariés et dans le secteur public. Les contrats de professionnalisation sont en augmentation dans les services et dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

### 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. Le second semestre concentre 97% des embauches d'apprentis, 52% commencent au mois de septembre et 31% 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. 41% des apprentis n'ont pas atteint l'âge de la majorité à l'embauche. L'apprenti suit une formation en vue d'acquies une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'Education Nationale.

En 2015, 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 -12 points). La structure des niveaux de formation préparés est quasi identique à celle de l'année 2014.

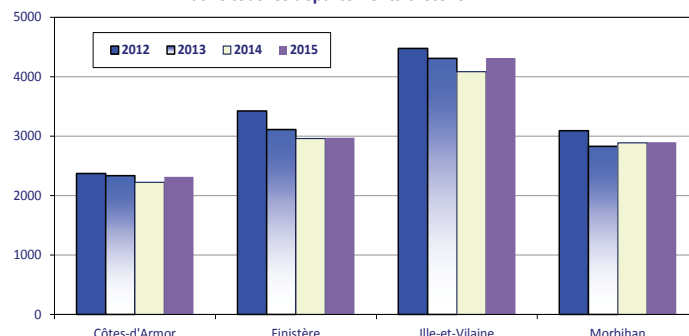
### Reprise des entrées en apprentissage

Au cours de l'année 2015, 12 500 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne, soit une hausse de 2,8% par rapport à 2014. Cette reprise fait suite à trois années consécutives de baisse. Elle se retrouve également au niveau national (+2,3% en un an).

Parmi les départements bretons, l'Ille-et-Vilaine enregistre la plus forte hausse (+5,6%), concentrant 35% des nouvelles entrées en apprentissage avec 4 320 nouveaux apprentis. 2 970 ont été conclus dans le Finistère, soit 24% des entrées. Ce département se caractérise aussi par une proportion de jeunes avec un niveau de formation à l'entrée sensiblement plus élevé que dans les trois autres départements, 42% sont déjà bacheliers, soit 5 points au-dessus de la moyenne régionale. Le Morbihan et les Côtes-d'Armor totalisent respectivement 2 900 et 2 310 nouveaux contrats enregistrés dans le système de gestion. Ces deux départements se caractérisent par une part plus faible de jeunes apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.

63% 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%). 8% des contrats font suite à un précédent contrat interrompu par une rupture. Enfin, 5% sont des avenants modifiant les conditions du contrat.

Arrêt de la baisse des nouveaux contrats enregistrés dans tous les départements bretons



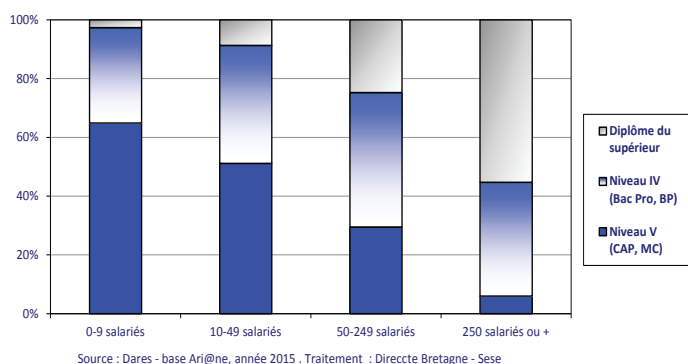
Source : Dares - base Ari@ne. Traitement : Direccte Bretagne - Sese

## Une hausse tirée par les entreprises de 5 à 9 salariés

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 44% des nouveaux contrats du secteur privé en Bretagne. Cette concentration est très marquée dans les Côtes-d'Armor (54%). Elle est aussi plus importante qu'au niveau national (38%). Depuis 2011, le nombre d'embauche avaient tendance à diminuer dans ces entreprises. En 2015, le nombre d'entrées y est resté stable par rapport à 2014. La hausse des embauches est surtout notable pour les entreprises de 5 à 9 salariés (+7,8% soit 180 embauches supplémentaires). L'arrêt de la baisse tendancielle dans les entreprises de moins de 5 salariés et la hausse dans celles de 5 à 9 salariés peut s'expliquer par la mise en place depuis le 1er juin 2015 de l'aide « TPE jeunes apprentis » accordée aux entreprises de moins de 11 salariés en cas de recrutement d'apprenti mineur.

Les jeunes peu diplômés sont plus représentés dans les petites entreprises que dans les grandes entreprises. Dans les entreprises de 250 salariés ou plus, 83% 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.

Diplôme visé selon la taille de l'entreprise employeur :  
plutôt des CAP dans les TPE



## Des recrutements en hausse dans le commerce et la réparation d'automobiles

Par secteur d'activité, la reprise d'activité a profité au « commerce et réparation d'automobiles et de motocycles », ainsi qu'à l'industrie manufacturière non agroalimentaire. Ces activités totalisent chacune 110 embauches supplémentaires par rapport à l'année précédente. Leur poids dans l'apprentissage atteint respectivement 6% et 7% des entrées du secteur privé. Rapporté à l'ensemble des effectifs salariés, le poids de l'apprentissage est plutôt important dans le « commerce et réparation d'automobiles et de motocycles », il est cependant faible dans l'industrie.

La construction, composée de nombreux établissements de petite taille, est très pourvoyeuse de contrats d'apprentissage. En effet, cette activité concentre 19% des entrées du secteur privé en 2015. Deux tiers des apprentis y préparent un CAP ou une mention complémentaire. Les embauches en apprentissage s'y étaient fortement rétractées en 2013 et 2014 en raison des difficultés conjoncturelles qui affectaient fortement ce secteur (-700 postes en deux ans). En 2015 leur nombre s'est stabilisé.

La Bretagne se particularise par une proportion importante de contrats d'apprentissage dans l'artisanat agroalimentaire, 15% des entrées du secteur privé contre 9% en France. Chaque année, les boulangeries et pâtisseries-boulangeries recrutent autour de 1600 apprentis. 74% y préparent un CAP et 12% une mention complémentaire du CAP.

Les services représentent environ un tiers des recrutements d'apprentis, les secteurs de la restauration (11% des entrées), coiffure et soins de beauté (6%) étant surreprésentés par rapport à leur poids dans l'emploi total régional.

## Des recrutements dans la fonction publique d'État

L'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial a progressé, même s'il reste marginal (3% des entrées en 2015). 400 nouveaux contrats y ont été signés (contre 270 en 2014 et 300 en 2013). Cette hausse est la conséquence du plan de recrutement d'apprentis dans la fonction publique d'État décidé lors de la conférence sociale de juillet 2015. Près de 100 apprentis ont été recrutés dans les services de l'État en Bretagne. Les collectivités territoriales demeurent toutefois les premières utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public, elles représentent la moitié des entrées dans le secteur public (contre 73% en 2014). Dans les communes, les deux tiers des apprentis préparent une formation spécialisée dans l'aménagement paysager. L'apprentissage qui demeure relativement peu fréquent dans la fonction publique territoriale 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.

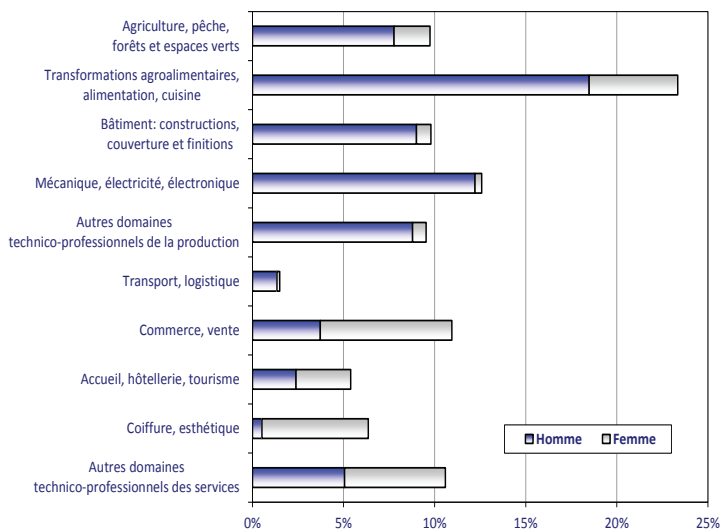
Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé ; seuls 18% n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (35% dans le privé) et 21% sont diplômés de l'enseignement supérieur (13% dans le privé). La hausse des recrutements concerne d'abord des apprentis majeurs préparant un diplôme du supérieur, qui sont aussi plus fréquents dans la fonction publique d'État.

## L'apprentissage reste majoritairement masculin

A l'entrée en contrat, 7 apprentis sur 10 sont des hommes. Cette proportion est relativement stable depuis 10 ans. Elle est supérieure de 4 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 hommes sont très présents dans le secteur commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (96%), dans celui de la construction (94%), dans l'industrie manufacturière non alimentaire (82%) et dans l'agriculture (80%). Le domaine des spécialités de formation en mécanique, électricité, électronique concentre 97% de garçons. Les jeunes femmes préparent le plus souvent un métier du domaine des services. Elles représentent 63% des apprentis des spécialités des services, contre seulement 13% de ceux des domaines technico-professionnels de la production. Cette part atteint 74% dans le domaine des services aux personnes et 92% dans la coiffure ou l'esthétique.

Le métier préparé durant l'apprentissage ne relève pas toujours directement de l'activité principale de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, 20% des nouveaux apprentis employés dans l'industrie se forment à des métiers de services. Inversement, 38% des apprentis employés dans le secteur d'activité des services se forment à des métiers des domaines technico-professionnels de la production.

#### Répartition de l'apprentissage selon les spécialités de formation et le sexe: les jeunes femmes préparent plus souvent un métier dans les services



Source : Dares - base Ari@ne, année 2015. Traitement : Direccte Bretagne - Sese

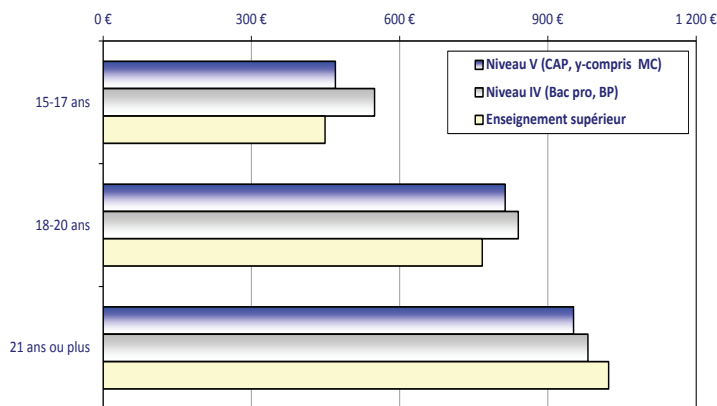
#### Une durée moyenne de contrat inférieure à 2 ans

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 14% 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 2015, soit la même durée qu'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 994 euros, soit 68% du SMIC.

#### Le niveau de salaire moyen à l'embauche dépend davantage de l'âge que du diplôme préparé



Source : Dares - base de données Ari@ne, année 2015 - exploitation Direccte Bretagne

#### 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: 886 euros en moyenne dans une entreprise de 50 salariés ou plus, 742 euros dans une entreprise de 10 à 49 salariés et 649 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, 52% ont moins de 18 ans contre 13% 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 jeunes âgés de moins de 18 ans, l'écart de rémunération est de 14% 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 2013-2014 (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 (29%). Parmi les contrats de moins d'un an, 18% sont rompus prématurément. Cette proportion s'élève à 37% pour les contrats d'une durée comprise entre 13 et 24 mois. La grande majorité des ruptures interviennent dans la première année du contrat (80%), et environ 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 2013-2014)

	Entre 6 et 12 mois	Entre 13 et 24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble	France
0 à 2 mois	8,2	12,6	5,5	10,7	8,9
3 à 6 mois	4,1	5,6	3,7	5,0	4,8
7 à 12 mois	5,9	11,1	7,0	9,2	9,2
plus de 12 mois		8,1	14,0	6,1	5,9
<b>Taux de rupture</b>	<b>18,2</b>	<b>37,4</b>	<b>30,2</b>	<b>31,0</b>	<b>28,8</b>

Lecture : 8,2% des contrats d'apprentissage dont la durée initialement prévue est entre 6 et 12 mois sont rompus prématurément dans les deux premiers mois du contrat. 18,2% des contrats d'une durée initiale entre 6 et 12 mois sont rompus. 10,7% de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois en Bretagne, cette proportion est de 8,9% en France.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2013/2014 en Bretagne  
Source : Dares, base Ari@ne. Traitement Direccte 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. Parmi les nouveaux apprentis (primo entrants) en contrat d'apprentissage lors de la campagne 2013-2014 ayant rompu leur contrat, 28% ont débuté un nouveau contrat d'apprentissage moins de 360 jours après leur rupture. La reprise se fait le plus souvent dans les deux mois qui suivent la première rupture (pour 78% des reprises). Au final, le taux d'abandon réel (proportion de jeunes ayant rompu leur contrat et qui ne reprennent pas un contrat d'apprentissage en moins de 360 jours après leur rupture) 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 2 points en Bretagne à celui enregistré au niveau national.

## Moins de rupture dans le supérieur

Le risque d'une rupture avant terme est beaucoup plus élevé pour les plus jeunes apprentis. Le taux de rupture atteint 43% pour les primo entrants de moins de 18 ans et descend à 19% pour ceux de 21 ans ou plus. Parallèlement, les taux de rupture et d'abandon sont très sensibles au niveau de diplôme préparé. 42% des contrats des primo entrants sont rompus précocement au niveau CAP alors qu'ils sont 14% dans le supérieur. Les taux d'abandon varient également de 29% pour le niveau CAP à 12% pour les diplômés 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: 57 % des contrats sont rompus avant terme et 41% 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, 44% de rupture et 29% d'abandon. C'est aussi le cas des métiers du commerce et de la vente, 39% de rupture et 31% 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.

Taux de rupture et d'abandon selon quelques critères

Délai de rupture	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio (en %) abandon/rupture
<b>Age de l'apprenti</b>			
Moins de 18 ans	43,3	28,8	66,5
Entre 18 et 20 ans	26,2	21,4	81,8
21 ans ou plus	18,9	15,8	83,8
<b>Niveau de diplôme préparé</b>			
V	41,8	29,3	70,1
IV	30,9	23,2	75,2
III et plus	13,8	11,6	84,0
<b>Taille de l'entreprise</b>			
De 0 à 4 salariés	41,6	28,9	69,5
De 5 à 9 salariés	38,8	26,7	68,8
De 10 à 49 salariés	28,3	22,0	77,8
De 50 à 249 salariés	17,9	15,6	86,9
250 salariés ou plus	11,7	10,3	88,1
<b>Ensemble des primo-entrants</b>	<b>32,8</b>	<b>23,8</b>	<b>72,4</b>

Lecture : 43,3% des primo entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat ; 28,8% abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.

Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2013/2014 en Bretagne

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



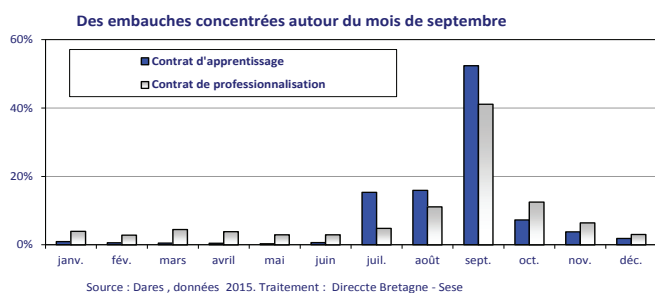
## Le contrat de professionnalisation

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, la moitié des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ont un âge compris entre 19 et 22 ans et un quart ont 25 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.

### Forte progression des entrées en 2015

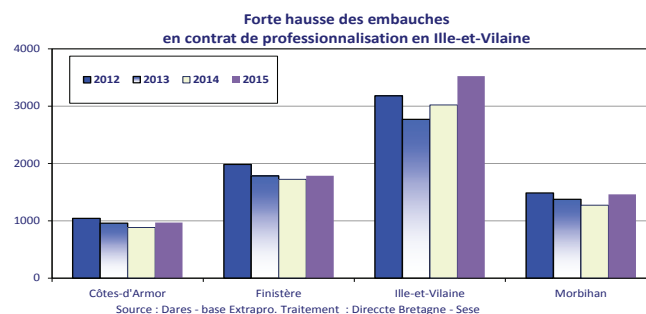
7 740 contrats de professionnalisation avec date d'embauche en 2015 ont été enregistrés en Bretagne dans l'application ExtraPro<sup>1</sup>. Ce nombre est supérieur à celui l'année 2014 (6 900 contrats). Cette progression permet de retrouver le niveau d'embauche de l'année 2012. En France, les embauches sont aussi en progression (+5%), après une hausse plus modérée en 2014 (+3%) et une baisse en 2013 (-3%).

Comme chaque année, l'essentiel des recrutements (quatre embauches sur cinq) est réalisé au second semestre de l'année. 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 2015.

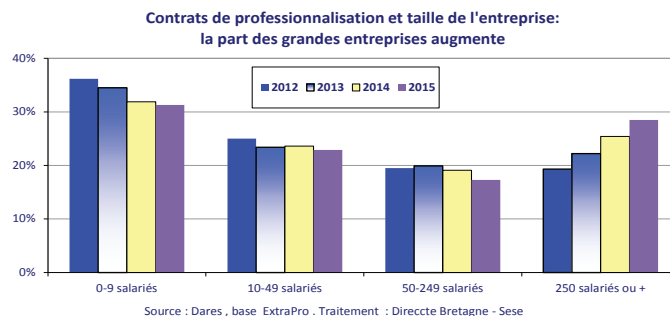


Les quatre départements bretons enregistrent une hausse des entrées. Avec 3 180 contrats de professionnalisation, l'Ille-et-Vilaine concentre 46% des contrats de la région alors que ce département représente 37% de l'emploi salarié du secteur marchand de la Bretagne. Il est aussi celui qui enregistre la plus forte hausse des embauches en contrat de professionnalisation (500 contrats supplémentaires). 23% des contrats de professionnalisation sont signés dans le Finistère, 19% dans le Morbihan et 13% dans les Côtes-d'Armor.

<sup>1</sup>ExtraPro est l'extranet de gestion informatique des contrats de professionnalisation renseigné par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés par l'État). Des problèmes de dépôt persistent pour certains OPCA. Certaines données ont été mises à jour au 1er semestre 2016. 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 2015 sont répartis dans 4 340 établissements (soit une moyenne de 1,8 contrat par établissement). 31% des contrats sont signés par des entreprises de moins de 10 salariés, 23% par des entreprises de 10 à 49 salariés. La part des plus grandes entreprises est en constante augmentation depuis 2012. Ainsi, les entreprises de 250 salariés ou plus recrutent 29% des alternants en contrat de professionnalisation en 2015, soit 10 points de plus que trois ans plus tôt. Le passage de 3% à 4% en 2012 du quota de recrutement des alternants pour les entreprises de 250 salariés et plus explique en partie 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 (34%).



### Des contrats plus nombreux dans les services

Le secteur tertiaire est largement représenté avec 77% des contrats de professionnalisation. Sur un an, le nombre de contrats a augmenté dans les services, notamment dans les activités du soutien aux entreprises (260 embauches supplémentaires), le transport et entreposage (+200) et les activités financières et d'assurance (+190). Si le commerce reste le principal utilisateur des contrats de professionnalisation avec 30% des embauches réalisées en 2015, les embauches y sont restées stables par rapport à 2014.

Suivant la tendance des années précédentes, les embauches diminuent dans le secteur de la construction. Ce secteur concentre 4% des contrats de professionnalisation en 2015, contre près de 11% en 2008. La forme d'alternance privilégiée dans ce secteur est plutôt l'apprentissage.

Les contrats de professionnalisation sont plus ouverts aux femmes que les contrats d'apprentissage, les femmes mobilisent 44% des contrats de professionnalisation, soit 13 points de plus que pour l'apprentissage. Les métiers préparés et les secteurs d'activité des employeurs expliquent cet écart. Les spécialités de formation de l'apprentissage sont plus souvent dans les domaines technico-professionnels de la production, alors que celles des contrats de professionnalisation sont aux trois-quarts centrées sur les domaines technico-professionnels des services.

## L'âge des contractants en augmentation continue

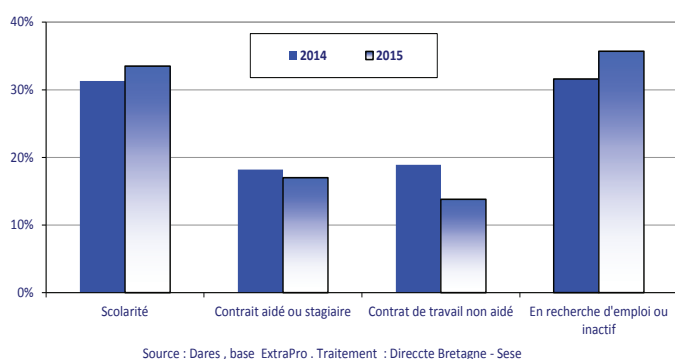
Représentant 79% des entrées, les jeunes de moins de 26 ans restent les principaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation. Néanmoins, l'âge moyen des bénéficiaires continue d'augmenter : il est passé de 23 ans en 2012 à 24 ans et 3 mois et demi en 2015. Les adultes de 26 à 44 ans représentent 18% des entrées contre 14% en 2012. La part des alternants de 45 ans ou plus reste faible, seulement 3%, malgré les avantages financiers dont peuvent bénéficier les entreprises pour ce public.

Parmi les bénéficiaires de 26 ans ou plus, 60% étaient demandeurs d'emploi avant la signature. La durée de leur contrat est généralement plus courte : 23% 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 un salarié sur deux, contre un salarié sur trois pour les plus jeunes. En conséquence, leur durée de formation est plus courte : 67% ont moins de 500 heures de formation, contre 51% pour les jeunes de 25 ans ou moins.

## Davantage d'entrants en situation de recherche d'emploi

En 2015, avant leur embauche en contrat de professionnalisation 34% des entrants étaient en recherche d'emploi. La part des demandeurs d'emploi parmi les bénéficiaires a augmenté de 5 points par rapport à 2014. Elle atteint 42% dans les Côtes-d'Armor et 41% dans le Morbihan. Un tiers des bénéficiaires étaient scolarisés. La proportion des entrants issus du système scolaire est la plus faible dans les Côtes-d'Armor (25%). Logiquement, l'accès au contrat de professionnalisation à l'issue de la scolarité est bien plus fréquent pour les jeunes, 47% des cas pour les moins de 20 ans, que pour les adultes de 26 ans ou plus (4% des cas). La part des personnes précédemment salariées d'entreprise s'élève à 31%, 17% bénéficiant déjà d'un contrat aidé et 14% d'un contrat de travail non aidé.

Situation avant l'embauche en contrat de professionnalisation : moins de salariés en 2015



## Des contrats essentiellement en CDD

94% des nouveaux contrats de professionnalisation sont des CDD. Ainsi, seulement 430 des contrats de professionnalisation sont en CDI. Avant 2012, la proportion des contrats sous forme de CDI oscillait autour de 13%, elle a chuté entre 2012 et 2014. Les CDI s'adressent généralement à un public plus qualifié et plus expérimenté. 48% des contractants en CDI possèdent déjà un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 40% pour ceux en CDD. L'âge est aussi un facteur important, 54% des CDI sont âgés de 26 ans ou plus, alors qu'ils ne sont que 19% parmi les contrats à durée déterminée.

## 551 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 32% des nouveaux contrats débutant en 2015 et la durée moyenne s'élève à 13 mois et une semaine. 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 27% 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 551 heures en moyenne en 2015. Cette durée est inférieure à la durée moyenne de formation pour les embauches de l'année 2014 (584 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) : 58% d'entre elles. Elles préparent majoritairement (55%) à un diplôme de niveau bac+2.

En lien avec le titre préparé, les durées de contrat et de formation sont fréquemment plus courtes chez les non titulaires d'un baccalauréat. 56% ont des contrats d'une durée inférieure à un an et 71% ont une durée de formation inférieure à 500 heures ; alors que seulement 37% des diplômés d'un baccalauréat ont une durée de contrat inférieure à 12 mois et 46% ont une durée de formation inférieure à 500 heures.

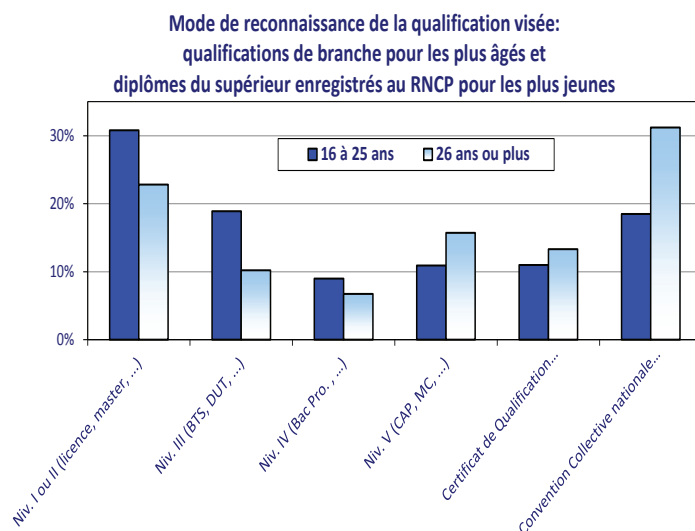
Le nombre d'heures de formation varie également selon la spécialité préparée. Pour les spécialités de comptabilité et gestion, près d'un contrat sur deux prévoit 800 heures ou plus de formation. Pour celles du bâtiment, ce sont seulement 3% des contrats qui prévoient des durées aussi longues.

## Deux tiers des contrats pour préparer un diplôme ou un titre reconnu par l'État

Un contrat de professionnalisation peut être sanctionné par une qualification professionnelle reconnue par l'État, 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 inscrite au RNCP.

En 2015, la préparation aux diplômes ou titres d'État représente 67% des qualifications préparées dans la région. On compte 880 contrats visant une certification de qualification professionnelle et 1 620 contrats devant déboucher sur une qualification d'une convention collective de branche. Contrairement aux formations d'État, 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, 54% sont d'anciens demandeurs d'emploi. Les jeunes issus du système scolaire sont peu nombreux en qualification d'une CCN et en CQP, respectivement 10% 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 91% des contrats préparant une qualification CCN et pour 69% des qualifications en CQP. Ils représentent moins de 25% du temps de travail pour une majorité de ces alternants, respectivement 70% en CCP et 49% en CQP. Les formations en qualification de CCN sont concentrées dans le domaine du commerce et de la vente (56%).



Source : Dares, base ExtraPro, année 2015. Traitement : Direccte Bretagne - Sese

## Pour en savoir plus :

☞ « L'alternance en Bretagne : Année 2014 » / Luc Goutard ; Direccte Bretagne Analyses – Novembre 2015.

☞ Statistiques sur l'alternance : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/>

☞ « L'apprentissage en 2015 : Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public » / Élise Pesonel ; Dares résultats – N°044, septembre 2016.

☞ « Le contrat de professionnalisation en 2014 : Reprise des embauches dans le tertiaire et l'industrie » / Élise Pesonel ; Dares Analyses – N°080, octobre 2015

☞ « Insertion des apprentis : un avantage à interroger » / Alberto Lopez, Emmanuel Sulzer (Céreq) ; Bref du Céreq – N°346, mai 2016.

## 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 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.

#### L'aide TPE jeunes apprentis :

Depuis le 1er juin 2015, l'aide TPE jeunes apprentis destinée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans a été mise en place par le Gouvernement dans le cadre du Plan de mobilisation sur l'apprentissage présenté au mois de mai 2015. Cette aide, d'un montant de 4 400 euros, est versée uniquement au titre de la 1ère année d'exécution du contrat. Il s'agit d'une aide forfaitaire, versée en quatre fois (1 100 euros par trimestre), qui se cumule avec les autres aides existantes, notamment la prime apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire.



## 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 de l'année 2015 ont été partiellement complétées au 1er semestre 2016. 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 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 :

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 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 2015

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
<b>Flux des nouveaux contrats enregistrés (1)</b>	<b>12 505</b>	<b>2 315</b>	<b>2 974</b>	<b>4 316</b>	<b>2 900</b>	<b>269 530</b>
<b>Profil des bénéficiaires</b>						
<b>Sexe</b>						
Femme	30,7	30,9	31,9	28,6	32,3	34,6
Homme	69,3	69,1	68,1	71,4	67,7	65,4
<b>Age au moment de l'embauche</b>						
15 ans	11,5	11,3	10,0	12,5	11,8	10,9
16 ans	14,9	16,6	13,9	14,5	15,2	13,3
17 ans	15,6	16,5	15,2	14,6	16,7	13,0
18 ans	16,8	16,5	16,6	16,4	17,5	14,4
19 ans	12,2	11,7	13,7	11,5	12,0	11,4
20 ans	9,7	10,0	11,1	8,9	9,2	10,3
21 ans	6,7	6,0	6,9	7,2	6,5	8,5
22 ans ou plus	12,6	11,4	12,5	14,4	11,1	18,3
<b>Diplôme le plus élevé déjà obtenu</b>						
Niveau I à II (bac+3 ou plus)	4,2	2,9	4,6	5,5	2,8	8,3
Niveau III (bac+2)	8,6	7,5	9,9	9,5	6,8	11,2
Niveau IV (bac)	23,9	21,2	27,0	22,9	24,2	25,5
Niveau V (CAP, BEP)	28,4	27,8	28,7	24,9	33,9	22,2
Aucun diplôme, ni titre professionnel	34,9	40,6	29,8	37,2	32,3	32,8
<b>Situation avant le contrat</b>						
Scolarité	58,4	58,5	63,3	56,3	56,5	59,1
En apprentissage	29,3	28,1	26,5	30,0	32,1	26,4
Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CIMS	1,8	2,0	1,5	2,1	1,4	2,6
Salarié	4,2	4,9	3,7	4,7	3,5	4,9
En recherche d'emploi	5,3	6,1	4,2	5,8	5,3	5,7
Inactif	1,0	0,4	0,9	1,2	1,1	1,3
<b>Le contrat et la formation</b>						
<b>Type de contrat</b>						
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	63,5	62,8	67,9	62,3	61,2	67,8
Nouveau contrat chez le même ou un autre employeur	31,2	32,2	28,3	31,3	33,2	28,1
Avenant : modification des conditions de travail	5,3	5,1	3,8	6,3	5,6	4,1
<b>Durée de contrat</b>						
12 mois ou moins	31,2	30,4	35,5	29,1	30,3	26,9
13 à 24 mois	62,2	64,0	58,8	62,3	64,2	64,9
25 mois ou plus	6,6	5,7	5,6	8,6	5,4	8,2
<b>Niveau de formation préparée</b>						
I à II (Bac+3 ou plus)	10,6	8,3	11,4	13,2	7,8	18,2
III (Bac+2)	11,4	10,5	12,1	13,7	7,9	16,2
IV (Bac pro, BP)	24,4	24,9	24,8	25,1	22,7	21,3
V (diplôme ou titre de niveau CAP)	48,9	51,8	46,7	44,5	55,1	41,6
Mention complémentaire	4,8	4,5	5,0	3,5	6,5	2,6
<b>Spécialité de formation</b>						
Domaines disciplinaires	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	1,2
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	9,7	11,6	8,4	8,7	11,1	6,9
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	23,3	23,2	24,3	20,9	26,1	17,0
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	9,8	12,4	9,6	9,2	8,8	7,2
Mécanique, électricité, électronique	12,6	12,2	13,3	12,2	12,7	13,7
Autres domaines technico-professionnels de la production	9,5	8,6	7,5	11,4	9,4	10,8
Transport, manutention, magasinage	1,5	0,4	2,3	2,2	0,4	1,7
Commerce, vente	10,9	10,5	12,5	10,2	10,9	13,1
Finances, banques, assurances	1,8	1,6	1,9	1,9	1,5	1,9
Comptabilité, gestion	1,6	1,8	1,4	2,1	0,7	2,6
Accueil, hôtellerie, tourisme	5,4	4,8	4,8	5,0	7,2	5,2
Coiffure, esthétique	6,4	6,7	7,2	6,0	5,8	5,8
Autres domaines technico-professionnels des services	7,3	5,9	6,6	10,0	5,1	12,8

(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@ane sont comptés et analysés.

Champ : contrats dans les secteurs privé et public

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

## Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation embauchés en 2015

	Bretagne	Côtes- d'Armor	Finistère	Ille-et- Vilaine	Morbihan	France entière
<b>Flux de nouveaux contrats (1)</b>	<b>7 743</b>	970	1 786	3 524	1 463	<b>173 168</b>
<b>Profil des nouveaux bénéficiaires</b>						
<b>Sexe</b>						
Homme	55,7	59,1	58,0	55,0	52,5	51,7
Femme	44,3	40,9	42,0	45,0	47,5	48,3
<b>Age</b>						
16 ans	0,3	0,1	0,0	0,3	0,7	0,2
17 ans	2,3	2,3	1,6	2,7	2,1	1,4
18 ans	8,0	6,7	6,9	8,8	8,3	5,3
19 ans	10,8	11,0	9,9	10,8	11,8	8,3
20 ans	13,5	15,9	13,0	12,9	13,9	11,5
21 ans	12,1	12,2	11,6	12,6	11,6	12,3
22 ans	11,4	10,4	12,7	11,4	10,5	12,3
23 ans	9,6	7,3	8,9	10,8	8,9	10,9
24 ans	6,2	4,9	6,7	6,2	6,3	8,2
25 ans	4,6	4,7	3,9	4,9	4,9	5,6
26-44 ans	18,5	20,7	21,3	16,9	17,4	21,0
45 ans ou plus	2,8	3,7	3,5	1,8	3,7	2,9
<b>Diplôme le plus élevé obtenu</b>						
Niveaux I à II (Bac+3 ou plus)	19,1	20,3	19,4	19,7	16,3	24,0
Niveau III (Bac+2)	22,8	24,3	25,5	22,5	19,3	21,2
Niveau IV (Bac)	34,0	36,5	32,7	33,4	35,5	32,6
Niveau V (CAP, BEP)	16,0	14,7	16,6	14,9	18,7	13,5
Aucun diplôme, ni titre professionnel	8,1	4,1	5,8	9,5	10,3	8,7
<b>Situation avant le contrat</b>						
Scolarité	33,5	24,9	36,1	35,7	30,7	31,4
En contrat de professionnalisation	7,2	7,0	6,8	8,4	4,8	11,3
Contrat aidé, stagiaire, apprentissage ou CIVIS	9,9	9,0	11,0	10,4	7,8	10,3
Salarié	13,8	15,8	16,0	11,9	14,4	13,4
En recherche d'emploi	34,3	42,0	28,8	32,1	40,9	31,2
Inactif	1,4	1,3	1,4	1,5	1,4	2,4
<b>Le contrat et la formation</b>						
<b>Statut de contrat</b>						
CDD (y-compris travail temporaire)	94,4	90,5	93,5	95,4	95,6	93,9
CDI	5,6	9,5	6,5	4,6	4,4	6,1
<b>Durée de contrat</b>						
6 à 11 mois	46,8	46,7	49,9	45,2	47,3	44,2
12 mois	21,0	22,7	20,7	19,8	23,4	20,7
13 à 23 mois	26,7	26,2	24,4	28,5	25,4	30,1
24 mois	5,4	4,4	5,0	6,6	3,8	4,9
<b>Mode de reconnaissance de la qualification</b>						
Diplôme ou titre de l'Etat (RNCP)	67,4	68,3	65,9	70,6	60,7	72,1
dont diplôme de niveau :						
I	10,3	6,3	13,8	10,9	7,2	14,2
II	19,6	18,3	19,9	20,7	17,4	19,7
III	17,1	18,4	12,9	18,9	16,8	18,9
IV	8,6	11,7	7,5	8,3	8,3	8,1
V	11,9	13,6	11,9	11,7	11,0	11,2
Certificat de Qualification professionnelle (CQP)	11,5	11,6	13,9	10,8	10,0	11,5
Reconnue d'une Convention Collective Nationale	21,1	20,0	20,1	18,6	29,3	16,4
<b>Durée de la formation en heures (2)</b>						
Moins de 200 heures	8,2	7,8	9,5	8,8	5,6	8,8
200 à 499 heures	45,8	48,3	49,7	40,9	50,9	41,3
500 à 799 heures	25,9	26,7	24,9	26,5	25,4	26,7
800 heures ou plus	20,1	17,1	15,9	23,8	18,1	23,2
<b>En % de la durée du temps de travail (3)</b>						
Moins de 25%	39,9	40,8	47,1	34,6	43,6	36,6
25 à 29%	22,4	21,3	22,2	23,3	21,1	23,1
30 à 34%	25,1	25,7	19,1	28,0	24,5	24,1
35 à 39%	8,6	8,7	7,3	9,4	7,9	11,1
40% et plus	4,1	3,5	4,3	4,7	2,9	5,1
<b>Spécialité de formation</b>						
Domaines disciplinaires ou de développement personnel	1,7	1,8	2,1	1,3	2,0	1,8
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	3,5	7,3	3,6	2,3	3,4	1,2
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	6,2	4,0	8,7	5,9	5,2	2,2
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	1,8	0,3	2,2	2,1	1,5	1,4
Mécanique, électricité, électronique	5,6	7,5	6,9	3,9	6,6	3,5
Autres domaines technico-professionnels de la production	9,0	4,9	10,5	8,2	11,7	8,5
Transport, manutention, magasinage	6,1	8,8	5,0	6,8	4,2	6,5
Commerce, vente	34,6	40,1	30,4	33,1	39,4	32,6
Finances, banques, assurances	6,8	6,9	5,7	7,5	6,4	5,1
Comptabilité, gestion	2,6	1,6	2,1	3,4	2,0	5,0
Accueil, hôtellerie, tourisme	3,1	2,3	2,1	4,3	2,2	2,3
Coiffure, esthétique	1,6	1,2	2,6	1,0	2,1	1,7
Autres domaines technico-professionnels des services	17,5	13,4	18,1	20,1	13,4	28,1

(1) Le comptage des bénéficiaires repose sur les alternants embauchés en 2015. Les contrats ont été enregistrés dans la base Extrapro en 2014, 2015 ou en 2016 pour certains OPCA du fait des rattrapages de retard de dépôt. Ces données restent donc provisoires. Le taux de couverture est de l'ordre de 93% au niveau national.

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

(3) 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 (mise à jour fin juin 2016). Traitement Direccte Bretagne - Sese

## Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage enregistrés en 2015

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
<b>Catégorie juridique</b>						
Privé	96,8	97,0	96,6	96,0	98,1	96,1
Publique	3,2	3,0	3,4	4,0	1,9	3,9
<b>Caractéristiques des employeurs du secteur privé</b>						
<b>Secteur d'activité (1)</b>						
Agriculture, sylviculture et pêche	4,5	5,7	4,2	3,8	4,8	3,5
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	14,6	14,7	15,0	13,2	16,3	9,2
Industrie agroalimentaire	2,8	3,8	2,3	2,8	2,4	1,4
Industrie manufacturière (hors IAA)	7,1	4,9	8,2	8,3	6,1	10,0
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,7	0,6	0,9	0,6	0,8	1,5
Construction	18,6	21,2	17,2	18,8	17,4	15,9
Commerce et réparation d'automobiles...	5,7	6,1	6,0	5,3	5,4	5,3
Commerce, à l'exception des automobiles...	13,6	13,9	15,3	12,3	13,7	14,7
Transports et entreposage	1,3	0,3	1,1	2,2	0,7	2,8
Hébergement et restauration	12,6	11,4	11,8	11,5	16,0	11,9
Activités financières et d'assurance	2,2	1,7	3,1	2,3	1,7	3,2
Soutien aux entreprises	6,7	6,2	5,3	8,0	6,5	8,0
Coiffure et soins de beauté	6,2	6,6	6,9	6,0	5,5	5,7
Autres activités de services du secteur privé	3,5	3,0	2,5	4,9	2,7	6,7
<b>Taille de l'entreprise</b>						
0 à 4 salariés	44,2	54,3	40,2	39,0	47,8	38,0
5 à 9 salariés	20,3	17,7	23,4	19,1	20,9	17,8
10 à 49 salariés	18,4	16,2	17,3	20,5	18,2	17,9
50 à 249 salariés	7,6	6,6	7,9	7,8	7,9	8,4
250 salariés ou plus	9,5	5,3	11,2	13,6	5,2	17,9
<b>Caractéristiques des employeurs du secteur public</b>						
Commune	33,4	32,9	24,8	30,4	58,9	35,0
Département ou Région	16,3	32,9	12,9	13,5	10,7	11,6
Services de l'État	23,6	4,3	22,8	35,7	12,5	23,3
Autre employeur public	26,6	30,0	39,6	20,5	17,9	30,1

(1) 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 2015

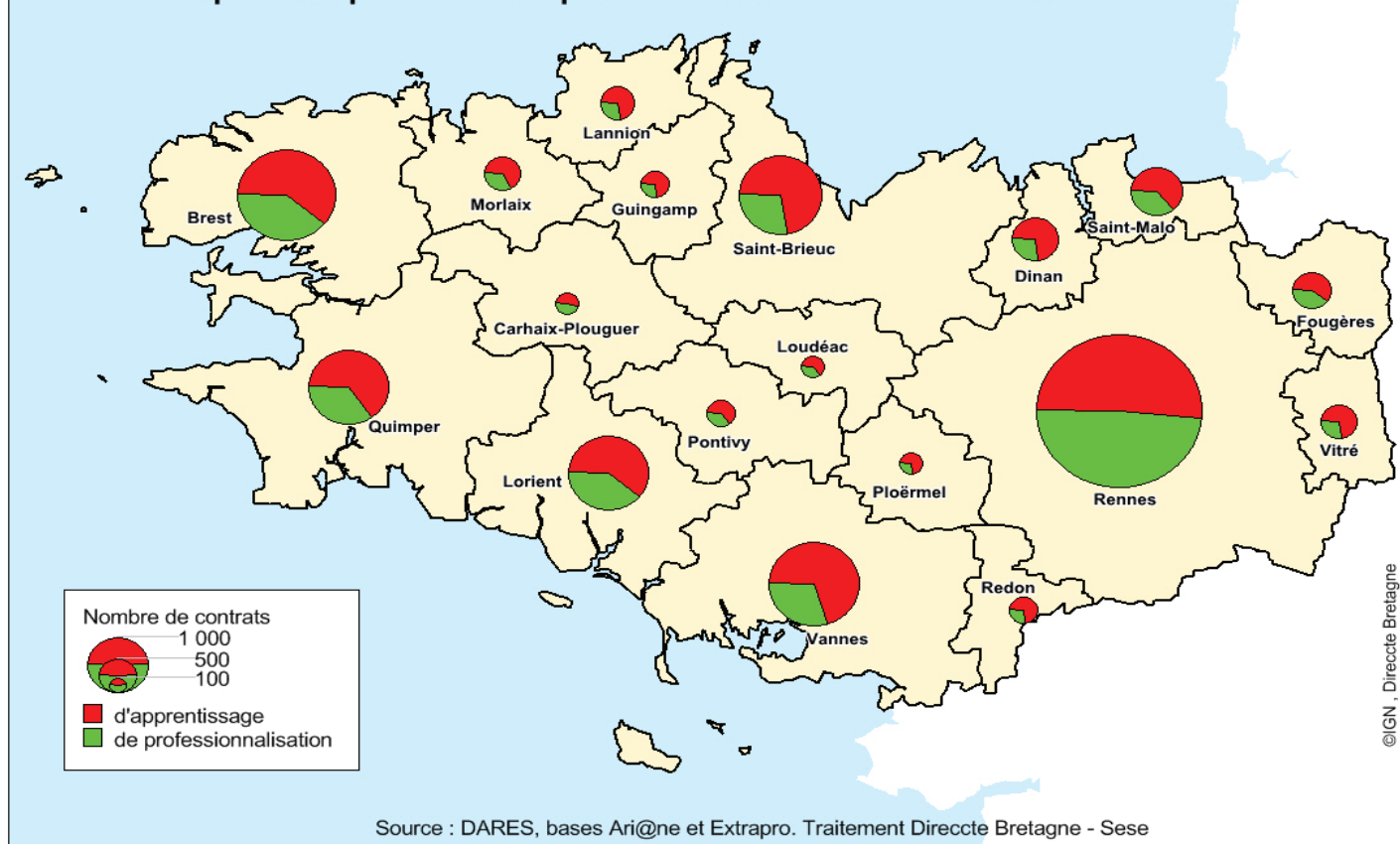
en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
<b>Secteur d'activité (1)</b>						
Agriculture, sylviculture et pêche	2,4	5,0	2,8	1,7	2,0	0,6
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	0,9	0,7	0,5	1,1	1,2	0,5
Industrie agroalimentaire	4,4	4,8	5,6	3,9	3,8	1,4
Industrie manufacturière (hors IAA)	10,2	6,4	13,6	8,2	13,4	11,0
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	1,2	0,6	1,1	1,3	1,6	2,0
Construction	4,2	3,1	3,7	5,0	3,9	4,1
Commerce et réparation d'automobiles...	2,8	5,8	2,4	2,2	2,7	2,1
Commerce, à l'exception des automobiles...	27,1	35,0	26,4	23,7	31,1	22,7
Transports et entreposage	6,1	6,6	5,0	7,3	4,5	7,0
Hébergement et restauration	7,9	4,4	7,2	10,1	5,8	4,2
Activités financières et d'assurance	9,1	8,4	10,7	8,9	7,9	7,7
Soutien aux entreprises	12,0	10,1	11,2	12,5	13,0	18,9
Coiffure et soins de beauté	1,4	1,0	2,5	0,8	1,9	1,5
Autres activités de services du secteur privé	10,2	8,1	7,5	13,3	7,3	16,1
<b>Taille de l'entreprise</b>						
0 à 4 salariés	20,6	24,6	22,2	17,8	23,0	20,9
5 à 9 salariés	10,6	10,8	9,9	10,3	12,0	10,1
10 à 49 salariés	22,9	22,2	22,6	22,4	24,9	19,4
50 à 249 salariés	17,3	20,3	15,5	17,5	17,1	15,5
250 salariés ou plus	28,5	22,0	29,7	32,0	23,1	34,0

(1) 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 (mise à jour fin juin 2016). Traitement Direccte Bretagne - Sese

## Répartition par zone d'emploi des contrats en alternance de l'année 2015



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

Zone d'emploi de l'employeur	Apprentissage	Professionalisation	Total Alternance	Part Apprentissage	Part Professionalisation
Brest	1 476	949	<b>2 425</b>	60,9	39,1
Carhaix-Plouguer	110	88	<b>198</b>	55,6	44,4
Dinan	449	168	<b>617</b>	72,8	27,2
Fougères	293	198	<b>491</b>	59,7	40,3
Guingamp	167	64	<b>231</b>	72,3	27,7
Lannion	278	110	<b>388</b>	71,6	28,4
Lorient	1 079	684	<b>1 763</b>	61,2	38,8
Loudéac	131	74	<b>205</b>	63,9	36,1
Morlaix	250	122	<b>372</b>	67,2	32,8
Ploërmel	124	49	<b>173</b>	71,7	28,3
Pontivy	171	93	<b>264</b>	64,8	35,2
Quimper	1 076	572	<b>1 648</b>	65,3	34,7
Redon	196	75	<b>271</b>	72,3	27,7
Rennes	3 161	2 954	<b>6 115</b>	51,7	48,3
Saint-Brieuc	1 317	515	<b>1 832</b>	71,9	28,1
Saint-Malo	501	284	<b>785</b>	63,8	36,2
Vannes	1 461	634	<b>2 095</b>	69,7	30,3
Vitré	264	103	<b>367</b>	71,9	28,1
Hors Bretagne	1	7	<b>8</b>	12,5	87,5
<b>Ensemble</b>	<b>12 505</b>	<b>7 743</b>	<b>20 248</b>	<b>61,8</b>	<b>38,2</b>

Source : DARES - bases Ari@ne et Extrapro pour la Bretagne, année 2015 - Traitement Direccte Bretagne - Sese