

L'alternance en Bretagne : année 2016

novembre 2017

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 de l'année 2016 sont âgés de moins de 18 ans. Le contrat de professionnalisation relève de la formation professionnelle continue, 79% sont âgés de 20 ans ou plus.

En 2016, 12 830 contrats d'apprentissage et 8 010 contrats de professionnalisation ont été conclus en Bretagne. Comme au niveau national, et pour la deuxième année consécutive, le nombre total d'entrées en alternance est en progression (+3%). Les recrutements d'apprentis sont notamment en hausse dans les entreprises de 50 salariés ou plus et dans les services de l'État.

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, 53% 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 2016, 53% des entrants préparent un diplôme de niveau V (*CAP, mention complémentaire d'un CAP*) et 23% se dirigent vers un baccalauréat professionnel ou un brevet professionnel. 24% des contrats d'apprentissage en Bretagne ont pour objectif l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Bien qu'en progression par rapport aux entrées de l'année 2015 (22%), cette part est très inférieure au niveau national (*écart de -12 points*).

Des entrées en apprentissage en hausse pour la 2ème année consécutive

Au cours de l'année 2016, 12 830 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne, soit une progression de 2,6% par rapport à 2015. Cette hausse confirme la reprise qui avait été enregistrée en 2015 (+2,5%), après trois années consécutives de baisse. Elle se retrouve également au niveau national (+1,9% en un an). Au total sur 2 ans, l'évolution des entrées atteint 5,2% en Bretagne, dont +7,2% dans les Côtes-d'Armor, +6,7% dans le Finistère, +6,4% en Ille-et-Vilaine et une progression plus modérée dans le Morbihan (+0,4%)

Parmi les départements bretons, l'Ille-et-Vilaine concentre 34% des nouvelles entrées en apprentissage avec 4 360 nouveaux contrats. 3 160 ont été conclus dans le Finistère, soit 25% des entrées. Ces deux départements se caractérisent par une proportion de jeunes avec un niveau de formation à l'entrée sensiblement plus élevé, 43% sont déjà bacheliers. Le Morbihan et les Côtes-d'Armor totalisent respectivement 2 910 (*dont 35% déjà bacheliers*) et 2 400 nouveaux contrats enregistrés (33% de bacheliers) et ont une part relativement plus élevée de jeunes apprentis préparant un CAP (53%).

65% des nouveaux contrats en Bretagne correspondent à une première entrée en apprentissage. 23% sont signés après un précédent contrat ayant atteint son terme, que ce soit chez le même employeur (10%) ou chez un autre employeur (13%). 9% des contrats font suite à un précédent contrat interrompu par une rupture. Enfin, 4% sont des avenants modifiant les conditions du contrat.

Hausse des entrées en apprentissage dans tous les départements

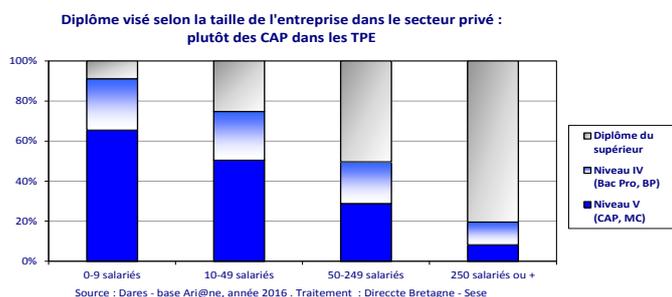


Source : Dares - base Ari@ne. Traitement : Direccte Bretagne - Sese

Une hausse tirée par les entreprises de plus de 50 salariés

Historiquement, l'apprentissage est particulièrement utilisé dans l'artisanat. Ainsi, les entreprises de moins de 5 salariés restent les premières employeuses d'apprentis, avec près de 5 400 contrats, elles concentrent 44% des nouveaux contrats du secteur privé en Bretagne. Cette concentration est particulièrement marquée dans les Côtes-d'Armor (51%). Elle est aussi plus importante qu'au niveau national (37%). Depuis 2014, le nombre d'embauche dans ces structures est resté quasiment stable. En 2015, sous l'impulsion de la mise en place de l'aide « TPE jeunes apprentis », la hausse des recrutements était surtout notable pour les entreprises de 5 à 9 salariés. En 2016, la hausse est portée par les entreprises de 50 salariés ou plus avec 180 entrées supplémentaires, soit une augmentation de 8,5%.

La hausse des recrutements dans les entreprises de 50 salariés ou plus se traduit par une hausse des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur (270 apprentis supplémentaires, soit une augmentation de 10%). En effet, les jeunes les plus diplômés sont plus représentés dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises. Dans les entreprises de 250 salariés ou plus, 80% des nouveaux apprentis préparent un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette proportion descend à 50% pour la tranche 50 à 49 salariés, 25% pour les entreprises employant 10 à 49 salariés et seulement 9% pour celles de moins de 10 salariés. Dans ces dernières, les deux tiers des apprentis préparent un diplôme ou titre de niveau V.



Des recrutements en hausse dans l'artisanat agroalimentaire et le commerce

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. En 2016, les boulangeries et pâtisseries-boulangeries ont ainsi recruté 1710 apprentis, soit 110 contrats supplémentaires par rapport à l'année précédente. 75% y préparent un CAP et 15% une mention complémentaire du CAP.

Le nombre d'embauches a aussi augmenté dans le secteur du commerce avec 160 embauches supplémentaires dont la moitié dans le « commerce et réparation d'automobiles et de motocycles ».

La construction, composée de nombreux établissements de petite taille, est très pourvoyeuse de contrats d'apprentissage. En effet, cette activité concentre 18% des entrées du secteur privé en 2016. 71% 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'était stabilisé, en 2016 une légère reprise est enregistrée (+40 entrées).

Les services représentent 31% des recrutements d'apprentis, les secteurs de l'hébergement-restauration (12% des entrées), coiffure et soins de beauté (6%) étant surreprésentés par rapport à leur poids dans l'emploi total régional. Cependant, l'hébergement et la restauration est en recul (-50 contrats).

Des recrutements dans la fonction publique d'État

L'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial continue de progresser, même s'il reste marginal (4% des entrées en 2016). 490 nouveaux contrats y ont été signés (contre 400 en 2015 et 270 en 2014). Cette hausse est à relier au plan de recrutement d'apprentis dans la fonction publique d'État décidé lors de la conférence sociale de juillet 2014. Ainsi, près de 280 apprentis ont été recrutés dans les services de l'État en Bretagne en 2016, contre 100 en 2015 et seulement 10 en 2014. A l'inverse, les collectivités territoriales ont diminué leur effort de recrutement en 2016 (-70 contrats) et ne représentent que 27% des entrées en 2016, alors qu'elles demeuraient les premières utilisatrices de l'apprentissage dans le secteur public les années précédentes. Dans les communes, 57% 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.

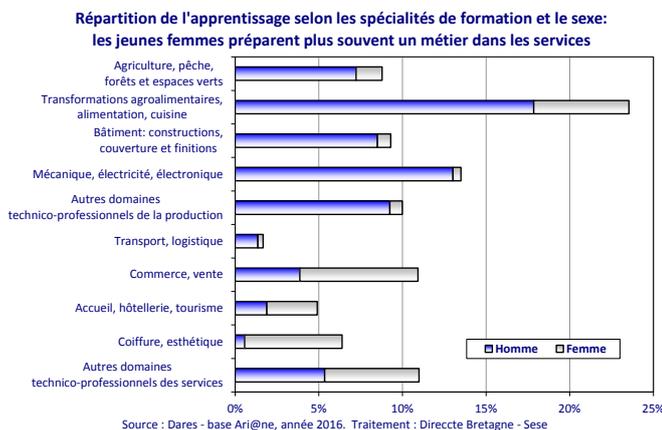
Les apprentis recrutés dans le secteur public sont plus qualifiés que dans le secteur privé ; seuls 18% n'ont aucun diplôme ni titre professionnel (35% dans le privé) et 21% sont déjà diplômés de l'enseignement supérieur (13% dans le privé). La hausse des recrutements concerne d'abord des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur. Ces derniers représentent 54% des apprentis du secteur public, contre 38% en 2015. Ils sont aussi plus fréquents dans la fonction publique d'État.

L'apprentissage reste majoritairement masculin

A l'entrée en contrat, près de 7 apprentis sur 10 sont des hommes. Cette proportion est relativement stable depuis 10 ans. Elle est supérieure de 3,7 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 genrés. Les hommes sont très présents dans le secteur commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (95%), dans celui de la construction (94%), dans l'agriculture (84%) et dans l'industrie manufacturière non alimentaire (82%). 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 14% de ceux des domaines technico-professionnels de la production. Cette part atteint 76% dans le domaine des services aux personnes et 91% dans la coiffure ou l'esthétique.

Le métier préparé 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, 37% des apprentis employés dans le secteur d'activité des services se forment à des métiers des domaines technico-professionnels de la production.



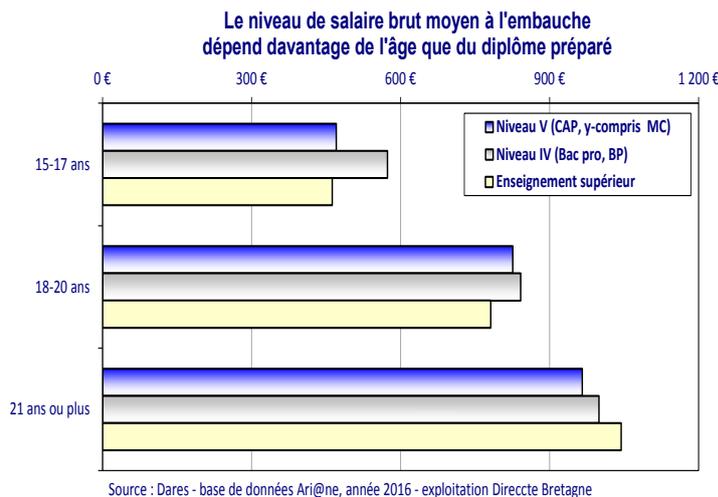
Une hausse des contrats courts d'un an et moins

La durée du contrat est généralement fixée en fonction du diplôme préparé, mais elle est parfois adaptée en fonction de la 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 des nouveaux contrats d'apprentissage dans la région est de 19,7 mois. Pour un contrat sur deux, la durée prévue est de 23 ou 24 mois. Cependant, la part des contrats de 12 mois et moins augmente (32,5% contre 31,2% l'année précédente), tirée par la hausse du nombre de contrats préparant à une licence professionnelle et à une mention complémentaire d'un CAP.

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 489 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 816 euros (56% du SMIC), celui des apprentis de 21 ans ou plus est égal à 1 013 euros, soit 69% du SMIC.



Le salaire des apprentis plus élevé dans les grandes entreprises

Le salaire mensuel brut à la signature du contrat est d'autant plus élevé que l'entreprise est grande : 887 euros en moyenne dans une entreprise de 50 salariés ou plus, 743 euros dans une entreprise de 10 à 49 salariés et 656 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 de la tranche d'âge 18-20 ans, l'écart de rémunération est de 5% 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. Cet écart s'élève à 10% pour les apprentis de 21 ans ou plus.

Le salaire mensuel est plus haut dans le secteur des activités financières et d'assurance (1 099 euros). Il est également élevé dans l'industrie manufacturière non agroalimentaire (888 euros). A l'inverse, il est faible dans les secteurs hébergement-restauration (579 euros), « commerce et réparation d'automobiles et de motocycles » (585 euros), artisanat agroalimentaire (608 euros) et l'agriculture (610 euros). Ces écarts sont également en lien avec l'âge des apprentis recrutés.

Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage

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

29% de l'ensemble des contrats commencés au cours de la campagne 2014-2015 (juin à mai) ont été rompus avant la date de fin prévue. Ce « taux de rupture brut » est en recul par rapport à la campagne 2013-2014 (-1,8 point). Il reste cependant plus élevé que celui constaté au niveau national, écart de 1,3 point. Parmi les contrats de moins d'un an, 18% sont rompus prématurément. Pour les contrats d'une durée comprise entre 13 et 24 mois, cette proportion s'élève à 35%, la grande majorité intervenant dans la première année du contrat (79%). Pour l'ensemble des contrats de la campagne 2014-2015, 43% des ruptures ont eu 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 2014-2015)

	Entre 6 et 12 mois	Entre 13 et 24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble	France
0 à 2 mois	7,9	11,8	5,8	10,2	8,8
3 à 6 mois	3,8	6,1	3,3	5,2	4,6
7 à 12 mois	5,8	9,9	8,5	8,4	8,9
13 mois ou plus		7,5	10,0*	5,4*	5,7*
Taux de rupture brut (ensemble)	17,6	35,3	27,6*	29,2*	27,9*

* Données provisoires: tous les contrats de plus de 24 mois ne sont pas terminés au moment de la rédaction de cette publication

Lecture : 7,9% 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. 17,6% 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 8,8% en France.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2014/2015; 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 2014-2015 ayant rompu leur contrat, 22% 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 80% 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 : 30% des primo entrants ont rompu leur premier contrat, mais 23% des primo entrants peuvent être considérés comme ayant abandonné l'apprentissage avant terme. Ce taux d'abandon reste supérieur de 3,1 points en Bretagne à celui enregistré au niveau national.

Des ruptures moins fréquentes dans le supérieur

Le risque d'une rupture avant terme est beaucoup plus élevé pour les plus jeunes apprentis. Le taux de rupture atteint 40% pour les primo entrants de moins de 18 ans et descend à 18% pour ceux de 21 ans ou plus. Parallèlement, les taux de rupture et d'abandon sont très sensibles au niveau de diplôme préparé. 39% 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 31% pour le niveau CAP à 10% 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 le secteur d'activité hôtellerie et la restauration : 51 % des contrats y sont rompus avant terme et 39% 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, 41% de rupture et 31% d'abandon. Les métiers du bâtiment (34% de rupture et 29% d'abandon), du commerce et de la vente (34% de rupture et 27% d'abandon) ont aussi des taux plus élevés que la moyenne. 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

	Taux de rupture	Taux d'abandon (360 jours)	Ratio (en %) abandon/rupture
Sexe de l'apprenti			
Femme	32,6	24,2	74,1
Homme	28,7	23,0	80,2
Age de l'apprenti			
Moins de 18 ans	39,9	29,8	74,8
Entre 18 et 20 ans	23,9	19,2	80,5
21 ans ou plus	18,1	15,9	87,9
Niveau de diplôme préparé			
V (niveau CAP)	38,9	31,0	79,8
IV (bac. Pro, ...)	29,6	21,8	73,7
I à III (enseignement supérieur)	13,7	10,2	74,7
Taille de l'entreprise			
De 0 à 4 salariés	37,9	29,9	78,9
De 5 à 9 salariés	36,1	29,5	81,3
De 10 à 49 salariés	26,6	21,6	81,3
De 50 à 249 salariés	18,3	13,8	75,5
250 salariés ou plus	10,1	9,1	90,1
Ensemble des primo-entrants	30,1	23,4	77,9

Lecture : 39,9% des primo entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat ; 29,8% abandonnent l'apprentissage 360 jours après leur rupture.

Champ : primo entrants, contrats commencés au cours de la campagne 2014/2015; Bretagne

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

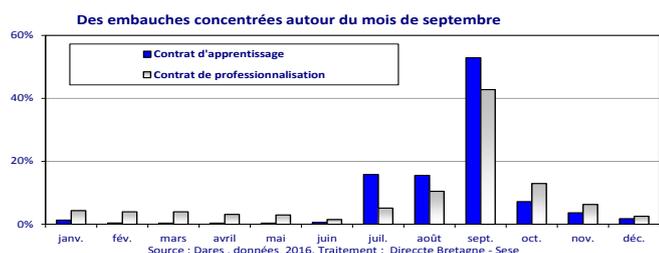
Le contrat de professionnalisation

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 certains minima sociaux et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. 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, 79% 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.

Plus de 8 000 entrées en 2016

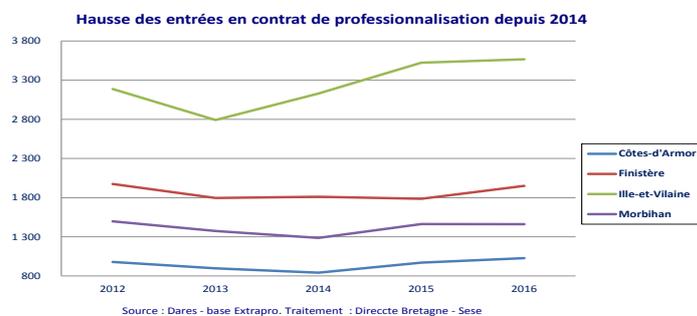
8 010 contrats de professionnalisation avec date d'embauche en 2016 ont été enregistrés en Bretagne dans l'application ExtraPro¹. Ce nombre est supérieur à celui l'année 2015 (7 740 contrats), à 2014 (7 070 contrats) et à 2013 (6 860 contrats). Il s'agit ainsi d'une année record, puisque ce nombre n'avait jamais été atteint dans les années antérieures. En France, les embauches sont également, et pour la troisième année consécutive, en hausse (+5% en 2016).

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 43% des nouveaux contrats de professionnalisation débutés en Bretagne en 2016.

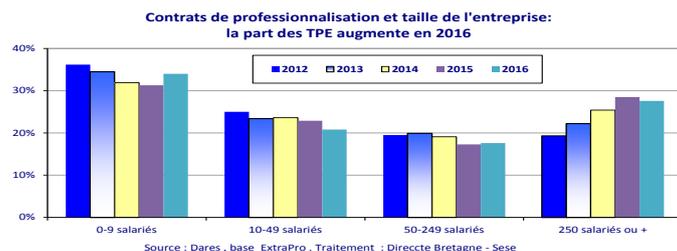


La hausse du nombre d'entrée en contrat de professionnalisation sur l'année 2016 est forte dans le département du Finistère (+9%) et dans les Côtes d'Armor (+6%). Elle est relativement plus modérée en Ille-et-Vilaine, mais avec 3 570 contrats de professionnalisation, ce département concentre 45% des contrats de la région alors qu'il représente 38% de l'emploi salarié du secteur marchand de la Bretagne. Dans le Morbihan, les embauches sont restées stables (1 460 contrats).

¹ExtraPro est l'extranet de gestion informatique des contrats de professionnalisation renseigné par les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés par l'État). Depuis 2012, certains OPCA n'ont plus été en mesure de déposer des contrats sur ExtraPro. La base est donc complétée par la Dares avec des fichiers de contrats envoyés directement par les OPCA. 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 ne sont cependant pas totalement exhaustives. Au niveau national, le décompte s'appuie sur une enquête brève à périodicité mensuelle réalisée auprès des OPCA.



Les entrants de l'année 2016 sont répartis dans 4 490 établissements (*soit une moyenne de 1,8 contrat par établissement*). 34% des contrats sont signés par des entreprises de moins de 10 salariés, soit une augmentation de 2,8 points par rapport à 2015, alors que cette part était en diminution depuis 2012. A l'inverse, celle des plus grandes entreprises, qui était en augmentation depuis 2012, décroît légèrement en 2016. Les entreprises de 250 salariés ou plus recrutent 28% des alternants en contrat de professionnalisation en 2016, contre 29% en 2015, ce niveau reste cependant supérieur de 8,3 points à celui de l'année 2012. Le passage de 3% à 4% en 2012 du quota de recrutement des alternants pour les entreprises de 250 salariés et plus a expliqué en partie cette évolution. Les mêmes tendances s'observent au niveau national, mais la proportion des contrats de professionnalisation signés dans les entreprises de taille importante est plus faible en Bretagne qu'en France (32%).



Un recours important aux contrats de professionnalisation dans le commerce

Le secteur tertiaire est largement représenté avec plus de trois-quarts des embauches en contrats de professionnalisation. En particulier, le commerce est un secteur ayant un fort recours aux contrats de professionnalisation. Il concentre 29% des embauches réalisées en 2016, alors ce secteur représente 21% de l'emploi salarié total dans le secteur marchand non agricole en Bretagne.

En 2016, les recrutements sont globalement en hausse dans le tertiaire (+3%), excepté dans les activités financières et d'assurance (-80 contrats) et le secteur du transport et entreposage (-50 contrats). Les embauches en contrat de professionnalisation dans l'industrie sont dynamiques dans l'agroalimentaire avec 140 contrats de professionnalisation supplémentaires par rapport à 2015.

Le secteur de la construction est marqué par un nouveau repli des recrutements (-20 contrats). Ce secteur concentre 4% des contrats de professionnalisation en 2016, 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 près de 45% 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 plutôt concentrées dans les domaines technico-professionnels des services.

L'âge des contractants en augmentation continue

Représentant 78% 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 4 mois en 2016. Les adultes de 26 à 44 ans représentent 19% 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.

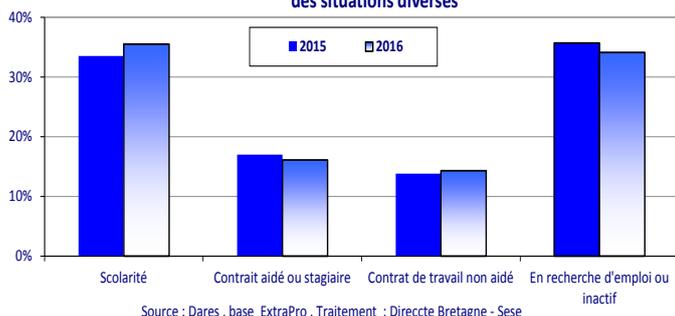
Parmi les bénéficiaires de 26 ans ou plus, 55% étaient demandeurs d'emploi avant la signature. La durée de leur contrat est généralement plus courte : 24% signent un contrat de plus de 12 mois, contre 36% pour les 16-25 ans. Par ailleurs, le temps imparti à la formation est moindre. Celle-ci représente 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 : 63% ont moins de 500 heures de formation, contre 43% pour les jeunes de 25 ans ou moins.

Des situations variées avant l'entrée en alternance

Les bénéficiaires, qui étaient lycéens ou étudiants avant leur embauche en contrat de professionnalisation, représentent 36% des nouveaux alternants en 2016. Cette part est en hausse de 2 points par rapport à l'année précédente. Elle est plus faible dans les Côtes-d'Armor (30%) et plus forte en Ille-et-Vilaine (38%). Logiquement, l'accès au contrat de professionnalisation à l'issue de la scolarité est bien plus fréquent pour les jeunes, 51% des cas pour les moins de 20 ans, que pour les adultes de 26 ans ou plus (6% des cas).

La part des personnes précédemment salariées d'entreprise s'élève à 30%, 16% bénéficiant déjà d'un contrat aidé et 14% d'un contrat de travail non aidé. Enfin, avant leur embauche en contrat de professionnalisation, 34% des entrants étaient ni en emploi ni en formation. Cette part atteint 42% dans le Morbihan et 38% dans les Côtes-d'Armor.

Situation avant l'embauche en contrat de professionnalisation:
des situations diverses



Peu de contrats en CDI

Seulement un contrat sur vingt est conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, soit 360 contrats en 2016. Avant 2012, la proportion des contrats sous forme de CDI oscillait autour de 13%, cette part a chuté entre 2012 et 2014. Les CDI s'adressent généralement à un public plus qualifié et plus expérimenté. 52% des contractants en CDI possèdent déjà un diplôme de l'enseignement supérieur, contre 43% 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 20% parmi les contrats à durée déterminée.

589 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 2016 et la durée moyenne s'élève à 13 mois et demi. 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 98% des entrées), ce qui équivaut à 589 heures en moyenne en 2016. 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) et préparent majoritairement (62%) 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. 59% ont des contrats d'une durée inférieure à un an et 74% ont une durée de formation inférieure à 500 heures ; alors que seulement 34% des diplômés d'un baccalauréat ont une durée de contrat inférieure à 12 mois et 38% ont une durée de formation inférieure à 500 heures.

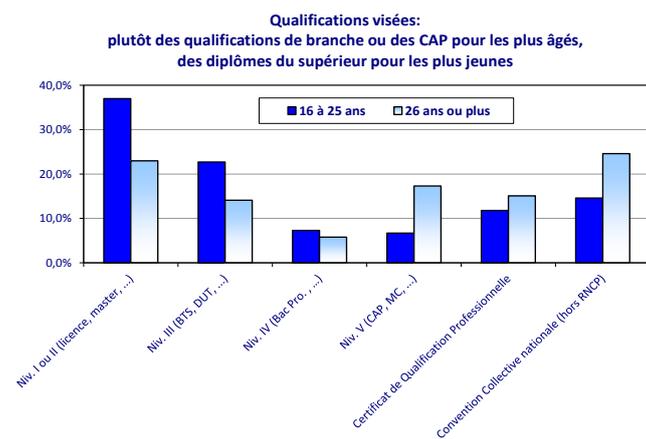
Le nombre d'heures de formation varie également selon la spécialité préparée. Pour les spécialités de comptabilité et gestion, près d'un contrat sur deux prévoit 800 heures ou plus de formation. Pour celles du bâtiment, ce sont seulement 10% des contrats qui prévoient des durées aussi longues.

Sept contrats sur dix 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 2016, la préparation aux diplômes ou titres d'État représente 71% des qualifications préparées dans la région. Comme au niveau national, cette part est en hausse par rapport à l'année précédente (67%). A l'inverse, les contrats devant déboucher sur une qualification d'une convention collective nationale sont en recul (1 310 contre 1 620 en 2015). On comptabilise 980 contrats visant une certification de qualification professionnelle (880 en 2015).

Contrairement aux formations d'État, les formations de branche ne sont pas adossées à l'année scolaire. Ainsi, les entrées en qualification CCN sont mieux réparties le long de l'année, 45% 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 13% et 18%. La part des contrats à durée indéterminée est relativement importante en qualification CCN (17%). Censées mieux répondre aux besoins opérationnels des entreprises, les formations de branche sont moins exigeantes en termes de durée. Les temps de formation prévus sont inférieurs à 500 heures pour 96% des contrats préparant une qualification CCN et pour 71% des qualifications en CQP. Ils représentent moins de 25% du temps de travail pour une majorité de ces alternants, respectivement 74% en CCN et 61% en CQP. Les formations en qualification de CCN sont concentrées dans le domaine du commerce et de la vente (59%).



Peu de ruptures et des contrats débouchant souvent sur un emploi

Au niveau national, et selon les résultats de l'enquête auprès des anciens bénéficiaires de contrats arrivés à échéance en 2014, 13% des bénéficiaires déclarent que leur contrat de professionnalisation a été interrompu avant la fin prévue initialement, que ce soit pendant ou au-delà de la période d'essai.

Les ruptures font suite à un commun accord entre le bénéficiaire et l'employeur (46% des cas), ont été à l'initiative du bénéficiaire (31%) ou encore à l'initiative de l'employeur (23%). La majorité des bénéficiaires obtiennent totalement (78%) ou partiellement (6%) le diplôme ou la qualification visé par la période de professionnalisation.

72% des bénéficiaires sortant de contrats de professionnalisation en 2014 en France sont en emploi six mois après la fin de leur contrat. 2 personnes sur 5 occupent un emploi durable non aidé et 1 personne sur 2 est restée chez le même employeur.

Pour en savoir plus

« L'apprentissage en Bretagne : État des lieux 2017 pour le plan régional de développement » / Céline Vivent ; GREF Bretagne, septembre 2017 : <http://www.gref-bretagne.com/Publications/Parcours-et-insertion/Diagnostic-apprentissage/L-apprentissage-en-Bretagne>

« L'alternance en Bretagne : Année 2015 » / Luc Goutard ; Direccte Bretagne Analyses – Novembre 2016.

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

« L'apprentissage en 2016 : Une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse / Élise Pesonel ; Dares Analyses N°057, septembre 2017.

« Faut-il accompagner les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ? Les enseignements de l'évaluation d'un programme expérimental » / Bruno Crépon, Thomas Le Barbanchon, Hélène Naegele, Roland Rathelot (Crest), Élise Pesonel, Philippe Zamora (Dares), Dares Analyses N°036, mai 2017.

« Le contrat de professionnalisation en 2015 : Des embauches en hausse, notamment dans les entreprises de moins de 200 salariés » / Élise Pesonel ; Dares Analyses – N°028, avril 2017

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

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 dans ce document

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.

L'article 77 de la loi du 8 août 2016 permet de porter, à titre expérimental et dans les régions volontaires, la limite d'âge de 25 à 30 ans pour l'entrée en apprentissage. Cette expérimentation est réalisée depuis le 1er janvier 2017 en Bretagne.

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 pour différentes raisons (*nouveau formulaire du contrat, simplification de la procédure de traitement des contrats au sein des Opca, modification du système Extrapro et fusion d'un certain nombre d'Opca*). La base est donc complétée par la Dares avec des fichiers de contrats envoyés directement par les OPCA. Après correction, ExtraPro couvre environ 95% des contrats validés par les Opca. Au niveau national, le décompte s'appuie sur une enquête brève à périodicité mensuelle et les données de la base ExtraPro sont pondérées pour correspondre à ces remontées mensuelles des OPCA. Dans ce document, les données régionales et départementales ne sont pas pondérées. Du fait des 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 :

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) financent la formation grâce aux contributions des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle. Jusqu'en 2014, le prélèvement était de 0,5 % sur la masse salariale dans les entreprises de 20 salariés ou plus et de 0,15 % pour les entreprises de moins de 20 salariés. À partir du 1er janvier 2015, ce taux reste à 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés mais passe à 0,3 % pour les entreprises de 10 à 300 salariés et à 0,4 % pour les entreprises de plus de 300 salariés (*loi Sapin du 5 mars 2014*).

Bénéficiaires :

Le contrat de professionnalisation est un dispositif d'insertion en alternance s'adressant aux jeunes de 16 à 25 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 pour certains bénéficiaires et selon la qualification préparée. 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 5% d'alternants dans les entreprises 250 salariés et plus:

Depuis 2012 (*décret n° 2012-660 du 4 mai 2012*), les entreprises 250 salariés et plus doivent employer un quota minimum d'alternants ; faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Ce quota est passé de 4 % à 5 % en 2015. Si les 5 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, un « bonus » d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Il est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage enregistrés en 2016

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux des nouveaux contrats enregistrés (1)	12 830	2 400	3 160	4 360	2 910	278 600
Profil des bénéficiaires						
Sexe						
Femme	31,4	31,7	31,4	30,7	32,4	35,1
Homme	68,6	68,3	68,6	69,3	67,6	64,9
Age au moment de l'embauche						
15 ans	11,6	11,6	11,0	11,6	12,5	10,8
16 ans	14,8	17,6	14,3	13,5	14,7	12,5
17 ans	14,5	16,0	13,9	12,8	16,6	12,5
18 ans	17,0	16,7	18,4	16,3	16,7	14,4
19 ans	12,7	12,1	13,3	13,1	11,9	11,6
20 ans	10,1	9,1	10,3	11,0	9,6	11,0
21 ans	6,9	6,7	7,0	7,2	6,6	8,8
22 ans ou plus	12,4	10,2	11,8	14,6	11,4	18,5
Diplôme le plus élevé déjà obtenu						
Niveau I à II (bac+3 ou plus)	4,6	2,8	5,0	6,1	3,6	9,0
Niveau III (bac+2)	8,8	7,4	10,6	9,8	6,5	11,8
Niveau IV (bac)	26,1	22,5	27,8	27,6	24,9	26,7
Niveau V (CAP, BEP)	26,5	27,9	26,5	22,3	31,7	21,0
Aucun diplôme, ni titre professionnel	34,0	39,5	30,1	34,2	33,3	31,6
Situation avant le contrat						
Scolarité	59,7	61,6	62,9	58,2	56,6	59,8
En apprentissage	28,9	27,1	26,1	29,6	32,4	26,2
Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CIMS	1,5	1,5	1,2	1,7	1,5	2,5
Salarié	4,2	4,3	4,2	4,4	4,0	4,8
En recherche d'emploi	5,1	5,2	5,2	5,0	4,8	5,4
Inactif	0,6	0,2	0,3	1,0	0,8	1,3
Le contrat et la formation						
Type de contrat						
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	65,0	63,5	68,8	65,0	62,0	68,3
Nouveau contrat chez le même ou un autre employeur	31,5	32,8	28,7	31,2	33,7	28,1
Avenant : modification des conditions de travail	3,6	3,8	2,5	3,7	4,3	3,6
Durée de contrat						
12 mois ou moins	32,5	29,8	35,9	31,8	32,0	27,6
13 à 24 mois	60,9	65,1	58,7	59,6	61,7	64,3
25 mois ou plus	6,6	5,1	5,4	8,6	6,3	8,1
Niveau de formation préparée						
I à II (Bac+3 ou plus)	11,5	8,6	11,4	15,3	8,3	19,2
III (Bac+2)	12,1	9,1	12,9	15,1	9,1	16,7
IV (Bac pro, BP)	23,3	25,8	23,3	22,8	22,1	20,8
V (diplôme ou titre de niveau CAP)	47,8	52,5	46,4	42,6	53,3	40,5
Mention complémentaire	5,3	4,0	6,0	4,2	7,1	2,7
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires	0,2	0,0	0,2	0,3	0,2	1,5
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	8,8	11,4	8,1	8,0	8,4	6,9
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	23,5	22,8	23,6	20,9	27,8	16,6
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	9,3	12,1	9,3	8,6	8,0	6,8
Mécanique, électricité, électronique	13,5	13,9	14,5	12,5	13,4	13,8
Autres domaines technico-professionnels de la production	10,0	8,2	7,7	12,2	10,7	11,1
Transport, manutention, magasinage	1,7	0,8	2,1	2,5	0,8	1,8
Commerce, vente	10,9	9,9	12,6	10,2	10,9	13,2
Finances, banques, assurances	1,9	2,2	2,4	1,6	1,5	2,1
Comptabilité, gestion	1,5	1,5	1,3	2,2	0,9	2,6
Accueil, hôtellerie, tourisme	4,9	4,8	4,1	4,5	6,5	4,8
Coiffure, esthétique	6,4	6,8	7,7	5,8	5,5	5,6
Autres domaines technico-professionnels des services	7,5	5,8	6,5	10,6	5,5	13,3

(1) Les comptages et la répartition des contrats résultent du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage. Seuls les contrats passés par le système Ari@ne 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 2016

		<i>en %</i>				
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux de nouveaux contrats (1)	8 010	1 030	1 950	3 570	1 460	195 300
Profil des nouveaux bénéficiaires						
Sexe						
Femme	44,5	43,0	41,6	45,0	48,5	49,0
Homme	55,5	57,0	58,4	55,0	51,5	51,0
Age						
16 ans	0,3	0,1	0,1	0,4	0,7	0,3
17 ans	2,3	1,8	1,5	2,8	2,3	1,5
18 ans	7,7	6,8	7,1	7,8	8,7	5,5
19 ans	10,5	9,7	9,6	10,7	11,6	8,3
20 ans	14,2	14,5	14,6	13,0	16,0	11,7
21 ans	13,4	12,9	14,4	13,8	11,2	13,0
22 ans	10,6	8,9	11,1	11,6	8,4	12,1
23 ans	8,8	8,3	9,5	8,8	8,2	10,3
24 ans	6,2	5,8	6,1	6,7	5,1	7,8
25 ans	4,5	5,8	3,7	4,8	3,8	5,5
26-44 ans	19,0	22,5	18,9	17,3	20,7	21,0
45 ans ou plus	2,7	2,7	3,3	2,2	3,2	3,0
Diplôme le plus élevé obtenu						
Niveaux I à II (Bac+3 ou plus)	18,1	19,8	18,4	19,1	14,3	24,3
Niveau III (Bac+2)	25,7	30,1	25,8	25,6	22,6	22,0
Niveau IV (Bac)	35,3	31,7	34,9	35,8	37,4	32,6
Niveau V (CAP, BEP)	13,6	12,1	15,0	11,8	17,1	12,7
Aucun diplôme, ni titre professionnel	7,2	6,3	5,9	7,7	8,5	8,4
Situation avant le contrat						
Scolarité						
En contrat de professionnalisation	7,8	7,4	6,7	9,1	6,5	11,6
Contrat aidé, stagiaire, apprentissage ou CIVIS	8,3	7,9	10,2	8,1	6,5	9,0
Salarié	14,3	16,3	14,3	14,7	12,2	13,8
En recherche d'emploi	31,1	34,8	29,1	27,9	38,8	29,6
Inactif	3,0	3,4	3,6	2,4	3,4	3,0
Le contrat et la formation						
Statut de contrat						
CDD (y-compris travail temporaire)	95,5	90,3	96,4	96,0	96,9	94,9
CDI	4,5	9,7	3,6	4,0	3,1	5,1
Durée de contrat						
6 à 11 mois	44,0	49,6	42,1	43,3	44,3	43,6
12 mois	22,3	19,5	24,6	22,0	22,0	20,4
13 à 23 mois	28,8	26,2	29,1	29,1	29,5	31,1
24 mois	4,9	4,7	4,3	5,6	4,2	4,9
Mode de reconnaissance de la qualification						
Diplôme ou titre de l'Etat (RNCP)	70,8	72,6	68,5	73,1	67,2	74,0
dont diplôme de niveau :						
I	11,0	7,2	12,5	12,8	7,1	16,4
II	23,0	28,1	21,9	23,3	20,3	20,4
III	20,9	18,1	17,5	22,5	23,3	19,5
IV	7,0	8,7	5,7	7,0	7,7	8,0
V	8,9	10,5	10,9	7,4	8,7	9,6
Certificat de Qualification professionnelle (CQP)	12,5	9,4	14,4	12,1	12,9	11,8
Reconnue d'une Convention Collective Nationale	16,7	18,0	17,1	14,8	19,9	14,2
Durée de la formation en heures (2)						
Moins de 200 heures	4,1	5,9	4,5	3,9	2,5	5,9
200 à 499 heures	43,2	42,6	49,0	37,8	48,8	42,2
500 à 799 heures	30,7	33,9	28,8	32,0	27,5	27,3
800 heures ou plus	22,1	17,5	17,7	26,2	21,2	24,5
En % de la durée du temps de travail (3)						
Moins de 25%	34,8	36,0	40,6	29,2	40,2	35,2
25 à 29%	21,8	21,0	22,3	22,0	21,3	24,1
30 à 34%	28,6	25,9	21,9	34,1	26,0	24,4
35 à 39%	10,3	13,2	9,3	10,5	9,1	11,1
40% et plus	4,4	4,0	5,9	4,2	3,5	5,1
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires ou de développement personnel	2,4	2,1	2,1	2,5	2,7	3,3
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	3,6	7,6	4,1	1,9	4,4	1,0
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	7,5	6,9	10,1	6,2	7,4	2,6
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	1,9	0,6	2,1	2,2	1,6	1,8
Mécanique, électricité, électronique	4,7	5,0	5,8	4,4	3,6	3,2
Autres domaines technico-professionnels de la production	8,7	4,9	8,6	8,6	11,6	8,8
Transport, manutention, magasinage	4,7	6,6	4,5	4,4	4,7	6,3
Commerce, vente	34,4	39,5	33,8	31,8	37,9	30,9
Finances, banques, assurances	5,4	8,1	4,5	5,7	4,2	5,1
Comptabilité, gestion	2,9	2,2	3,2	3,1	2,5	4,7
Accueil, hôtellerie, tourisme	3,5	2,0	2,1	4,5	3,8	2,1
Coiffure, esthétique	1,3	0,9	2,3	0,7	1,9	1,8
Autres domaines technico-professionnels des services	19,1	13,6	17,1	23,9	13,7	28,5

(1) Le comptage des bénéficiaires repose sur les contrats débutés au cours de l'année 2016 (renseignés dans la base ExtraPro ou par la Dares à partir des fichiers de contrats envoyés directement par les OPCA). Les données nationales sont pondérées pour correspondre aux remontées mensuelles des OPCA.

(2) Durée des enseignements généraux, professionnels ou 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 98% des entrées).

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

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage enregistrés en 2016

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Catégorie juridique						
Privé	96,3	98,3	96,8	93,8	97,6	95,4
Publique	3,7	1,7	3,2	6,2	2,4	4,6
Caractéristiques des employeurs du secteur privé						
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	4,1	5,2	3,7	4,1	3,5	3,4
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	15,1	13,8	16,1	14,2	16,4	9,4
Industrie agroalimentaire	3,1	3,3	2,8	2,9	3,4	1,5
Industrie manufacturière (hors IAA)	7,1	5,7	7,9	7,7	6,4	10,1
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,6	0,5	1,0	0,5	0,5	1,4
Construction	18,5	20,2	16,8	19,2	17,9	15,7
Commerce et réparation d'automobiles...	6,2	7,1	6,2	5,9	5,7	5,5
Commerce, à l'exception des automobiles...	14,0	13,6	15,4	13,5	13,7	14,8
Transports et entreposage	1,5	0,5	1,2	2,6	1,0	2,9
Hébergement et restauration	12,0	11,7	10,3	9,9	16,9	11,3
Activités financières et d'assurance	2,4	2,4	3,5	2,2	1,7	3,3
Soutien aux entreprises	6,0	6,2	5,2	6,9	5,4	8,3
Coiffure et soins de beauté	6,2	6,5	7,4	5,8	5,3	5,4
Autres activités de services du secteur privé	3,3	3,2	2,5	4,6	2,3	7,0
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	43,6	50,8	40,2	40,0	46,6	36,9
5 à 9 salariés	20,0	18,1	22,4	18,7	20,9	17,8
10 à 49 salariés	18,1	17,3	17,7	18,9	18,0	18,3
50 à 249 salariés	8,3	8,4	7,4	8,2	9,3	8,7
250 salariés ou plus	10,0	5,4	12,4	14,1	5,2	18,3
Caractéristiques des employeurs du secteur public						
Commune	19,2	28,3	20,8	7,5	55,7	29,1
Département ou Région	7,4	21,7	11,9	3,7	5,7	8,2
Services de l'État	56,7	26,1	44,6	76,5	18,6	36,8
Autre employeur public	16,7	23,9	22,8	12,3	20,0	25,9

(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 2016

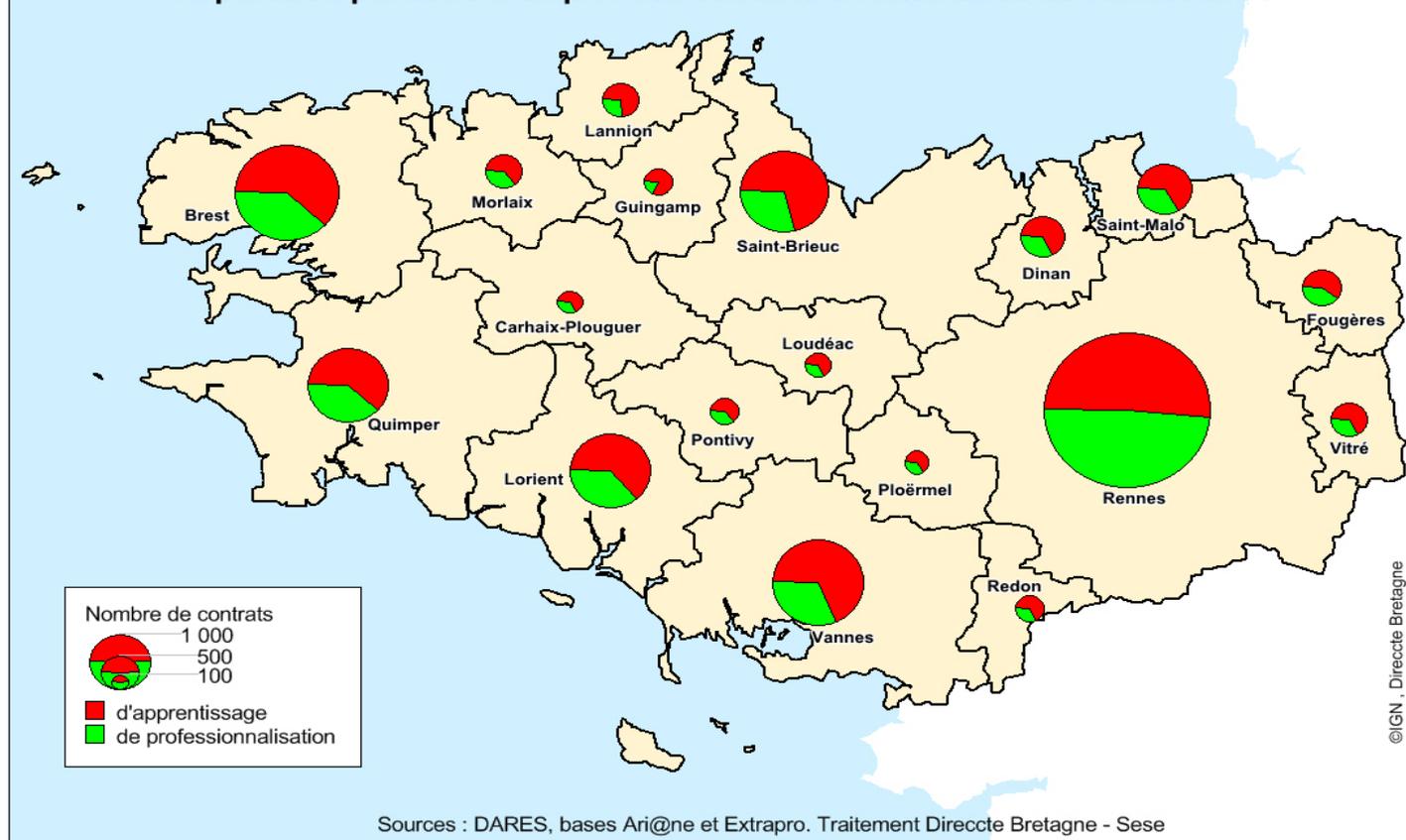
en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	2,5	5,2	3,3	1,4	2,3	0,6
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	1,3	1,3	0,6	1,5	1,6	0,8
Industrie agroalimentaire	5,9	8,0	7,4	4,6	5,8	1,8
Industrie manufacturière (hors IAA)	9,0	4,9	11,1	7,7	12,3	10,3
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	1,1	1,5	0,5	1,1	1,4	1,9
Construction	3,8	2,5	3,5	4,8	2,9	4,4
Commerce et réparation d'automobiles...	2,9	4,2	2,9	2,5	2,8	2,1
Commerce, à l'exception des automobiles...	26,5	31,0	27,3	23,2	30,4	21,8
Transports et entreposage	5,3	5,4	4,7	5,8	5,0	6,7
Hébergement et restauration	8,7	4,0	8,1	10,3	8,9	4,4
Activités financières et d'assurance	7,7	10,0	9,8	6,9	5,3	7,6
Soutien aux entreprises	12,0	11,4	10,6	13,0	11,8	19,2
Coiffure et soins de beauté	1,1	0,8	2,3	0,4	1,3	1,6
Autres activités de services du secteur privé	12,2	9,9	7,9	16,8	8,2	16,8
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	22,6	23,2	23,4	20,6	26,2	23,5
5 à 9 salariés	11,4	11,8	10,1	11,5	12,4	9,9
10 à 49 salariés	20,8	16,9	21,5	21,5	20,9	19,0
50 à 249 salariés	17,5	23,0	16,9	17,0	16,0	15,9
250 salariés ou plus	27,6	25,1	28,1	29,4	24,4	31,8

(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 ExtraPro. Traitement Direccte Bretagne - Sese

Répartition par zone d'emploi des contrats en alternance de l'année 2016



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	1 659	1 021	2 680	61,9	38,1
Carhaix-Plouguer	110	57	167	65,9	34,1
Dinan	376	183	559	67,3	32,7
Fougères	287	191	478	60,0	40,0
Guingamp	191	48	239	79,9	20,1
Lannion	304	115	419	72,6	27,4
Lorient	1 114	636	1 750	63,7	36,3
Loudéac	141	70	211	66,8	33,2
Morlaix	253	139	392	64,5	35,5
Ploërmel	124	66	190	65,3	34,7
Pontivy	173	101	274	63,1	36,9
Quimper	1 072	659	1 731	61,9	38,1
Redon	172	85	257	66,9	33,1
Rennes	3 172	2 956	6 128	51,8	48,2
Saint-Brieuc	1 407	587	1 994	70,6	29,4
Saint-Malo	545	274	819	66,5	33,5
Vannes	1 456	672	2 128	68,4	31,6
Vitré	278	137	415	67,0	33,0
Hors Bretagne	0	8	8	0,0	100,0
Ensemble	12 834	8 005	20 839	61,6	38,4

Sources : DARES - bases Ari@ne et Extrapro pour la Bretagne, année 2016 - Traitement Direccte Bretagne - Sese