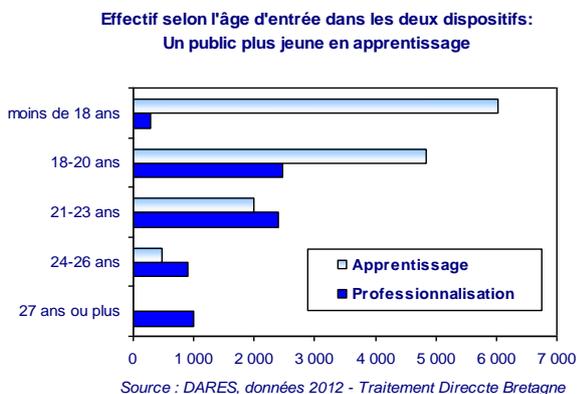


L'alternance en Bretagne : Année 2012

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, jeune le plus souvent. La spécificité de ces contrats est l'alternance de périodes en organisme de formation et de périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée. Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale avec un public principalement en poursuite de cursus scolaire, les entrants sont majoritairement âgés de 16 à 18 ans. Le contrat de professionnalisation relève de la formation professionnelle continue et plus d'un bénéficiaire sur deux a un âge compris entre 19 et 22 ans. En 2012, 20 380 nouveaux contrats en alternance ont été conclus avec des entreprises bretonnes : 13 350 contrats d'apprentissage et 7 030 contrats de professionnalisation. Dans un contexte de faible activité économique, les entrées en contrat de professionnalisation sont en retrait par rapport à l'année 2011.

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale avec un public principalement en poursuite de cursus scolaire. Ainsi, les contrats sont majoritairement adossés au calendrier de formation : 54% commencent au mois de septembre et 30% dans l'un des deux mois qui précède (juillet ou août). L'apprentissage s'adresse à une population plus jeune que celle des bénéficiaires de contrats de professionnalisation. 45% des apprentis n'ont pas atteint l'âge de la majorité à l'embauche. L'apprenti suit une formation en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'Education Nationale. En 2012, 55% des entrants préparent un diplôme de niveau V (CAP, mention complémentaire), 29% un baccalauréat ou un brevet professionnel, (soit 4 points de plus qu'en 2011). La part des nouveaux apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, qui s'était accrue les années précédentes, a baissé en 2012 : 26% contre 29% en 2011.



Au cours de l'année 2012, 13 350 nouveaux contrats d'apprentissage ont été conclus¹. Un tiers de ces contrats l'ont été dans le département d'Ille-et-Vilaine. Avec 38% de jeunes déjà bacheliers, ce département et celui du Finistère se caractérisent par une proportion de jeunes apprentis ayant un niveau de formation à l'entrée sensiblement plus élevé que dans les Côtes d'Armor (26%) et le Morbihan (27%). Les deux tiers 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 3% sont un avenant modifiant les conditions du contrat.

Des contrats en moyenne plus courts en 2012

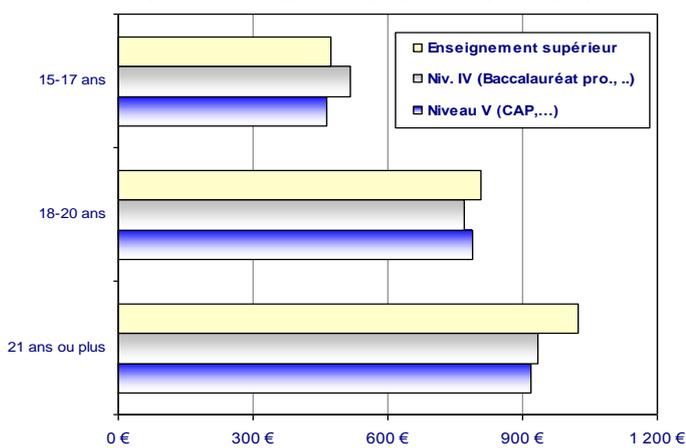
La durée du contrat est généralement fixée en fonction du diplôme préparé, mais elle est parfois adaptée pour tenir compte du cursus de formation antérieur et des caractéristiques de l'apprenti. En 2012, 55% des contrats signés sont d'une durée de 23 ou 24 mois. 27% sont des contrats courts (12 mois et moins), soit 2 points de plus qu'en 2011. La durée moyenne des contrats signés est de 20 mois et demi, soit trois semaines de moins qu'en 2011. Les apprentis préparant un baccalauréat ou un brevet professionnel bénéficient plus souvent d'un contrat d'une durée supérieure à un an : 88% d'entre eux, contre 69% de ceux préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.

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

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

Réglementairement, 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 d'exécution de leur contrat, les apprentis de moins de 18 ans reçoivent au minimum 25% du SMIC, les 18-20 ans 41%, et enfin ceux qui ont 21 ans révolus 53%. Certaines branches accueillant beaucoup d'apprentis, celles du bâtiment, des travaux publics et de la coiffure par exemple, ont défini des minima plus élevés que le cas général. Dans les faits, 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 s'élève à 474 €, soit 33% du SMIC et un apprenti sur deux perçoit un salaire supérieur au minimum légal. Parmi les 18-20 ans, le salaire moyen est de 784 € (55% du SMIC) et seulement un quart perçoivent précisément le plafond légal. Le salaire brut moyen des apprentis de 21 ans ou plus est égal à 971 €, soit 68% du SMIC.

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

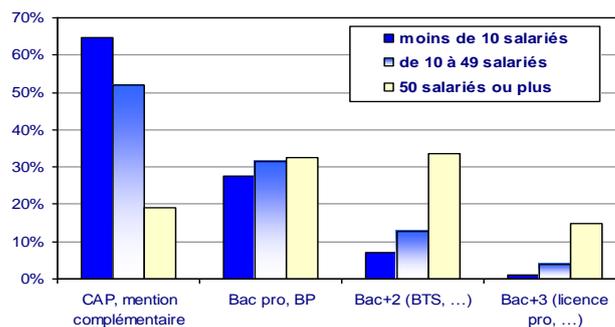


Source : Dares - base de données Ari@ne, année 2012 - Traitement Direccte Bretagne

Une plus forte fréquence dans des petits établissements

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 47% des nouveaux contrats en Bretagne, 56% dans les Côtes-d'Armor. Leur part est aussi plus importante qu'au niveau national (39%). Près des deux tiers des apprentis des petites entreprises préparent un CAP ou une mention complémentaire. L'âge moyen à la signature de contrat d'apprentissage est de 18 ans dans ces petites structures. Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, cet âge moyen est supérieur à 20 ans et 39% des apprentis préparent un diplôme de l'enseignement supérieur.

Diplôme préparé selon la taille de l'entreprise employeur: principalement des CAP dans les petites structures



Source : Dares - base de données Ari@ne, année 2012 - Traitement Direccte Bretagne

Un faible développement dans le secteur public

Dans le secteur public non industriel et commercial, les entrées en contrat d'apprentissage sont peu nombreuses : moins de 2% de l'effectif total en Bretagne. Les communes et les communautés de communes totalisent les deux tiers de ces entrées en apprentissage. Plus d'un tiers des apprentis du secteur préparent une formation spécialisée dans l'aménagement paysager. Le faible développement dans le service public s'explique par un coût plus élevé, les collectivités devant prendre en charge elles-mêmes le coût de la formation, alors que le secteur marchand, qui cotise à la taxe d'apprentissage, bénéficie d'exonération fiscale sous forme de crédit d'impôt. Il est ainsi plus avantageux pour une collectivité d'avoir recours à d'autres types de contrats aidés pour embaucher les jeunes.

L'industrie représente 23% des entrées en apprentissage. La Bretagne se particularise par une proportion importante de ces contrats dans les industries agroalimentaires, 15% contre 9% en France. Cette proportion est identique aux années précédentes. Plus des trois-quarts des apprentis dans l'agroalimentaire préparent un diplôme de niveau CAP.

La construction, secteur qui concentre traditionnellement des établissements de petite taille, est très pourvoyeur de contrats d'apprentissage : 22% des entrées. 94% des apprentis de ce secteur sont des garçons. 72% y préparent un CAP ou une mention complémentaire.

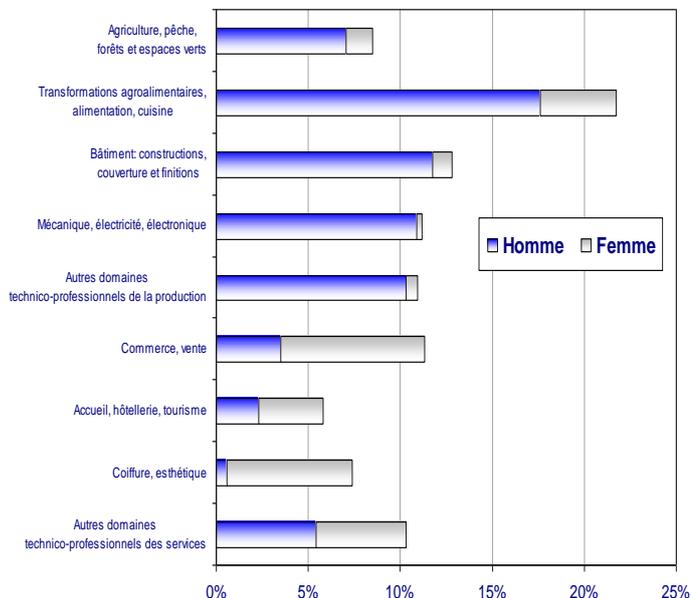
Le secteur tertiaire représente environ la moitié des recrutements d'apprentis. Les sous-secteurs de la restauration (10% des entrées), coiffure et soins de beauté (7%) et du commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (près de 5%) sont surreprésentés par rapport à leur poids dans l'emploi total régional.

L'apprentissage toujours majoritairement masculin

À l'entrée en contrat, près de 3 apprentis sur 10 sont des filles. Cette proportion reste stable depuis 2005, et sensiblement inférieure au taux de féminisation de l'apprentissage en France (34%). Cette proportion est plus forte dans les services, où 49% des nouveaux apprentis sont des jeunes filles. En parallèle, les formations d'apprenti dans le domaine des services à la personne sont à 78% suivies par des jeunes filles, cette part atteint même 92% dans la

coiffure ou l'esthétique. En revanche, les filles restent très peu représentées dans le secteur de la construction (6%) et, dans une moindre mesure dans l'agriculture (20%) ainsi que dans l'industrie (26%). Les domaines de spécialité de formation et les domaines d'activité pour l'apprentissage restent donc toujours très sexués.

Répartition des contrats d'apprentissage selon les spécialités de formation et le sexe



Source : Dares - base de données Ari@ne, année 2012 - Traitement Direccte Bretagne

Méthodologie et suivi statistique

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

L'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. Contrairement aux années précédentes, les fichiers intègrent l'apprentissage du secteur public. En revanche, les contrats qui ne sont pas passés par le système Ari@ne ne sont pas analysés. En conséquence, **le volume d'entrée n'est pas directement comparable avec l'année 2011.**

Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un dispositif relevant de la formation initiale. C'est un contrat de travail par lequel un employeur s'engage, outre le versement d'un salaire dans les conditions prévues par le code du travail, à assurer à un jeune travailleur une formation professionnelle, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis (CFA). L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Bénéficiaires :

Le contrat d'apprentissage s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut aussi bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans, s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

Rémunération :

L'apprenti perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Ce salaire varie de 25 % du Smic pour les 16-17 ans au cours de la première année de contrat, à 78 % du Smic (ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé) pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année. Les employeurs, y compris ceux du secteur public non industriel et commercial, bénéficient d'exonérations de cotisations sociales, ainsi que d'aides des régions ou de l'État.

Durée du contrat :

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

Aides à l'apprentissage :

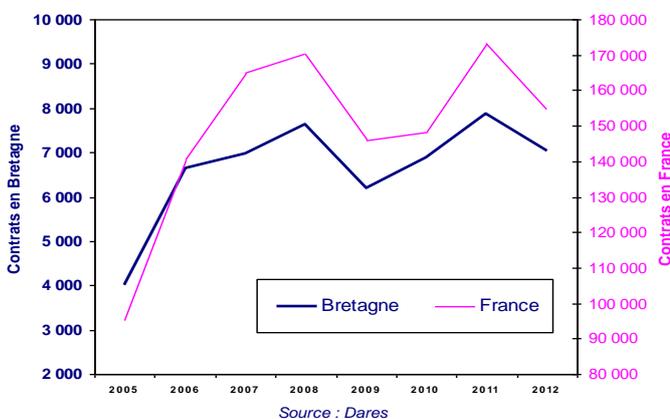
La réforme de l'apprentissage engagée depuis 2002 a cherché à redynamiser l'apprentissage et à permettre à chaque acteur de mieux jouer son rôle : entreprises, branches professionnelles, appareil de formation, et plus particulièrement les régions, qui ont compétence sur ce sujet. La loi n° 2002-73 de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a rénové le régime juridique de la collecte de la taxe d'apprentissage et des conditions d'habilitation des organismes collecteurs. Par la suite, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 a prévu un certain nombre de nouvelles dispositions pour développer et moderniser le dispositif, accroître son attractivité et améliorer le statut de l'apprenti.

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

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a été lancé en 2004 en remplacement des contrats de qualification et d'adaptation. Il relève de la formation continue et s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus. C'est un contrat de travail dont l'objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue par l'Etat et/ou la branche professionnelle. Il se différencie de l'apprentissage qui s'inscrit dans une logique de poursuite de formation initiale. Les entrants en apprentissage sont majoritairement dans la tranche d'âge 16-18 ans, alors que plus d'un bénéficiaire sur deux d'un contrat de professionnalisation a un âge compris entre 19 et 22 ans. 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.

Contrats de professionnalisation enregistrés de 2005 à 2012 :
Des évolutions similaires en Bretagne et en France



Des entrées en baisse de 11% par rapport à 2011

7 030 nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés en 2012, dont 43% en Ile-et-Vilaine. Sans doute en conséquence de la conjoncture économique, ce nombre est en baisse de 11% par rapport à 2011 et est proche de l'évolution nationale (-10%). Cette évolution fait pourtant suite à deux années consécutives de hausse en Bretagne (+14% en 2011, +11% en 2010). La diminution du nombre de contrats signés est particulièrement marquée dans les Côtes-d'Armor (-20%). Ce département concentre seulement 13% des contrats de professionnalisation de la région. Les secteurs d'activité de la construction et des services (hors transports, hébergement et restauration) enregistrent les plus fortes baisses, de l'ordre de -20% par rapport à 2011. Les nouveaux alternants sont répartis dans environ 4 000 établissements (soit une moyenne de 1,8 contrat de professionnalisation par établissement). 36% des contrats ont été signés par des établissements de moins de 10 salariés, 25% par des établissements de 10 à 49 salariés et 39% par des établissements de 50 salariés ou plus. Cette répartition est voisine de celle de l'année 2011. Les deux tiers des nouveaux contrats commencent entre les mois de septembre et de novembre.

Représentant 84% des entrées, les jeunes de 25 ans ou moins sont les principaux bénéficiaires des contrats de professionnalisation. Les adultes de 26 à 44 ans représentent 14% des entrées. La part des personnes de 45 ans et plus reste marginale, seulement 2%, malgré la mise en place en 2011 d'une prime de 2 000 € pour l'embauche d'un alternant de 45 ans ou plus. Sept adultes sur dix de 26 ans ou plus ayant signé un contrat de professionnalisation étaient demandeurs d'emploi avant la signature. Leur durée de contrat est généralement plus courte : 16% ont un contrat de plus de 12 mois, contre 37% 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 32% pour les plus jeunes. Au total, leur durée de formation est ainsi plus courte : 78% ont moins de 500 heures de formation, contre 49% pour les jeunes de 25 ans ou moins.

Un tiers des contrats dans le commerce

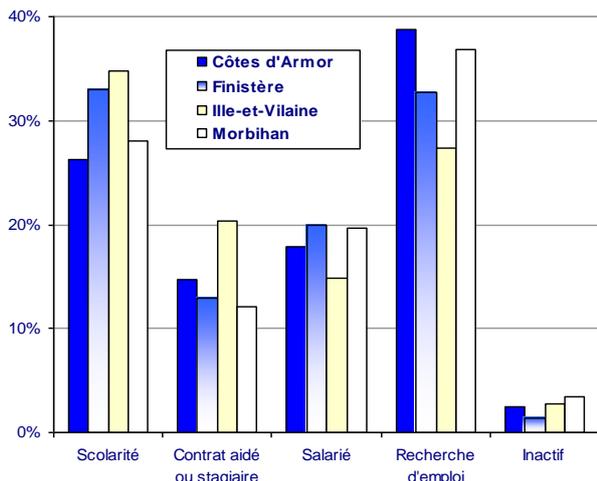
Avec 49% de femmes, contre 31% dans l'apprentissage, la répartition hommes/femmes est plus équilibrée dans les contrats de professionnalisation. Le tertiaire y est majoritaire comme dans l'apprentissage, mais de façon plus importante. En particulier le commerce représente un tiers des contrats, contre 18% dans l'apprentissage. A l'inverse, la construction, avec plus d'un contrat sur cinq, est trois fois plus présente dans l'apprentissage. L'industrie propose 16% des contrats de professionnalisation et 23% des contrats d'apprentissage.

Relativement à la structure d'emploi dans la région, les secteurs qui sollicitent le plus ce type de contrats sont le commerce, mais aussi l'hébergement et la restauration, 9% des contrats alors que ce secteur représente 6% des emplois salariés du secteur marchand et les activités financières et d'assurance avec plus de 7% des contrats de professionnalisation. A l'inverse, l'agriculture et l'industrie agroalimentaire utilisent relativement peu les contrats de professionnalisation.

Une chute de la part des contrats à durée indéterminée en 2012

En 2012, seulement 540 contrats de professionnalisation enregistrés sont en CDI, soit 8% des contrats. En nombre, c'est deux fois moins qu'en 2011 où la part des CDI s'élevait, comme en 2010 et en 2009, à 13%. Parmi les bénéficiaires d'un CDI, 39% étaient demandeurs d'emploi et 47% étaient déjà salariés, stagiaires ou bénéficiaient d'un contrat aidé. Le contrat à durée déterminée est, quant à lui, relativement plus fréquent pour des jeunes en fin de scolarité : 34%. Plus le niveau de formation initiale est élevé, plus la proportion de contrats à durée indéterminée est importante : 56% possèdent un diplôme de niveau supérieur au baccalauréat en CDI, contre 29% en CDD.

**Situation avant le contrat de professionnalisation :
Davantage de demandeurs d'emploi dans les
départements des Côtes-d'Armor et du Morbihan**



Source : Dares, base de données EXTRAPRO, année 2012 - Traitement Direccte Bretagne

Un nombre d'heures de formation très variable

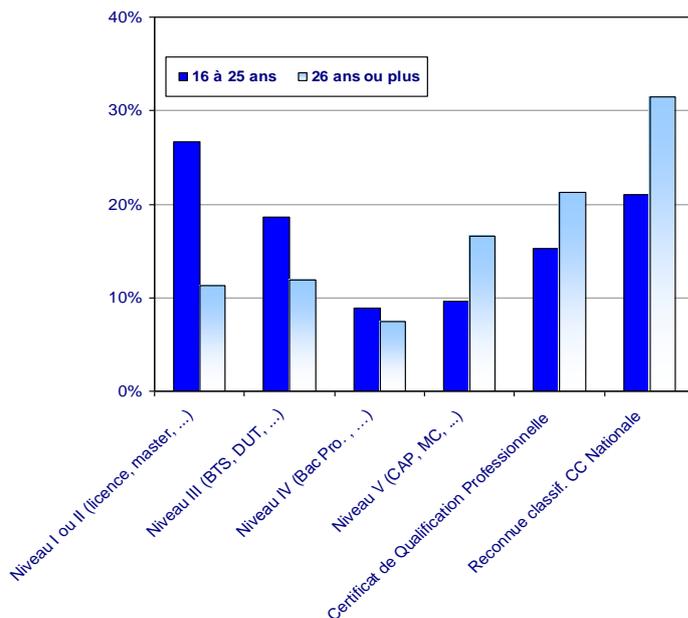
La loi précise que la durée du contrat (ou de l'action de professionnalisation dans le cas d'un CDI) doit être comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être portée à 24 mois pour les personnes sans qualification ou lorsque la nature des qualifications visées l'exige. En 2012, les contrats d'une durée supérieure à un an représentent 35% des nouveaux contrats, soit la même proportion qu'en 2011. Cette stabilité interrompt une tendance à la baisse de la durée des contrats qui avait été constatée les trois années précédentes. Elle s'accompagne d'une légère augmentation de la durée de la formation engagée. Théoriquement, celle-ci doit être comprise entre 15% et 25% de la durée du contrat sans être inférieure à 150 heures. Par accord conventionnel, les branches peuvent dépasser la limite supérieure si le public ou la qualification nécessite un allongement de la formation. Dans les faits, la durée moyenne de formation correspond à 28% de la durée des contrats ayant une durée hebdomadaire de travail supérieur ou égal à 35 heures (environ 87% des entrées), ce qui équivaut à 604 heures en moyenne en 2012. Cette durée était de 591 heures en 2011. 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) : 43%. Les formations longues concernent 17% des titulaires d'un CAP, 12% des diplômés de l'enseignement supérieur et seulement 10% des alternants non diplômés. Ces écarts en nombre d'heures de formation se retrouvent logiquement dans les qualifications préparées. Ce sont les personnes qui préparent un diplôme d'Etat de niveau Bac+2 (le plus souvent un BTS) qui bénéficient des formations les plus longues : 65% ont une formation de 800 heures ou plus.

Le nombre d'heures de formation prévu varie également selon la spécialité préparée. En spécialité « comptabilité et gestion », 43% des contrats prévoient 800 heures ou plus de formation. Dans les spécialités « bâtiment : construction et couverture » et « transport, manutention et magasinage », ce sont seulement respectivement 7% et 11% des contrats qui prévoient des durées aussi longues.

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

Un contrat de professionnalisation peut être sanctionné par une qualification professionnelle reconnue par l'Etat (enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles) ou par la branche professionnelle avec un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale (CCN). En 2012, la préparation aux diplômes ou titres d'Etat représente 61% des qualifications préparées alors que leur part n'était que de 54% en 2011 dans la région. On compte 1140 contrats visant une certification de qualification professionnelle et 1600 contrats devant déboucher sur une qualification d'une convention collective de branche. Contrairement aux formations d'Etat, ces dernières ne sont pas adossées à l'année scolaire. Ainsi, les entrées en qualification d'une CCN sont équitablement réparties entre le premier semestre et le second semestre de l'année. Elles concernent plus d'un ancien demandeur d'emploi sur deux, 43% pour les CQP. Les jeunes issus du système scolaire sont peu nombreux en qualification d'une CCN et en CQP, respectivement 12% et 20%. La part des contrats à durée indéterminée est relativement importante en qualification CCN : 21%. Censées mieux coller aux besoins opérationnels des entreprises, ces formations de branche sont moins exigeantes en termes de durée. Les temps de formation prévus sont inférieurs à 500 heures dans plus de neuf contrats sur dix et représentent moins de 25% du temps de travail dans deux cas sur trois pour une qualification d'une CCN. Les formations en qualification CCN sont majoritairement dans le domaine du commerce et de la vente. Les temps de formation en CQP sont globalement plus longs mais restent très inférieurs aux temps de formation des diplômes ou titres d'Etat.

**Type de qualification visée :
plutôt des qualifications de branche pour les plus âgés et
des diplômes de l'enseignement supérieur pour les moins de 25 ans**



Source : Dares, base de données EXTRAPRO, année 2012 - Traitement Direccte Bretagne

Le contrat de professionnalisation

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

Financement :

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

Bénéficiaires :

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

Nature et durée du contrat :

Le contrat est à durée indéterminée (CDD) ou indéterminée (CDI) assorti d'une action de professionnalisation. L'action de professionnalisation varie entre 6 et 12 mois. Elle peut être étendue dans la limite de 24 mois si son bénéficiaire ne possède aucune qualification reconnue ou si la certification l'exige. Les enseignements généraux, professionnels et technologiques et les actions d'évaluation 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 :

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

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

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

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

Quotas de recrutement :

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

Méthodologie et suivi statistique

L'exploitation repose sur les données issues du système national EXTRAPRO (site de dépôt et de consultation des contrats professionnels). Ce fichier est renseigné par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) une fois qu'ils ont reçu le contrat de l'employeur et se sont prononcés sur la prise en charge financière de l'action de formation (dans un délai de vingt jours). L'extranet EXTRAPRO est complètement opérationnel depuis 2008 et permet de récupérer de façon exhaustive l'ensemble des contrats signés sur une période. Renseigné à partir de l'enregistrement des CERFA, il contient des informations individuelles relatives à la nature du contrat et de la formation suivie, ainsi que sur les caractéristiques des entreprises et des salariés bénéficiaires.

Pour en savoir plus

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

« L'alternance en Bretagne : Année 2011 » / Luc Goutard ; Direccte Bretagne Analyses – Décembre 2012.

« L'apprentissage en 2011 : hausse des entrées, surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés » / Ruby Sanchez ; Dares Analyses – N°080, novembre 2012.

« Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés » / J.J. Arrighi, V. Mora ; Net.doc N°66, Céreq, juin 2010.

Répartition des contrats d'apprentissage en 2012 (1)

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux de nouveaux contrats enregistrés	13 348	2 373	3 425	4 476	3 074	280 537
Profil des nouveaux apprentis						
Sexe						
Homme	69,2%	69,3%	67,6%	71,0%	68,2%	66,2%
Femme	30,8%	30,7%	32,4%	29,0%	31,8%	33,8%
Age						
14-15 ans	12,8%	13,4%	10,5%	13,9%	13,3%	11,7%
16-18 ans	47,1%	49,3%	46,0%	45,4%	49,1%	41,3%
19-21 ans	28,5%	28,2%	30,0%	28,2%	27,5%	30,2%
22 ans ou plus	11,6%	9,1%	13,5%	12,5%	10,1%	16,8%
Diplôme le plus élevé obtenu						
Niveaux I à II (Bac+3 et plus)	3,2%	2,9%	3,8%	3,0%	3,0%	7,6%
Niveau III (Bac+2 et plus)	8,3%	5,9%	9,8%	10,4%	5,5%	10,0%
Niveau IV (Bac)	21,8%	18,2%	24,1%	24,9%	17,6%	21,5%
Niveau V (CAP, BEP)	30,3%	31,8%	32,3%	27,3%	31,3%	24,4%
Aucun diplôme, ni titre professionnel	36,4%	41,2%	30,0%	34,4%	42,6%	36,5%
Situation avant le contrat						
Scolarité	61,8%	61,5%	64,9%	60,9%	59,8%	64,2%
Contrat aidé, stagiaire ou apprentissage	30,3%	29,7%	27,7%	31,9%	31,3%	26,7%
Salarié	4,1%	4,7%	4,4%	3,6%	4,1%	4,0%
Recherche d'emploi	3,5%	3,4%	2,7%	3,6%	4,6%	4,3%
Inactif	0,3%	0,7%	0,3%	0,0%	0,2%	0,8%
Le contrat et la formation						
Durée de contrat						
12 mois et moins	26,6%	23,4%	31,3%	25,4%	25,6%	24,7%
13 à 24 mois	65,1%	68,6%	60,3%	65,4%	67,5%	66,0%
25 mois ou plus	8,3%	8,0%	8,4%	9,2%	6,9%	9,3%
Niveau de formation préparée						
I à II (Bac+3 et plus)	3,8%	5,3%	5,2%	0,7%	5,5%	8,5%
III (Bac+2)	12,5%	13,5%	11,3%	15,2%	9,0%	17,7%
IV (Bac pro, BP)	28,9%	25,1%	31,5%	32,8%	23,5%	28,0%
V (CAP, mention complémentaire)	54,8%	56,1%	52,0%	51,3%	62,0%	45,8%
Spécialité de formation						
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	8,5%	9,8%	8,7%	7,0%	9,3%	6,7%
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	21,8%	21,2%	23,6%	20,1%	22,6%	15,4%
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	12,8%	16,1%	10,9%	12,6%	12,6%	10,1%
Mécanique, électricité, électronique	11,2%	11,3%	10,9%	11,5%	11,0%	13,9%
Autres domaines technico-professionnels de la production	10,9%	10,2%	8,5%	12,8%	11,6%	12,0%
Commerce, vente	11,3%	10,4%	14,5%	9,9%	10,5%	13,1%
Accueil, hôtellerie, tourisme	5,8%	4,5%	4,8%	6,1%	7,6%	5,4%
Coiffure, esthétique	7,4%	8,1%	8,7%	6,1%	7,2%	5,9%
Autres domaines technico-professionnels des services	10,3%	8,4%	9,4%	13,9%	7,6%	17,5%
Profil des employeurs utilisateurs						
Secteur d'activité						
Secteur public	1,9%	1,9%	1,5%	1,9%	2,4%	3,3%
Secteur privé (2)	98,1%	98,1%	98,5%	98,1%	97,6%	96,7%
dont :						
Agriculture, sylviculture et pêche	3,7%	5,5%	3,7%	3,2%	3,2%	2,9%
Industrie agroalimentaire	15,3%	15,0%	17,4%	13,5%	15,9%	9,1%
Industrie (hors IAA)	7,2%	5,8%	8,0%	7,9%	6,6%	11,3%
Construction	22,1%	25,1%	18,1%	23,0%	22,7%	19,0%
Commerce et réparation d'automobile...	4,7%	4,9%	4,7%	4,9%	4,3%	4,9%
Commerce, à l'exception des automobiles...	13,2%	13,1%	14,7%	13,1%	11,7%	13,3%
Transports et entreposage	1,2%	0,8%	0,8%	2,3%	0,5%	2,7%
Hébergement et restauration	12,6%	11,3%	12,2%	11,2%	15,7%	11,1%
Activités financières et d'assurance	2,4%	1,5%	3,6%	2,1%	2,3%	2,8%
Soutien aux entreprises	5,9%	4,9%	5,1%	6,9%	6,1%	7,5%
Coiffure et soins de beauté	7,1%	7,9%	8,5%	5,9%	6,6%	5,6%
Autres activités de services du secteur privé	2,7%	2,3%	1,7%	4,1%	2,0%	6,5%
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	46,6%	55,6%	42,3%	42,7%	50,1%	39,2%
5 à 9 salariés	17,7%	16,3%	20,0%	16,1%	18,6%	17,1%
10 à 49 salariés	19,7%	15,7%	19,6%	21,5%	20,2%	18,7%
50 salariés ou plus	16,0%	12,4%	18,1%	19,7%	11,1%	25,0%

Source : Dares - Traitement Direccte Bretagne

(1) Les comptages et la répartition des contrats résultent du système Ari@ne qui, depuis l'année 2012, intègre l'apprentissage du secteur public. Les données présentées sont provisoires : seuls les contrats passés par le système Ari@ane sont analysés.

(2) Nomenclature agrégée fondée sur la NAF rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.

Répartition des contrats de professionnalisation en 2012

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière (4)
Flux de nouveaux contrats enregistrés	7 029	886	1 745	3 006	1 392	154 508
Profil des nouveaux bénéficiaires						
Sexe						
Homme	51,1%	53,0%	50,9%	51,5%	49,3%	48,5%
Femme	48,9%	47,0%	49,1%	48,5%	50,7%	51,5%
Age						
16-18 ans	12,5%	10,2%	8,4%	15,7%	12,1%	9,3%
19-21 ans	39,8%	39,7%	37,0%	40,9%	41,1%	36,0%
22-25 ans	31,3%	31,7%	35,3%	29,8%	29,0%	34,9%
26-44 ans	14,4%	15,7%	17,2%	12,3%	14,9%	17,2%
45 ans ou plus	2,0%	2,7%	2,1%	1,3%	2,9%	2,6%
Diplôme le plus élevé obtenu						
Niveaux I à II (Bac+3 et plus)	11,6%	11,6%	15,4%	10,5%	9,0%	15,2%
Niveau III (Bac+2 et plus)	19,9%	22,4%	24,4%	18,6%	15,8%	19,7%
Niveau IV (Bac)	39,6%	38,7%	35,8%	41,5%	40,9%	37,1%
Niveau V (CAP, BEP)	19,5%	17,5%	17,4%	19,7%	22,8%	17,3%
Aucun diplôme, ni titre professionnel	9,4%	9,8%	7,0%	9,7%	11,5%	10,7%
Situation avant le contrat						
Scolarité	31,9%	26,2%	33,0%	34,8%	28,0%	31,6%
Contrat aidé, stagiaire ou apprentissage	16,1%	14,7%	12,9%	20,3%	12,1%	18,7%
Salarié	17,5%	17,9%	20,0%	14,8%	19,7%	16,0%
Recherche d'emploi	32,0%	38,7%	32,7%	27,3%	36,8%	29,9%
Inactif	2,5%	2,5%	1,4%	2,8%	3,4%	3,8%
Le contrat et la formation						
Statut de contrat						
CDD (y-compris travail temporaire)	92,3%	87,8%	92,4%	93,2%	92,8%	90,6%
CDI	7,7%	12,2%	7,6%	6,8%	7,2%	9,4%
Durée de contrat						
6 à 11 mois	45,0%	48,3%	51,9%	40,1%	44,7%	43,8%
12 mois	19,5%	19,1%	19,2%	19,9%	19,4%	18,6%
13 à 23 mois	29,8%	28,5%	23,5%	33,0%	31,4%	32,9%
24 mois	5,7%	4,1%	5,4%	7,0%	4,5%	4,7%
Type de qualification						
Diplôme ou titre de l'Etat (RNCP)	61,0%	57,9%	60,1%	64,6%	56,5%	65,9%
Certificat de Qualification de Branche (CQP)	16,2%	15,0%	15,3%	17,9%	14,5%	14,4%
Reconnue d'une Convention Collective Nationale	22,8%	27,1%	24,6%	17,5%	29,0%	19,7%
Durée de la formation en heures (1)						
Moins de 200 heures	4,0%	6,5%	4,1%	3,8%	2,8%	6,1%
200 à 499 heures	46,0%	48,9%	52,7%	39,7%	49,4%	41,7%
500 à 799 heures	24,7%	25,2%	23,8%	25,1%	24,7%	24,7%
800 heures ou plus	25,3%	19,4%	19,4%	31,4%	23,1%	27,5%
En % de la durée du temps de travail (2)						
Moins de 25%	34,3%	42,2%	41,3%	27,1%	36,5%	33,8%
25 à 29%	24,5%	22,5%	22,7%	26,4%	23,5%	22,4%
30 à 34%	28,6%	23,7%	22,0%	33,8%	28,7%	25,1%
35 à 39%	8,7%	8,8%	8,9%	9,1%	7,6%	12,5%
40% et plus	3,9%	2,8%	5,1%	3,6%	3,7%	6,2%
Profil des employeurs utilisateurs						
Secteur d'activité (3)						
Agriculture, sylviculture et pêche	0,5%	0,3%	0,3%	0,5%	0,6%	0,2%
Industrie agroalimentaire	4,4%	5,8%	3,6%	3,8%	5,8%	2,2%
Industrie (hors IAA)	10,2%	8,8%	14,9%	7,5%	11,0%	12,3%
Construction	7,0%	5,9%	7,1%	8,0%	5,4%	6,3%
Commerce, réparation d'automobile...	33,0%	42,0%	31,8%	28,3%	39,0%	24,2%
Transports et entreposage	5,5%	4,6%	2,3%	8,1%	4,8%	7,4%
Hébergement et restauration	9,1%	5,0%	6,0%	12,7%	7,6%	5,4%
Activités financières et d'assurance	7,3%	7,8%	12,3%	5,7%	4,2%	6,6%
Soutien aux entreprises	10,4%	9,1%	10,5%	11,0%	10,0%	17,5%
Autres secteurs des services	12,6%	10,7%	11,2%	14,4%	11,6%	17,9%
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	22,7%	20,5%	18,0%	24,0%	27,0%	25,5%
5 à 9 salariés	13,3%	12,8%	10,2%	14,2%	15,6%	11,7%
10 à 49 salariés	25,4%	22,0%	22,1%	27,2%	27,9%	21,4%
50 à 199 salariés	18,5%	22,0%	20,5%	16,3%	18,7%	14,0%
200 salariés ou plus	20,1%	22,7%	29,2%	18,3%	10,8%	27,4%

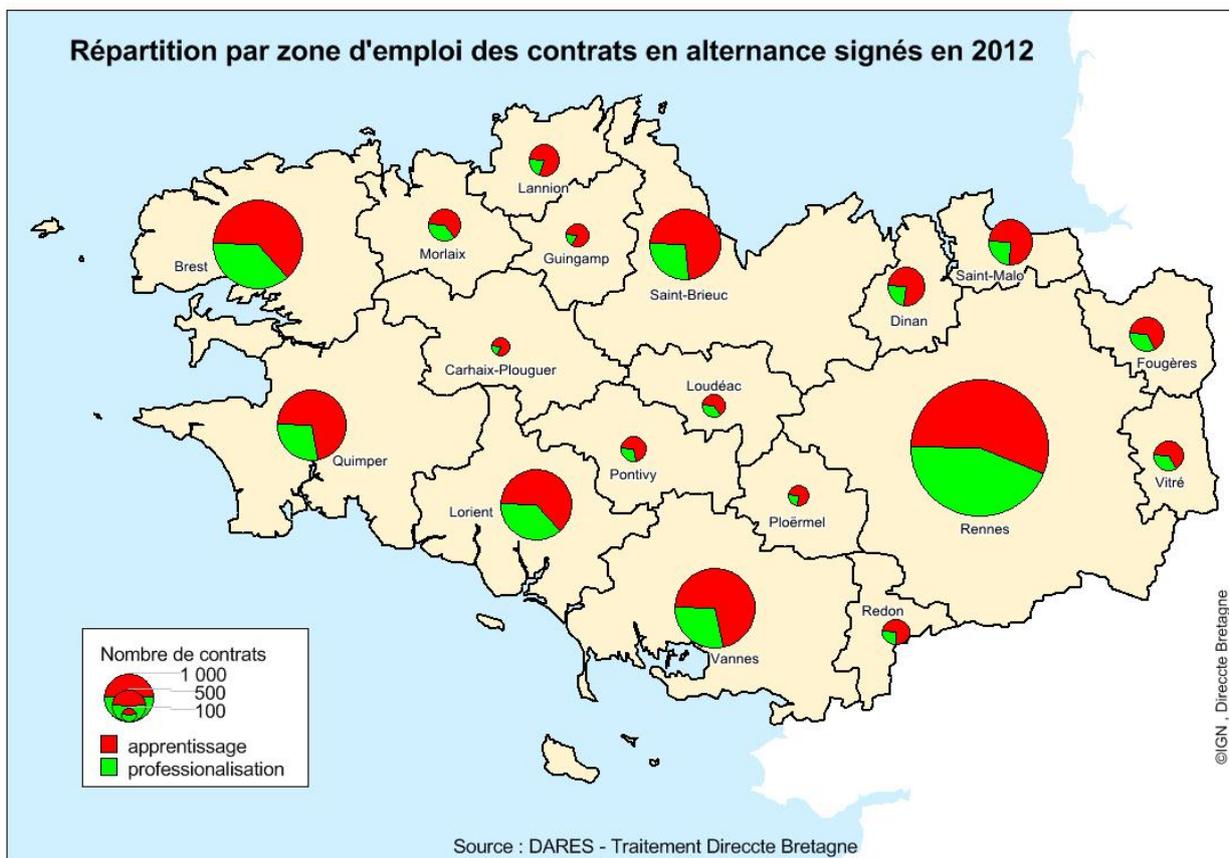
(1) Durée des enseignements généraux, professionnels ou technologiques et des actions d'évaluation et d'accompagnement.

(2) Répartition qui porte sur les contrats dont la durée hebdomadaire de travail déclarée est supérieure ou égale à 35 heures (soit 87% des entrées en Bretagne).

(3) Nomenclature agréée fondée sur la NAF rév.2 : le soutien aux entreprises couvre les secteurs des activités scientifiques et techniques et de services administratifs et de soutien.

(4) En France 154 508 nouveaux contrats ont été déposés sur l'extranet Extrapro en 2012, 155 782 ont débuté cette même année. Le profil des bénéficiaires bretons repose sur les bénéficiaires des contrats enregistrés en 2012. Le profil des bénéficiaires "France entière" repose sur les alternants embauchés en 2012.

Source : Dares, base de données EXTRAPRO - Traitement Direccte Bretagne



Les contrats d'alternance enregistrés selon la zone d'emploi de l'employeur en 2012

Zone d'emploi	Apprentissage	Professionalisation	Total Alternance	Part Apprentissage	Part Professionalisation
Brest	1 703	995	2 695	63%	37%
Carhaix-Plouguer	132	34	165	80%	20%
Dinan	427	136	562	76%	24%
Fougères	307	155	460	67%	33%
Guingamp	180	42	221	81%	19%
Lannion	318	87	404	79%	21%
Lorient	1 127	664	1 789	63%	37%
Loudéac	140	78	217	65%	35%
Morlaix	277	154	430	64%	36%
Ploërmel	147	49	195	75%	25%
Pontivy	177	75	251	71%	29%
Quimper	1 251	499	1 748	72%	28%
Redon	199	74	272	73%	27%
Rennes	3 242	2 524	5 763	56%	44%
Saint-Brieuc	1 328	498	1 824	73%	27%
Saint-Malo	573	195	766	75%	25%
Vannes	1 566	638	2 202	71%	29%
Vitré	254	132	385	66%	34%
BRETAGNE	13 348	7 029	20 377	66%	34%

Source : DARES - Traitement Direccte Bretagne

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