

L'Alternance en Bretagne en 2018

Décembre 2019

Basés sur le principe de l'alternance de périodes de travail effectif et de périodes de formation professionnelle, les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation connaissent un nouvel essor depuis le milieu des années 2010, en particulier en 2017 et 2018.

Il s'agit de contrats de travail conclus entre un salarié et un employeur en lien avec des organismes de formation et ayant pour vocation de mettre le travail effectué en rapport avec la qualification visée en fin de parcours. Selon les années, l'alternance en Bretagne oscille entre 4% et 5% du total national.

Le contrat d'apprentissage qui relève à l'origine de la formation initiale est principalement destiné aux bénéficiaires âgés de 15 à 25 ans. Il peut également être souscrit par :

- les mineurs de 15 ans sur dérogation s'ils sont sortis du collège ;
 - les jeunes adultes jusqu'à l'âge de 30 ans pour les candidats à la reprise ou création d'une entreprise conditionnée à l'obtention d'un diplôme ou si le contrat est consécutif à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un diplôme supérieur.
- Il s'adresse surtout à des employeurs privés.

Depuis 2017, la Bretagne est l'une des 9 régions d'expérimentation de l'extension de la limite d'âge de 29 ans révolus à tous les publics. Cette dernière est par ailleurs généralisée en 2019 avec la réforme portée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, réforme dont les principaux points concernant l'alternance seront évoqués en conclusion de la présente publication.

Le contrat de professionnalisation, dispositif de formation continue, s'adresse également aux jeunes âgés de 16 à 25 ans sans qualification mais il peut également concerner les publics suivants :

- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus,
- les bénéficiaires de minima sociaux
- ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).

Il est uniquement destiné aux employeurs du secteur privé.

LES RESULTATS CLEFS

En 2018, une progression du nombre de contrats en alternance dans la région : 14 600 contrats d'apprentissage et 10 820 contrats de professionnalisation, soit +5,3% et +11,1 % par rapport à 2017;

L'Ille-et-Vilaine, département moteur des deux dispositifs; Près de 8 bénéficiaires sur 10 de nouveaux contrats en alternance employés dans les 6 principales zones d'emploi de la région ;

Des évolutions différenciées à l'échelon national.

L'alternance demeure masculine ;

Une majorité de primo-entrants ;

De jeunes apprentis aux niveaux de qualification bas mais dont le niveau augmente ; des bénéficiaires de contrats de professionnalisation plus âgés aux diplômes plus élevés.

Les contrats d'apprentissage progressent dans les entreprises de plus de 50 salariés alors que ce sont les TPE de moins de 5 salariés qui attirent davantage les entrants en contrats de professionnalisation ;

Les secteurs du commerce et de l'industrie voient leur part diminuer ou se maintenir selon les cas, la construction repart alors que ceux des services augmentent uniquement dans le cadre des contrats de professionnalisation;

L'apprentissage public pour la première fois en repli dans la région ;

Des **salaires inégaux selon les secteurs de l'apprentissage**.

Un taux de rupture très important dans l'apprentissage : **3 contrats d'apprentissage sur 10 sont rompus avant leur terme**. Il est en revanche beaucoup plus faible pour les bénéficiaires des contrats de professionnalisation.

Le contrat d'apprentissage

L'objectif de l'apprentissage réside dans l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme validé par l'Education nationale à la fin du cursus.

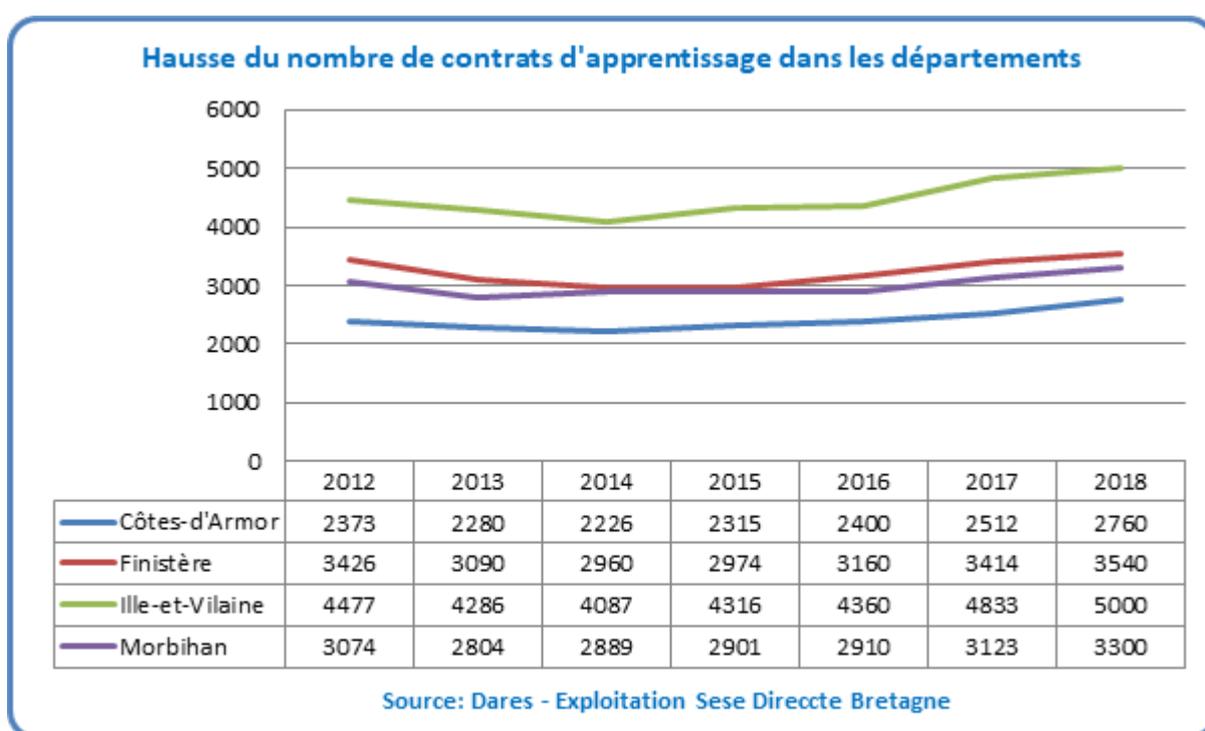
Tout comme le nombre d'entrants, les niveaux de formation à l'entrée et l'issue du parcours ont fortement augmenté en 2017 et 2018 aux niveaux départemental, régional et national. Les secteurs choisis par les apprentis sont également impactés, négativement ou positivement. Ces changements influent enfin sur des taux de rupture et d'abandon toujours plus conséquents. La logique de parcours vers l'emploi, traditionnellement lié au calendrier scolaire, en est d'autant plus chaotique.

Des entrées en augmentation en Bretagne, la barre des 300 000 contrats franchie en France

En 2018, 14 600 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés, soit une progression de 720 contrats en un an (+5,3%), après 1 040 entre 2017 et 2016. Cela fait 4 ans de suite que ce flux augmente au niveau régional, dépassant le nombre de contrats comptabilisés au cours de l'année 2012.

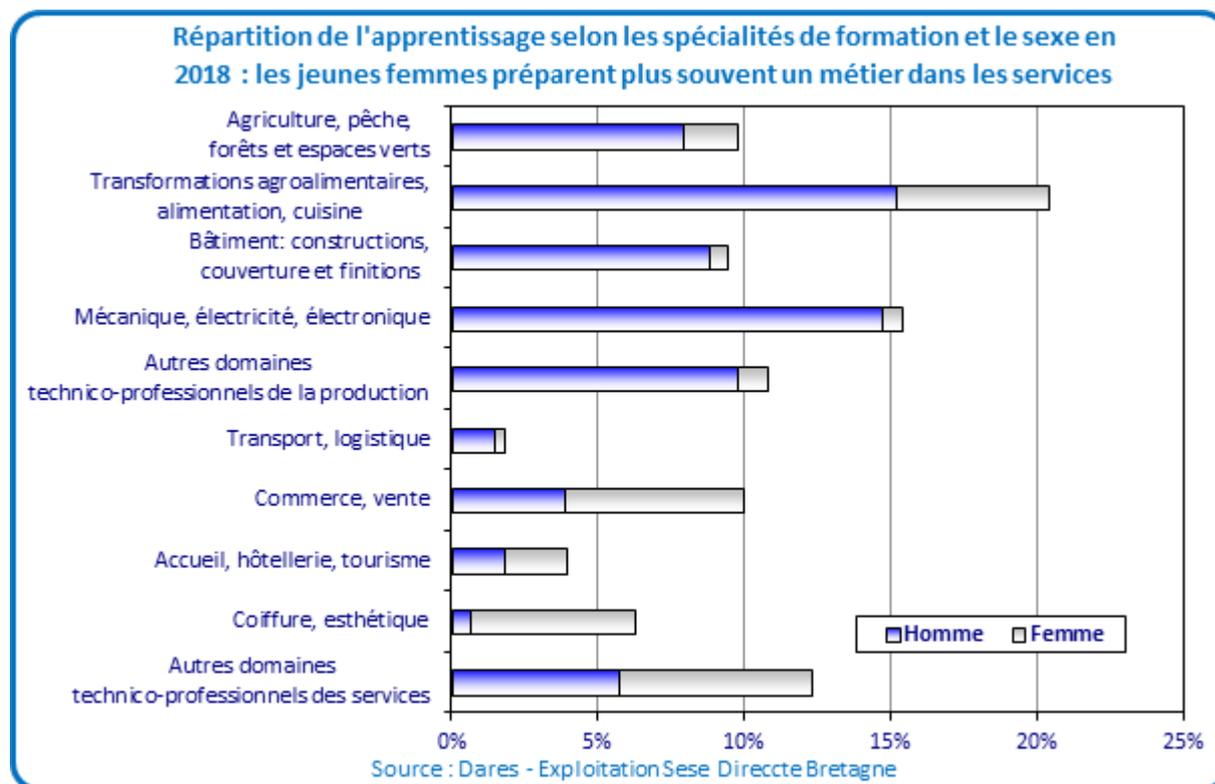
Le constat est encore plus prégnant au niveau national avec pour la première année plus de 300 000 nouveaux contrats enregistrés (309 200, soit des augmentations d'un peu plus de 20 000 contrats par rapport à 2017 et de près de 30 000 par rapport à 2012).

Entre 2017 et 2018, le nombre de contrats augmente dans tous les départements bretons (cf. graphique ci-dessous). En Ille-et-Vilaine, la part de contrats est majoritaire (entre 34 à 35%) avec jusqu'à 5 000 nouveaux contrats en 2018. Les Côtes-d'Armor se distinguent sur le long terme avec une hausse de 4 points sur la période 2012-2018 et près de 10 points sur un an (2 760 contrats). Dans le même temps, les parts des départements du Finistère et du Morbihan se maintiennent dans les fourchettes de 27% et 23% par an (3 540 et 3 300 contrats en 2018).



Plus d'apprentis que d'apprenties, une part des plus âgés en hausse

Le ratio de 3 femmes pour 7 d'hommes se confirme d'année en année pour les entrants en apprentissage dans la région. C'est aussi le cas au niveau national mais de manière plus modérée avec 34,5 % de femmes et 65,5 % d'hommes en 2018 (mêmes données les années précédentes), avec le maintien, voire le regain des métiers structurellement masculins (notamment les secteurs de la construction et de l'industrie en général) et le faible développement des métiers du tertiaire davantage féminisés.



N.B : il est à noter que le métier préparé ne correspond pas toujours à l'activité principale de l'entreprise : un apprenti peut préparer un diplôme pour un métier de services au sein d'une entreprise industrielle, inversement un apprenti entrant dans une entreprise de services peut vouloir obtenir un diplôme lié à des activités techniques de production.

4 apprentis sur 10 sont mineurs à leur entrée en apprentissage et trois quarts ont de 16 à 21 ans.

Néanmoins, avec l'extension expérimentale de l'âge maximal à 30 ans dans la région, on observe depuis 2017 une part plus importante des 22 ans et plus : 14,3% en 2018, 13,8% en 2017, contre 11,6% en 2012.

Une analyse identique se dégage au niveau national avec 35% de mineurs et 70% de 16-21 ans en 2018 et 2017. 20,2% d'apprentis ont 22 ans et plus en 2018 (+1 point par rapport à 2017, +2,7 points en comparaison de 2016, +3,8 points depuis 2012). Cette évolution s'avère être corrélée avec l'élévation progressive des niveaux de diplômes visés.

Des apprentis majoritairement en 1^{er} contrat après une scolarité peu ou non qualifiante

Les primo-entrants représentent 65,5 % des apprentis en 2018 (contre 63,2% en 2017 et 65,7% en 2013). Leur part est de deux tiers en France (67,6% en 2018, soit 2 points de plus qu'en 2017 et 1,6 point sur la période 2013-2018). La majorité des individus entrant en apprentissage évoluaient en milieu scolaire auparavant (59,1% en 2018, ce chiffre étant stable depuis 2013 en Bretagne).

29,8% avaient un contrat en alternance, un contrat aidé ou le statut de stagiaire (-1 point comparé à 2017). A ceux-ci s'ajoutent 5,5% de salariés et 4,5% de demandeurs d'emploi, à la marge 1% d'inactifs. Ces constats sont strictement identiques au niveau national.

De par leur jeune âge et leur situation principale de formation initiale, les apprentis n'ont le plus souvent aucune qualification ou un diplôme de faible qualification (de type CAP-BEP) à l'entrée dans le dispositif. Ainsi, en Bretagne, en 2018, 42,2% des entrants ont passé ou le bac ou obtenu un diplôme du supérieur (soit +9 points par rapport à 2012 et stable par rapport à l'année précédente).

En revanche, les non qualifiés et les plus faibles niveaux de qualification sont encore majoritaires dans la région avec une part de 57,8 % : 32,5% sans aucune qualification (niveaux V bis et VI) et un quart de niveau V (CAP-BEP), soit une baisse totale sur 7 ans de 9 points. En France, les deux « blocs » sont plus égaux : 50,4% de bac et post-bac, 49,6% d'infra-bac.

Il est à souligner la baisse de 10 points entre 2012 et 2018 des sans diplôme face à l'augmentation de 11,3 points des titulaires du bac ou de diplômes du supérieur. De fait, les niveaux V restent relativement stables (baisse de 1,3 point). Entre 2017 et 2018, en Bretagne et en France, les taux relevés restent quasiment semblables.

Des contrats plus courts pour des apprentis visant des niveaux de diplôme plus élevés

L'un des faits le plus remarquables est le raccourcissement de la durée des contrats (la durée légale obligatoire passant d'ailleurs de 12 mois à 6 mois en 2019). La durée d'un contrat est de 12 mois et moins pour 32,8% d'entre eux en 2018 (contre 29,1% au national). Depuis 2012, c'est respectivement +6,2 points au niveau régional, +5,6 points au niveau national.

Par effet miroir, les contrats de 13 à 24 mois – toujours majoritaires – et de 25 mois et plus voient leur part diminuer (en région et en France, de l'ordre de 4 points pour les premiers, de 2 points pour les seconds sur 2012-2018). L'augmentation des durées courtes s'est ainsi intensifiée de façon continue depuis 7 ans.

En parallèle, une moitié des entrants préparent un diplôme niveau V (CAP, BEP ou mention complémentaire, contre 41% en France) mais cette part s'érode de 4 points sur 7 ans (-5,2 points au national).

A contrario, on assiste à une augmentation du supérieur sur le long terme (un quart en région, soit près de +10 points sur 2012-2018 en région ; un tiers en France, soit +7,7 points ; maintien sur un an en Bretagne, +2 points en France). Les secteurs en essor contribuent également aux contrats courts, notamment dans les secteurs de la construction ou de l'hébergement-restauration.

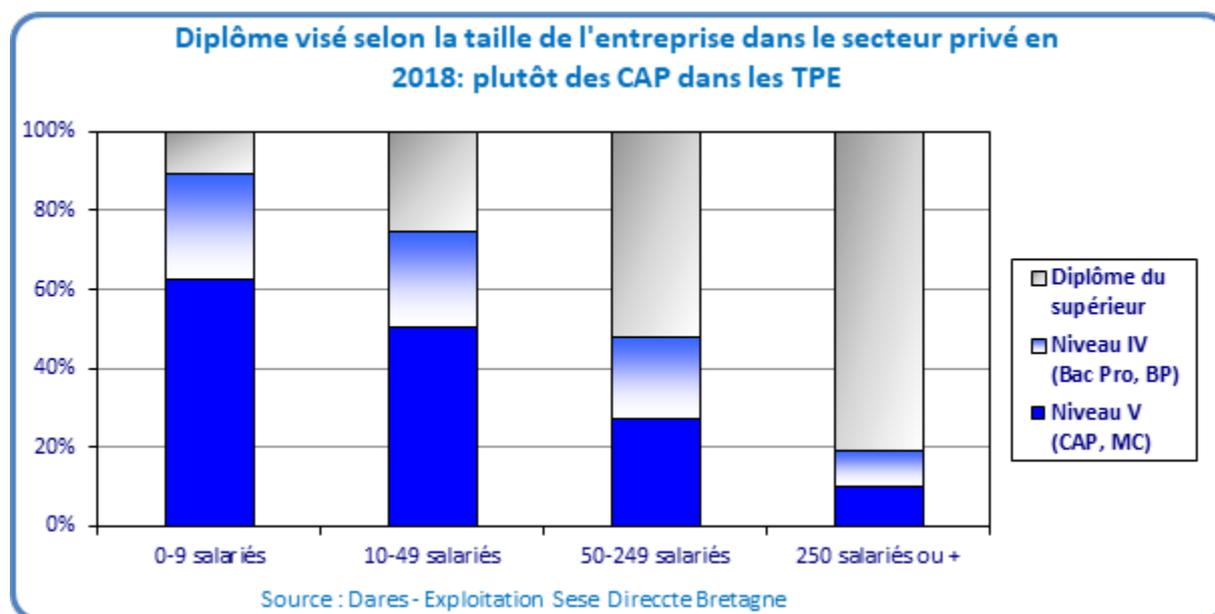
Un regain porté par les PME et les grandes entreprises recrutant des diplômés du supérieur

Historiquement, les entreprises de moins de 5 salariés concentrent une majorité d'apprentis avec un secteur de l'artisanat prégnant dans la région même si des mutations sont observables : 40 % des contrats en 2018 et 2017, contre 46,6% en 2012, soit 5 825 et 5 560 contrats, contre 6 220 en 2012.

Ce phénomène se trouve atténué en France : 34 % des contrats en 2018 et 35,7 % en 2017 (39,2% en 2012), et en Ile-et-Vilaine : 36,3% en 2018 (-0,2 point par rapport à 2017, 42% en 2012). Le département des Côtes d'Armor se démarque par une forte concentration des entreprises de moins de 5 salariés (de l'ordre de 50% en 2018 et 2017, 55,6% en 2012).

Le bond des recrutements dans les entreprises de 50 salariés ou plus se traduit par une augmentation des préparations des diplômes de l'enseignement supérieur (un quart des recrutements en 2018 et 2017, soit 2 points de plus qu'en 2016 et +9,3 points en 7 ans). Les jeunes les plus diplômés sont plus représentés dans les grandes entreprises que dans les petites structures.

Ce constat est particulièrement étayé dans les entreprises de 250 salariés et plus avec 80,5% d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur. Cette proportion reste majoritaire pour la tranche des 50-249 salariés (52%), est d'un quart environ pour les 11-49 salariés et plafonne à 10,6% pour les moins de 10 salariés. Dans ces dernières, deux tiers des apprentis préparent un diplôme infra-bac.



Des secteurs aux progressions variées selon différents facteurs de stabilité et d'attractivité

On peut distinguer trois types de secteurs : ceux qui déclinent, ceux qui se maintiennent et ceux qui se développent de manière significative, ce sur des temporalités distinctes. Dans la quasi-totalité des secteurs (11 sur 13), les contrats durent principalement de 13 à 24 mois.

Le secteur du commerce, dont le poids varie sur le long terme entre 18% à 13,5% en région et en France, après s'être maintenu en 2012 et 2013, décroît significativement depuis 2014. Ce secteur majoritairement féminin (cf. tableau supra le focus : « Les spécialités choisies par les entrants selon leur sexe ») a connu une baisse de 5 points aux niveaux régional et national. Sur un an, il se maintient néanmoins à 13,5% en Bretagne (et à 14,5% en France). Cette baisse s'explique par le faible niveau de qualification de ces métiers – plus de la moitié d'entre eux conduisant à un diplôme de niveau V : 54,1% en 2018 – même si les contrats proposés sont à 76% supérieurs à une durée d'un an.

L'industrie agro-alimentaire (IAA), très présente sur la région, surtout via les petites structures de type artisanal. Les charcuteries et boulangeries-pâtisseries ont 9 apprentis sur 10 qui préparent un CAP ou équivalent en 2018, et à l'inverse, 8 sur 10 visent un diplôme du supérieur dans la partie proprement industrielle. Ce secteur se maintient entre 18% et 15% sur le long terme. Sa part est de 16,6% en 2018, contre 17,4% l'année précédente. En 2018, il est à souligner que 4 contrats sur 10 dans l'ensemble des structures de l'IAA sont de moins d'un an. Depuis 2012, l'IAA dans sa globalité oscille autour de 9-10% au niveau national.

L'industrie manufacturière – hors IAA – se stabilise à hauteur de 7-8 % dans la région et 11,5% en France. Sa singularité est d'employer près de 20% d'apprentis à leur entrée en contrat de plus de 2 ans en Bretagne en 2018. De plus, 60% de leurs apprentis ont pour objectif l'obtention d'un diplôme du supérieur.

La construction, composée d'entreprises de petites tailles, est très pourvoyeuse d'apprentis hommes peu qualifiés – 67,5% visent un niveau V en 2018 – pour des contrats de courte durée dans près d'un tiers des cas et seulement 4% de contrats de plus de 2 ans. Ce secteur, à l'expansion irrégulière, représente un quart des entrées régionales en 2017 et 2018, un cinquième en France.

Les services, couvrant des secteurs féminisés et divers aux contrats souvent courts, représentent 31% des nouveaux contrats en 2018 (comme les années précédentes), contre 32% en 2012.

Alors que les activités de soutien aux entreprises se développent très lentement sur le long terme (+1,3 point en région, +1,6 point au national, avec des apprentis préparant pour moitié des diplômes du supérieur), celles de l'hébergement-restauration sont en recul dans le même temps (-2,5 points et -1,6 point aux niveaux régional et national depuis 2012). En 2018, 8 apprentis sur 10 visent l'obtention d'un diplôme de niveau V dans ce secteur à métiers en tension.

Enfin, les activités financières et d'assurance qui ne représentent qu'un peu plus de 2% de l'apprentissage sur le long terme en Bretagne (contre 3% au niveau national) emploie trois quarts de ses apprentis en contrat de moins d'un an alors que la quasi-totalité d'entre eux postulent pour un diplôme supérieur au bac (98,5% en 2018 dans la région).

Un secteur public en repli au niveau régional et dont la part stagne au niveau national

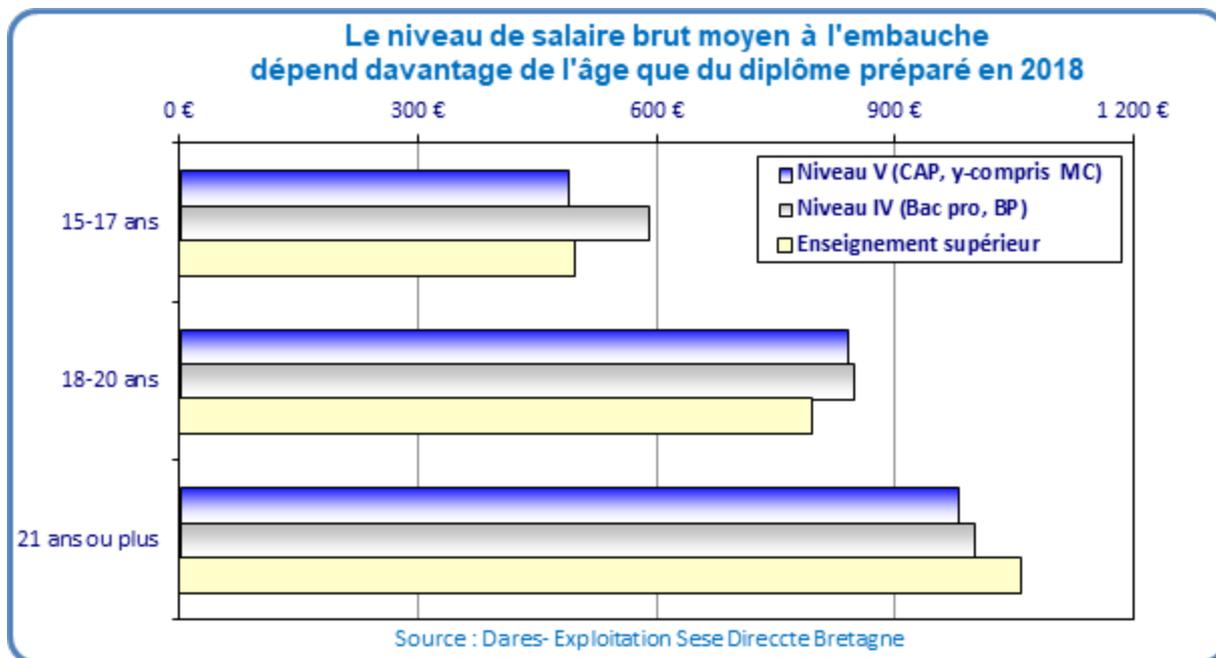
Alors que la part de l'apprentissage public en Bretagne n'était que de 1,9% en 2012, elle est passée à 4,9% en 2017 pour redescendre à 3,7% en 2018 (à savoir le même niveau qu'en 2016). La part de l'Etat a considérablement baissé : alors qu'elle était de 59,7% au sein de l'apprentissage public en 2016, elle est passée à 37% en 2017 pour finir à un tiers en 2018. A l'inverse, les communes contribuent à 29,8% des entrées en apprentissage public en 2018 (27,7% en 2017 et 19,2% en 2016).

Au niveau national, le secteur public se maintient à hauteur de 5% en 2017 et 2018 avec un tiers des contrats pourvus par les communes en 2018 (32,8%) et 27% par l'Etat (31% et 30% l'année précédente).

Un tiers des entrants visent un diplôme de niveau V, ce qui s'explique par le dispositif PACTE (qui permet l'entrée dans la fonction publique sans concours via un contrat d'apprentissage de 1 à 2 ans pour des emplois de catégorie C) et plus de 44,4%, un diplôme du supérieur. La durée des contrats est, comme dans le privé, à hauteur de 60 % comprise entre 13 et 24 mois. Leur niveau de salaire est plus élevé que la moyenne.

Des salaires qui augmentent davantage avec l'âge des apprentis que selon le diplôme visé

La rémunération légale minimale garantie est versée aux apprentis selon leur âge et progresse à chaque nouvelle année d'exécution de leur contrat. Selon le Code du travail, le salaire est de 25% du SMIC (fixé à 1 498,27 € en 2018) pour les mineurs lors de leur 1ère année, de 41% pour les 18-20 ans et de 53% pour les apprentis de plus de 21 ans. Mais certaines branches comme celles du BTP pratiquent des taux bien plus élevés. Pour les 15-17 ans, le salaire moyen brut à l'embauche s'élève à 509 €, soit un tiers du SMIC. Pour les 18-20 ans, le salaire moyen est de 827 € (55% du SMIC), pour les plus âgés, de 1 025 € (68%). Plus d'un apprenti sur deux touche plus que le minimum légal, le salaire moyen global avoisinant les 740 €.



Plus l'entreprise est grande, plus le salaire des apprentis est élevé

En 2018, le salaire mensuel moyen est corrélé à la taille de l'entreprise : 907 € dans les entreprises de 50 salariés ou plus, 756 € pour les entreprises intermédiaires de 10 à 49 salariés et 672 € pour celles de moins de 10 salariés.

Le faible salaire des petites structures s'explique par l'âge de leurs apprentis, 51,8% sont mineurs contre 13,4% dans les moyennes et grandes entreprises. A âge égal, les rémunérations dans les entreprises de 50 salariés et plus restent plus élevées. Pour les 18-20 ans, cet écart est d'environ 5% (autour de 40 €) en comparaison des rémunérations des TPE et des petites entreprises. Le gap passe à 10% (soit plus de 100 €) pour la tranche des 21 ans et plus.

Les salaires fluctuent également selon le secteur de l'entreprise

Les secteurs aux faibles qualifications et dont l'âge des apprentis est par conséquent moins élevé ont des entreprises qui pratiquent les salaires les plus bas (moins de 700 € tous diplômes confondus), à savoir l'agriculture, l'artisanat agro-alimentaire, le commerce, l'hébergement-restauration ou la coiffure et soins de beauté.

A contrario, les secteurs de l'industrie et certains du tertiaire (ainsi que le secteur public) qui font appel à des apprentis plus âgés et davantage diplômés proposent les salaires les plus conséquents, à savoir entre 800 et 900 € : notamment la construction, l'industrie et les transports. Loin au-dessus se situent les activités financières et d'assurance (1 150 € au global pour une quasi-exclusivité de diplômés du supérieur).

Les ruptures et abandons de l'apprentissage toujours en progression d'une campagne à l'autre

Il est utile d'appréhender la question des ruptures de contrats d'apprentissage avec une certaine distance afin de pouvoir observer le devenir des apprentis une fois l'ensemble des contrats achevés, dont ceux de plus de 24 mois. Le sujet dont les données varient peu structurellement a donc été traité sur les contrats de la campagne 2015-2016 avec un focus sur les primo-entrants.

3 contrats d'apprentissage sur 10 sont rompus avant leur terme

30,4% des contrats qui ont débuté lors de la campagne 2015-2016 (juin à mai) ont été rompus avant la date de fin prévue. Ce taux de rupture est en légère hausse par rapport à la campagne de l'année précédente (+1,2 point) et est identique au taux national (29,3%) avec 17% des contrats de moins d'un an (-0,6 point par rapport à 2014-2015).

Ce sont 37,3% des contrats de 13 à 24 mois (+2 points), dont 78% intervenant la première année, soit rompus avant leur terme. La période d'essai, soit les 0-2 mois, constitue près d'un tiers des ruptures anticipées (-11,5 points).

Taux de rupture par délai de rupture selon la durée prévue du contrat (campagne 2015-2016)

	Entre 6 et 12 mois	Entre 13 et 24 mois	Plus de 24 mois	Ensemble	France
0 à 2 mois	7,8	11,1	5,6	9,7	8,7
3 à 6 mois	3,4	6,2	3,0	5,1	5,0
7 à 12 mois	5,8	11,1	8,1	9,2	9,1
13 mois ou plus		9,0	11,5	6,4	6,5
Taux de rupture brut (ensemble)	17,0	37,3	28,3	30,4	29,3

Lecture : 7,8% 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% des contrats d'une durée initiale entre 6 et 12 mois sont rompus. 9,7% de l'ensemble des contrats sont rompus dans les deux premiers mois en Bretagne, cette proportion est de 8,7% en France.

Champ : contrats commencés au cours de la campagne 2014/2015; Bretagne
Source : Dares, base Ari@ne. Traitement Direccte Bretagne- Sese

Un quart des primo-entrants abandonnent le parcours de l'apprentissage

Il convient de distinguer les ruptures des abandons, les premières renvoient au terme voulu ou non d'un contrat ; les secondes, à la fin définitive du choix de la voie de l'apprentissage par l'individu qui ne signe pas de nouveau contrat de ce type dans un délai de 360 jours.

Parmi les primo-entrants de la campagne 2015-2016 ayant rompu leur contrats précocement, un quart ont débuté un nouveau contrat d'apprentissage dans les 360 jours, la reprise du cursus se faisant ainsi dans les trois quarts des cas quel que soit le nombre de jours après la rupture.

Le taux d'abandon « réel » – la proportion de jeunes qui rompent leur premier contrat d'apprentissage et qui ne signent pas un nouveau contrat du même type dans le temps imparti – est au final inférieur au taux de rupture : 20,9% d'abandons avant terme, contre 31,7% de taux de rupture brut des primo-arrivants.

Des taux de rupture différents selon les caractéristiques de l'apprenti et de son employeur

Les femmes rompent davantage leur contrat que les hommes en 2015-2016 (35% contre 30%). Plus l'apprenti est jeune, plus le taux de rupture est conséquent : 41,5% chez les mineurs, 19,8% pour les 21 ans et plus.

De même, plus le niveau de diplôme visé est bas, plus ce taux est élevé : 40,7% pour les niveaux V (CAP-BEP), 15,1% pour les diplômes de l'enseignement supérieur. Ces variations se retrouvent dans les taux d'abandon.

Quant aux entreprises, leur taille influe sur les taux de rupture: de 41,4% et 37,9% de taux de rupture dans les entreprises de 0 à 4 salariés et de 5 à 9 salariés à 15,7% dans les entreprises de 50 à 249 salariés et 11,6 % dans les celles de 250 salariés et plus. Les taux de rupture sont particulièrement importants dans les secteurs féminisés de l'hébergement-restauration (52,6%) et du commerce (33,9%), mais aussi de l'agriculture (42,1%). Là encore, les taux d'abandon suivent les fluctuations des taux de rupture (cf. tableau ci-dessous).

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	35,0	26,8	76,7
Homme	30,0	24,1	80,4
Age de l'apprenti			
Moins de 18 ans	41,5	32,5	78,3
Entre 18 et 20 ans	24,8	20,2	81,2
21 ans ou plus	19,8	15,5	78,1
Niveau de diplôme préparé			
V (niveau CAP)	40,7	33,0	80,9
IV (bac. Pro, ...)	30,5	23,1	75,6
I à III (enseignement supérieur)	15,1	11,1	73,6
Taille de l'entreprise			
De 0 à 4 salariés	41,4	31,8	76,6
De 5 à 9 salariés	37,9	29,7	78,3
De 10 à 49 salariés	26,6	22,6	85,1
De 50 à 249 salariés	15,7	14,3	91,6
250 salariés ou plus	11,6	9,2	79,4
Ensemble des primo-entrants	31,7	25,0	79,1

Lecture : 41,4% des primo entrants de moins de 18 ans rompent précocement leur contrat ; 32,5% 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

La principale distinction entre apprentissage et contrats de professionnalisation se situe dans le fait que ces derniers constituent un dispositif de formation continue et non initiale. En 2018 et 2017, il s'adresse dans la région aux 15-30 ans et, en 2019, se généralise aux 15-30 ans de la France entière.

L'objectif est de fournir au bénéficiaire une qualification professionnelle par diplôme, par certification ou de compléter le cursus scolaire initial en vue d'accéder à un premier emploi.

Alors que les entrants sont majoritairement des mineurs au sein du parcours d'apprentissage en 2018, la moitié de ceux des contrats de professionnalisation ont entre 19 et 22 ans en Bretagne (près de 45% en France) ; un quart, 25 ans ou plus (31,5% au niveau national).

La spécificité des contrats de professionnalisation est également sexuée : 43% de femmes en Bretagne et une quasi-parité femmes-hommes dans la France entière. Des distinctions sont également très marquées quant aux niveaux de diplôme plus élevés – à l'entrée ou au niveau de l'objectif de sortie.

Les tailles des entreprises accueillant des bénéficiaires de contrats de professionnalisation tendent à diminuer avec une part de TPE qui s'accroît au fil des ans. Les secteurs sont marqués par un recul important du commerce – encore davantage qu'au sein de l'apprentissage – et une redynamisation de la construction depuis 2015 mais également par une hausse des contrats au sein des services.

Enfin, les contrats de professionnalisation sont marqués par un niveau de rupture des contrats beaucoup plus faible par rapport aux contrats d'apprentissage et ainsi un parcours plus pérenne.

Des entrées massives en 2017-2018 : la barre des 10 000 contrats atteinte en région

Le dispositif des contrats de professionnalisation se caractérise par une progression quasi-constante tant au niveau régional qu'au niveau national au cours des dernières années pour atteindre 10 820 entrées en Bretagne et 235 400 en France en 2018. Depuis 2012, on comptabilise en flux +2 640 entrées en Bretagne (+32,3%), et environ +56 500 en France (+13,2%). C'est +890 contrats en région entre 2017 et 2016 mais surtout près de +2 000 entre 2018 et 2016. Comme pour les contrats d'apprentissage, la majorité des contrats est conclue lors des mois estivaux, la plupart en septembre.

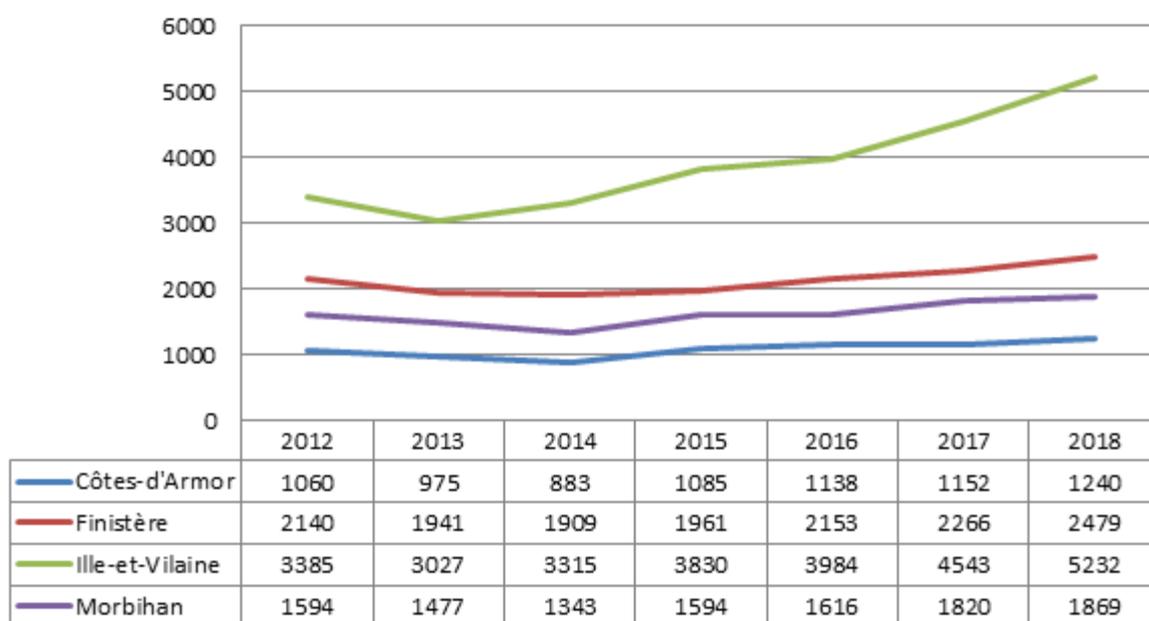
L'Ille-et-Vilaine moteur de cette expansion, les autres départements étant globalement stables

Les entrées en contrat de professionnalisation ont fortement augmenté en Ille-et-Vilaine entre 2012 et 2018 (cf. graphique infra : +1 850 contrats, avec une augmentation de 54,5% au sein de la région) et encore plus intensément lors de la dernière période 2017-2018 (+ 690 contrats, soit +15,3%). Ce département représente en 2018 près de la moitié des contrats de la région (48,4%).

On observe une stagnation avec quelques à-coups dans le Finistère dont la part avoisine les 23% depuis 2015 alors qu'elle était autour de 26% entre 2012 et 2014. Dans une autre perspective, en chiffres bruts, c'est +340 contrats sur 2012-2018 (+15,8%) et au-dessus des 2 000 contrats enregistrés en 2017 (2 265) et 2018 (2 480), soit +9,4 % en un an.

Dans les Côtes-d'Armor et le Morbihan, si leur part diminue très légèrement sur 2012-2018 et 2017-2018 au sein de la région du fait de l'expansion conséquente de l'Ille-et-Vilaine, il n'y a pas non plus de recul en données brutes : entre +7 et +8% de contrats en plus pour les Côtes d'Armor sur les deux périodes (+180/+90 contrats) et +17,2% et +2,7% pour le Morbihan (+275/+50 contrats).

Hausse du nombre de contrats de professionnalisation dans les départements



Source: Dares - Exploitation SESE Direccte Bretagne

Une « non-féminisation » et un vieillissement des entrants en contrats de professionnalisation

En Bretagne, la part des hommes dans la conclusion des contrats de professionnalisation reste majoritaire (57%). C'est en 2017 que la part des femmes était la plus importante : 46,2%, contre 53,8% d'hommes.

Entre 2012 et 2018, la structure femmes-hommes a fluctué mais au final structurellement peu changé de 43% à 49% (48,9 % de femmes en 2012 avant de descendre à 43% en 2018). De manière distincte au niveau national, les écarts sont moindres, de l'ordre 49-51 %, voire égalitaires 50%-50% en 2013. Le même constat structurel (le ratio 49%-51%) est observable sur la période 2017-2018.

L'étude de la pyramide des âges des bénéficiaires de contrats de professionnalisation offre des variations plus marquées : au national, +7 points de 26 ans et plus entre 2012 et 2018 (+1,7 point sur 2017-2018, soit 26,3% des bénéficiaires). En Bretagne, on observe une moindre progression des plus âgés : +5,2 points sur le long terme et une constance plus récemment (21,5%).

A l'opposé, les plus jeunes – les 16-21 ans – représentent près de la moitié des bénéficiaires en région, contre 40% en France.

Toutefois, sur le long terme (2012-2018) et de façon quasi-continue, les bénéficiaires de cette tranche d'âge voient leur nombre diminuer, de 4,4 points en région et 6,8 points en France. La part des 22-25 ans se maintient à 30-35% entre ces deux tranches (en 2018, 30,4% en Bretagne et 34,6% en France).

Une élévation des niveaux de formation et de scolarisation à l'entrée

Avant leur entrée en contrats de professionnalisation, les bénéficiaires ont une formation plus élevée que les futurs apprentis, ce qui s'explique par la qualité de formation continue de ces contrats et par leur âge plus avancé.

Ainsi, près de la moitié d'entre eux disposent d'un niveau post-bac (niveaux I à III), soit une forte augmentation à toutes les strates territoriales (+17 points et +13 points en Bretagne et en France sur le temps long, +3,3 points et +0,8 point entre 2017 et 2018).

Alors que la part des niveaux bac baisse de 6 points sur 2012-2018 et se stabilise sur un an pour un tiers des entrants, la part des nouveaux bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation au plus faible niveau (CAP-BEP), s'amenuise de façon drastique en région (-7,6 points sur 2012-2018 et -2,8 points entre 2017 et 2018) et au niveau national (-5,2 points/-0,5 point). Il en est de même pour les non qualifiés. La Bretagne se distingue par l'accélération de ce double processus de nivellement.

L'explication se trouve en particulier dans le taux de scolarisation des futurs entrants (en 2018, 38% en scolarité en région, contre 36,6% l'année d'avant (32,4% et 32% au national). Cela équivaut à +6 points en région sur 2012-2018 alors que cela reste relativement stable au niveau national.

Enfin, cette augmentation est corrélée à une baisse des demandeurs d'emploi et un pourcentage faible de précaires et d'inactifs répertoriés.

Des contrats à durée déterminée (CDD) ultra-majoritaires et souvent de courte durée pour des diplômés visés de plus en plus hauts

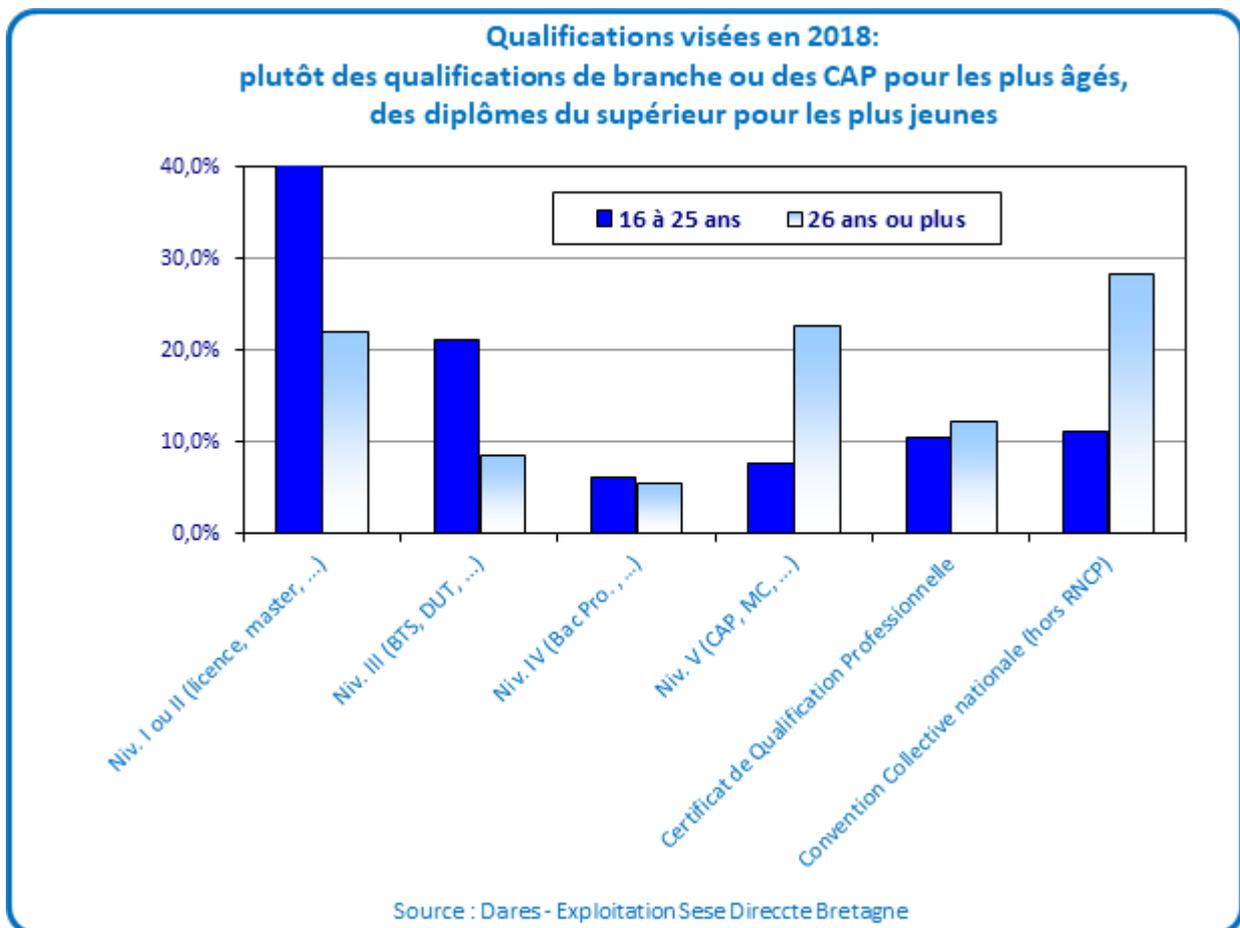
Une frange minoritaire des contrats sont conclus pour une durée indéterminée (6,4% en région, 7,8% au national en 2018), même si une légère augmentation est observée récemment aux niveaux régional et national (5,7% et 7,1% en 2017). Cette situation se confirme depuis 2012.

Le nombre conséquent de CDD et de contrats d'intérim va de pair avec la majorité de contrats allant de 6 à 11 mois (42,9% en région, 43,5% en France), soit une baisse de 3,2 points sur un an en région, un statu quo au national.

Autour d'un cinquième des contrats ont une durée de 12 mois, environ 30% sont compris entre 13 et 23 mois. Enfin, il n'y a que très peu de contrats longs (à savoir de 24 mois et plus): de l'ordre de 6% à 5% selon les années et l'échelon étudié (avec la réforme, le passage à trois ans des contrats longs en faveur des publics fragilisés pouvant modifier les futures données).

Près de trois quarts des entrants visent un diplôme ou titre de l'Etat en Bretagne (74,2%, soit +4,2 points en un an et +13,2 points depuis 2012), phénomène induit en grande partie par l'âge des entrants (cf. graphique infra).

A titre comparatif, au national, 72% ont de tels niveaux de qualification préparés, avec un maintien sur un an et +10,2 points depuis 2012. D'année en année, les diplômes de niveau V et les autres formes de qualification via les branches, les certifications de qualification professionnelle (CQP) mais aussi les conventions collectives nationales (CCN) sont moins suivis par les plus jeunes, davantage par les 26 ans et plus.



Des durées de formations qui varient peu que ce soit en heures ou par rapport au temps de travail

En Bretagne, les durées en heures de formation conservent la même structure avec une majorité de contrats de 200 à 499 heures en 2018 (40,2%, soit -2,7 points par rapport à 2017 et -5,8 points en comparaison de l'année 2012). A contrario, le pallier 500-799 heures augmente pour passer à 32,2% en 2018, contre 31,3% en 2017 et 24,7% en 2012.

Les moins de 200 heures et plus de 800 heures baissent légèrement, les premiers à 4 % en 2018 (maintien sur les court et long termes), les seconds à 23,6%, contre 21,7% l'an passé (avec toutefois une stagnation entre un cinquième et un quart sur 2012-2018). Il faut rappeler que le minimum d'heures de formation est légalement fixé à 150. En France, on observe à quelques approximations les mêmes proportions d'heures et d'évolutions.

La durée de formation par rapport au temps de travail tend aux mêmes conclusions : des moins de 25% en baisse à 30,3% en région sur l'année 2018 (-4,4 points comparé au national), des 30 à 34% en hausse à 31,1% en Bretagne et 24,7% en France. Les autres tranches restent stables : un cinquième à un quart au régional et en France pour les 25 à 29% du temps de travail, autour de 4-5% pour les 40% et plus.

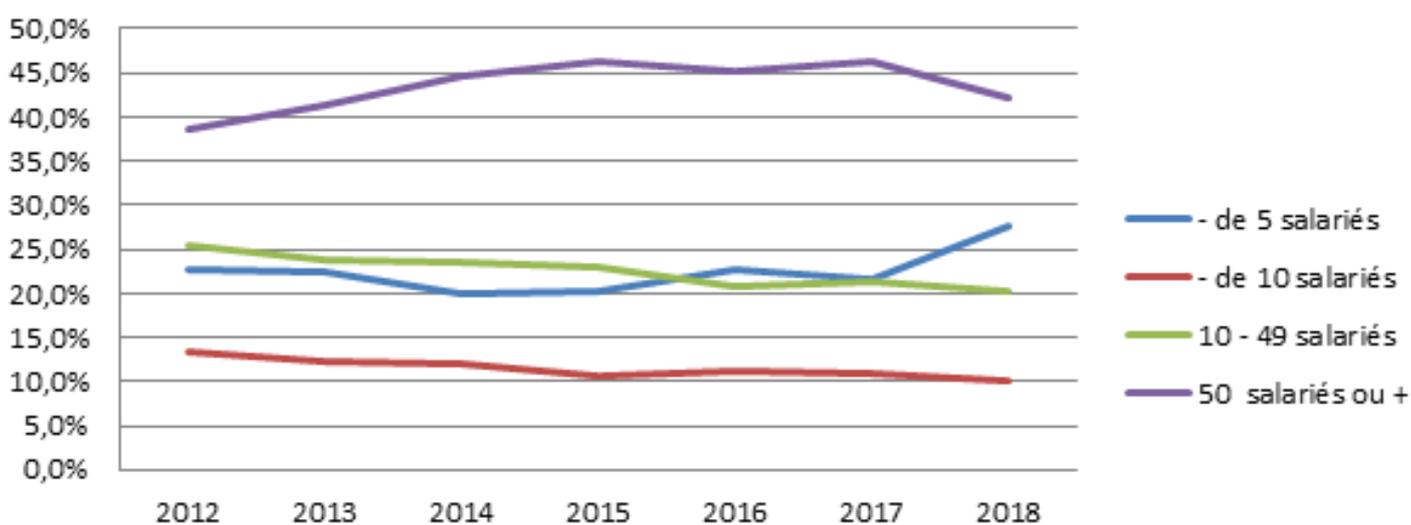
Les plus petites entreprises des TPE en forte augmentation sur 2017-2018

Parmi les TPE, ce sont en réalité au sein des entreprises de 0 à 4 salariés que le nombre de contrats de professionnalisation a fortement augmenté en 2017-2018 : en Bretagne, 27,7 contre 21,5%, soit +6,2 points ; en France, 30% contre 24%, soit +6 points. Ce phénomène est récent car le niveau de 2017 correspond à celui des années précédentes. En revanche, dans ce laps de temps, la part des entreprises de 50 salariés et plus, quoique majoritaire, diminue alors qu'elle était en constante progression auparavant : 42,1% en région (-4,2 points) ; 42,8% en France (-4 points).

Ce dynamisme des structures de quelques salariés peut vraisemblablement s'expliquer par le recours aux structures de conseil et de services du secteur tertiaire avec 14,5% d'employeurs dont l'activité est de soutenir les entreprises (+2,4 points en un an ; 21,9% et +1,6 point au national) et 14,6% de structures classées dans la catégorie des autres activités de services (+3,2 points, 18,2 % en France et +1,5 point). En parallèle, le secteur du commerce a chuté de 29,4% à 24,4% en Bretagne (-5 points) et passe de 23,4% à 21,3% en France. La construction est en net regain depuis 2014 (+3,8 points).

Ces secteurs étaient proportionnellement semblables d'une année sur l'autre avant 2018. En résumé, les secteurs du tertiaire restent les plus gros pourvoyeurs de contrats de professionnalisation, représentant deux tiers à trois quarts des employeurs, et le commerce, un quart à lui tout seul.

Contrats de professionnalisation selon la taille de l'entreprise en région 2012-2018 (en %)



Source : Dares - Exploitation Sese Directe Bretagne

Peu de ruptures précoces et des contrats débouchant souvent sur un emploi durable

Au niveau national, d'après une enquête de la Dares de 2018 (cf. infra publications nationales), 12 % des bénéficiaires sortants en 2015 – soit un ratio de 1 sur 8 – déclarent que leur contrat a été interrompu avant la fin initialement prévue, que ce soit pendant ou après la période d'essai.

Les ruptures font suite à un commun accord entre le bénéficiaire et l'employeur dans près de la moitié des cas (47%). Elles ont été à l'initiative du bénéficiaire dans 32% des cas et à l'initiative de l'employeur dans 21% des cas. La majorité des bénéficiaires obtiennent totalement (80%) ou partiellement (6%) le diplôme ou la qualification visé par l'action de professionnalisation.

73% des bénéficiaires sortant de contrats de professionnalisation en 2015 sont en emploi 6 mois après la fin de leur contrat. Parmi eux, 60% occupent un emploi durable non aidé et 57% sont restés chez le même employeur. 18% des sortants sont restés en alternance 6 mois après la fin de leur contrat: 15% se déclarent en contrat de professionnalisation, 3% en contrat d'apprentissage.

La plupart des sortants sans activité professionnelle recherchent un emploi (22% de l'ensemble des sortants). Les autres suivent une formation (4%) ou sont inactifs (1%).

LA REFORME DU 5 SEPTEMBRE 2018

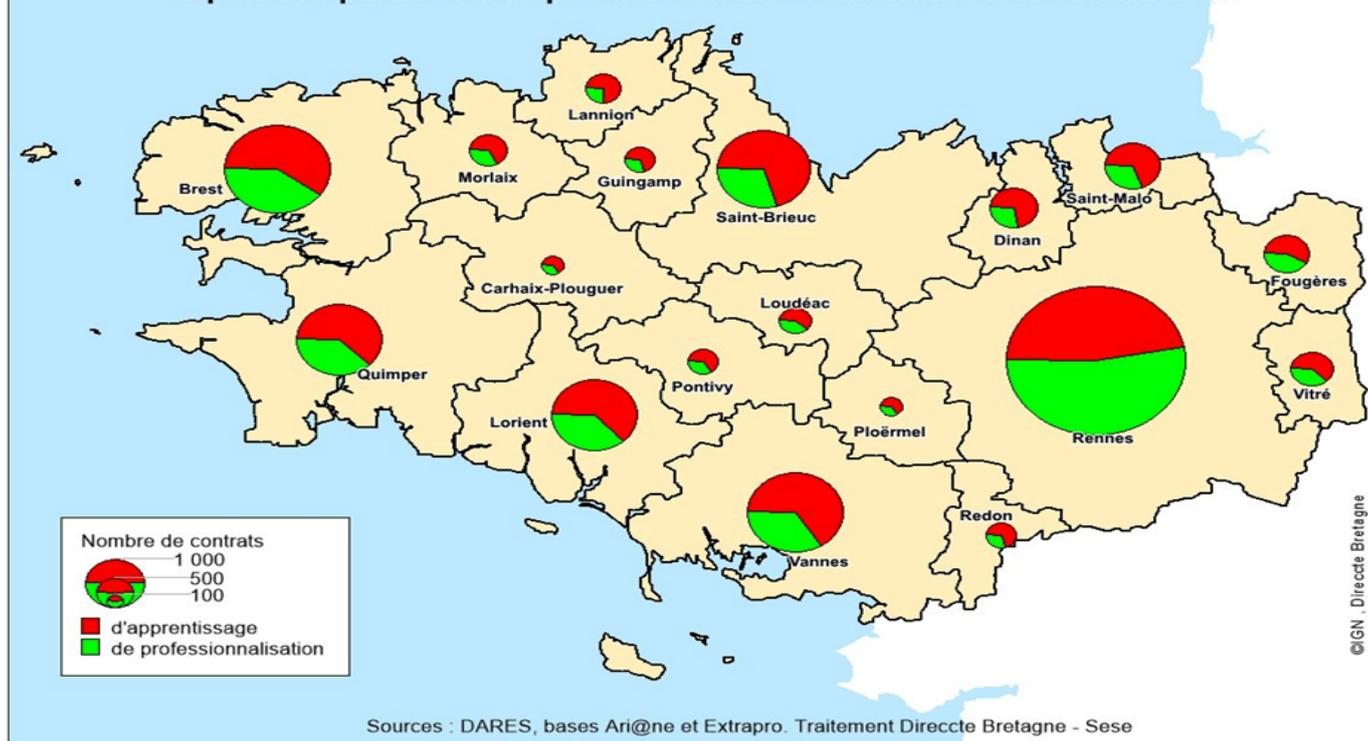
Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation sont des dispositifs complémentaires – formation initiale et formation continue – qui, au fil des ans, s'adaptent aux changements des caractéristiques des bénéficiaires et aux mutations économiques des employeurs. Que soit en Bretagne ou en France, le premier est en hausse pérenne (+10% en 7 ans), le second ne cesse de progresser de façon encore plus significative (+32%).

La réforme du 5 septembre 2018 apporte des changements en profondeur à la politique de l'alternance, qui d'une certaine façon, avec l'insertion par l'activité économique (IAE), constitue une alternative à la forte diminution des contrats aidés depuis fin 2017 et à l'arrêt du dispositif des emplois d'avenir.

Les principaux changements sur le sujet qui ont été mis en 2019 ou vont se mettre en place d'ici 2022 concernent entre autres :

- les durées des contrats (passage à un minimum de 6 mois pour les contrats d'apprentissage, expérimentation d'une durée de trois ans pour les contrats de professionnalisation en direction des personnes les plus éloignées de l'emploi),
- un objectif d'augmentation du volume d'heures de formation sur le temps de travail,
- la périodicité des entrées en apprentissage qui n'est plus liée à l'année scolaire,
- un « coup de pouce » pour les salaires des apprentis,
- un système de financement revu, notamment à travers la taxe unique pour l'apprentissage,
- une aide généralisée au passage du permis de conduire,
- de nouveaux centres de formation et d'apprentissage (CFA) avec l'ouverture de l'apprentissage à l'ensemble des organismes de formation et la création de CFA d'entreprise,

Répartition par zone d'emploi des contrats en alternance de l'année 2018



Zone d'emploi de l'employeur	Total Alternance	Part Apprentissage	Part Professionnalisation
Brest	3 106	58,2	41,8
Carhaix-Plouguer	194	63,3	36,7
Dinan	714	69,6	30,4
Fougères	625	56,7	43,3
Guingamp	302	68,6	31,4
Lannion	413	72,8	27,2
Lorient	2 004	61,4	38,6
Loudéac	292	60,0	40,0
Morlaix	489	65,4	34,6
Ploërmel	207	63,4	36,6
Pontivy	357	62,8	37,2
Quimper	2 021	60,7	39,3
Redon	299	67,5	32,5
Rennes	7 910	45,4	54,6
Saint-Brieuc	2 318	68,5	31,5
Saint-Malo	982	67,0	33,0
Vannes	2 583	63,9	36,1
Vitré	523	60,2	39,8
Hors Bretagne	81	1,2	98,8
Ensemble	25 420	57,4	42,6

Lecture : les données correspondent au nombre de contrats par employeur dans chaque zone d'emploi.

Sources : DARES - bases Ari@ne et Extrapro pour la Bretagne, année 2018 - Traitement Direccte Bretagne - Sese

Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage enregistrés en 2018

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux des nouveaux contrats enregistrés (1)	14 600	2 760	3 540	5 000	3 300	309 320
Profil des bénéficiaires						en %
Sexe						
Femme	30,5	29,3	32,1	30,1	30,6	34,5
Homme	69,5	70,7	67,9	69,9	69,4	65,5
Age au moment de l'embauche						
15 ans	11,9	13,0	10,4	12,7	11,5	10,5
16 ans	13,8	15,1	12,7	12,4	15,9	11,4
17 ans	15,0	15,2	15,3	13,6	16,4	13,1
18 ans	17,2	17,8	18,7	16,4	16,5	14,7
19 ans	11,8	12,2	12,2	11,7	11,2	11,0
20 ans	9,5	8,5	10,3	10,0	9,0	10,5
21 ans	6,5	5,9	6,9	6,8	6,0	8,5
22 ans ou plus	14,3	12,4	13,5	16,3	13,7	20,2
Diplôme le plus élevé déjà obtenu						
Niveau I à II (bac+3 ou plus)	5,0	3,0	4,7	6,6	4,5	9,8
Niveau III (bac+2)	9,6	7,7	10,9	10,3	8,8	12,2
Niveau IV (bac)	27,6	25,5	31,3	27,1	26,3	28,1
Niveau V (CAP, BEP)	25,3	24,8	24,8	22,1	31,1	20,0
Aucun diplôme, ni titre professionnel	32,5	39,1	28,4	34,0	29,2	29,9
Situation avant le contrat						
Scolarité	59,1	62,9	61,5	56,8	56,9	58,9
En apprentissage	28,2	25,8	26,1	29,4	30,7	26,4
Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CIMS	1,6	1,4	1,5	2,0	1,5	2,5
Salarié	5,4	5,2	5,4	6,3	4,5	5,6
En recherche d'emploi	4,5	3,9	4,4	4,3	5,3	5,1
Inactif	1,1	0,8	1,2	1,3	1,2	1,5
Le contrat et la formation						
Type de contrat						
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	65,5	65,6	67,7	65,6	62,7	67,6
Nouveau contrat chez le même ou un autre employeur	30,2	30,3	28,6	30,2	32,0	28,1
Avenant : modification des conditions de travail	4,3	4,2	3,7	4,2	5,3	4,3
Durée de contrat						
12 mois ou moins	32,8	30,1	35,9	31,3	34,0	29,1
13 à 24 mois	61,1	65,0	59,0	61,0	60,4	62,9
25 mois ou plus	6,1	4,9	5,1	7,7	5,6	7,9
Niveau de formation préparée						
I à II (Bac+3 ou plus)	11,7	8,9	11,3	14,2	10,5	20,8
III (Bac+2)	13,9	12,7	15,1	16,3	10,0	18,0
IV (Bac pro, BP)	23,7	26,9	24,4	22,7	22,0	20,3
V (diplôme ou titre de niveau CAP)	45,9	48,7	43,3	42,7	51,3	38,4
Mention complémentaire	4,8	2,9	6,0	4,1	6,2	2,6
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires	0,6	0,4	0,9	0,6	0,4	1,7
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	9,7	12,9	7,7	8,6	10,8	7,1
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	20,3	19,1	20,6	18,9	23,1	15,0
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	9,3	12,4	8,6	7,8	9,9	6,7
Mécanique, électricité, électronique	15,3	15,4	16,2	15,0	14,5	14,6
Autres domaines technico-professionnels de la production	10,7	9,3	9,7	11,8	11,5	11,3
Transport, manutention, magasinage	1,8	1,3	2,1	2,6	0,7	2,0
Commerce, vente	9,9	8,3	11,7	9,7	9,6	12,8
Finances, banques, assurances	2,0	2,0	2,7	1,5	2,0	2,1
Comptabilité, gestion	1,7	2,0	0,9	2,3	1,3	2,7
Accueil, hôtellerie, tourisme	3,9	3,9	3,0	4,0	4,9	4,1
Coiffure, esthétique	6,2	6,8	7,7	5,6	5,1	5,4
Autres domaines technico-professionnels des services	8,6	6,3	8,2	11,6	6,3	14,5

(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@ane sont comptés et analysés.

Champ : contrats dans les secteurs privé et public

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

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation embauchés en 2018

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux de nouveaux contrats (1)	10 820	1 240	2 480	5 230	1 870	235 400
Profil des nouveaux bénéficiaires	en %					
Sexe						
Femme	43,0	41,0	41,9	43,0	45,9	49,4
Homme	57,0	59,0	58,1	57,0	54,1	50,6
Age						
16 ans	0,5	0,2	0,3	0,5	0,8	0,2
17 ans	2,3	1,8	2,2	2,3	2,7	1,5
18 ans	7,4	7,7	6,8	7,1	8,5	5,2
19 ans	9,6	12,0	9,0	8,5	11,8	7,6
20 ans	14,4	15,7	14,3	13,5	16,0	11,6
21 ans	13,8	15,3	13,4	13,7	13,8	13,0
22 ans	12,0	10,8	12,9	12,3	10,9	12,6
23 ans	8,6	7,8	9,3	9,2	6,4	9,9
24 ans	5,8	5,6	5,7	6,0	5,3	7,1
25 ans	4,0	3,7	3,5	4,2	4,3	5,0
26-44 ans	18,8	16,0	19,4	20,0	16,7	22,7
45 ans ou plus	2,8	3,4	3,2	2,6	2,7	3,7
Diplôme le plus élevé obtenu						
Niveaux I à II (Bac+3 ou plus)	22,6	18,4	22,7	25,2	18,4	26,1
Niveau III (Bac+2)	25,7	27,5	25,0	26,0	24,6	21,9
Niveau IV (Bac)	33,4	34,5	33,4	31,6	37,9	31,2
Niveau V (CAP, BEP)	11,9	14,1	12,9	10,9	11,9	12,0
Aucun diplôme, ni titre professionnel	6,3	5,5	6,0	6,4	7,2	8,8
Situation avant le contrat						
Scolarité	38,0	35,6	37,4	39,1	37,5	32,4
En contrat de professionnalisation	10,0	8,6	8,4	11,5	9,0	12,4
Contrat aidé, stagiaire, apprentissage ou CIVIS	7,9	7,0	9,9	7,6	6,8	8,5
Salarié	15,9	19,1	17,6	14,2	16,0	14,2
En recherche d'emploi	25,5	25,8	23,6	25,3	28,2	28,9
Inactif	2,7	4,0	3,1	2,3	2,6	3,7
Le contrat et la formation						
Statut de contrat						
CDD (y-compris travail temporaire)	93,6	92,2	95,4	92,6	94,9	92,2
CDI	6,4	7,8	4,6	7,4	5,1	7,8
Durée de contrat						
6 à 11 mois	42,9	44,0	46,4	41,2	42,2	43,5
12 mois	22,3	20,4	21,9	23,1	21,6	20,8
13 à 23 mois	28,6	29,4	26,7	28,6	30,5	30,5
24 mois	6,3	6,2	5,0	7,1	5,7	5,2
Mode de reconnaissance de la qualification						
Diplôme ou titre de l'Etat (RNCP)	74,2	72,2	72,0	75,9	74,0	74,0
dont diplôme de niveau :						
I	15,4	11,5	16,7	17,5	10,5	18,5
II	23,3	24,9	20,8	24,7	21,6	20,6
III	18,4	17,8	15,0	18,8	22,4	16,9
IV	6,1	6,6	6,9	5,3	7,3	6,8
V	10,9	11,3	12,6	9,6	12,2	9,0
Certificat de Qualification professionnelle (CQP)	10,9	13,3	16,0	8,0	10,5	12,0
Reconnue d'une Convention Collective Nationale	14,9	14,6	12,0	16,1	15,5	16,0
Durée de la formation en heures (2)						
Moins de 200 heures	4,0	6,4	3,4	4,1	2,7	5,2
200 à 499 heures	40,2	36,3	49,0	36,7	41,0	42,6
500 à 799 heures	32,2	35,0	29,6	32,1	33,8	27,7
800 heures ou plus	23,6	22,2	18,0	27,0	22,5	24,5
En % de la durée du temps de travail (3)						
Moins de 25%	30,3	27,0	32,6	28,6	34,2	34,7
25 à 29%	22,1	21,9	24,9	21,5	20,3	24,4
30 à 34%	31,1	34,4	25,0	33,0	31,3	24,7
35 à 39%	11,4	12,1	9,6	12,5	10,1	11,0
40% et plus	5,2	4,7	7,9	4,4	4,2	5,2
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires ou de développement personnel	2,3	2,3	2,2	2,1	3,0	3,1
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	3,4	5,3	3,6	2,5	4,1	1,0
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	7,6	7,8	8,9	7,1	7,2	2,9
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	2,2	2,3	3,0	1,9	1,7	1,8
Mécanique, électricité, électronique	5,4	6,1	8,3	3,8	5,3	3,8
Autres domaines technico-professionnels de la production	8,9	8,5	9,3	9,0	8,5	10,0
Transport, manutention, magasinage	7,5	8,3	3,8	8,7	8,5	6,5
Commerce, vente	27,9	32,2	27,1	25,5	32,7	26,0
Finances, banques, assurances	4,0	4,4	3,8	4,2	3,2	5,1
Comptabilité, gestion	3,7	3,1	3,6	4,1	3,2	4,4
Accueil, hôtellerie, tourisme	2,3	1,8	1,9	2,8	2,0	2,1
Coiffure, esthétique	1,3	0,4	1,7	1,0	2,3	1,6
Autres domaines technico-professionnels des services	23,5	17,4	22,7	27,3	18,2	31,9

(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 2018

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Catégorie juridique						
Privé	96,3	96,8	96,6	95,1	97,3	95,2
Public	3,7	3,2	3,4	4,9	2,7	4,8
Caractéristiques des employeurs du secteur privé						
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	4,7	6,7	4,4	4,3	4,1	3,5
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	13,0	10,9	14,7	12,0	14,5	8,4
Industrie agroalimentaire	3,6	4,7	2,9	3,0	4,3	1,5
Industrie manufacturière (hors IAA)	7,3	5,4	9,0	7,5	7,0	10,0
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,8	0,7	0,8	0,8	0,6	1,4
Construction	19,2	21,4	17,2	18,3	20,7	16,1
Commerce et réparation d'automobiles...	6,8	7,5	7,3	6,7	5,9	6,1
Commerce, à l'exception des automobiles...	13,5	13,0	15,2	12,9	13,0	14,5
Transports et entreposage	1,7	1,3	1,3	2,8	0,7	3,3
Hébergement et restauration	10,1	10,2	8,0	9,9	12,4	9,9
Activités financières et d'assurance	2,3	2,0	3,7	1,8	2,0	3,1
Soutien aux entreprises	7,2	6,9	5,5	8,4	7,3	9,1
Coiffure et soins de beauté	6,0	6,5	7,4	5,5	5,0	5,3
Autres activités de services du secteur privé	3,8	2,9	2,5	6,1	2,6	7,6
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	39,9	49,0	36,7	36,3	41,0	34,1
5 à 9 salariés	19,6	16,7	22,0	18,0	21,6	17,7
10 à 49 salariés	20,6	20,2	20,1	20,7	21,2	19,5
50 à 249 salariés	9,5	9,4	9,1	9,7	9,7	9,6
250 salariés ou plus	10,5	4,7	12,1	15,2	6,5	19,1
Caractéristiques des employeurs du secteur public						
Commune	29,8	34,5	20,2	24,5	52,8	32,8
Département ou Région	13,2	25,3	9,2	12,7	7,9	10,9
Services de l'État	33,5	12,6	50,4	35,5	25,8	27,0
Autre employeur public	23,5	27,6	20,2	27,4	13,5	29,4

(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 2018

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	2,3	4,5	2,5	2,0	1,5	0,5
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	1,5	0,4	1,3	1,3	2,7	0,7
Industrie agroalimentaire	6,5	9,4	7,5	5,2	6,7	1,9
Industrie manufacturière (hors IAA)	10,0	6,3	15,0	8,3	10,3	10,0
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	1,1	0,3	0,8	1,5	0,9	1,9
Construction	4,6	5,1	4,2	4,9	4,0	4,9
Commerce et réparation d'automobiles...	3,5	6,5	3,5	2,6	4,1	2,4
Commerce, à l'exception des automobiles...	20,9	26,5	22,1	17,5	25,2	18,9
Transports et entreposage	7,3	5,6	1,5	10,5	7,1	6,4
Hébergement et restauration	6,0	3,9	5,4	6,6	6,4	4,2
Activités financières et d'assurance	6,4	5,8	10,5	5,3	4,6	6,8
Soutien aux entreprises	14,5	14,2	14,4	15,1	13,1	21,9
Coiffure et soins de beauté	0,9	0,3	1,6	0,4	2,0	1,3
Autres activités de services du secteur privé	14,5	11,2	9,6	18,8	11,4	18,2
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	27,7	26,9	26,2	28,1	29,2	30,0
5 à 9 salariés	10,0	11,3	10,5	8,9	11,5	9,0
10 à 49 salariés	20,2	18,9	18,6	20,3	23,1	18,2
50 à 249 salariés	16,1	17,5	15,8	15,5	17,1	14,2
250 salariés ou plus	26,0	25,3	28,8	27,3	19,2	28,5

(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

POUR EN SAVOIR PLUS...

Portail de l'alternance

https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/pa_5012/navigation/accueil

Statistiques sur l'alternance de la DARES

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/>

BIBLIOGRAPHIE

Publications nationales

« Bilan un après la réforme de la formation professionnelle » / Jean-Philippe Cépède, Stéphane Rémy ; coproduction Centre Inffo et DGEFP, octobre 2019 <https://www.centre-inffo.fr/>

« L'apprentissage au 31 décembre 2018 », / Fabienne Rosenwald, Aurélie Bernardi, Anthony Fuchart ; note d'information n°19.30 de la DEPP, juillet 2019

« L'apprentissage en 2017 : Une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans » / Anne Delahaye, Marie Avenel et Hadrien Baer ; Dares Résultats N°046, octobre 2018

« Le contrat de professionnalisation en 2016 : des embauches en hausse, une forte reprise dans la construction » / Anne Delahaye, Marie Avenel et Hadrien Baer ; Dares N°009, mars 2018

« Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? » / Élise Pesonel, Philippe Zamora ; dossier Insee Références– Dossier, décembre 2017

« 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

Publications régionales

« [Indicateurs de suivi des ruptures de contrats d'apprentissage](#) » - Edition 2018 » / Benoît Gahipan ; Gref Bretagne, avril 2018

« [L'apprentissage en Bretagne : État des lieux 2017 pour le plan régional de développement](#) » / Céline Vivent ; GREF Bretagne, septembre 2017

« [L'alternance en Bretagne : Année 2016](#) » / Luc Goutard ; Direccte Bretagne Analyses – novembre 2017.

Méthodologie et suivi statistique des données sur l'apprentissage (avant la réforme)

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 (avant la réforme)

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). On en recense 38 dans la région en 2018. 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.

Avec la réforme précédemment évoquée, toutes ces aides sont concentrées en une aide unique à partir du 1er janvier 2019.

Méthodologie et suivi statistique des contrats de professionnalisation (avant la réforme)

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 (avant la réforme)

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).