

L'Alternance en Bretagne en 2019

Décembre 2020

L'alternance est un système de formation qui est fondé sur l'articulation de temps de formation en établissement de formation (formation théorique) et en entreprise d'accueil (formation pratique). Son objectif est de permettre aux bénéficiaires de prendre la voie de l'emploi et l'insertion professionnelle.

Il existe deux types de contrats en alternance : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Si les deux dispositifs connaissent un essor considérable depuis les années 2010, le second connaît pour la première fois depuis 2013 un ralentissement de son développement.

Il s'agit de contrats de travail conclus entre un salarié et un employeur en lien avec des organismes de formation. Ils ont pour vocation de mettre le travail effectué en rapport avec la qualification visée en fin de parcours. Le poids de l'alternance en Bretagne tourne représente environ 4,5% du total national.

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

- les mineurs de 15 ans ayant achevé la scolarité du collège sortis à titre dérogatoire;
 - les jeunes adultes jusqu'à l'âge de 29 ans révolus (25 ans avant 2019) pour les candidats à la création ou à la reprise d'une entreprise conditionnée par l'obtention d'un diplôme ou si le contrat est consécutif à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un diplôme supérieur ;
 - au-delà de 29 ans révolus, les travailleurs handicapés (par la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé -RQTH) ou les candidats ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme préparé.
- Il s'adresse avant tout aux employeurs privés.

Le contrat de professionnalisation est un dispositif de formation continue qui permet d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles :

- aux jeunes de 16-25 ans ;
 - aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus ;
 - ainsi qu'aux bénéficiaires de minima sociaux, de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) et d'un contrat aidé.
- Il est destiné exclusivement aux employeurs privés.

LES RESULTATS CLEFS

- En 2019, une hausse du nombre de contrats en apprentissage et une baisse du nombre de contrats de professionnalisation enregistrés dans la région : 17 320 contrats d'apprentissage et 9 650 contrats de professionnalisation, soit + 18,5% et - 11% par rapport à 2018;
- L'Ille-et-Vilaine, département central des deux dispositifs en pourcentage et nombre de contrats en Bretagne;
- Des évolutions plus ou moins marquées à l'échelon national.
- L'alternance qui demeure masculine malgré plus de parités'agissant des contrats de professionnalisation;

- Une majorité de primo-entrants et de sortants de scolarité;
- Des apprentis jeunes aux niveaux de qualification bas mais dont l'âge et le niveau augmentent ; des bénéficiaires de contrats de professionnalisation plus âgés aux diplômes plus élevés, d'où le rapprochement entre les deux systèmes ;
- L'alternance qui progresse dans les entreprises de plus de 50 salariés et recule au sein des TPE ;
- Le commerce et les services qui voient leur part augmenter au sein des deux dispositifs ;
- L'apprentissage public qui est en recul en région et en France.

Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage vise à obtenir une qualification sanctionnée par un diplôme validé par l'Education nationale en fin du cursus. Malgré le fait qu'il ne soit plus légalement corrélé au calendrier scolaire, le contrat d'apprentissage est majoritairement signé à la rentrée. Depuis 2012, le nombre d'apprentis ne cesse d'augmenter à tous les échelons territoriaux et atteint un niveau record en 2019.

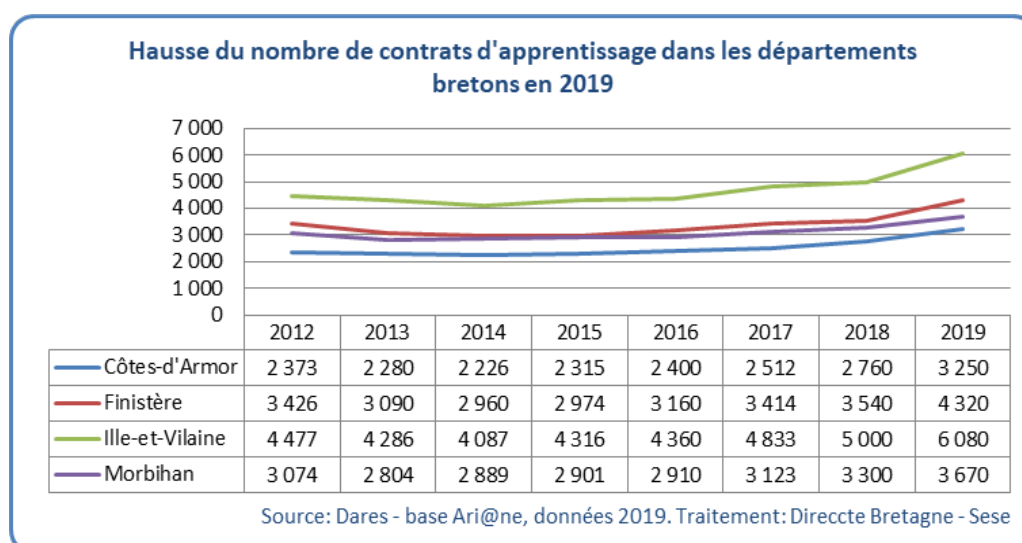
Cette hausse se manifeste donc par davantage d'entrants mais aussi par des niveaux de diplôme qui s'élèvent à l'entrée et à la sortie du parcours, par des secteurs qui recrutent davantage ainsi que par la multiplication des Centres de Formation des Apprentis (CFA) et des aides financières aux bénéficiaires (favorisées par la loi de 2018 « Avenir professionnel »). Néanmoins, ce phénomène ne profite pas à tous les apprentis avec une masculinité qui perdure, un vieillissement des apprentis qui progresse, des durées de contrat qui diminuent, des entreprises qui restent à l'écart du dispositif et un secteur public marginalisé.

L'apprentissage en 2019 : plus de 17 000 nouveaux contrats en Bretagne, près de 370 000 en France

En 2019, 17 320 nouveaux contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans la région, 368 200 au niveau national. On observe ainsi plus d'entrées à tous les échelons par rapport à 2018: + 18,5% au régional (+2 720) et + 19% au national (+58 880). Sur le long terme, cela représente une hausse d'environ 30% aux deux niveaux depuis 2012.

Entre 2018 et 2019, le nombre de contrats progresse dans tous les départements bretons (cf. graphique ci-dessous). L'Ille-et-Vilaine où la part de contrats reste toujours majoritaire (35%) enregistre 1 080 contrats de plus en un an, passant de 5 000 à plus de 6 000 nouveaux contrats en 2019. Le Finistère, concentrant un quart des contrats, se démarque par des augmentations relativement stables que ce soit sur le court ou long terme : + 22% en un an, + 26% en 8 ans, soit + 800 à + 900 contrats.

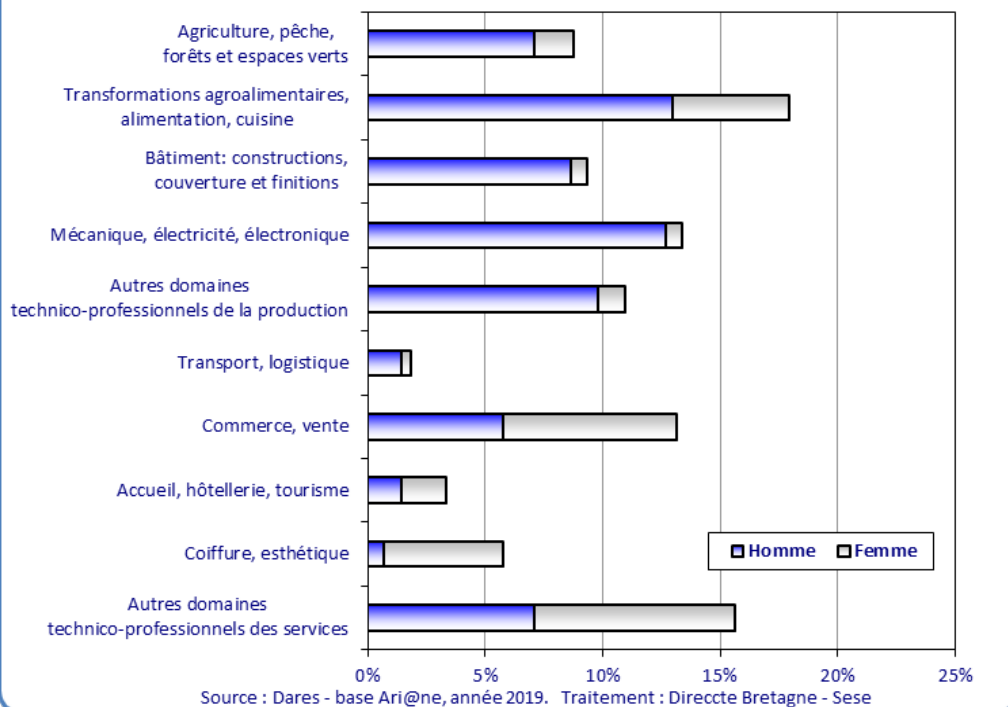
Le département des Côtes-d'Armor se maintient dans une fourchette de 18-19% sur 8 ans avec 490 contrats de plus en 2019. Seul le Morbihan voit son poids se réduire passant à 21% du total régional (- 1,5 point) en 2019 et seulement 370 contrats supplémentaires en un an.



Une majorité d'apprentis mais un peu plus d'apprenties, toujours de plus en plus âgés

De 2018 à 2019, la part des femmes au sein des apprentis est passée de 30,5 % à 32,5% en un an en Bretagne, de 34,5 % à 35,5% en France. Ces tendances se confirment dans le temps long, sans qu'il y ait de perspective de parité, contrairement aux bénéficiaires de contrats de professionnalisation. Si la part des femmes augmente légèrement, certains métiers demeurent largement masculins, à l'image des secteurs les plus fournisseurs d'emplois de la construction et de ceux de l'ensemble de l'industrie. On observe cependant une prédominance de la part des apprenties se préparant aux métiers du commerce et des services.

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



Les apprentis mineurs représentent toujours 3 apprentis sur 10 en 2019 (36% en Bretagne, contre 31% en France), quoique moins nombreux (- 5 points et - 4 points en un an). Surtout, les plus âgés, les 26 ans et plus, voient leur part fortement augmenter passant de 21,5% en 2018 à 27% en Bretagne en 2019. La région a rattrapé le niveau national qui est passé de 26,5% à 28,5% en un an. Depuis 2012, la hausse des plus âgés s'établit à 10 points en région, 9 points en France.

Des apprentis principalement bénéficiaires d'un premier contrat et peu ou pas diplômés

En 2019, 7 apprentis sur 10 sont primo-entrants, autrement dit concluant leur premier contrat d'apprentissage, ce tant au niveau régional (près de 70%) que national (70%). Sur un an, cette catégorie d'apprentis représente respectivement + 3 points et + 2,5 points.

En parallèle, 6 apprentis sur 10 sortent de scolarité, le plus souvent du collège (60% en Bretagne, 59% en France). Près de 30% d'entre eux étaient déjà en alternance, bénéficiaires d'un contrat aidé ou stagiaires. 6% avaient le statut de salarié, 4 à 5%, celui de demandeur d'emploi, le reste étant composé d'inactifs.

Ces constats s'expliquent en grande partie par des niveaux de diplômes très faibles avant contrat : 52% de futurs apprentis avec un niveau inférieur au baccalauréat en Bretagne (BEP-CAP ou sans aucune qualification), contre 45,5 % en France. Néanmoins, la part des diplômés du supérieur augmente, constituant un cinquième des futurs apprentis de la région (+ 5,5 points entre 2018 et 2019), un quart au niveau national (+ 3,5 points). La part des bacheliers reste stable à 28-29%.

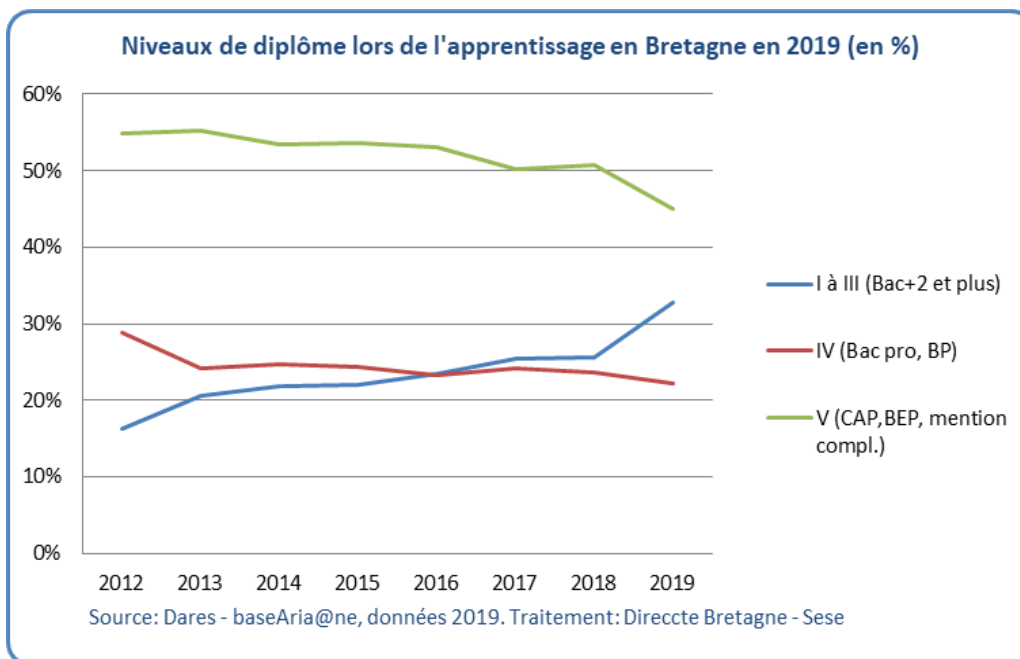
Des contrats toujours plus courts pour des diplômés du supérieur visés plus élevés

Les contrats sont de plus en plus courts : + 3 points et + 2,5 points à aux échelons régional et national. Ceci traduit en partie la possibilité légale depuis 2019, comme pour les contrats de professionnalisation, de signer des contrats de 6 à 11 mois.

A l'opposé, on note une baisse des contrats de 1 à 2 ans en région et en France dans les mêmes proportions (- 2,5 points et - 2 points), même si la part de ces contrats reste dominante : environ 6 contrats sur 10. Sur le long terme, la part des contrats courts augmente de 9 points en Bretagne, et de 7 points en France, au détriment des contrats plus longs.

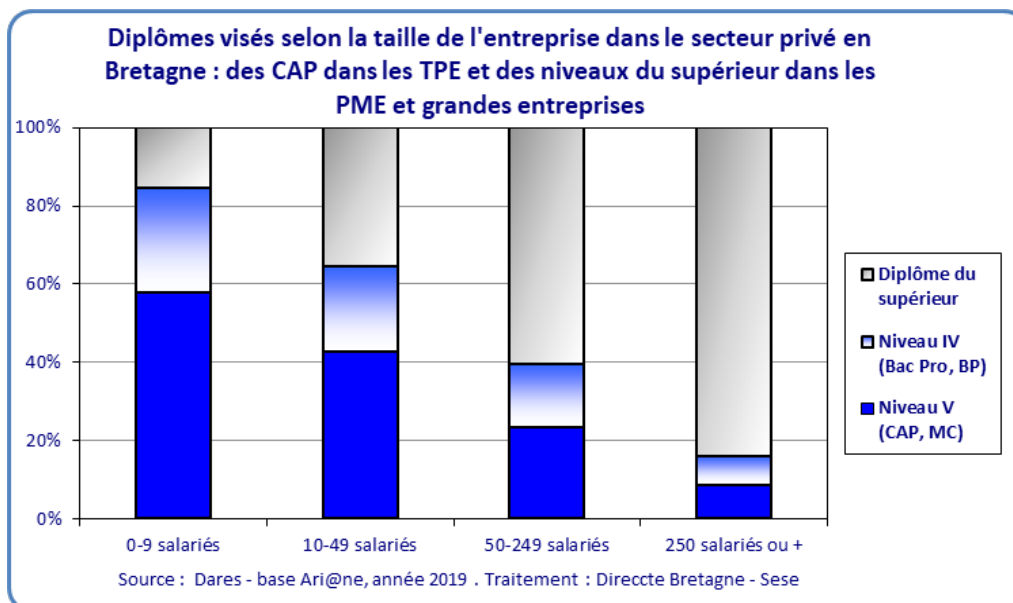
La hausse des contrats courts est également liée aux spécialités de formation choisies avec une hausse du commerce et des services qui proposent des contrats de moins de 12 mois dans 40% des cas (contre 36% en moyenne dans les autres secteurs).

Par ailleurs, on observe une forte augmentation du supérieur pour les diplômés (+ 7 points en Bretagne, + 4,5 points en France) avec, en contrepartie, une baisse du niveau CAP-BEP (- 5,5 points et - 4 points), les premiers dépassant les seconds depuis 2018 (43,5% contre 37% en 2019).



Un essor provenant des PME et des grandes entreprises recrutant des diplômés du supérieur

Les diplômés visés sont corrélés à la taille de l'entreprise : toujours des CAP dans les TPE (près de 60% dans les moins de 5 salariés, 40% dans les moins de 10) et surtout beaucoup plus de diplômés du supérieur dans PME (60%) les grandes entreprises (plus de 80% dans les 250 et plus).



Mêmes tendances sectorielles sur le court terme, des secteurs aux progressions contrastées sur le long terme

Les mêmes tendances sont établies en 2018 et 2019 au régional et au national, exception faite de l'industrie agro-alimentaire (IAA) et du soutien aux entreprises, avec peu de changements observés et 4 grands secteurs dominants : l'industrie, la construction le commerce et les services.

L'IAA dont la part est importante en Bretagne (14,5%) et repose en grande partie sur les TPE de type artisanal, chute en Bretagne en un an (- 2 points, contre 9% en France, au niveau stable). Le reste de l'industrie (industries manufacturière et extractive) se maintient à 8% en Bretagne, 11,5% en France. Depuis 2012, ces parts restent quasiment figées. L'industrie au global représente environ un cinquième de l'apprentissage en région et en France.

La construction, composée essentiellement de TPE et d'apprentis de niveau de qualification CAP-BEP, pèse près d'un cinquième des contrats d'apprentissage en Bretagne en 2019 (19%) et 15,5% au national. La pénibilité du travail, malgré une durée plus importante (plus de 62% de 13 à 24 mois contre 55% tous secteurs confondus) que la moyenne, éloigne les jeunes de ces professions depuis 2012 : - 3 points dans la région ; - 3,5 points en France.

Le secteur du commerce, avec des entreprises aux tailles variées et aux apprentis de niveaux de formation hétérogènes, se maintient autour d'un cinquième des contrats en 2019, à l'instar de l'industrie. Si ce niveau est maintenu depuis un an, il s'est élevé depuis 2012 : + 2 points en région, + 2,5 points au national. En 2019, 65% des contrats du secteur sont compris entre 13 et 24 mois.

Les activités de service incluent des secteurs aux courbes de croissance très variées telles que celles de l'hébergement-restauration et du soutien aux entreprises. Le secteur se maintient en région à hauteur de 30 % tant sur le court que sur le long terme, en France, il passe d'un tiers des contrats en 2012 à 40 % en 2019.

L'hébergement-restauration, dont les structures sont pour l'essentiel de petite taille et dont le niveau des apprentis pour trois quarts inférieur au bac en 2019, est celui a été le plus impacté depuis 2012 : - 3 points en Bretagne, - 2 points au national, malgré des contrats pour l'essentiel (65%) de 12 à 24 mois mais des salaires plus bas (cf. publication de 2019). Sa part est passée sous la barre des 10 % en 2019.

A l'inverse, le secteur du soutien aux entreprises est celui qui a le plus prospéré en 8 ans : + 2 points et + 3 points au régional et au national en un an. Ce sont 8 % des contrats d'apprentissage en région, 10,5% en France.

Un secteur public marginalisé tant au niveau régional que national

En 2019, l'apprentissage public est en déclin avec un poids de 3,5 % et 4% en région et en France (autour de - 0,5 point en un an), à comparer cependant aux pics de 5% de 2017 aux deux niveaux territoriaux. Les collectivités territoriales et les services de l'Etat voient leur part diminuer au profit d'autres employeurs publics.

Un tiers des entrants visent un diplôme de niveau CAP-BEP, ce qui s'explique par le dispositif PACTE et la moitié, un diplôme du supérieur. La durée des contrats est à hauteur de 52% comprise entre 13 et 24 mois et surtout à 41% en-dessous de 12 mois (+ 5 points en un an).



Le contrat de professionnalisation

Contrairement aux contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation constituent un dispositif de formation continue. 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. Pour la première fois depuis 6 ans, leur nombre baisse.

Alors que les entrants sont majoritairement des mineurs au sein du parcours d'apprentissage, plus de la moitié de ceux des contrats de professionnalisation ont entre 18 et 22 ans en Bretagne (53% contre 48,5% en France) ; près d'un tiers ont 25 ans ou plus (30,5% ; 32% au niveau national).

La spécificité des bénéficiaires des contrats de professionnalisation est également sexuée : 45% de femmes en Bretagne (+ 2 points en un an) et une parité parfaite femmes-hommes en France. Des distinctions sont également prégnantes quant aux niveaux de diplôme plus élevés à l'entrée du dispositif avec des spécialités de formation tournées vers le commerce et les services. Les certifications de branche augmentent au détriment des diplômes d'Etat.

A l'instar des contrats d'apprentissage, les durées de contrats se raccourcissent, avec une place moins importante donnée à la formation sur la durée du travail. Néanmoins, la part des CDI s'accroît.

En 2018, les tailles des entreprises accueillant des bénéficiaires de contrats de professionnalisation tendaient à diminuer, à l'opposé, en 2019, les entreprises de 50 salariés et plus sont celles qui recrutent le plus en contrats de professionnalisation. On note un regain récent du commerce et une hausse des contrats au sein des services, notamment le soutien aux entreprises.

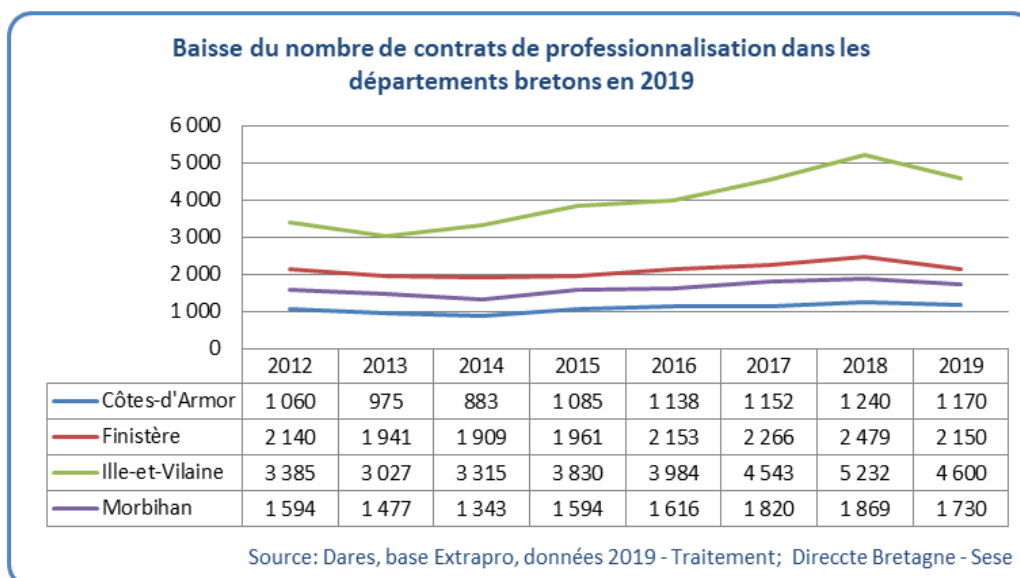
Moins de contrats de professionnalisation par rapport à 2018 aux niveaux régional et national

En 2019, on observe ainsi une baisse du nombre de signatures de contrats de professionnalisation par rapport à 2018 : - 1 170 contrats en Bretagne (- 11%) ; - 16 500 en France (- 7%). On retrouve des niveaux proches de ceux de 2017 et bien supérieurs à ceux de 2012. Ce léger repli peut s'expliquer par la bonne santé de l'apprentissage et par une sorte de rapprochement de l'apprentissage des contrats de professionnalisation tant sur le profil des bénéficiaires (sexe, âge, niveaux de diplôme), que par les caractéristiques des contrats, des secteurs et des employeurs. Enfin, la majorité des contrats est conclue lors des mois estivaux, 47% en septembre (60% pour les contrats d'apprentissage).

L'Ille-et-Vilaine couvrant la moitié de la baisse régionale, les autres départements moins impactés

Les entrées en contrat de professionnalisation ont baissé en Ille-et-Vilaine entre 2018 et 2019 (cf. graphique infra : - 630 contrats en un an, soit 54% du total de la baisse régionale), malgré une forte hausse sur le long terme (+ 36% en 8 ans, soit + 1 215 contrats). Il faut relativiser cette baisse récente : c'est quasiment le même nombre de contrats qu'en 2017 et le département représente toujours la moitié des contrats de professionnalisation (48%, contre 48,5% en 2018).

En comparaison, le Finistère et le Morbihan perdent respectivement 330 et 130 contrats sur un an mais ne retrouvent pas leur niveau d'il y a deux ans. Le Finistère voit même son poids légèrement baisser au sein de la région (-0,5 point). Enfin, les Côtes-d'Armor restent stables avec -70 contrats.



Vers une parité sexuée, un vieillissement des entrants en contrats de professionnalisation

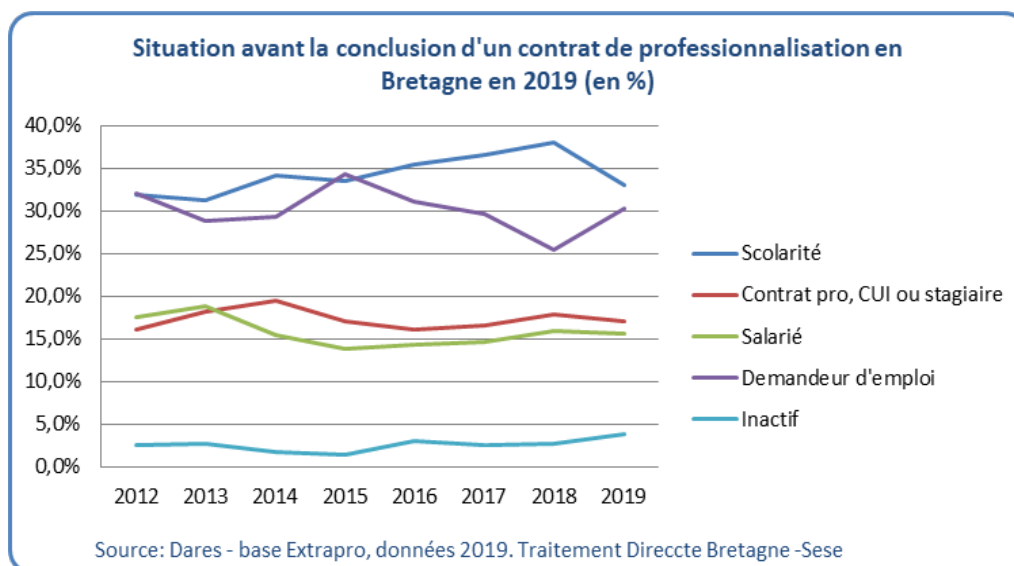
En 2019, il y a davantage de femmes en contrats de professionnalisation en Bretagne (45%) même si la progression se fait lentement et de façon chaotique (+ 1 point en un an et 2,5 points sur 8 ans ; 46,5% en 2017). Une parité est établie au niveau national pour la seconde fois depuis 2013.

S'agissant de l'âge des bénéficiaires, il y a un phénomène de vieillissement prononcé avec une forte baisse des 16-21 ans quoiqu'encore les plus nombreux (43 %) : - 5 points sur un an et une hausse des 26 ans et plus à l'inverse (+ 5 points, à 27%). Le constat s'avère plus nuancé en France (-2 points /+2 points) mais avec une part de jeunes plus faible (37,5% de 16-21 ans, contre 28,5% de 26 ans et plus). Les évolutions sont de près de respectivement -10 points /+10 points pour ces deux tranches d'âge sur le long terme aux niveaux régional et national. La Bretagne se rapproche de la tendance du pays.

Près d'un entrant sur deux diplômé du supérieur, baisse des sorties de scolarité

48% des entrants ont un niveau supérieur au bac à l'entrée en contrat de professionnalisation aux échelons régional et national. Cela reste stable sur un an et en forte hausse sur le long terme : +16,5 points et +13 points). Les niveaux infra-bac progressent légèrement sur un an au détriment des bacheliers.

Les situations avant l'entrée en contrat sont diverses : un tiers de sortants de scolarité, soit une baisse sur un an de 5% en Bretagne (30% en France, soit - 3 points). Ce sont surtout les demandeurs d'emploi qui augmentent en parallèle (+ 5 points en région et +2 points en France).



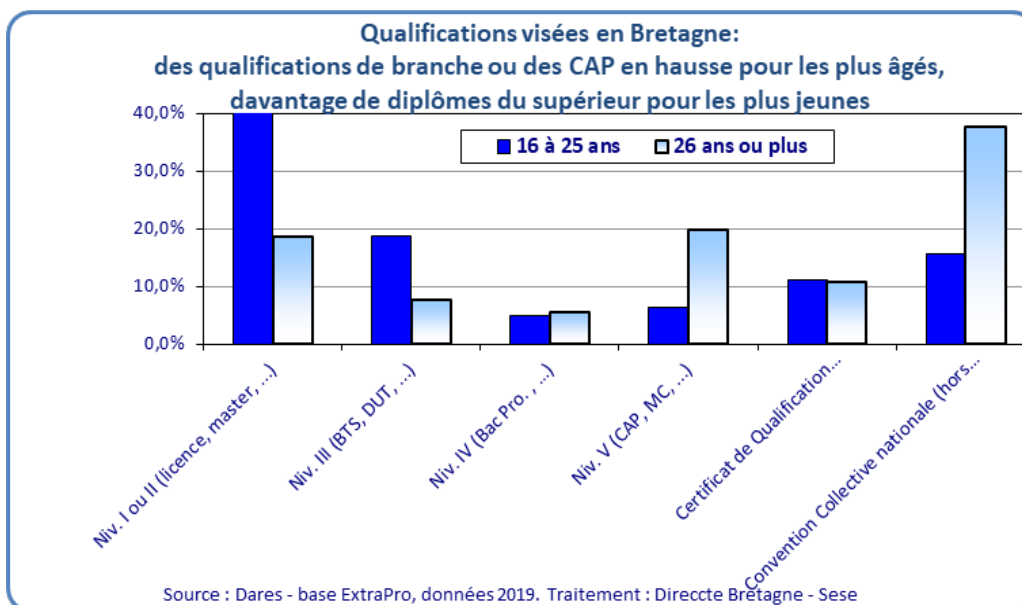
Davantage de CDI mais des contrats en moyenne plus courts, plus de certifications visées

La situation peut paraître paradoxale : en un an, plus de CDI ont été signés soit un peu de plus de 9% aux deux niveaux (+ 3 points en Bretagne, +1,5 point au national), les CDD restant toutefois la norme avec 9 contrats sur 10.

Une hausse conséquente des contrats courts est observée en 2019 en Bretagne (+ 5 points pour les contrats de 6-11 mois) au détriment des autres durées de contrats. Ils pèsent près d'un contrat sur deux (48%) dans la région. Le diagnostic est plus nuancé en France : une hausse des contrats courts de 1,5 point (45% des contrats) mais aussi de ceux de 12 mois.

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) et les conventions collectives nationales (CCN) visées sont en hausse au détriment des diplômes d'Etat (+ 7 points et - 7 points ; l'inverse sur le long terme) : un tiers en Bretagne et près de 30% en France (+ 1 point en un an, - 9 points sur 8 ans).

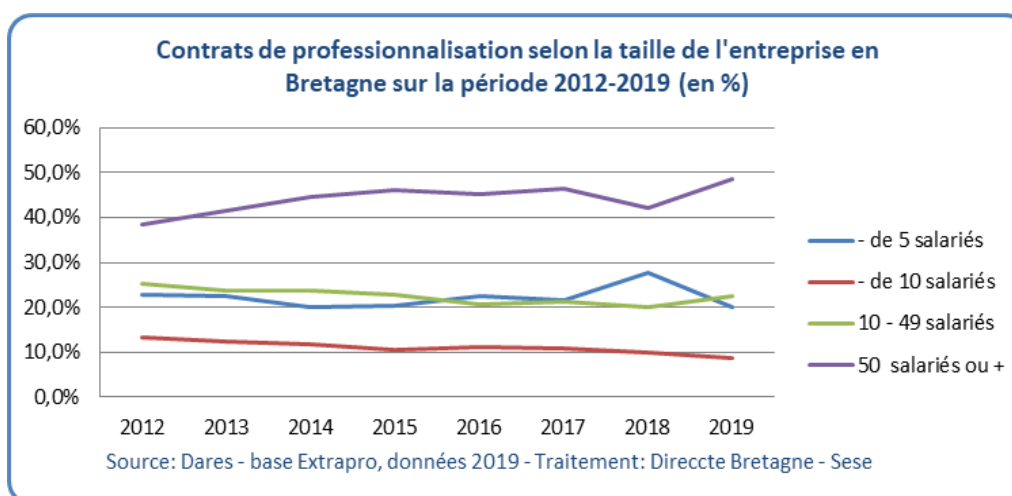
Toutefois, il faut rappeler que deux tiers des entrants visent un diplôme ou titre de l'Etat en Bretagne et plus de 70% en France, phénomène induit en grande partie par l'âge des entrants. Les plus jeunes visent des diplômes du supérieur, les plus âgés, les CCN ou les diplômes de niveau CAP-BEP.



Des durées de formations qui chutent en nombre d'heures ou par rapport au temps de travail

La durée des formations en heures diminue avec 45% des tranches de durées de 200 à 499 heures en Bretagne (+ 5,5 points en un an), 30% de 500 à 799 heures (- 2 points). On observe les mêmes tendances au national. En termes de pourcentage de formation sur la durée de travail, une hausse des moins de 25 % se démarque au détriment des autres strates (35% en Bretagne, 37% en France, + 4,5 points et + 2 points en un an). En 2019, 35% des entrants en Bretagne se préparent à un métier dans les services (contre 45% en France) et 28% dans le commerce (23,5%).

Les entreprises de 50 salariés et plus en forte augmentation sur 2018-2019



Contrairement à 2017-2018, les plus petites entreprises (- de 5 salariés) sont en net recul sur une année (- 7,5 points au régional et au national), à l'avantage des + de 50 salariés (+ 5,5 points en France à + 6,5 points en région).

Comme pour les contrats d'apprentissage, deux secteurs restent prépondérants : le commerce et le soutien aux entreprises qui pèsent à eux seuls à plus de 40 % des contrats de professionnalisation en Bretagne et en France. Près d'un contrat sur deux est signé dans les services dans la région, 6 sur 10 en France.

PERSPECTIVES 2020-2021

Le 1er décembre 2020, la Dares a mis en ligne les résultats d'une étude sur l'apprentissage en France en 2019, reprenant la progression quasi-continue du dispositif depuis 1992, avec un nombre de contrats passant de 130 000 à 368 200 (cf. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/statistiques-de-a-a-z/article/le-contrat-d-apprentissage>).

Le plan de relance établi durant l'été 2020 a détaillé les mesures à prendre dans le domaine du travail et de l'emploi avec une déclinaison spécifique aux jeunes et une autre relative aux compétences. Le programme « 1 jeune, 1 solution » intervient sur de multiples dispositifs : les aides à l'embauche, l'alternance, les stages, les formations, contrats aidés, l'Insertion par l'Activité Economique (IAE), la Garantie Jeune et le parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA). Le plan de relance de l'apprentissage institue une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis.

La passation entre chambres consulaires et OPCO prévue par la loi « Avenir professionnel » de 2018 a rendu complexe les remontées des données de l'apprentissage en 2019. A cela s'ajoutent de nouveaux systèmes d'information mis en place courant 2020 avant d'être opérationnels début 2021, en remplacement d'Ari@ne.

Deux enquêtes, ORIPA et Inser'Jeunes, vont permettre de compléter de façon qualitative les données sur l'apprentissage de ces trois dernières années. La première, axée sur l'orientation et les parcours en apprentissage et menée conjointement par la Dares et la Depp (Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, équivalente de la Dares pour le Ministère de l'Education nationale) s'adresse aux jeunes ayant formulé un vœu d'orientation en apprentissage à l'été 2018 ou ayant été affectés en lycée professionnel pour la rentrée 2018, et aux personnes ayant signé en 2018 un contrat d'apprentissage de niveau CAP à BTS. La seconde enquête, Inser'Jeunes, également pilotée par la Dares et la Depp, interroge les CFA sur l'insertion des jeunes après leur contrat. Les premiers résultats définitifs des deux enquêtes sont fixés au premier trimestre 2021.



Réalisation : DIRECCTE Bretagne, Service ESE (Etudes, Statistiques, Evaluation)
Rédaction : Nicolas DEROZIÈRES - Exploitation : Stéphane MORO - Maquette : Catherine JAZUEL
Courriel : bretag.ese@direccte.gouv.fr
www.bretagne.direccte.gouv.fr Rubrique "études et statistiques"

Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage enregistrés en 2019

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux des nouveaux contrats enregistrés (1)	17 320	3 250	4 320	6 080	3 670	368 200
Profil des bénéficiaires						
Sexe						
Femme	32,7	31,2	34,0	33,9	30,5	35,8
Homme	67,3	68,8	66,0	66,1	69,5	64,2
Age au moment de l'embauche						
15 ans	10,9	12,2	9,1	10,7	12,3	10,0
16 ans	11,9	13,7	11,3	10,8	12,7	9,9
17 ans	13,0	14,3	13,7	10,9	14,5	11,8
18 ans	16,9	16,2	18,3	15,6	17,9	14,5
19 ans	12,3	12,5	12,7	12,4	11,7	11,4
20 ans	10,7	9,7	11,6	10,8	10,1	11,2
21 ans	8,2	7,2	8,1	9,4	7,0	9,4
22 ans ou plus	16,2	14,2	15,3	19,3	13,7	21,9
Diplôme le plus élevé déjà obtenu						
Niveau I à II (bac+3 ou plus)	7,3	5,0	7,5	9,7	5,2	11,8
Niveau III (bac+2)	12,7	10,6	13,3	14,0	11,5	13,9
Niveau IV (bac)	27,9	25,4	28,8	29,2	26,8	28,8
Niveau V (CAP, BEP)	22,5	21,4	22,5	19,3	28,8	18,2
Aucun diplôme, ni titre professionnel	29,6	37,6	27,8	27,9	27,7	27,3
Situation avant le contrat						
Scolarité	59,7	60,7	59,7	59,8	58,7	58,4
En apprentissage	26,7	26,1	26,5	25,5	29,5	25,5
Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CIVIS	2,5	2,3	2,2	3,0	2,1	3,4
Salarié	5,6	5,5	5,9	6,4	4,0	6,2
En recherche d'emploi	4,4	4,8	4,3	4,1	4,8	5,1
Inactif	1,1	0,7	1,4	1,2	0,9	1,5
Le contrat et la formation						
Type de contrat						
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	68,8	67,1	69,2	70,3	67,1	70,0
Nouveau contrat chez le même ou un autre employeur	29,1	30,4	28,7	27,6	30,8	27,7
Avenant : modification des conditions de travail	2,2	2,5	2,1	2,1	2,1	2,3
Durée de contrat						
12 mois ou moins	35,7	33,4	39,0	35,2	34,8	31,6
13 à 24 mois	58,4	61,8	55,6	57,6	59,8	60,7
25 mois ou plus	5,9	4,8	5,4	7,2	5,4	7,7
Niveau de formation préparée						
I à II (Bac+3 ou plus)	17,3	14,3	17,2	21,2	13,7	24,7
III (Bac+2)	15,5	13,3	15,6	18,8	11,7	18,7
IV (Bac pro, BP)	22,2	24,0	22,5	20,8	22,8	19,6
Mention Complémentaire	4,5	3,1	5,0	4,0	6,2	2,5
V (diplôme ou titre de niveau CAP)	40,4	45,3	39,6	35,3	45,7	34,6
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires	0,7	0,5	1,2	0,7	0,4	1,9
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	8,7	11,1	8,0	7,1	9,9	6,3
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	17,8	18,3	18,0	15,5	20,9	13,4
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	9,3	12,0	8,5	7,7	10,5	6,3
Mécanique, électricité, électronique	13,3	13,2	14,4	12,1	13,9	14,0
Autres domaines technico-professionnels de la production	10,9	8,9	9,4	12,0	12,5	11,3
Transport, manutention, magasinage	1,8	0,9	2,2	2,6	0,8	2,1
Commerce, vente	13,1	12,5	14,0	13,7	11,4	13,7
Finances, banques, assurances	2,5	2,7	3,0	2,5	2,0	2,4
Comptabilité, gestion	2,1	1,8	1,9	3,2	1,1	3,1
Accueil, hôtellerie, tourisme	3,3	3,7	2,9	3,1	3,8	3,7
Coiffure, esthétique	5,7	5,5	6,8	5,3	5,3	5,0
Autres domaines technico-professionnels des services	10,8	8,7	9,8	14,7	7,4	16,8

(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 2019

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux de nouveaux contrats (1)	9 650	1 170	2 150	4 600	1 730	218 700
Profil des nouveaux bénéficiaires						
Sexe						
Femme	44,9	39,6	43,0	46,7	46,3	50,1
Homme	55,1	60,4	57,0	53,3	53,7	49,9
Age						
16 ans	0,3	0,1	0,2	0,4	0,3	0,3
17 ans	1,8	1,4	1,3	1,8	2,7	1,3
18 ans	6,0	5,5	5,1	5,6	8,5	4,7
19 ans	8,9	9,3	8,3	8,4	10,9	7,1
20 ans	12,9	14,7	13,7	12,0	13,2	11,2
21 ans	13,0	12,7	14,3	12,6	12,8	12,8
22 ans	12,5	12,2	13,2	13,1	10,1	12,4
23 ans	8,4	7,2	8,0	9,4	6,9	10,0
24 ans	5,8	5,6	6,4	5,9	5,0	7,0
25 ans	3,5	3,0	3,3	3,7	3,3	4,8
26-44 ans	22,8	22,7	22,5	23,5	21,3	24,1
45 ans ou plus	4,2	5,7	3,7	3,7	5,0	4,3
Diplôme le plus élevé obtenu						
Niveaux I à II (Bac+3 ou plus)	23,4	21,2	22,8	26,3	18,2	26,9
Niveau III (Bac+2)	24,6	30,3	27,4	22,9	21,6	20,9
Niveau IV (Bac)	31,4	30,8	29,3	30,8	36,3	30,0
Niveau V (CAP, BEP)	12,6	13,6	14,0	10,6	15,3	12,4
Aucun diplôme, ni titre professionnel	8,0	4,1	6,5	9,4	8,5	9,7
Situation avant le contrat						
Scolarité	33,0	29,4	33,6	33,6	33,0	29,6
En contrat de professionnalisation	10,7	10,7	8,8	12,1	9,2	13,3
Contrat aidé, stagiaire, apprentissage ou CIVIS	6,4	8,3	9,1	5,3	4,7	8,1
Salarié	15,7	16,9	17,9	14,0	16,7	14,5
En recherche d'emploi	30,3	31,4	26,3	31,0	32,8	31,1
Inactif	3,9	3,3	4,3	4,0	3,6	3,4
Le contrat et la formation						
Statut de contrat						
CDD (y-compris travail temporaire)	90,8	79,4	94,0	91,1	93,7	90,6
CDI	9,2	20,6	6,0	8,9	6,3	9,4
Durée de contrat						
6 à 11 mois	48,0	55,4	50,6	45,5	46,3	45,0
12 mois	21,6	17,0	20,1	23,4	21,5	21,6
13 à 23 mois	25,8	24,0	24,5	25,7	28,6	28,7
24 mois	4,7	3,6	4,8	5,4	3,5	4,7
Mode de reconnaissance de la qualification						
Diplôme ou titre de l'Etat (RNCP)	67,3	59,9	67,5	68,8	68,0	
dont diplôme de niveau :						
I	15,3	10,7	16,6	17,6	10,4	19,2
II	21,2	22,9	22,6	21,1	18,6	19,6
III	15,8	12,2	11,6	17,1	19,6	14,6
IV	5,1	5,7	5,5	4,7	5,1	6,9
V	10,0	8,4	11,1	8,2	14,3	10,3
Certificat de Qualification professionnelle (CQP)	11,0	10,3	18,1	8,2	10,4	11,6
Reconnue d'une Convention Collective Nationale	21,6	29,7	14,4	23,0	21,6	17,7
Durée de la formation en heures (2)						
Moins de 200 heures	3,6	5,7	3,4	3,6	2,7	5,3
200 à 499 heures	45,7	49,9	50,3	42,8	44,8	45,8
500 à 799 heures	30,2	28,3	30,9	30,1	30,8	27,3
800 heures ou plus	20,5	16,1	15,3	23,5	21,7	21,6
En % de la durée du temps de travail (3)						
Moins de 25%	34,7	37,1	33,3	33,0	39,5	36,9
25 à 29%	20,1	22,9	26,1	18,1	15,9	24,2
30 à 34%	29,6	23,7	25,0	32,8	30,4	23,3
35 à 39%	10,9	11,6	9,5	11,7	9,9	10,6
40% et plus	4,8	4,6	6,1	4,4	4,3	5,1
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires ou de développement personnel	3,6	3,5	3,1	3,6	4,0	4,9
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	2,4	3,5	1,8	2,1	3,2	0,9
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	4,2	3,3	5,5	4,4	2,8	2,1
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	2,3	1,7	2,9	2,1	2,2	1,9
Mécanique, électricité, électronique	5,7	6,4	8,3	4,7	4,9	3,7
Autres domaines technico-professionnels de la production	11,1	11,3	10,6	11,2	11,4	10,1
Transport, manutention, magasinage	7,4	6,3	3,4	8,8	9,3	7,0
Commerce, vente	28,0	36,6	25,4	24,6	34,2	23,5
Finances, banques, assurances	4,2	3,8	4,0	4,6	3,9	5,2
Comptabilité, gestion	3,9	4,5	4,1	3,9	3,2	4,4
Accueil, hôtellerie, tourisme	1,8	1,5	2,0	1,9	1,4	2,2
Coiffure, esthétique	1,1	0,3	1,6	1,0	1,4	1,7
Autres domaines technico-professionnels des services	24,3	17,5	27,3	26,9	17,9	32,5

(1) Le comptage des bénéficiaires repose sur les contrats débutés au cours de l'année 2019 (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 Direction Bretagne - Seese

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage enregistrés en 2019

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Catégorie juridique						
Privé	96,6	96,7	96,3	96,1	97,7	96,0
Publique	3,4	3,3	3,7	3,9	2,3	4,0
Caractéristiques des employeurs du secteur privé						
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	4,5	5,3	5,0	3,9	4,2	3,2
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	11,2	11,0	12,0	9,5	13,2	7,5
Industrie agroalimentaire	3,3	4,5	2,8	2,7	4,1	1,5
Industrie manufacturière (hors IAA)	7,2	5,4	8,8	7,0	7,5	10,0
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,8	0,5	0,8	0,9	0,8	1,5
Construction	19,2	21,3	17,3	18,4	21,2	15,7
Commerce et réparation d'automobiles...	6,0	6,2	6,4	5,8	5,6	5,9
Commerce, à l'exception des automobiles...	14,6	14,5	16,1	14,2	13,6	14,6
Transports et entreposage	1,8	1,5	1,6	2,6	0,8	3,1
Hébergement et restauration	9,7	10,2	8,6	9,4	10,9	9,3
Activités financières et d'assurance	2,7	2,7	4,0	2,3	2,0	3,4
Soutien aux entreprises	8,0	7,3	6,4	10,3	6,9	10,4
Coiffure et soins de beauté	5,4	5,3	6,4	5,1	5,0	4,8
Autres activités de services du secteur privé	5,4	4,3	3,8	8,0	4,2	9,1
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	37,2	46,1	34,4	33,2	39,4	32,1
5 à 9 salariés	19,6	17,7	22,0	17,3	22,2	17,3
10 à 49 salariés	21,6	20,2	21,4	22,0	22,3	20,7
50 à 249 salariés	10,1	10,6	8,9	11,2	9,4	10,3
250 salariés ou plus	11,5	5,4	13,5	16,3	6,7	19,7
Caractéristiques des employeurs du secteur public						
Commune	27,6	36,4	17,4	23,0	49,4	33,1
Département ou Région	11,9	29,9	8,1	10,0	1,2	11,1
Services de l'État	30,2	0,9	46,0	36,4	19,3	22,5
Autre employeur public	30,3	32,7	28,6	30,5	30,1	33,3

(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 2019

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	1,8	3,3	2,0	1,7	1,0	0,5
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	1,1	1,1	1,2	0,9	1,3	0,6
Industrie agroalimentaire	6,3	9,7	8,0	5,3	4,6	1,9
Industrie manufacturière (hors IAA)	10,7	6,6	13,3	10,1	11,4	10,3
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	1,1	0,3	0,3	1,8	0,6	1,6
Construction	4,7	6,2	4,1	4,4	5,0	4,8
Commerce et réparation d'automobiles...	3,5	6,6	3,4	2,4	4,3	2,7
Commerce, à l'exception des automobiles...	22,3	31,7	22,1	18,1	27,4	19,0
Transports et entreposage	6,7	4,3	3,0	9,0	6,8	6,7
Hébergement et restauration	4,4	2,5	4,4	4,6	5,1	3,7
Activités financières et d'assurance	6,9	5,1	11,0	5,9	5,4	6,4
Soutien aux entreprises	16,4	14,7	15,7	17,4	15,7	22,7
Coiffure et soins de beauté	0,7	0,1	1,5	0,4	1,1	1,2
Autres activités de services du secteur privé	13,5	7,9	9,8	17,8	10,3	18,0
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	20,2	19,4	17,0	20,9	23,0	22,8
5 à 9 salariés	8,7	8,0	8,2	8,8	9,6	9,1
10 à 49 salariés	22,4	22,8	19,9	21,4	28,0	19,8
50 à 249 salariés	18,8	14,8	21,0	18,2	20,5	15,8
250 salariés ou plus	29,8	35,0	33,9	30,8	18,9	32,6

(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...

Portails de l'alternance et France Relance

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

<https://www.gouvernement.fr/france-relance>

Statistiques sur l'alternance de la DARES

<https://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 Barbançon, Hélène Naegle, 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

« L'Alternance en Bretagne en 2018 » / Nicolas Derozières ; Sese Direccte Bretagne, décembre 2019 : http://bretagne.direccte.gouv.fr/sites/bretagne.direccte.gouv.fr/IMG/pdf/direccte_analyse_alternance.pdf

« Indicateurs de suivi des ruptures de contrats d'apprentissage »- Edition 2018 » / Benoît Gahipan ; Gref Bretagne, avril 2018 : <https://www.gref-bretagne.com/Publications/Parcours-et-insertion/Rupture-apprentissage/Ruptures-des-contrats-d-apprentissage>

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

« L'alternance en Bretagne : Année 2016 » / Luc Goutard ; Direccte Bretagne Analyses – novembre 2017. <http://bretagne.direccte.gouv.fr/L-Alternance-en-Bretagne-17763>

METHODOLOGIE ET LEXIQUE

Méthodologie et suivi statistique des données sur l'apprentissage

Historique

Depuis 2012, 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 de l'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.

Les répartitions présentées sur le secteur privé (par sexe, âge, etc.) portent sur environ 90 % des contrats enregistrés jusqu'en 2012, 95 % des contrats enregistrés entre 2013 et 2016, 97 % à partir de 2017, le taux de couverture d'Ari@ne étant en progression constante.

Depuis 2020 et la mise en place progressive de la **réforme « Avenir professionnel » de 2018**, le système d'enregistrement des contrats basé sur Ari@ne et effectué par les chambres consulaires n'existe plus. Le nouveau système, basé sur la date de signature du contrat, met en place le financement des contrats d'apprentissage, comme pour les contrats de professionnalisation, par les Opérateurs de compétences (OPCO) sur la base d'un « coût au contrat » défini par les branches professionnelles, où à défaut par décret.

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) évoluent, pour devenir des OPCO. Réorganisés par « filières économiques cohérentes », les OPCO voient leurs missions sensiblement modifiées. Ils demeurent néanmoins les interlocuteurs privilégiés des entreprises et leur principal soutien pour développer les compétences des salariés, une de leurs missions essentielles étant de développer et de financer l'alternance.

Les OPCO prennent également en charge les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations, ainsi que les frais annexes.

De nouveaux systèmes d'information (DECA pour le secteur privé, AGECAP pour le secteur public, le second étant intégré par la suite dans le premier) remplacent Ari@ne à partir de 2020 et permettent aux OPCO (et aux services déconcentrés de l'Etat pour le secteur public) de déposer les signatures de contrats auprès des CFA et autres centres certifiés. France Compétences, autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage, s'occupe du rassemblement des données collectées sur le territoire national.



Le contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié.

Bénéficiaires :

Depuis 2019, il s'adresse aux jeunes de 16 à 29 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 29 ans.

Rémunération :

La rémunération est différente selon l'âge mais également l'année d'études de l'apprenti. Le salaire en apprentissage est exonéré de charges sociales. Cela signifie que le salaire brut est le même que le salaire net. La rémunération des apprentis (engagés en 2019) est ainsi revalorisée.

Grille des salaires en % du SMIC:

	Moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1ère année	27%	43%	53%	100%
2ème année	39%	51%	61%	100%
3ème année	55%	67%	78%	100%

Durée du contrat :

Avec la réforme « Avenir professionnel » de 2018, la durée minimale du contrat est réduite de 1 an à 6 mois depuis 2019 (comme le contrat de professionnalisation) afin de tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences déjà acquises.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois 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 (6 mois avec la crise du Covid-19), 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 une centaine dans la région en 2019. 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.

Aide unique à l'apprentissage et contributions:

Avec la réforme précédemment évoquée, les employeurs bénéficient dorénavant d'une aide unique à partir du 1er janvier 2019.

Une aide unique est créée pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant, à compter du 1er janvier 2019, des jeunes en contrat d'apprentissage préparant un diplôme ou un titre équivalent au plus au baccalauréat. Versée par l'Etat, cette aide remplace la prime à l'apprentissage, l'aide au recrutement de l'apprenti supplémentaire (versées par les régions), l'aide TPE jeune apprentis et le crédit d'impôt.

Son montant est de :

- 4 125 € maximum pour la 1ère année d'exécution du contrat d'apprentissage,
- 2 000 € maximum pour la 2ème année,
- 1 200 € maximum pour la 3ème année.

Avec la crise de la Covid-19, une aide exceptionnelle aux employeurs est accordée. <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-exceptionnelle-apprentissage>

La loi instaure une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (CUFPA).

Celle-ci recouvre la contribution relative au financement de la formation professionnelle (0,55 % de la masse salariale annuelle brute pour les entreprises de moins de 11 salariés, 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus) et la taxe d'apprentissage (0,68 %).

C'est une contribution à laquelle s'ajoutent :

- La contribution CPF-CDD, créée en remplacement de la contribution CIF-CDD et destinée à financer le compte personnel de formation des salariés en CDD),
- La contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), qui concerne les entreprises de 250 salariés et plus employant moins de 5% d'alternants ou assimilés.

Historique

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 20 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.

Depuis 2020 et la mise en place progressive de la **réforme « Avenir professionnel » de 2018**, le financement des contrats de professionnalisation, à l'instar des contrats d'apprentissage, est assuré par les Opérateurs de compétences (cf. supra) sur la base d'un « coût au contrat » défini par les branches professionnelles, ou à défaut par décret. On passe également à un système d'enregistrement à un dépôt généralisé des signatures de contrats déposés sur Extrapro, système préexistant mais désormais géré par les OPCO et France compétences.

Les OPCO prennent également en charge les dépenses d'investissement visant à financer les équipements nécessaires à la réalisation des formations, ainsi que les frais annexes.



Le contrat de professionnalisation

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

Financement :

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) - devenus OPCO (cf. supra) - 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.

A compter de 2019, la durée maximale du contrat est portée à 36 mois pour les publics prioritaires (jeunes peu diplômés, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires des minima sociaux...). A titre expérimental (pendant 3 ans à compter du 1er janvier 2019) et pour certains publics éloignés de l'emploi, des contrats permettant d'acquérir des compétences définies conjointement par l'employeur et l'OPCO, en accord avec le bénéficiaire, peuvent être signés

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.

Grille des salaires en % du SMIC:

	Jeunes de moins de 21 ans	Jeunes de 21 à 25 ans	26 ans et plus
Niveau inférieur au bac pro (rémunération de base)	55%	70%	100%
Niveau supérieur ou égal au bac pro (rémunération majorée)	65%	80%	100%

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).