



Analyses

L'apprentissage en Bretagne en 2022 : l'augmentation des entrées en contrat ralentit

Septembre 2023

En Bretagne, 39 500 contrats débutent en 2022, soit 13 % de plus qu'en 2021. Cette hausse est moins importante que celles des deux années précédentes. Avec 4 contrats d'apprentissage sur 10, l'Ille-et-Vilaine demeure le département moteur en Bretagne.

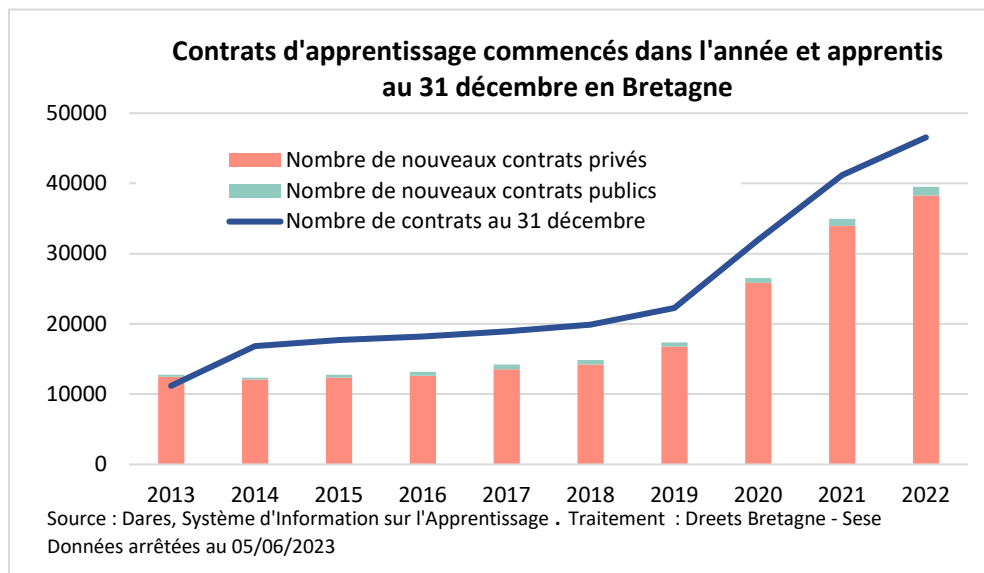
La réforme de l'apprentissage dans le cadre de la loi « Avenir professionnel », ainsi que l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune en apprentissage dans le cadre du plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution » lancé en 2020 ont profondément modifié le paysage de l'apprentissage depuis 2018.

La part des apprentis âgés d'au moins 22 ans et plus passe de 30 % en 2018 à 51 % en 2022. Cette évolution s'accompagne d'une nette féminisation, d'une orientation vers davantage des formations du niveau supérieur et dans les secteurs du tertiaire. Les mineurs, dont la part est en chute, comptent peu de femmes et sont plus souvent présents dans les secteurs de l'industrie et de la construction.

Une hausse plus modérée du nombre de contrats

En Bretagne, près de 40 000 contrats d'apprentissage débutent en 2022, soit 13 % de plus qu'en 2021 (+4 600 contrats). Cette hausse conséquente est cependant moins soutenue que celle des deux années précédentes (+32 % en 2021 et +53 % en 2020). Depuis 2018, le nombre d'entrées en apprentissage est multiplié par 2,7 soit 26 400 contrats supplémentaires. Les contrats signés avec un établissement breton représentent près de 5 % du total national.

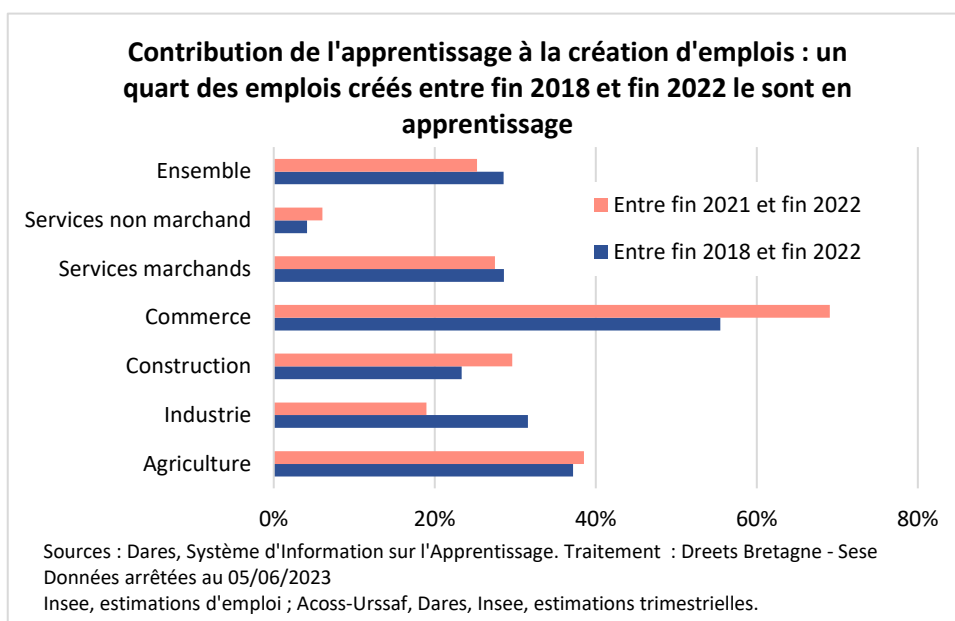
La quasi-totalité des contrats d'apprentissage (97 % de ceux commencés en 2022) sont signés dans le secteur privé. Cette part reste quasiment constante au cours du temps.



Au niveau national, le nombre de contrats débutant en 2022 atteint 829 000. L'augmentation annuelle (+13 %) et celle par rapport à 2018 (+158 %) sont du même ordre qu'en Bretagne.

Un emploi salarié créé sur quatre est un contrat d'apprentissage

Fin 2022, le nombre d'apprentis sous contrat s'élève à près de 46 600, soit 13 % de plus que fin 2021. L'apprentissage contribue grandement à l'évolution de l'emploi salarié. Ainsi, un quart de la hausse de l'emploi salarié en 2022 est due à l'apprentissage. Cette part atteint même près de 3 créations d'emploi sur 10 entre fin 2018 et fin 2022. Dans le secteur du commerce, près de 7 emplois sur 10 créés en 2022 sont des apprentis (55 % entre fin 2018 et fin 2022). La contribution de l'apprentissage à l'évolution de l'emploi en 2022 s'établit à 30 % dans la construction, 27 % dans les services marchands. Elle est plus faible dans l'industrie (19 %).

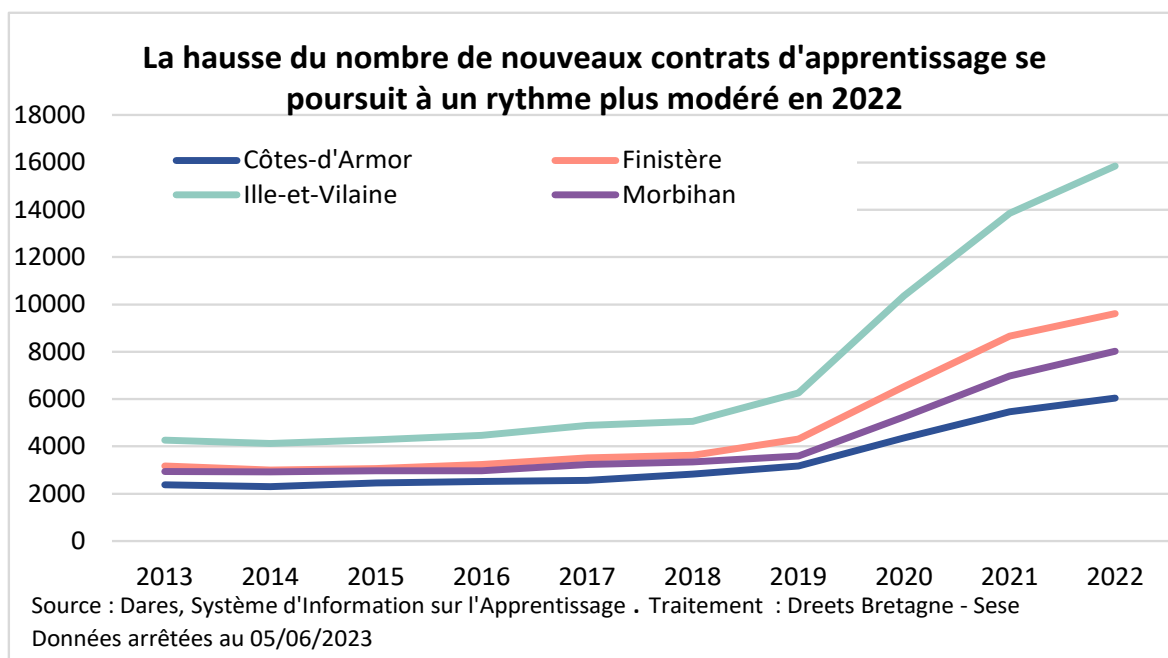


Ce fort développement résulte de la réforme de l'apprentissage portée par la loi « Avenir professionnel », ainsi que de l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune en apprentissage mise en place mi-2020 dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » en réponse à la crise sanitaire.

Trois fois plus de contrats débutés en 2022 qu'en 2018 en Ille-et-Vilaine

En 2022, le nombre de contrats progresse dans tous les départements bretons. L'Ille-et-Vilaine, qui concentre 40 % des contrats de la région, enregistre près de 2 000 contrats de plus en un an, et atteint ainsi plus de 15 800 nouveaux contrats en 2022 (+14 %). En 4 ans, le nombre de nouveaux contrats y a plus que triplé. Le Morbihan, où un contrat d'apprentissage sur cinq de la région est signé, voit son nombre de nouveaux contrats augmenter de 15 % en un an (soit 1 000 contrats supplémentaires).

Le Finistère, concentrant de façon constante un quart des contrats, et les Côtes-d'Armor connaissent une hausse annuelle des entrées en apprentissage moins forte qu'au niveau régional : respectivement +11 % (+900 contrats) et +10 % (+600 contrats). Dans le Finistère, la progression par rapport à 2018 est du même ordre qu'en Bretagne (+165 %). Dans le même temps, les Côtes-d'Armor enregistrent la croissance la moins vigoureuse des quatre départements bretons (+113 %).



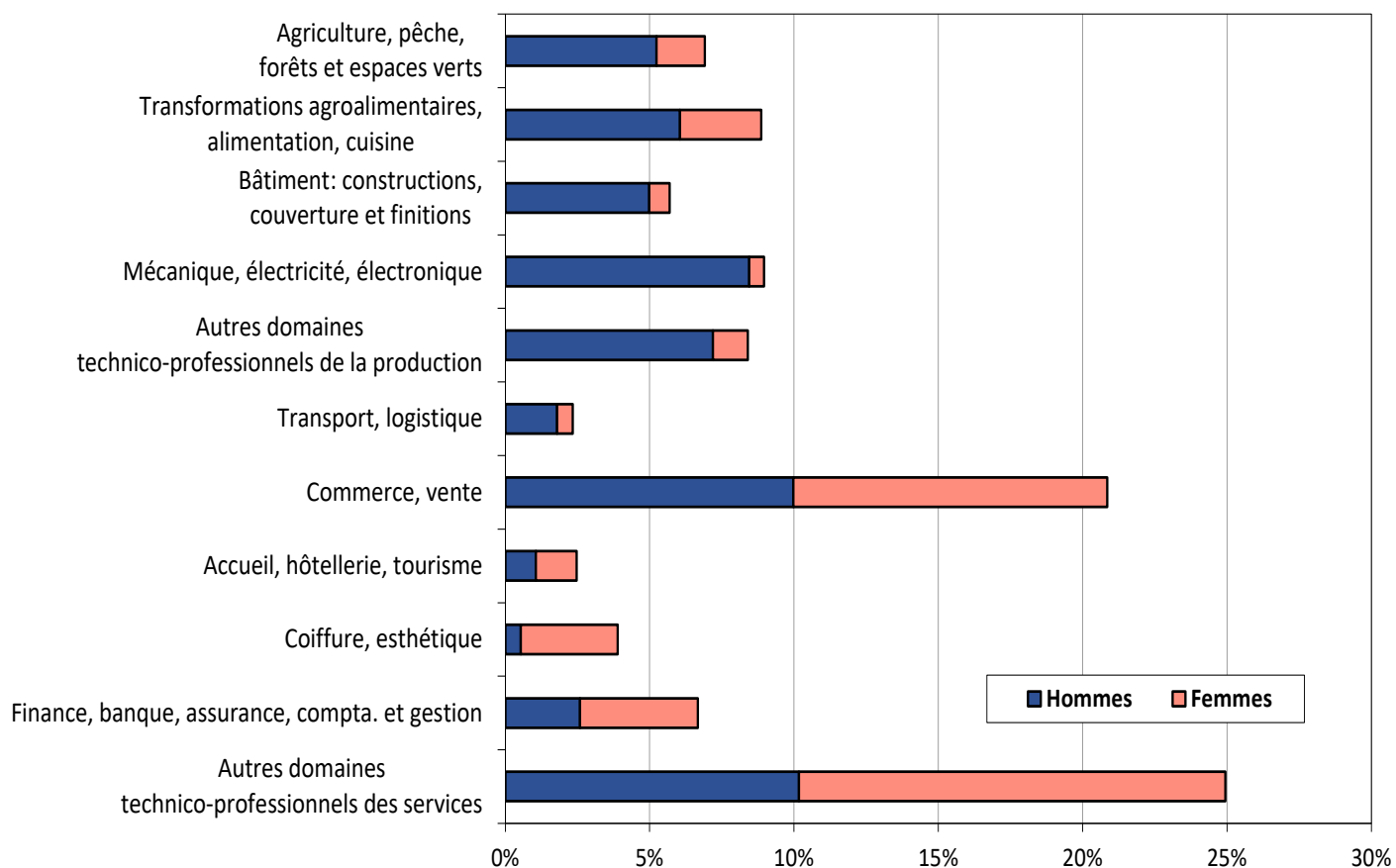
En 2021, 3% des entrants en apprentissage sont résidents d'un quartier prioritaire de la ville. Cette proportion reste stable depuis 2015.



L'apprentissage se féminise avec l'essor des spécialisations tertiaires

En un an, la part des femmes au sein des apprentis gagne encore un point pour atteindre 42 % en Bretagne et 45 % en France. Ces tendances se confirment sur le long terme (+12 points depuis 2018 en Bretagne). Cette féminisation dans la région comme au niveau national est notamment due à la place croissante des spécialisations les plus féminisées. Ainsi la part des apprentis se préparant aux métiers du commerce, où la parité est de mise, est passée de 10 % à 21 %. De même, les spécialisations dans les services, plus féminisées, représentent désormais 40 % des formations contre 25 % en 2018. A l'inverse, la proportion des formations dans les métiers de l'industrie, de la construction ou de l'agriculture, très majoritairement masculines, passe dans le même temps de 65 % à 39 %.

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



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage . Traitement : Dreets Bretagne - Sese
Données arrêtées au 05/06/2023

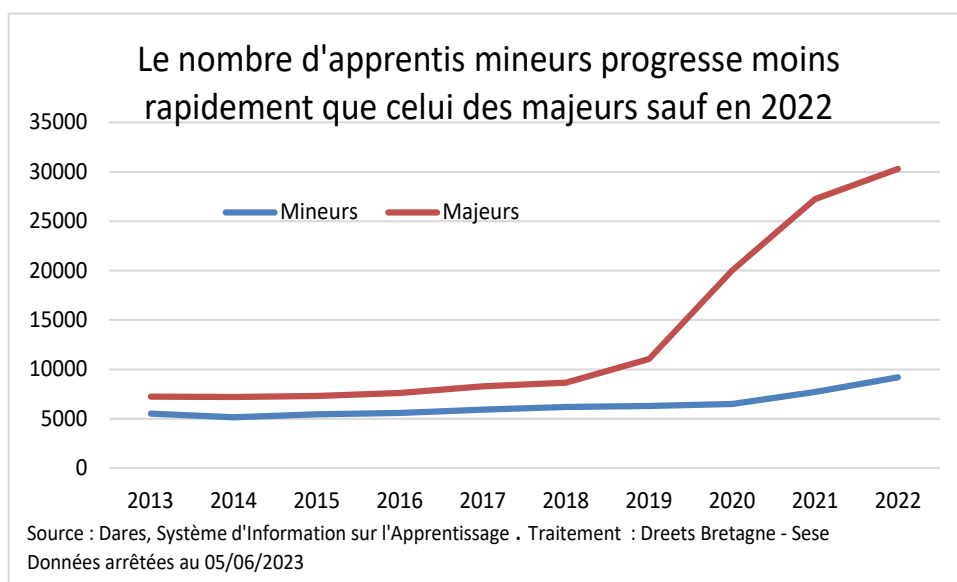
Des apprentis plus âgés

Un peu moins d'un apprenti sur 4 est mineur à son entrée dans le dispositif en 2022 (23 % en Bretagne, 20 % en France). Même si c'est un point de plus qu'en 2021, la part des mineurs dans les entrées en apprentissage s'est nettement réduite par rapport à 2018 où ils représentaient plus de 4 nouveaux contrats sur 10 en Bretagne (42 % et 36 % au niveau national). C'est en partie la conséquence de la réforme de 2018 « Avenir professionnel », où la limite d'âge d'accès à l'apprentissage a été repoussée à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans). Ce sont surtout les plus âgés, les apprentis de 22 ans et plus, qui voient leur part fortement augmenter : de 30 % en 2018 à 51 % en Bretagne en 2022. Au niveau national, cette part passe de 39 % à 57 %.

Encadré 1

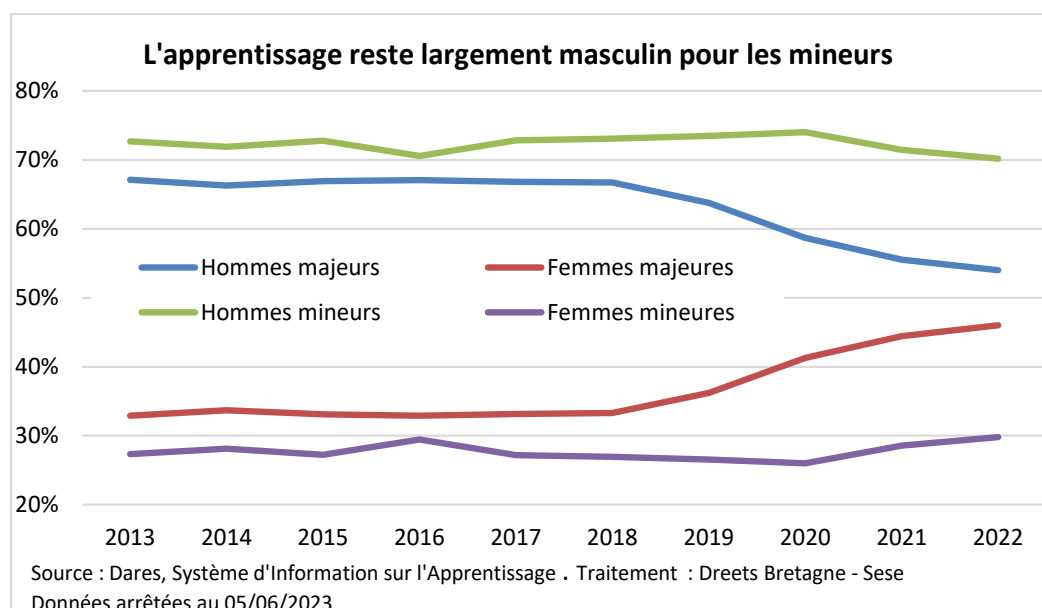
L'apprentissage des mineurs : moins féminisé, orienté vers les filières agricoles et de production.

Environ 9 200 apprentis mineurs ont débuté un contrat d'apprentissage en 2022, soit 48 % de plus qu'en 2018. Cette évolution est nettement moins rapide que celle de l'ensemble des apprentis, conséquence de la réforme de 2018 « Avenir professionnel » décalant la limite d'âge d'accès à l'apprentissage à 29 ans révolus. La progression du nombre de mineurs, très modérée jusqu'en 2020, devient plus vigoureuse à partir de 2021 (+19 %). Elle est même supérieure à celle des majeurs en 2022 (+19 % contre + 11 %).

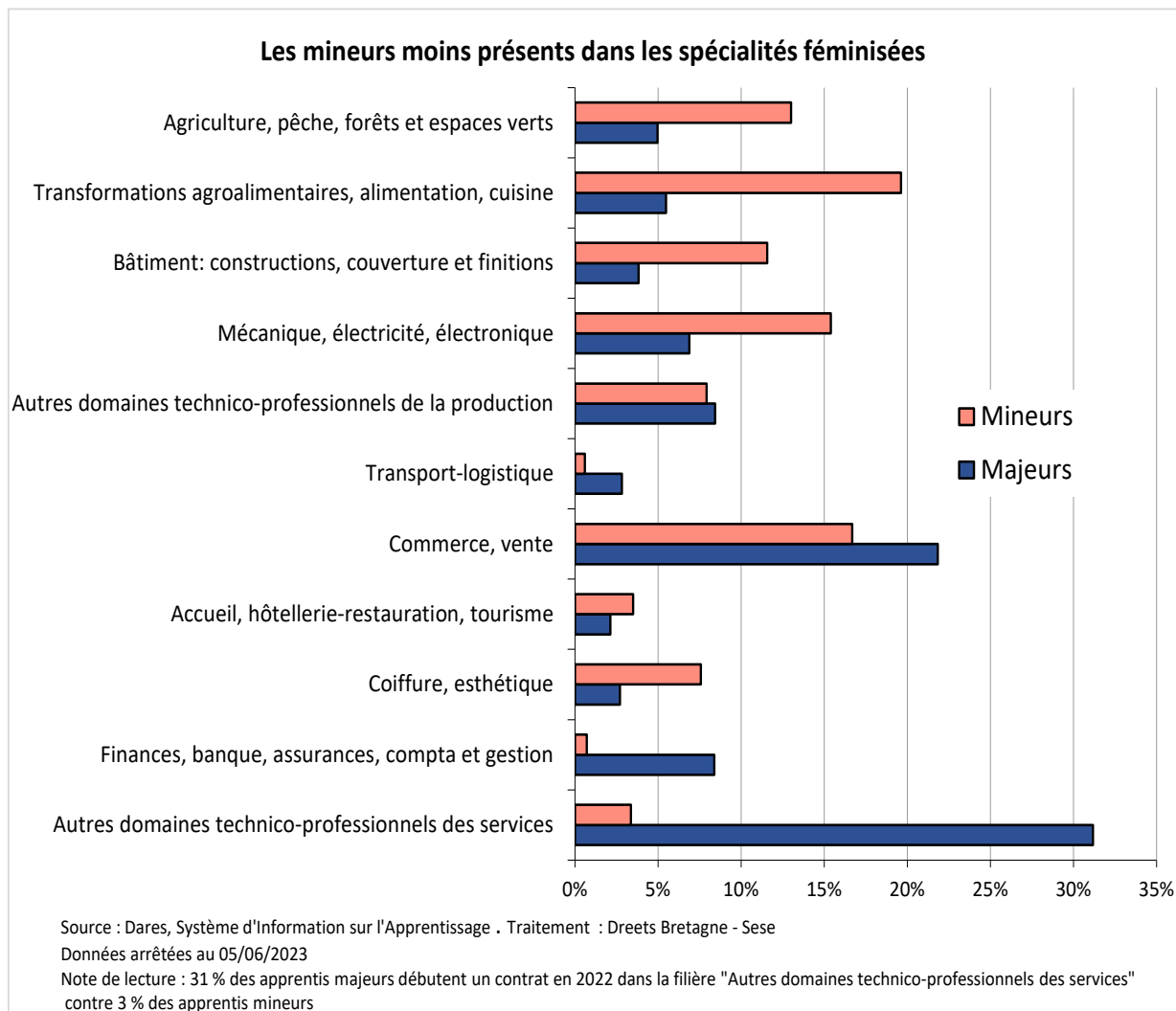


La place du secteur public est encore plus faible que pour l'ensemble des apprentis (2 %).

La féminisation de l'apprentissage ne se propage pas aux mineurs. Seules 3 apprenties mineures sur 10 sont des femmes en 2022, en Bretagne comme au niveau national. Cette part n'a progressé que de 3 points en 4 ans dans la région (+4 points en France), alors qu'elle a gagné 13 points parmi les majeurs pour atteindre 46 %. Au niveau national, la parité est même quasiment atteinte chez les apprentis majeurs (49 % de femmes).



Cette moindre féminisation de l'apprentissage des mineurs se reflète dans les métiers qu'ils préparent. En effet, les apprentis mineurs sont plus présents dans les spécialités les plus masculines. Ainsi, on retrouve 60 % des mineurs dans les filières agricoles, de l'agroalimentaire y compris artisanal, du bâtiment ou de la mécanique-électricité-électronique contre seulement 21 % des majeurs. Deux apprentis majeurs sur trois suivent des formations préparant aux métiers du tertiaire qui globalement regroupent 57 % de femmes, alors que seul un tiers des mineurs s'oriente vers ces filières.



En lien avec leurs orientations, on retrouve les apprentis mineurs plus fréquemment dans des entreprises de petite taille. Ainsi, près des deux tiers sont embauchés dans des entreprises de moins de 10 salariés et seulement 5 % dans des entreprises de plus de 250 salariés. Ces proportions sont respectivement de 30 % et 23 % pour les apprentis majeurs.

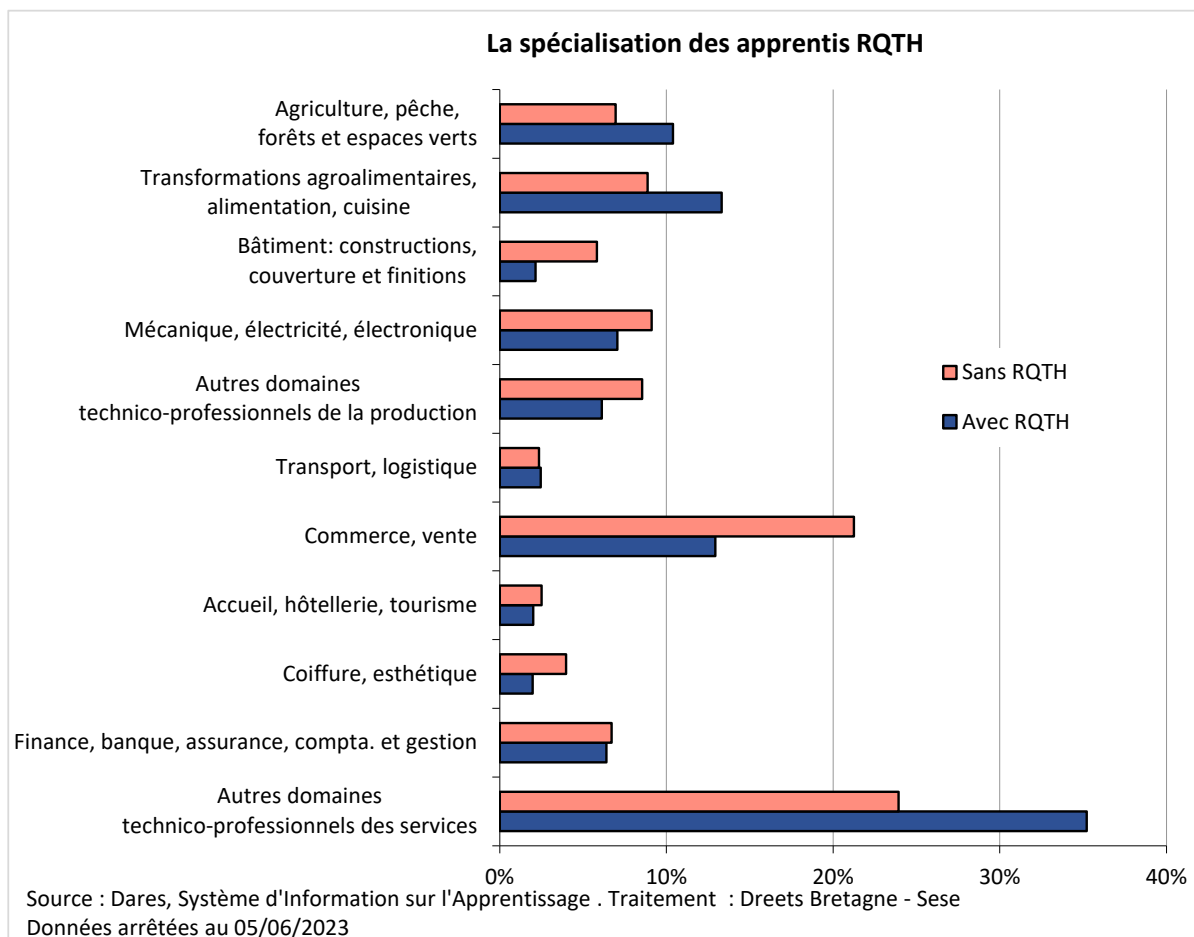
Le niveau du diplôme préparé par les mineurs, à l'instar de l'ensemble des apprentis, s'élève. En 2018, près de 8 mineurs sur 10 visaient un BEP-CAP ou mention complémentaire. Ils ne sont plus que deux sur trois dans ce cas en 2022. La part des apprentis préparant un niveau baccalauréat passe dans le même temps d'un cinquième à un quart, celle des diplômes du supérieur de 3 % à 9 %.

Peu d'apprentis avec une reconnaissance de travailleur handicapé

Bien que leur part reste faible (1,6 %, soit 620 apprentis en 2022), l'effectif des apprentis reconnus avec la qualité de travailleur handicapé (RQTH) en Bretagne progresse plus rapidement que celui de l'ensemble des publics (+228 % contre +166 % entre 2018 et 2022).

Avec 47 % de femmes, la parité est presque atteinte chez les apprentis reconnus travailleurs handicapés. Plus de six sur dix (63 %) ont 21 ans ou plus en début de contrat contre seulement 37 % pour les apprentis sans reconnaissance de travailleur handicapé. Ils sont moins souvent sortant de scolarité (29 % contre 53 %), et plus fréquemment demandeurs d'emploi (21 % contre 5 %) avant d'entrer en apprentissage.

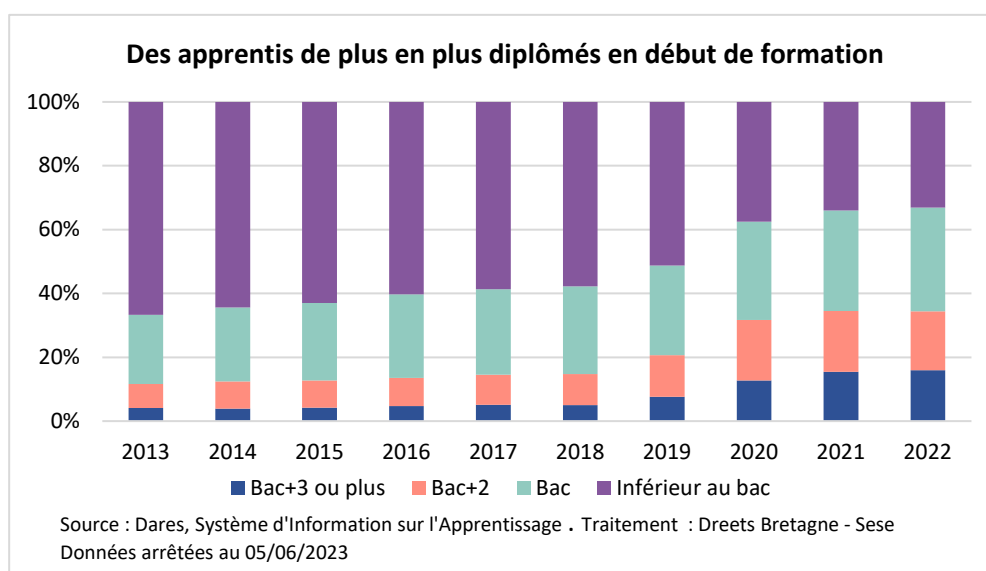
Les diplômes préparés sont moins élevés : 35 % visent un BEP/CAP (26 % pour les apprentis sans reconnaissance de travailleur handicapé), 21 % un diplôme de niveau BAC +3 (contre 34 %). La répartition des apprentis reconnus travailleurs handicapés selon la spécialisation diffère de celles des apprentis sans reconnaissance de travailleurs handicapé : bien moins souvent orientés vers les métiers du commerce, on les retrouve plus souvent dans les filières agricoles, de la transformation agroalimentaire-alimentation-cuisine ou des autres domaines technico-professionnels des services. Ils sont par ailleurs beaucoup plus présents dans le secteur public (12 % contre 3 %).



Moins d'apprentis sortant de scolarité, mais de plus en plus diplômés à l'entrée dans le dispositif

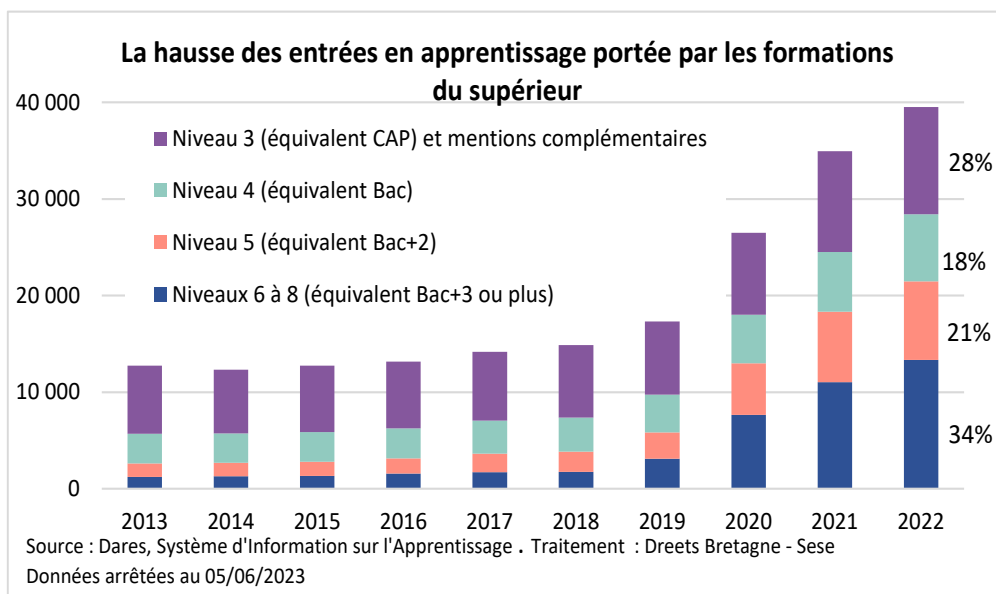
Avec des entrants toujours plus âgés, moins d'apprentis sortent directement de scolarité. En Bretagne, ils sont un peu plus d'un sur deux dans ce cas en 2022 (54 %, en baisse de 5 points par rapport à 2018). Un tiers d'entre eux étaient déjà en alternance, bénéficiaires d'un contrat aidé ou stagiaires avant l'entrée en apprentissage en Bretagne, soit 3 points de plus en quatre ans. 7% avaient le statut de salarié, 5 % celui de demandeur d'emploi, le reste étant composé d'inactifs. La tendance est encore plus marquée au niveau national : moins d'un apprenti sur deux est à présent sortant de l'école (49 %, en baisse de 10 points par rapport à 2018).

En parallèle à cette baisse des sortants de scolarité, on observe un très net recul de la part d'apprentis avec de faibles niveaux de diplômes avant le début de leur contrat. En 2022 en Bretagne, ils sont un tiers avec un niveau inférieur au baccalauréat (BEP-CAP ou sans aucune qualification), contre 58 % en 2018. Cette tendance est par ailleurs antérieure à la réforme « Avenir professionnel » de 2018. Ils étaient en effet 67% en 2013. La part des entrants de niveau bac progresse (+5 points par rapport 2018, +11 points par rapport à 2013) pour atteindre 32 %. La place des diplômés du supérieur s'est encore nettement plus accrue, passant de 15 % en 2018 à 34 % en 2022. La structure des niveaux de diplômes à l'entrée en apprentissage se rapproche ainsi de celle du niveau national.

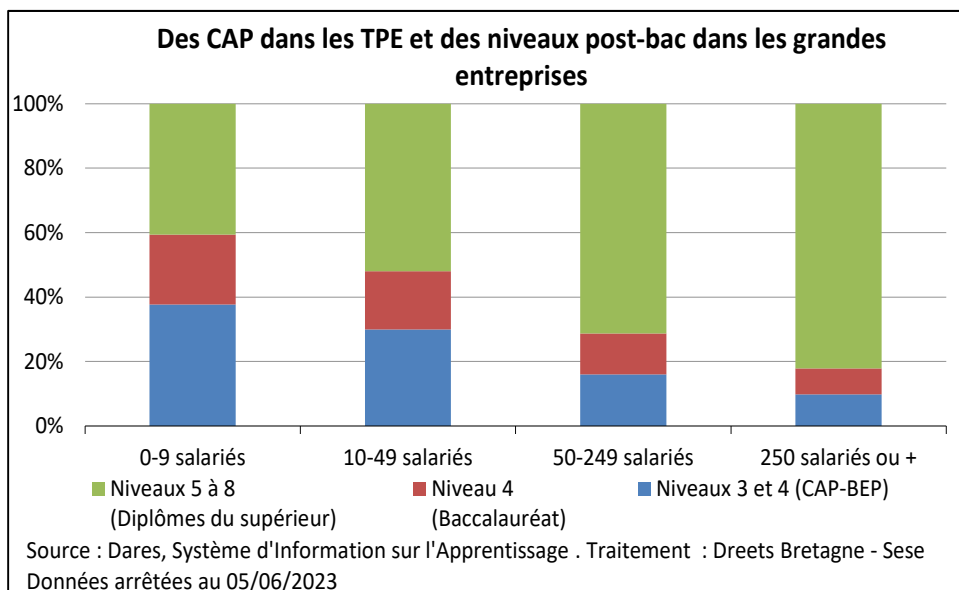


Un essor porté par les formations du supérieur : plus de la moitié des nouveaux contrats prépare à un diplôme du supérieur

Si l'apprentissage progresse à tous les niveaux de formation préparée, ce sont les formations du supérieur qui portent l'essentiel de l'augmentation des entrées en apprentissage. La hausse de ces formations représente 72 % de la hausse totale des entrées en apprentissage entre 2018 et 2022. Le poids croissant des formations du supérieur s'accélère ces dernières années. Alors qu'en 2018, une formation sur quatre préparait à un niveau du supérieur, cette part dépasse un sur deux en 2022 (54%). Au niveau national, cette proportion passe de 39 % en 2018 à 61 % en 2022. L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis contribue à cet essor. Les formations du supérieur peuvent y être éligibles, alors qu'elles ne le sont pas pour l'aide unique. A contrario, les formations préparant à un niveau inférieur au bac qui concentraient la moitié des entrants en 2018 en Bretagne, ne pèsent plus que pour un peu plus d'un quart en 2022 (28%), et encore moins au niveau national (21 %).

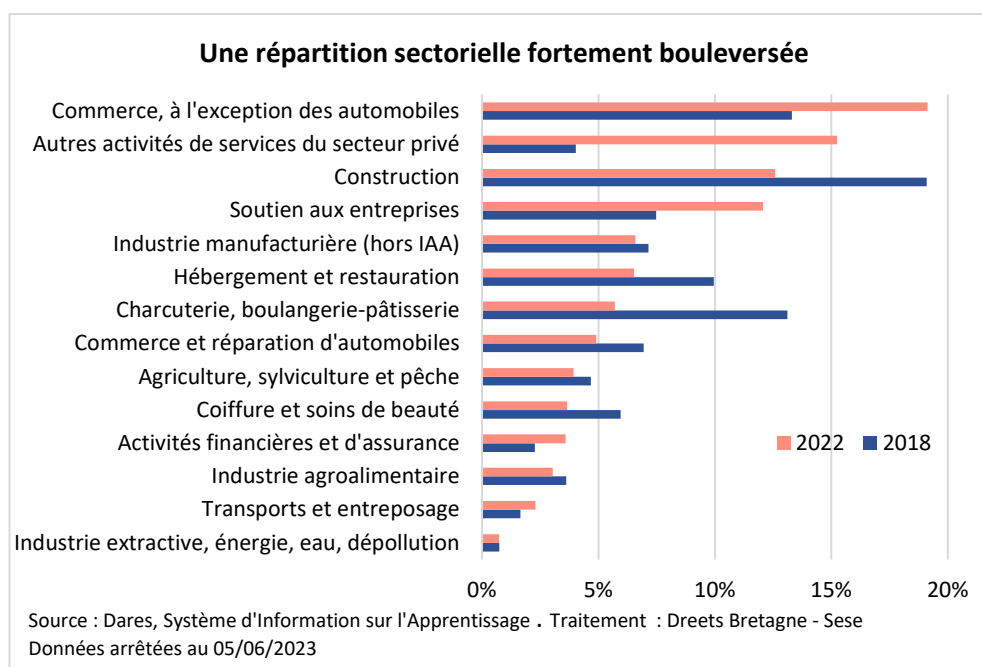


Le niveau du diplôme visé est d'autant plus élevé que l'entreprise est de grande taille. En 2022, alors que presque autant d'apprentis préparent un CAP-BEP (38 %) qu'un diplôme du supérieur (41 %) dans les entreprises du privé de moins de 10 salariés, dans les grandes entreprises (250 salariés ou plus), plus de 8 apprentis sur 10 visent un diplôme du supérieur et seulement 1 sur dix un CAP ou BEP. La place des formations préparant à un niveau bac diminue également avec la taille de l'entreprise (22 % dans les plus petites, 8 % dans les plus grandes).



Après une nette augmentation, la part des contrats courts se stabilise

En 2022, 43 % des nouveaux contrats sont d'une durée de 12 mois ou moins, un peu plus de la moitié (52 %) d'un à deux ans. Leur répartition selon la durée s'est stabilisée depuis 2020. La possibilité légale introduite par la réforme « Avenir professionnel » de 2018 de signer des contrats de 6 à 11 mois a cependant bouleversé ce partage. En effet, en 2018, seul un tiers des contrats avait la durée la plus courte et plus de 6 sur 10 une durée d'un à 2 ans. La part des contrats les plus longs, supérieurs à 2 ans, a peu varié (passant de 6 % à 5 %). Au niveau national, on observe le même phénomène, avec une part un peu moins importante des contrats les plus courts qui passe de 30 % en 2018 à 40 % en 2022. Celle des contrats d'1 à deux ans recule dans le même temps de 10 points pour s'établir à 53 % en 2022.



La répartition sectorielle dans l'apprentissage privé s'est profondément transformée depuis 2018. La part des entreprises du tertiaire dans les contrats débutant en 2022 atteint 67 % contre 52 % en 2018. Au niveau national, elle passe de 59 % à 74 %.

Le commerce (hors commerce et réparation d'automobiles) renforce sa place avec 19 % des contrats débutant en 2022 (+6 points par rapport à 2018). Au sein des services, la progression est particulièrement marquée pour les activités de soutien aux entreprises¹ qui gagnent 5 points depuis 2018 et rassemblent désormais 12% des nouveaux apprentis. La part du tertiaire principalement non marchand² atteint 5% alors qu'il n'était quasiment pas représenté en 2018 (moins de 1%). Les secteurs de l'information-communication (4%, +2 points) ou des activités immobilières (2 %, +2 points) émergent dans cette répartition.

A l'inverse, des secteurs historiquement recruteurs d'apprentis, comme l'hébergement-restauration ou la coiffure et les soins de beauté, voient leur part reculer (respectivement -3 points et -2 points). De même, le commerce et réparation d'automobiles perd 2 points.

Le développement des diplômes du supérieur dans l'apprentissage explique en partie la place croissante des secteurs en expansion où ils sont très présents. A contrario, l'hébergement-restauration, la coiffure et les soins de beauté et le commerce et réparation d'automobiles emploient bien plus fréquemment des apprentis préparant un diplôme de niveau CAP-BEP, même si cette part a aussi baissé au bénéfice des diplômes du supérieur dans ces secteurs.

L'agro-alimentaire au sens large (incluant la charcuterie, boulangerie-pâtisserie) qui repose en grande partie sur les TPE de type artisanal, conserve une place prégnante au sein de la région (9 % contre 5 % au niveau national). La part de l'agroalimentaire artisanal baisse toutefois de 7 points en Bretagne depuis 2018. Le reste de l'industrie (à savoir les industries manufacturières et extractives) perd 1 point, à 7 % en Bretagne alors qu'elle diminue de 3 points en France.

¹ Activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien. Cela inclut par exemple les activités juridiques et comptables, d'architecture, de publicité, ou liés à la sécurité.

² Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale. Les contrats publics qui relèvent majoritairement de ce secteur ne sont pas pris en compte ici.

La construction, dont la structure est majoritairement faite de TPE (près de la moitié ont moins de 10 salariés) et d'apprentis de faible niveau de qualification (6 sur 10 préparent un niveau CAP-BEP) pesait près d'un cinquième des contrats d'apprentissage en Bretagne en 2018. Cette proportion a chuté de 5 points en 2020 puis continue de s'éroder depuis pour s'établir à 13 % en 2022. L'impact de la crise sanitaire sur un secteur fortement perturbé par les restrictions explique en partie le recul de 2020.

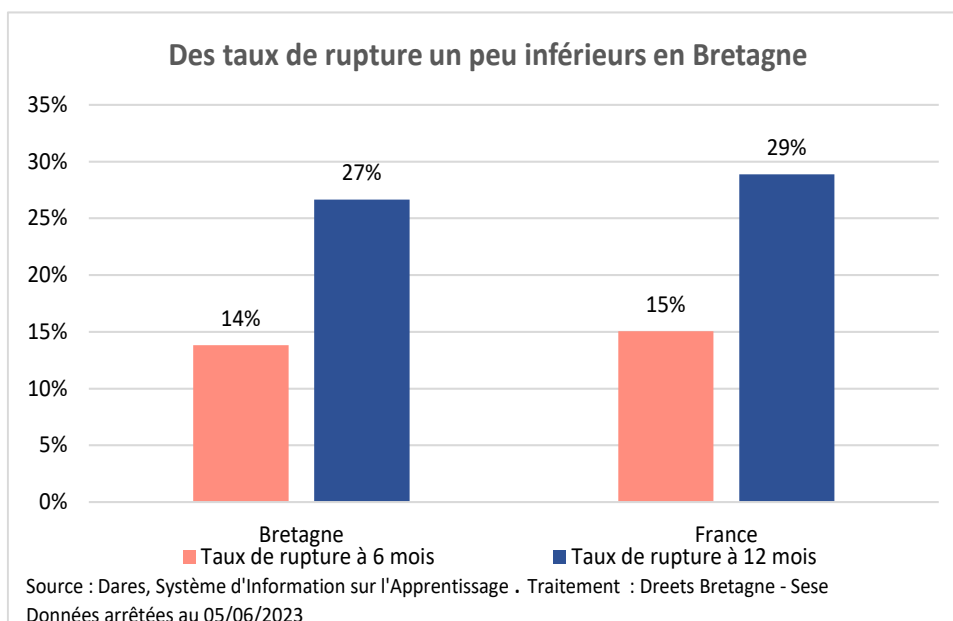
La part des entreprises de moins de 10 salariés en net recul

En parallèle de la modification sectorielle des employeurs d'apprentis et de la hausse du niveau des diplômes préparés, d'importantes modifications sur la répartition par taille des entreprises s'opèrent. Près de la moitié des contrats d'apprentissage débutés en 2022 le sont dans des entreprises de moins de 10 salariés. Mais cette part a fortement diminué en 4 ans (-12 points). A l'inverse, les grandes entreprises de 250 salariés et plus regroupent désormais 18 % des nouveaux contrats contre 11 % en 2018.



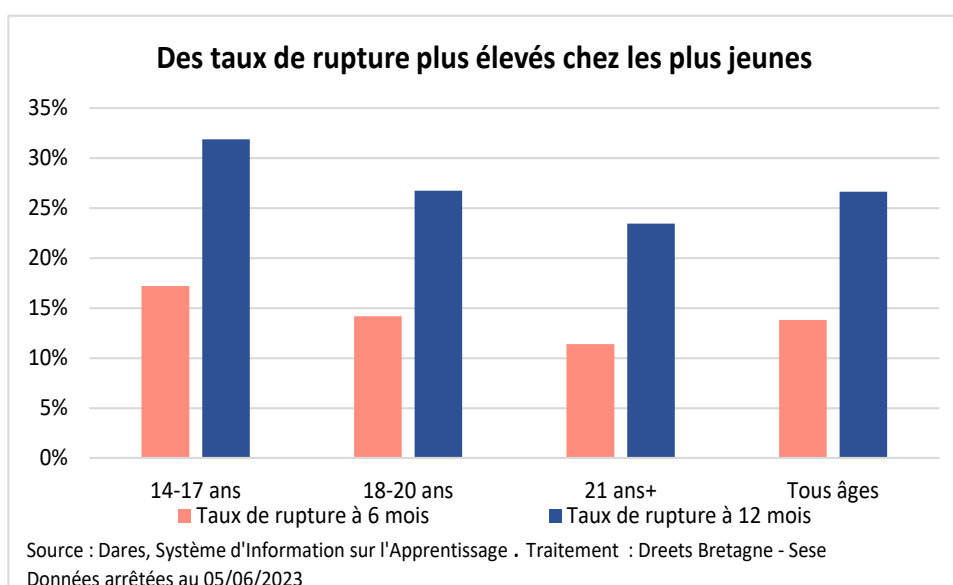
Les ruptures de contrats en 2021 : près de 3 contrats sur dix rompus la 1^{ère} année

Le taux de rupture à 6 mois atteint 14 % en Bretagne, soit 1 point de moins qu'au niveau national. L'écart est un peu supérieur à 12 mois (27 % contre 29 %).

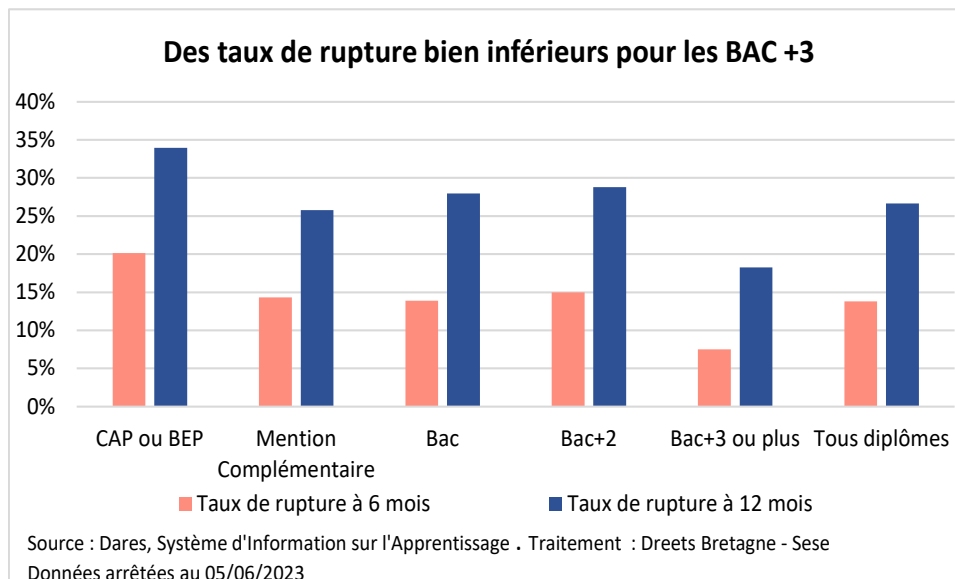


Avec un taux de rupture à six mois qui s'établit à 15 %, les femmes rompent davantage leur contrat que les hommes (+ 2 points). La différence est plus conséquente à 12 mois : 29 % pour les femmes contre 25 % pour les hommes.

Les taux de rupture diminuent avec l'âge des apprentis. Ainsi, alors que seuls 11 % des apprentis âgés de 21 ans rompent leur contrat dans les 6 premiers mois, ils sont 17 % des mineurs à le faire. L'écart entre ces deux classes d'âge augmente pour les ruptures dans la première année (32 % pour les plus jeunes contre 23 % pour les plus âgés).



Les apprentis préparant un BEP ou CAP ont des taux de rupture nettement plus élevés : un sur cinq dans les 6 premiers mois, et plus d'un tiers au cours de la première année. Ceux préparant un BAC ou un BAC +2 ont des taux de rupture relativement proche. On observe en revanche des taux nettement inférieurs pour les BAC +3 qui ne sont que 7 % à rompre leur contrat dans les 6 premiers mois et moins d'un sur cinq au cours de la première année.

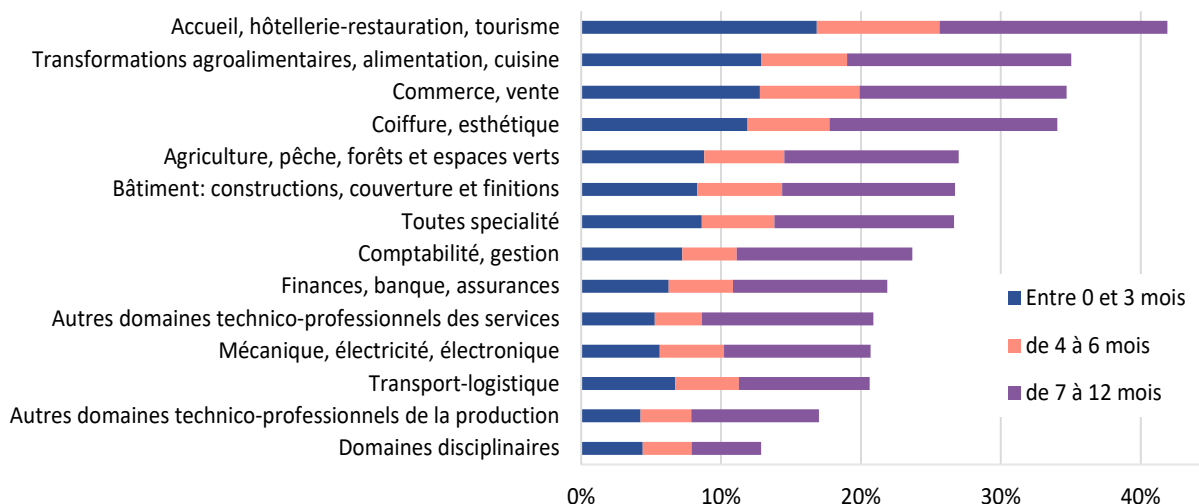


Le taux de rupture des contrats varie fortement selon le secteur d'activité de l'employeur et la spécialisation des formations suivies. Plus de quatre apprentis sur dix embauchés dans l'hébergement et restauration rompent leur contrat au cours de la première année. Ils sont même 18 % à le faire dans les 3 premiers mois. Ce secteur est compris à 70% d'apprentis se préparant aux métiers de la transformation agroalimentaire-alimentation-cuisine et de l'accueil-hôtellerie-restauration-tourisme qui sont les deux spécialisations pour lesquelles les taux de rupture sont les plus élevés (35 % et 42 % à 12 mois). Quatre autres secteurs d'activité affichent des taux de rupture à 1 an supérieurs à 30 % : l'artisanat agroalimentaire³, la coiffure et soins de beauté, le commerce hors automobiles et l'agriculture.

A l'inverse, les taux de rupture sont particulièrement faibles dans l'industrie ou les activités financières et d'assurance, qui sont les secteurs préparant le plus souvent à un diplôme du supérieur, et dans le secteur public.

³ Charcuterie, boulangerie, pâtisserie : ce secteur est composé d'apprentis préparant un diplôme pour un quart orienté commerce-vente et pour trois quarts transformation agroalimentaire-alimentation-cuisine

Taux de rupture selon la spécialisation de la formation



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage . Traitement : Dreets Bretagne - Sese

Données arrêtées au 05/06/2023

La date de fin correspond à celle prévue au moment de la signature du contrat, ou la date de rupture du contrat s'il est rompu de façon anticipée. Cette information permet de calculer des taux de rupture à 3, 6 ou 12 mois après le début du contrat. Il convient de garder une grande prudence sur l'interprétation des taux de rupture. En effet, les ruptures ne sont pas forcément un échec. Elles peuvent être suivies de la signature d'un nouveau contrat d'apprentissage, s'accompagner de l'obtention du diplôme, être influencées par des éléments de contexte, comme, en période de reprise de l'activité, une tentation pour les apprentis de rompre leur contrat pour occuper un autre emploi.

Une baisse annuelle de 6 % du nombre de contrats de professionnalisation en Bretagne

En parallèle de l'apprentissage, les entrées en contrats de professionnalisation en Bretagne ont diminué en 2022 après le rebond observé en 2021. On est ainsi passé de près de 6 200 nouveaux contrats en 2021 à 5 800 en 2022 (-6 %). En France, 121 000 contrats ont débuté en 2022, soit quasiment autant qu'en 2021. En 4 ans, le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation a presque été divisé par deux au niveau régional (-48 %) comme à l'échelon national (-49 %).

Réalisation : Dreets Bretagne, Service ESE (Etudes, Statistiques, Evaluation)
 Rédaction et exploitation des données : Stéphane MORO
dreets-bretag.esse@dreets.gouv.fr
www.bretagne.dreets.gouv.fr rubrique « Etudes et statistiques ».

Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage démarrés en 2022

en %

| | Bretagne | Côtes-d'Armor | Finistère | Ille-et-Vilaine | Morbihan | France entière |
|---|---------------|---------------|--------------|-----------------|--------------|----------------|
| Flux des nouveaux contrats (1) | 39 512 | 6 035 | 9 604 | 15 848 | 8 025 | 829 046 |
| Profil des bénéficiaires | | | | | | |
| Sexe | | | | | | |
| Femme | 42,2 | 40,2 | 41,7 | 43,8 | 41,2 | 45,4 |
| Homme | 57,8 | 59,8 | 58,3 | 56,2 | 58,8 | 54,6 |
| Age au moment de l'embauche | | | | | | |
| 15 ans | 7,3 | 9,7 | 6,7 | 5,9 | 9,2 | 6,5 |
| 16 ans | 6,5 | 8,8 | 6,5 | 5,1 | 7,8 | 5,4 |
| 17 ans | 9,4 | 11,5 | 9,5 | 8,0 | 10,6 | 7,7 |
| 18 ans | 13,7 | 15,3 | 14,5 | 12,5 | 14,0 | 11,8 |
| 19 ans | 12,3 | 11,8 | 12,8 | 12,2 | 12,3 | 11,2 |
| 20 ans | 13,8 | 13,3 | 14,0 | 14,1 | 13,6 | 13,1 |
| 21 ans | 11,7 | 9,4 | 11,7 | 12,9 | 10,9 | 12,6 |
| 22 ans ou plus | 25,2 | 20,2 | 24,2 | 29,5 | 21,5 | 31,7 |
| Diplôme le plus élevé déjà obtenu | | | | | | |
| Niveau 6 à 8 (bac+3 ou plus) | 16,0 | 10,4 | 14,5 | 20,8 | 12,4 | 20,6 |
| Niveau 5 (bac+2) | 18,4 | 16,9 | 17,6 | 20,0 | 17,4 | 17,1 |
| Niveau 4 (bac) | 32,4 | 31,3 | 34,2 | 32,4 | 31,3 | 33,4 |
| Niveau 3 (CAP, BEP) | 11,3 | 13,8 | 11,4 | 9,6 | 12,9 | 9,5 |
| Aucun diplôme, ni titre professionnel | 21,8 | 27,7 | 22,2 | 17,2 | 26,0 | 19,4 |
| Situation avant le contrat | | | | | | |
| Scolarité | 53,7 | 55,3 | 53,9 | 52,4 | 55,1 | 48,9 |
| En apprentissage | 28,9 | 29,5 | 27,2 | 30,0 | 28,3 | 29,7 |
| Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CIVIS | 4,2 | 4,1 | 3,6 | 4,7 | 4,1 | 8,1 |
| Salarié | 7,1 | 6,2 | 7,7 | 7,5 | 6,3 | 6,4 |
| En recherche d'emploi | 5,2 | 3,9 | 7,1 | 4,6 | 5,2 | 5,6 |
| Inactif | 0,9 | 1,1 | 0,7 | 0,7 | 1,1 | 1,3 |
| Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicapé | 1,6 | 1,9 | 2,1 | 1,4 | 1,1 | 1,5 |
| Le contrat et la formation | | | | | | |
| Durée de contrat | | | | | | |
| 12 mois ou moins | 42,9 | 40,8 | 45,2 | 42,6 | 42,2 | 39,6 |
| 13 à 24 mois | 51,9 | 54,7 | 49,9 | 51,2 | 53,6 | 53,1 |
| 25 mois ou plus | 5,2 | 4,5 | 4,9 | 6,3 | 4,2 | 7,3 |
| Niveau de formation préparée | | | | | | |
| 6 à 8 (Bac+3 ou plus) | 33,8 | 25,8 | 31,8 | 40,5 | 28,9 | 39,6 |
| 5 (Bac+2) | 20,5 | 20,4 | 20,0 | 21,9 | 18,7 | 21,8 |
| 4 (Bac pro, BP) | 17,6 | 20,1 | 18,4 | 15,2 | 19,5 | 15,3 |
| Mention Complémentaire | 2,1 | 1,9 | 2,4 | 1,6 | 2,7 | 1,1 |
| 3 (diplôme ou titre de niveau CAP) | 26,0 | 31,9 | 27,3 | 20,9 | 30,2 | 22,2 |
| Spécialité de formation | | | | | | |
| Domaines disciplinaires | 1,0 | 1,0 | 1,3 | 1,1 | 0,6 | 1,9 |
| Agriculture, pêche, forêts et espaces verts | 6,8 | 11,2 | 6,4 | 5,2 | 7,3 | 4,2 |
| Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine | 8,8 | 10,3 | 9,5 | 7,2 | 9,8 | 6,6 |
| Bâtiment: constructions, couverture et finitions | 5,6 | 7,9 | 5,6 | 4,3 | 6,7 | 3,9 |
| Mécanique, électricité, électronique | 8,9 | 10,3 | 10,2 | 7,1 | 9,6 | 8,2 |
| Autres domaines technico-professionnels de la production | 8,3 | 8,3 | 8,3 | 7,7 | 9,6 | 8,0 |
| Transport, manutention, magasinage | 2,3 | 1,8 | 2,4 | 2,7 | 1,8 | 2,2 |
| Commerce, vente | 20,6 | 17,9 | 21,8 | 21,0 | 20,6 | 21,4 |
| Finances, banques, assurances | 3,6 | 3,2 | 3,5 | 4,1 | 3,0 | 3,8 |
| Comptabilité, gestion | 3,0 | 2,6 | 2,8 | 3,6 | 2,3 | 3,9 |
| Accueil, hôtellerie, tourisme | 2,4 | 2,0 | 2,4 | 2,6 | 2,5 | 2,5 |
| Coiffure, esthétique | 3,8 | 4,6 | 4,4 | 3,2 | 3,9 | 3,6 |
| Autres domaines technico-professionnels des services | 24,7 | 18,8 | 21,4 | 30,2 | 22,4 | 29,9 |

(1) Les comptages et la répartition des contrats résultent du système Deca de gestion informatisée des contrats d'apprentissage. Seuls les contrats passés par le système Deca sont comptés et analysés.

Champ : contrats dans les secteurs privé et public

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares - Bases du 05/06/2023. Traitement : Dreets Bretagne - Sese

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage démarrés en 2022

en %

| | Bretagne | Côtes-d'Armor | Finistère | Ille-et-Vilaine | Morbihan | France entière |
|---|-------------|---------------|-----------|-----------------|----------|----------------|
| Catégorie juridique | | | | | | |
| Privé | 96,9 | 96,9 | 97,0 | 96,6 | 97,4 | 97,1 |
| Publique | 3,1 | 3,1 | 3,0 | 3,4 | 2,6 | 2,9 |
| Caractéristiques des employeurs du secteur privé | | | | | | |
| Secteur d'activité (1) | | | | | | |
| Agriculture, sylviculture et pêche | 3,9 | 6,4 | 3,9 | 3,1 | 3,8 | 2,3 |
| Charcuterie, boulangerie-pâtisserie | 5,7 | 6,0 | 6,0 | 4,7 | 7,0 | 4,0 |
| Industrie agroalimentaire | 3,0 | 4,0 | 2,8 | 2,5 | 3,5 | 1,3 |
| Industrie manufacturière (hors IAA) | 6,6 | 5,7 | 7,8 | 5,9 | 7,2 | 7,3 |
| Industrie extractive, énergie, eau, dépollution | 0,7 | 0,5 | 0,6 | 0,8 | 0,8 | 1,2 |
| Construction | 12,6 | 15,7 | 12,6 | 10,5 | 14,3 | 10,5 |
| Commerce et réparation d'automobiles... | 4,9 | 6,1 | 5,0 | 4,2 | 5,4 | 4,4 |
| Commerce, à l'exception des automobiles... | 19,1 | 18,7 | 21,7 | 17,6 | 19,5 | 18,0 |
| Transports et entreposage | 2,3 | 1,6 | 1,6 | 3,3 | 1,7 | 3,0 |
| Hébergement et restauration | 6,5 | 6,4 | 6,4 | 6,5 | 6,9 | 6,8 |
| Activités financières et d'assurance | 3,6 | 2,6 | 4,3 | 4,0 | 2,7 | 4,3 |
| Soutien aux entreprises | 12,1 | 10,4 | 10,0 | 14,8 | 10,4 | 15,0 |
| Coiffure et soins de beauté | 3,7 | 4,5 | 4,2 | 3,0 | 3,7 | 3,4 |
| Autres activités de services du secteur privé | 15,2 | 11,4 | 13,2 | 19,0 | 13,1 | 18,8 |
| Taille de l'entreprise | | | | | | |
| 0 à 4 salariés | 31,9 | 37,6 | 30,7 | 28,8 | 35,1 | 31,0 |
| 5 à 9 salariés | 15,7 | 16,6 | 16,5 | 14,4 | 16,6 | 14,7 |
| 10 à 49 salariés | 22,7 | 21,7 | 22,0 | 23,0 | 23,9 | 21,8 |
| 50 à 249 salariés | 11,9 | 11,2 | 11,6 | 13,0 | 10,9 | 11,1 |
| 250 salariés ou plus | 17,7 | 13,0 | 19,2 | 20,9 | 13,5 | 21,4 |

(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 : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares - Bases du 05/06/2023. Traitement : Dreeets Bretagne - Sese

Taux de rupture selon les caractéristiques de l'apprenti, de l'employeur et du contrat (contrats débutés en 2021)

| | Taux de rupture à 3 mois | Taux de rupture à 6 mois | Taux de rupture à 12 mois |
|--|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| Ensemble des apprentis | 8,6% | 13,8% | 26,7% |
| Sexe de l'apprenti | | | |
| Femme | 10,1% | 15,3% | 28,8% |
| Homme | 7,6% | 12,8% | 25,1% |
| Age de l'apprenti | | | |
| Moins de 18 ans | 11,0% | 17,2% | 31,9% |
| Entre 18 et 20 ans | 8,7% | 14,2% | 26,8% |
| 21 ans ou plus | 7,2% | 11,4% | 23,5% |
| Niveau de diplôme préparé | | | |
| CAP ou BEP | 13,3% | 20,2% | 34,0% |
| Mention Complémentaire | 8,0% | 14,3% | 25,8% |
| Bac | 8,4% | 13,9% | 27,9% |
| Bac+2 | 8,9% | 15,0% | 28,8% |
| Bac+3 ou plus | 4,6% | 7,5% | 18,3% |
| Spécialité de la formation | | | |
| 1. Domaines disciplinaires | 4,4% | 7,9% | 12,9% |
| 2a. Agriculture, pêche, forêts et espaces verts | 8,8% | 14,5% | 27,0% |
| 2b. Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine | 12,9% | 19,0% | 35,0% |
| 2c. Bâtiment: constructions, couverture et finitions | 8,3% | 14,4% | 26,7% |
| 2d. Mécanique, électricité, électronique | 5,6% | 10,2% | 20,7% |
| 2e. Autres domaines technico-professionnels de la production | 4,2% | 7,9% | 17,0% |
| 3a. Transport-logistique | 6,7% | 11,3% | 20,6% |
| 3b. Commerce, vente | 12,8% | 19,9% | 34,7% |
| 3c. Finances, banque, assurances | 6,3% | 10,9% | 21,9% |
| 3d. Comptabilité, gestion | 7,2% | 11,1% | 23,7% |
| 3e. Accueil, hôtellerie-restauration, tourisme | 16,8% | 25,6% | 41,9% |
| 3f. Coiffure, esthétique | 11,9% | 17,7% | 34,0% |
| 3g. Autres domaines technico-professionnels des services | 5,3% | 8,6% | 20,9% |
| Secteurs d'activité de l'employeur | | | |
| 1 Agriculture, sylviculture et pêche | 10,4% | 17,6% | 30,3% |
| 2a Artisanat agroalimentaire | 15,6% | 22,2% | 38,0% |
| 2b Industrie agroalimentaire | 4,4% | 7,2% | 17,4% |
| 2c Industrie manufacturière (hors IAA) | 5,0% | 8,3% | 17,1% |
| 2d Extraction, énergie, eau, dépollution | 6,3% | 9,3% | 17,5% |
| 3 Construction | 6,6% | 12,1% | 24,0% |
| 4a Commerce et réparation d'automobiles... | 7,6% | 12,6% | 24,4% |
| 4b Commerce, à l'exception des automobiles... | 11,0% | 17,3% | 31,7% |
| 5a Transports et entreposage | 6,5% | 11,9% | 20,2% |
| 5b Hébergement et restauration | 17,5% | 26,1% | 44,2% |
| 5c Activités financières et d'assurance | 4,5% | 7,5% | 16,4% |
| 5d Soutien aux entreprises | 7,3% | 11,6% | 23,8% |
| 5e Coiffure et soins de beauté | 11,6% | 17,6% | 33,7% |
| 5f Autres activités de services du secteur privé | 5,4% | 9,2% | 22,3% |
| Secteur public | 3,3% | 5,5% | 15,1% |
| Durée du contrat | | | |
| Moins de 1 an | 7,6% | 12,0% | 22,6% |
| De 1 à 2 ans | 9,8% | 15,9% | 30,7% |
| Plus de 2 ans | 5,3% | 8,3% | 19,9% |

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares - Bases du 05/06/2023. Traitement : Dreets Bretagne - Sese Bases du 05/06/2023

POUR EN SAVOIR PLUS...

Portail de France Relance

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

Portail documentaire de Centre Inffo - Toute la documentation sur l'apprentissage, la formation et l'orientation professionnelles

https://www.ressources-de-la-formation.fr/index.php?lvl=cmspage&pageid=15&id_rub_veille_categ=320&opac_view=-1

Statistiques sur l'apprentissage de la DARES

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage>

BIBLIOGRAPHIE

L'apprentissage en Bretagne en 2021 : Nicolas Derozières - Sese Direccte Bretagne - décembre 2022

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2021>

L'apprentissage en 2021 : Des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive - Alexandre Fauchon - Dares Résultats - septembre 2022

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2021>

Le contrat de professionnalisation en 2021 : Des embauches qui progressent après un fort repli en 2020 Kwatar El Haimer; Dares Résultats - septembre 2022

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2021>

Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020 : Emilie Cupillard - Dares Focus - juillet 2021

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/une-tres-forte-augmentation-des-entrees-en-contrat-dapprentissage-en-2020>

Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture : Benoît Cart - Marie-Hélène Toutin Trelcat - Cereq mars 2010

https://pmb.cereq.fr/doc_num.php?explnum_id=2687#:~:text=Les%20apprentis%20se%20d%C3%A9clarent%20%C3%A0,une%20des%20parties%20en%20pr%C3%A9sence.

Histoires de ruptures : Françoise Renaut, Réseau AIOA 41 - décembre 2008

http://www.etoile.regioncentre.fr/webdav/site/etoilepro/shared/Upload/animation_reseaux/Cooperation_reseaux/AIOA41/Archives/Etude_Histoires_de_ruptures_aioa41_2009.pdf

Le contrat d'apprentissage et les principaux dispositifs d'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti a conclu un contrat. La loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le dispositif, en relevant le plafond d'âge ainsi qu'en modifiant les aides destinées aux employeurs et le financement des CFA.

Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont : les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire) ou supérieur (brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, etc.) ou les titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est ouvert, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 29 ans (de 16 à 25 ans avant la loi « Avenir professionnel »).

Peuvent embaucher des apprentis les employeurs privés et publics, notamment les trois fonctions publiques.

L'apprentissage prend généralement la forme d'un contrat à durée déterminée, mais peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic, qui dépend de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

Les principaux dispositifs d'aide à l'embauche

Depuis janvier 2019, une aide unique, définie dans le cadre de la loi « Avenir Professionnel », est versée aux entreprises de moins de 250 salariés en cas d'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la métropole, ou inférieur ou égal au bac +2 pour les Drom.

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle à l'embauche est instaurée en juillet 2020 (encore en vigueur fin 2022) pour soutenir les embauches en apprentissage dans le contexte de la crise sanitaire. Elle concerne les contrats préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau bac+5 inclus, et s'adresse à l'ensemble des entreprises privées (avec des conditions supplémentaires pour celles de 250 salariés ou plus). L'aide exceptionnelle n'est versée que la première année d'exécution du contrat ; elle se substitue alors à l'aide unique. Dans le contexte de crise, des aides exceptionnelles sont aussi mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière.

Le Système d'Information sur l'Apprentissage

Le Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet le suivi des contrats d'apprentissage. De 2013 à 2019, les effectifs sont estimés à partir des informations agrégées collectées mensuellement par la Dares auprès des organismes d'enregistrement (chambres consulaires, directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités...) et des données du système d'information de gestion Ari@ne. À partir de 2020, les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Les résultats présentés dans cette publication ont été calculés à partir d'une extraction du SIA Dares du 05 juin 2023. De légères révisions sont possibles par rapport aux résultats publiés précédemment.

Contrat privé, contrat public : la distinction entre privé et public s'opère selon la catégorie juridique de l'employeur. Un contrat d'apprentissage est dit public lorsque l'employeur est une personne morale ou un organisme soumis au droit administratif.

Contrats commencés dans l'année / entrées en apprentissage : contrats dont la date de début d'exécution intervient dans l'année. Un apprenti peut commencer plusieurs contrats au cours d'une même année, en particulier s'il change d'employeur au cours d'une formation en apprentissage, ou s'il suit plusieurs formations en apprentissage. Environ 5 % des apprentis qui commencent au moins un contrat d'apprentissage en 2022 en débutent au moins deux. Pour pallier les délais de remontée de l'information dans Deca, le nombre de contrats d'apprentissage est estimé. Cette estimation repose notamment, pour les contrats privés, sur la Déclaration sociale nominative (DSN).

Contrats d'apprentissage (ou apprentis) au 31 décembre d'une année : contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre de l'année donnée, et dont la date de fin est égale ou postérieure à ce jour. Quand les informations sont stabilisées, la date de fin correspond à celle prévue au moment de la signature du contrat, ou à la date de rupture du contrat, si le contrat est rompu de façon anticipée. Pour les contrats les plus récents, afin de tenir compte des délais de remontée des ruptures dans Deca, la date de fin est imputée. Cette imputation s'appuie notamment sur les ruptures constatées pour les cohortes précédentes.