



Analyses

L'apprentissage en Bretagne en 2021 : une très forte augmentation des entrées en contrats qui se poursuit

Octobre 2022

La Bretagne, comme le niveau national, enregistre deux fois plus de contrats d'apprentissage entre 2021 qu'en 2019 (respectivement +104,5% et +98,5%), et même 2,5 fois plus qu'en 2017, alors que les hausses étaient beaucoup moins élevées voire nulles entre 2013 et 2017 (au maximum de 8% par an). Ce résultat s'explique en grande partie par la réforme de l'apprentissage dans le cadre de la loi de 2018 dite « Avenir professionnel », ainsi que de l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune en apprentissage dans le cadre du plan gouvernemental « 1 jeune, 1 solution » lancé à l'été 2020.

Le contexte est également marqué par le regroupement des anciens et nouveaux systèmes de comptabilisation, Ari@ne et Deca, par les Opérateurs de Compétences (OPCO) des contrats d'apprentissage avec la mise en place du Système d'Information sur l'Apprentissage (SIA) de la Dares (cf. méthodologie en fin de publication).

Avec 4 contrats d'apprentissage sur 10, l'Ille-et-Vilaine demeure le département moteur en Bretagne.

Les caractéristiques des contrats évoluent parfois de façon inédite :

Des apprentis toujours jeunes aux niveaux de qualification qui restent assez bas mais dont l'âge et le niveau augmentent considérablement ;

l'apprentissage se féminise;

la part des bénéficiaires sortants de scolarité est en baisse sensible;

l'apprentissage progresse toujours dans les entreprises de plus de 50 salariés;

le commerce et les services voient leur part encore augmenter, au détriment de l'industrie et de la construction ;

l'apprentissage dans le secteur public reste durablement en retrait en Bretagne comme en France.



Un niveau encore historique du nombre d'entrées en apprentissage en Bretagne, tout comme au niveau national

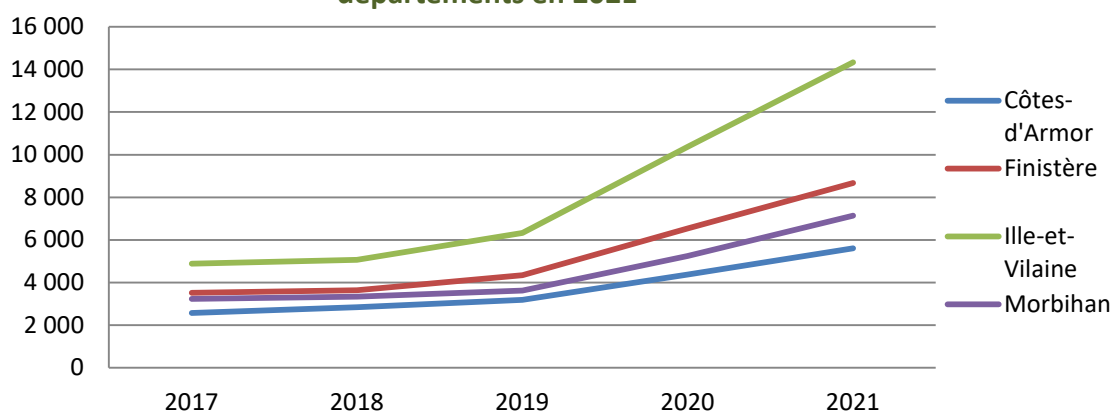
En Bretagne, le nombre de contrats d'apprentissage débutés en 2021 atteint 35 760, soit une augmentation de 34,8% par rapport à 2020, déjà une année record, avec 9 240 contrats de plus. Cela équivaut à plus du double des entrées de 2019. Il s'agit de la plus forte progression du nombre d'entrées jamais observée, devançant même celle de 2019-2020 (+52%). Les entrées bretonnes représentent depuis 2020 près de 5 % du total national, contre 4,7% en 2019. Le nombre d'entrées a été multiplié par 2,5 par rapport à 2017. La quasi-totalité des contrats d'apprentissage (97 % de ceux commencés en 2021) sont signés dans le secteur privé.

Au niveau national, la barre symbolique des 500 000 entrées en apprentissage déjà dépassée en 2020 est désormais portée à plus de 730 000 contrats débutés en 2021. Cela représente une hausse de 38,5% en un an, soit 203 500 contrats de plus, là aussi le maximum jamais atteint. Il s'agit de 427 600 de contrats de plus entre 2017 et 2021, soit +140%.

Entre 2020 et 2021, à l'instar de 2019-2020, le nombre de contrats progresse fortement dans tous les départements bretons (cf. graphique ci-dessous). L'Ille-et-Vilaine, qui concentre 40% des contrats depuis 2020, enregistre près de 4 000 contrats de plus en un an, et atteint ainsi plus de 14 300 nouveaux contrats en 2021 (+ 38%). Le Morbihan, où un contrat d'apprentissage sur cinq est signé en Bretagne, voit son nombre de nouveaux contrats augmenter de 36% en un an (soit 1 900 contrats supplémentaires).

Le Finistère, représentant de façon constante un quart des contrats, et les Côtes-d'Armor bénéficient également de cette tendance de très forte hausse d'entrées en apprentissage : respectivement +32,5% (+2 150 contrats) et +28,5% (+1 250 contrats). Leurs parts dans le total régional baissent très légèrement.

Très forte hausse du nombre de contrats d'apprentissage dans les départements en 2021



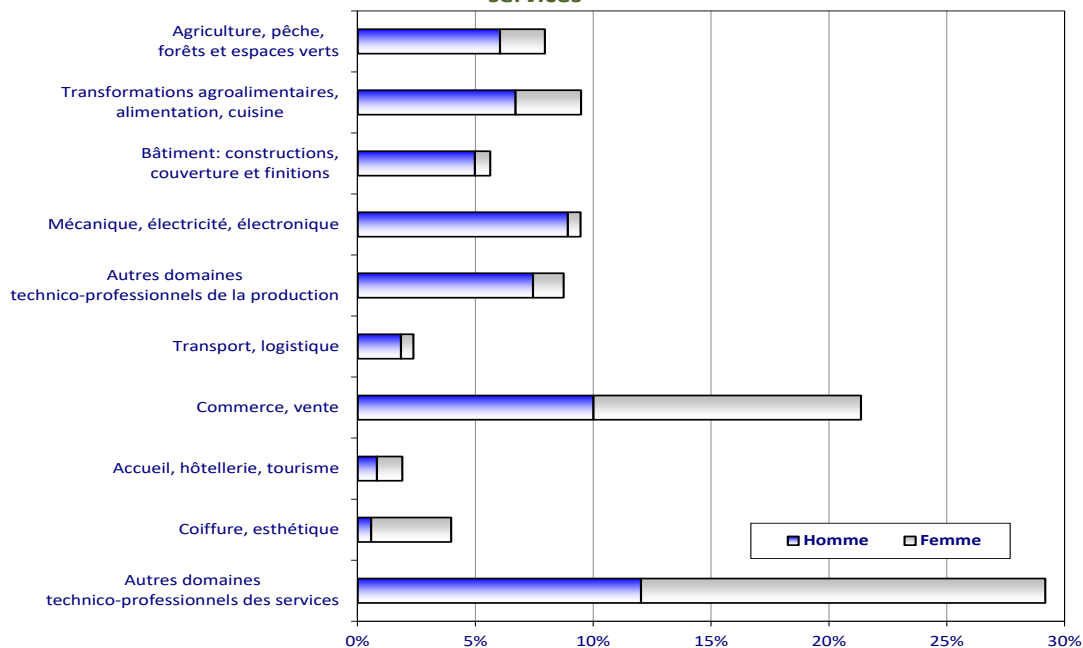
	2017	2018	2019	2020	2021
Côtes-d'Armor	2 571	2 835	3 185	4 372	5 608
Finistère	3 508	3 629	4 338	6 540	8 676
Ille-et-Vilaine	4 888	5 062	6 321	10 374	14 337
Morbihan	3 229	3 342	3 626	5 238	7 141
Bretagne	14 196	14 868	17 470	26 524	35 762
France	305 271	321 038	368 968	529 443	732 916

Souces : Dares - base Système d'Information sur l'Apprentissage, données 2021.
 Traitement: Dreets Bretagne - Sese

Toujours plus d'apprenties en Bretagne, des apprentis beaucoup plus âgés

En un an, la part des femmes au sein des apprentis a augmenté de 3 points, passant de 38% à 41% en Bretagne et de 41% à 44% en France. Ces tendances se confirment sur le long terme (+10 points depuis 2017), sans que la parité ne soit toutefois atteinte. L'augmentation significative de la part des femmes dans la région est notamment due à la hausse du nombre d'apprenties se préparant aux métiers du commerce et des services, plus féminisés, contrairement à ceux de l'industrie ou de la construction historiquement masculins, dont la part est en net recul en 2021.

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



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

Un apprenti sur cinq est mineur à son entrée dans le dispositif en 2021 (21,5% en Bretagne contre 19% en France, soit -3 points par rapport à 2020). Ce sont surtout les plus âgés, les apprentis de 22 ans et plus, qui voient leur part fortement augmenter : de 23% en 2020 à 26% en Bretagne en 2021 ; au niveau national, de 29% à 32%. Depuis 2017, la hausse des plus âgés s'établit à +12,5 points en région comme en France. 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).

Avec une part stable de 1,5% de publics reconnus avec la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) en Bretagne comme en France, le nombre d'entrées en apprentissage a plus que doublé entre 2019 et 2021 que ce soit pour les publics TH ou l'ensemble des publics. Avec 14,5% du total régional des contrats signés en 2021, les TH sont beaucoup plus représentés dans le secteur public que l'ensemble des apprentis: 3%.

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

En 2021, avec des apprentis toujours plus âgés, moins d'apprentis sortent de scolarité : 52,5% en Bretagne, en baisse de 3 points. Au niveau national, moins d'un apprenti sur deux est à présent sortant de l'école (49,5%, en baisse de 4 points). Environ un tiers d'entre eux étaient déjà en alternance, bénéficiaires d'un contrat aidé ou stagiaires avant l'entrée: 31,5% en Bretagne, 34,5% en France (respectivement + 1,5 point et +3,5 points en un an). 8% avaient le statut de salarié (+1 point ; 7 % au niveau national), 7% celui de demandeur d'emploi (+1 point ; 8%), le reste étant composé d'inactifs.

En parallèle à cette « déscolarisation » de l'apprentissage, un recul très net de la part d'apprentis avec des niveaux de diplômes très faibles avant contrat est observé: 33,5% de futurs apprentis avec un niveau inférieur au baccalauréat en Bretagne (BEP-CAP ou sans aucune qualification), contre 37,5% en 2020 et 52% en 2019, soit 18,5 points de moins en seulement deux ans (France : respectivement 29,5%, 33,5% et 45,5%).

A contrario, la part des diplômés du supérieur augmente de manière conséquente, constituant plus du tiers des futurs apprentis de la région (+ 15 points entre 2019 et 2021), contre 38,5% au niveau national (+13 points). La part des bacheliers augmente un peu: 32% (31% l'année d'avant, 29% en 2019).

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

Chaque année, les contrats sont de plus en plus courts mais 2020 marque un tournant : la part passe de 35,5% à 43,5% en Bretagne contre 31,5% à 38,5% au niveau national (avec quasiment les mêmes données en 2021) pour les contrats de moins de 12 mois. Ainsi, 4 contrats sur 10 durent moins de 12 mois. 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, mécaniquement, une baisse importante des contrats de 1 à 2 ans dans la région et en France est observée dans quasiment les mêmes proportions (- 7 points et - 8 points), même si ces contrats restent majoritaires : plus d'un contrat sur deux. Les contrats les plus longs (25 mois ou plus) diminuent légèrement.

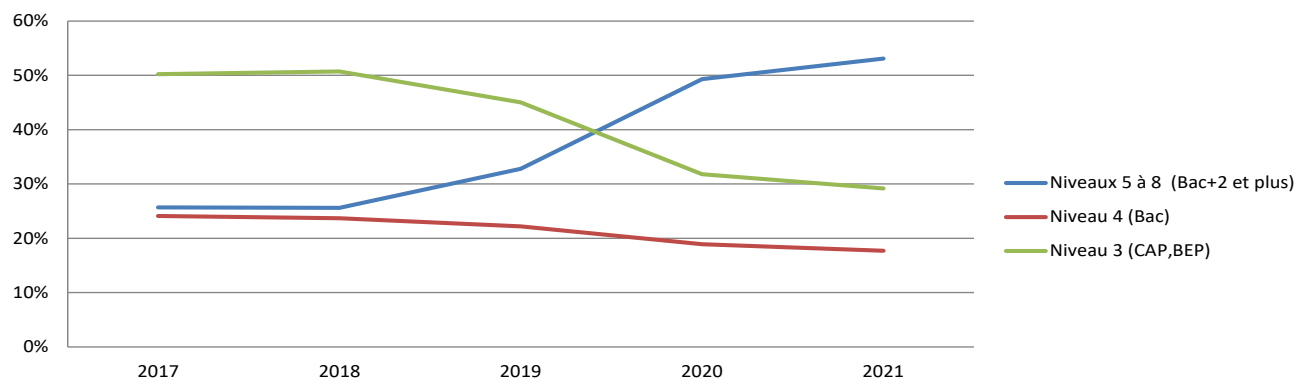
La hausse des contrats courts est également liée aux spécialités de formation choisies avec dans les services financiers et les services aux entreprises qui proposent des contrats de moins de 12 mois dans la moitié des cas, contre 40% en moyenne dans les autres secteurs. Dans le commerce ce sont les contrats médians, ceux de 1 à 2 ans, qui dominent.

Par ailleurs, une transformation s'est opérée dans la répartition des diplômes préparés, avec une forte poussée du supérieur pour les diplômés préparés, de façon plus marquée et plus rapide en Bretagne qu'en France. Les niveaux Bac+2 et plus représentent 53% des contrats en 2021, contre 32,8% en 2019 et 49,3% en 2020. Au niveau national, 6 apprentis sur 10 préparent un diplôme du supérieur (+3,5 points en un an, +15 points en deux ans).

En contrepartie, une baisse très marquée du niveau CAP-BEP est constatée en Bretagne : leur part est de 29% en 2021, alors qu'il n'était que 45% en 2019. En France, un quart des apprentis préparent un CAP-BEP. En Bretagne et en France, le niveau bac ne représente plus que 18% et 15% des diplômés préparés respectivement.

Ce phénomène est en grande partie expliqué par l'aide exceptionnelle à l'embauche dont peuvent prétendre les niveaux du supérieur.

Niveau de diplôme lors de l'apprentissage en Bretagne en 2021 (en %)



Source: Dares - Système d'information sur l'apprentissage . Traitement: Dreetts Bretagne - Sese

Les PME et les grandes entreprises privilégient le recrutement d'apprentis plus diplômés

Alors qu'autant d'apprentis préparent en 2021 un diplôme du supérieur (38%) qu'un CAP-BEP (38%) dans les entreprises de moins de 10 salariés, dans les grandes entreprises (+ de 250 salariés), 8 apprentis sur 10 visent un diplôme du supérieur et seulement 11% un CAP-BEP.

A l'inverse de ces dernières dont une bonne part relève des services, les TPE, avec davantage de métiers dits manuels, ont été particulièrement touchées ces deux dernières années par les confinements successifs en l'absence de possibilité d'avoir au recours au télétravail pour de potentiels nouveaux apprentis¹.

Le tertiaire en progression, l'industrie, la construction et l'hôtellerie-restauration (HCR) en recul

Les secteurs du commerce et des services ont une part d'apprentis plus importante qu'en 2019 : respectivement +4,5 points et +7 points. Ils résistent ainsi mieux à la crise sanitaire, en partie du fait que certains commerces, dits essentiels, se développent, que ce soit les petits commerces ou les enseignes de la grande distribution (hors hypermarchés)².

De manière plus détaillée, l'agro-alimentaire au sens large (charcuterie, boulangerie-pâtisserie et IAA) conserve une place prégnante au sein de la région (9,7%) qui repose en grande partie sur les TPE de type artisanal. Sa part baisse toutefois en un an (- 2,5 points, contre 6% en France, - 1 point). La baisse est encore plus significative depuis 2017 : - 8 points dans la région.

L'industrie hors IAA (à savoir les industries manufacturière et extractive) se maintient à 8% en Bretagne alors qu'elle diminue de 0,5 point en France. En 2021, l'industrie au global - avec l'IAA - représente environ 10% des entrées de l'apprentissage en région et en France (hors artisanat), soit quasiment la même part qu'il y a quatre ans.

La construction, dont la structure est majoritairement faite de TPE (un peu de plus de 50%) et d'apprentis de faible niveau de qualification (6 sur 10 d'un niveau CAP-BEP), qui pesait près d'un cinquième des contrats d'apprentissage en 2019 baisse d'1 point en 2021 après une chute de 5 points en 2020 pour parvenir à un taux historiquement bas de 13% des entrées en apprentissage (11% au national, en baisse de 1,5 points). Depuis 2019, la part de ce secteur a perdu 6,5 points en Bretagne et 4,5 points en France.

Le secteur des services (hors secteur public) a progressé que ce soit en un an ou en 2 ans : respectivement + 2 points et 3 points en Bretagne et en France depuis 2020 ; +7 points et +10,5 points par rapport à 2019. Il représente 38% des entrées en contrat d'apprentissage dans la région, 45,5% en France.

1 (cf. le dossier dédié à la crise sanitaire de la Dares)

2 (cf. le dossier de la Dares précité).

L'hébergement-restauration (HCR) qui est composé, pour l'essentiel, d'établissements de petite taille, a vu le niveau de ses apprentis augmenter : 50% avec un niveau inférieur au Bac, contre 62% un an auparavant et 75% en 2019. Au final, l'HCR baisse d'1 point tant à l'échelon régional qu'au niveau national avec une part d'un peu moins de 5,5% des entrées en apprentissage. Depuis 2019, à l'instar de la construction, en partie à cause de son manque d'attractivité (horaires décalés, rémunération faible, etc.), sa part baisse inexorablement en Bretagne: -4,5 points (- 3,5 points en France).

En parallèle de l'apprentissage, les entrées en contrats de professionnalisation ont augmenté entre 2020 et 2021 après un fort repli observé en 2019-2020. En Bretagne, l'augmentation est conséquente : de près de 5 000 nouveaux contrats en 2020 à 6 200 en 2021 (+24%). En France, elle s'avère moindre : de 112 750 à 120 500 (+6,5%). S'agissant des caractéristiques des bénéficiaires, le constat rejoint celui des contrats d'apprentissage avec des entrants en contrats de professionnalisation de plus en plus âgés et plus diplômés.

L'aide accordée aux employeurs qui recrutent des alternants est prolongée par décret jusqu'au 31 décembre 2022. Ces mesures font suite au plan 1 jeune 1 solution et s'inscrivent dans le cadre du dispositif France Relance. Elles visent à faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire. L'alternance va ainsi continuer à se développer avec l'objectif d'un million d'apprentis visé pour 2022.

Réalisation : Dreets Bretagne, Service ESE (Etudes, Statistiques, Evaluations)
Rédaction : Nicolas DEROZIÈRES - Exploitation : Stéphane MORO.
dreets-bretag.esse@dreets.gouv.fr
www.bretagne.dreets.gouv.fr rubrique « Etudes et statistiques ».

Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage enregistrés en 2021

						en %
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux des nouveaux contrats enregistrés (1)	35 762	5 608	8 676	14 337	7 141	732 916
Profil des bénéficiaires						
Sexe						
Femme	40,9	37,9	41,1	42,2	40,2	43,9
Homme	59,1	62,1	58,9	57,8	59,8	56,1
Age au moment de l'embauche						
15 ans	6,7	9,0	6,5	5,7	7,3	6,2
16 ans	6,0	7,8	6,0	4,8	7,0	5,2
17 ans	9,0	10,3	8,6	7,9	10,5	7,6
18 ans	14,6	16,5	14,3	13,6	15,2	12,1
19 ans	12,2	13,2	12,9	11,4	11,8	11,1
20 ans	13,9	13,3	14,9	14,0	13,1	13,1
21 ans	11,8	8,8	11,8	13,3	10,9	12,5
22 ans ou plus	25,9	21,1	25,0	29,2	24,2	32,1
Diplôme le plus élevé déjà obtenu						
Niveau I à II (bac+3 ou plus)	15,6	11,1	14,5	19,6	12,5	20,4
Niveau III (bac+2)	19,3	17,4	19,8	20,0	18,5	18,0
Niveau IV (bac)	31,6	30,2	32,0	32,2	31,0	32,0
Niveau V (CAP, BEP)	13,8	16,9	12,9	11,9	16,2	11,1
Aucun diplôme, ni titre professionnel	19,7	24,4	20,8	16,2	21,8	18,4
Situation avant le contrat						
Scolarité	52,7	54,0	53,4	51,3	53,7	49,3
En apprentissage	25,3	26,9	24,6	25,3	25,1	25,1
Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CMS	6,1	5,2	5,2	7,0	5,8	9,7
Salarié	8,1	7,4	7,9	8,9	7,5	6,9
En recherche d'emploi	6,8	5,3	7,9	6,5	7,1	7,7
Inactif	1,0	1,2	0,9	1,0	0,9	1,3
Le contrat et la formation						
Type de contrat						
Premier contrat d'apprentissage de l'apprenti	Plus disponible					
Nouveau contrat chez le même ou un autre employeur						
Avenant : modification des conditions de travail						
Durée de contrat						
12 mois ou moins	43,6	40,7	47,1	42,3	43,9	40,3
13 à 24 mois	51,3	54,6	48,1	52,1	51,1	52,9
25 mois ou plus	5,2	4,8	4,8	5,6	5,0	6,8
Niveau de formation préparée						
I à II (Bac+3 ou plus)	32,1	25,1	31,2	37,4	28,1	38,5
III (Bac+2)	21,0	19,9	19,2	22,9	20,2	21,5
IV (Bac pro, BP)	17,7	21,0	18,4	15,5	18,6	15,3
Mention Complémentaire	2,5	2,5	2,7	2,0	3,1	1,4
V (diplôme ou titre de niveau CAP)	26,8	31,6	28,6	22,1	29,9	23,3
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires	1,0	1,2	1,2	0,9	0,8	2,1
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	7,9	11,7	7,6	6,1	8,7	4,8
Transformations agroalimentaires, alimentation, cuisine	9,4	10,9	9,6	8,2	10,3	7,0
Bâtiment: constructions, couverture et finitions	5,6	7,9	5,4	4,2	6,6	4,1
Mécanique, électricité, électronique	9,4	10,7	11,0	7,6	9,8	8,6
Autres domaines technico-professionnels de la production	8,6	8,9	8,4	8,1	9,7	8,6
Transport, manutention, magasinage	2,3	1,5	2,6	2,8	1,8	2,2
Commerce, vente	21,1	18,9	21,3	21,6	21,6	20,7
Finances, banques, assurances	3,5	3,2	3,5	3,6	3,3	3,6
Comptabilité, gestion	3,1	3,3	2,7	3,7	2,1	3,9
Accueil, hôtellerie, tourisme	1,9	1,6	1,2	2,3	2,1	2,1
Coiffure, esthétique	3,9	4,2	4,9	3,2	4,1	3,6
Autres domaines technico-professionnels des services	22,4	16,0	20,6	27,5	19,2	28,7

(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 : Dares, base Deca. Traitement : Dreets Bretagne - Sese

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage enregistrés en 2021

						en %
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Catégorie juridique						
Privé	97,0	97,0	96,9	96,5	97,9	97,1
Publique	3,0	3,0	3,1	3,5	2,1	2,9
Caractéristiques des employeurs du secteur privé						
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	4,4	6,9	4,7	3,4	3,9	2,5
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	6,6	7,3	6,9	5,6	7,6	4,5
Industrie agroalimentaire	3,1	4,6	3,1	2,3	3,6	1,4
Industrie manufacturière (hors IAA)	7,0	6,0	8,6	6,1	7,7	7,8
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,8	0,5	0,8	0,8	1,1	1,3
Construction	12,9	15,9	12,7	11,0	14,5	11,2
Commerce et réparation d'automobiles...	4,7	6,0	5,3	3,9	4,6	4,5
Commerce, à l'exception des automobiles...	20,2	19,5	22,5	18,7	21,0	18,4
Transports et entreposage	2,3	1,1	1,4	3,5	1,8	3,1
Hébergement et restauration	5,2	5,1	4,0	5,8	5,5	5,6
Activités financières et d'assurance	3,6	3,2	4,5	3,6	2,8	4,3
Soutien aux entreprises	11,5	10,0	8,8	14,3	10,5	14,6
Coiffure et soins de beauté	3,7	4,0	4,6	3,1	3,7	3,4
Autres activités de services du secteur privé	13,9	10,0	12,1	17,8	11,5	17,4
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	32,9	39,6	31,2	30,6	34,4	32,3
5 à 9 salariés	15,6	16,2	16,3	14,3	16,7	14,8
10 à 49 salariés	22,2	20,5	21,8	22,8	22,9	20,7
50 à 249 salariés	11,5	10,3	10,8	12,0	12,0	10,5
250 salariés ou plus	17,9	13,4	19,9	20,3	14,0	21,7
Caractéristiques des employeurs du secteur public						
Commune						
Département ou Région						
Services de l'État						
Autre employeur public						

(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 Deca. Traitement : Dreets Bretagne - Sese

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

Publications nationales

« 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>

« Les contrats d'apprentissage en 2018, une hausse des entrées plus forte dans le privé que dans le public » / Emilie Cupillard ; Dares Résultats, mai 2020

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-contrats-dapprentissage-en-2018>

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

<https://www.education.gouv.fr/l-apprentissage-au-31-decembre-2018-9980>

Publications régionales

« L'Alternance en Bretagne en 2019 » / Nicolas Derozières ; Sese Direccte Bretagne, décembre 2020 :

https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/l_alternance_en_bretagne_en_2019.pdf

« L'Alternance en Bretagne en 2018 » / Nicolas Derozières ; Sese Direccte Bretagne, décembre 2019 :

https://bretagne.dreets.gouv.fr/sites/bretagne.dreets.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-dapprentissage>

Méthodologie et suivi statistique des données sur l'apprentissage

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, qui s'appuie 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, ou à défaut par décret.

Les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) évoluent pour devenir des Opérateurs de Compétences (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 regroupement des données collectées sur le territoire national.

Fin 2020, afin de permettre une plus grande fiabilité et exhaustivité des données depuis 2013, a été mis en place un système d'information unique compilant Ari@ne et Deca : le Système d'Information sur l'Apprentissage (SIA). Il permet d'enrichir les données de l'apprentissage avec une homogénéisation des variables dans le temps, par exemple le type de formation préparée qui a changé de nomenclature. Son deuxième avantage est d'ajouter des sources externes, telle que l'activité principale de l'établissement, mal renseignée dans Deca et la catégorie juridique de l'entreprise via Sirene.

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 diffère 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 2020) est ainsi revalorisée.

Grille des salaires en % du SMIC en 2021 (valeur du SMIC au 1^{er} janvier : 1 554,58€) :

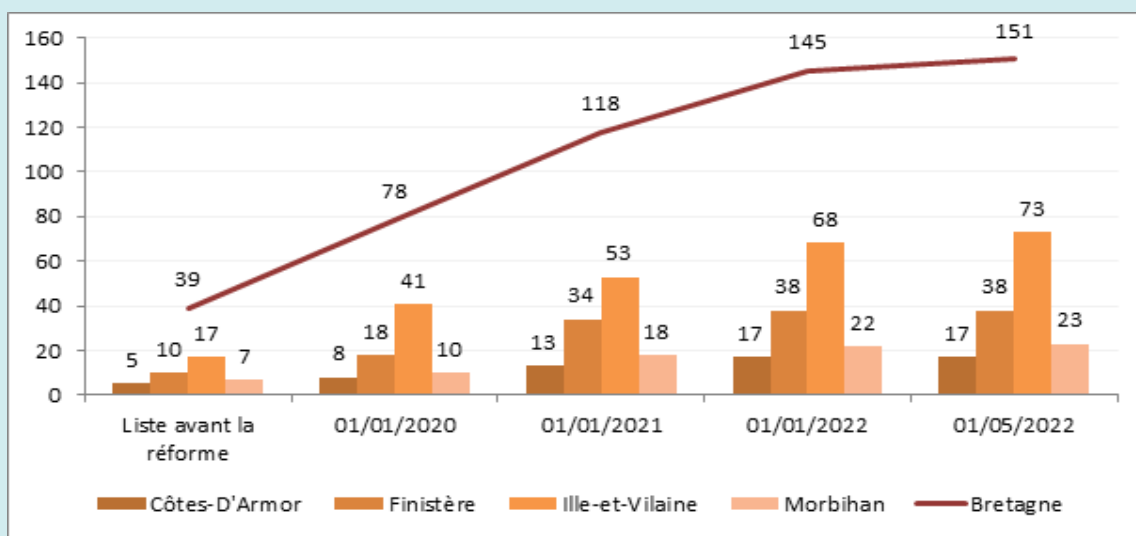
	moins de 18 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% > 419,74 €	43% > 668,47 €	53% > 823,93 €	100%
2 ^{ème} année	39% > 606,29 €	51% > 792,84 €	61% > 948,29 €	100%
2 ^{ème} année	55% > 855,02 €	67% > 1 041,57 €	78% > 1 212,57 €	100%

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, 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 (6 mois avec la crise du Covid-19). Au 1er mai 2022, on dénombre 151 CFA (centres) et OFA (organismes) enregistrés dans la région, soit 112 de plus qu'avant la réforme (cf. graphique infra). 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:

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

Avec la crise du 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.

Méthodologie et suivi statistique des contrats de professionnalisation

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.

