



Analyses



L'apprentissage en Bretagne en 2023 :

la croissance des entrées s'essouffle nettement

octobre 2024

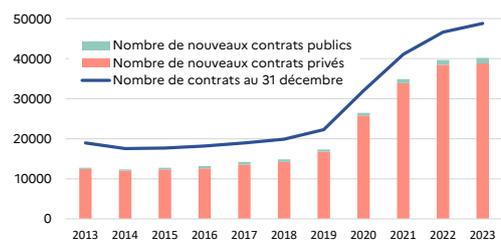
En Bretagne, 40 200 contrats débutent en 2023, soit 1,3 % de plus qu'en 2022. Cette hausse est nettement moins importante que celles des deux années précédentes. Avec 4 nouveaux contrats d'apprentissage sur 10, l'Ille-et-Vilaine demeure le département moteur en Bretagne. Globalement, la structure de l'apprentissage varie peu par rapport à 2022 mais est particulièrement transformée par rapport à 2018, en grande partie par la mise en place du plan « 1 jeune 1 solution ». La part des apprentis âgés d'au moins 20 ans passe de 30 % en 2018 à 50 % en 2023. Cette évolution s'accompagne d'une nette féminisation, d'une orientation vers davantage de formations du niveau supérieur et dans les secteurs du tertiaire. Ainsi, 48 800 apprentis travaillent en Bretagne au 31 décembre 2023. Six mois après leur sortie d'apprentissage, 70 % sont en emploi.

Une hausse du nombre de contrats fortement ralentie

Après plusieurs années de forte augmentation du nombre d'entrées en apprentissage (+28 % en moyenne annuelle entre 2018 et 2022), l'année 2023 marque un arrêt de cette tendance avec une hausse de seulement 1,3 %. L'année 2022 avait déjà marquée par un ralentissement (+13,7 % après +52,8 % en 2020 et +31,7 % en 2021). Ainsi environ 40 000 contrats ont été conclus en Bretagne en 2023, soit 4,7 % du total national. 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.

La quasi-totalité des contrats d'apprentissage (97 % de ceux commencés en 2023) sont signés dans le secteur privé. Cette part reste quasiment constante au cours du temps.

Contrats d'apprentissage commencés dans l'année et apprentis au 31 décembre en Bretagne



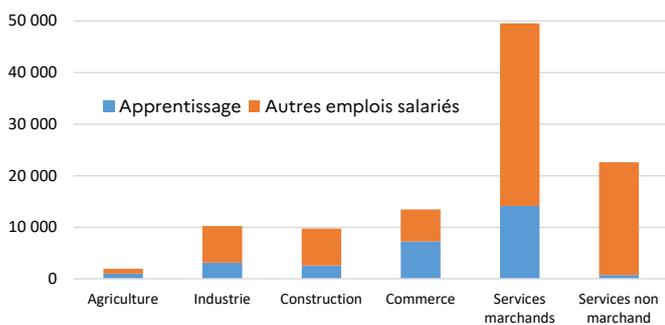
Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage
Traitement : Dreefs Bretagne - Sese
Données arrêtées au 12/06/2024

Avec près de 850 000 contrats débutés en 2023, la tendance est la même au niveau national (+1,7 % après +27 % en moyenne annuelle entre 2018 et 2022).

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

Au 31 décembre 2023, le nombre d'apprentis sous contrat s'élève à environ de 48 800, soit 4,7 % de plus que fin 2022 (+2 200 apprentis supplémentaires). Par ailleurs, les créations nettes d'emplois salariés ont augmenté de 1,3 %, soit +17 240 emplois. Ainsi, en un an, la contribution de l'apprentissage aux créations nettes d'emplois salariés recule : en 2023, une création d'emploi salarié sur huit concerne un apprenti. Entre 2018 et 2023, cette part est de plus d'un sur quatre (27 %). Dans le secteur marchand, cette contribution atteint un tiers et dépasse même les 50 % dans le commerce. Au niveau national, 8 % des créations nettes d'emplois sont dues à l'apprentissage en 2023, et près d'un tiers (32 %) entre 2018 et 2023.

Créations d'emploi salarié entre 2018 et 2023 : un quart le sont en apprentissage



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage
Traitement : Dreets Bretagne - Sese
Données arrêtées au 12/06/2024

L'Ille-et-Vilaine concentre 40 % des entrants

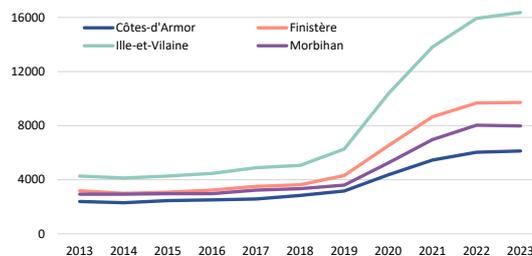
L'Ille-et-Vilaine voit sa part dans les entrées en apprentissage de la région augmenter de 7 points depuis 2018 et concentre plus de 40 % des nouveaux contrats de la région en 2023. Dans ce département, une petite hausse perdure (+2,8 % par rapport à 2022). Depuis 2018, le nombre de nouveaux contrats a été multiplié par 3,2 (contre 2,7 au niveau régional). Sur un an comme sur cinq ans, ce département affiche les plus fortes progressions.

Les Côtes-d'Armor enregistrent la croissance la moins vigoureuse des quatre départements bretons depuis 2018 (+116 %), avec une petite hausse de 1,5 % sur la dernière année.

Le Finistère, qui regroupe de façon constante un quart des nouveaux contrats, enregistre une stabilisation des entrants en 2023 (+ 0,4 %). Leur progression sur cinq ans est semblable à celle de la Bretagne.

Le Morbihan, où un contrat d'apprentissage sur cinq de la région est signé, voit son nombre de nouveaux contrats se tasser de 0,7 % en un an.

La hausse du nombre de nouveaux contrats d'apprentissage fortement ralentie en 2023



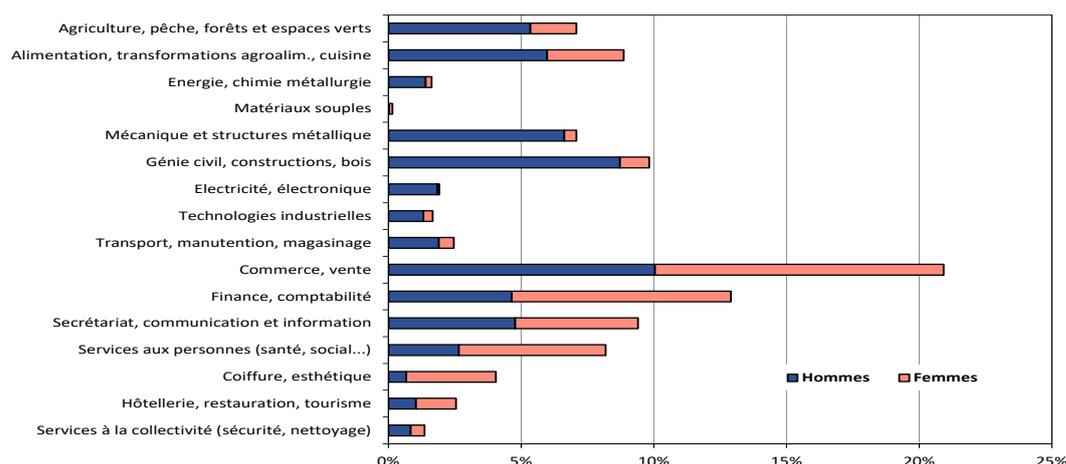
Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage .
Traitement : Dreets Bretagne - Sese
Données arrêtées au 12/06/2024

En 2022, 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

Après avoir gagné 12 points depuis 2018, pour atteindre 42 % en Bretagne en 2022, la part des femmes se maintient en 2023. Elle est un peu plus faible qu'au niveau national (45 %). Cette féminisation dans la région comme au niveau national se reflète dans 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 % en 2018 à 21 % en 2023 dans la région. De même, les spécialisations dans les services, plus féminisées, représentent désormais 40 % des formations contre 24 % en 2018. En particulier, les spécialisations finances-comptabilité ou secrétariat-communication-information, peu représentées en 2018, gagnent 8 et 7 points en 5 ans, pour atteindre respectivement 13 % et 9 %. 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 38 %. Notamment, la spécialisation alimentation-transformation agroalimentaire-cuisine qui représentait un cinquième des entrées en apprentissage en 2018 n'attire plus que 9 % des apprentis en 2023.

Répartition de l'apprentissage selon les spécialités de formation et de 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 12/06/2024

Des apprentis plus âgés

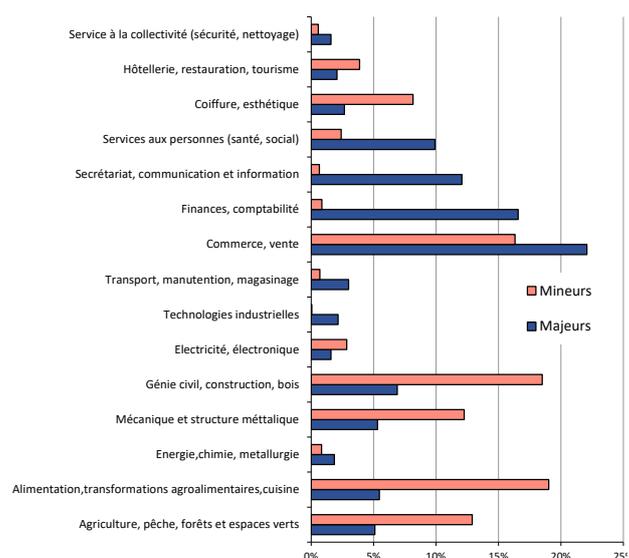
Un apprenti sur 4 est mineur à son entrée dans le dispositif en 2023 (24 % en Bretagne, 21 % en France). Même si cette part a tendance à remonter depuis 2 ans (2 points de plus), elle s'est nettement réduite par rapport à 2018 où les mineurs représentaient plus de 4 nouveaux contrats sur 10 en Bretagne (42 % et 36 % au niveau national). Près de 9 800 apprentis mineurs ont débuté un contrat d'apprentissage en 2023, soit 57 % 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 et 2023 (+20 % puis + 5 % contre +12 % et 0 %)¹.

Ce sont surtout les plus âgés, les apprentis de 20 ans et plus, qui voient leur part fortement augmenter : de 30 % en 2018 à 50 % en Bretagne en 2023. Au niveau national, cette part passe de 39 % à 57 %.

La féminisation de l'apprentissage ne se propage pas aux mineurs. Parmi les mineurs, seuls 3 apprentis sur 10 sont des femmes en 2023, en Bretagne comme au niveau national. Cette part n'a progressé que de 3 points en 5 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 deux tiers des mineurs dans les filières agricoles, de l'agroalimentaire y compris artisanal, du bâtiment, de la mécanique ou de l'électricité-électronique contre moins d'un quart (24 %) des majeurs. Sept apprentis majeurs sur dix suivent des formations préparant aux métiers du tertiaire, féminisées à 58 %, alors que seuls un tiers des mineurs s'orientent vers ces filières.

Les mineurs moins présents dans les spécialités féminisées



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.
 Traitement : Dreets Bretagne - Sese
 Données arrêtées au 12/06/2024

Note de lecture : 19 % des apprentis mineurs débutent un contrat en 2023 dans la filière "Alimentation, transformations agroalimentaires, cuisine" contre 5 % des apprentis majeurs

¹ Voir les principaux dispositifs d'aide à l'embauche dans la partie Méthodologie et définitions

» Encadré 1

Une progression du nombre de contrats apprentissage supérieure pour les travailleurs handicapés que pour l'ensemble des publics en Bretagne

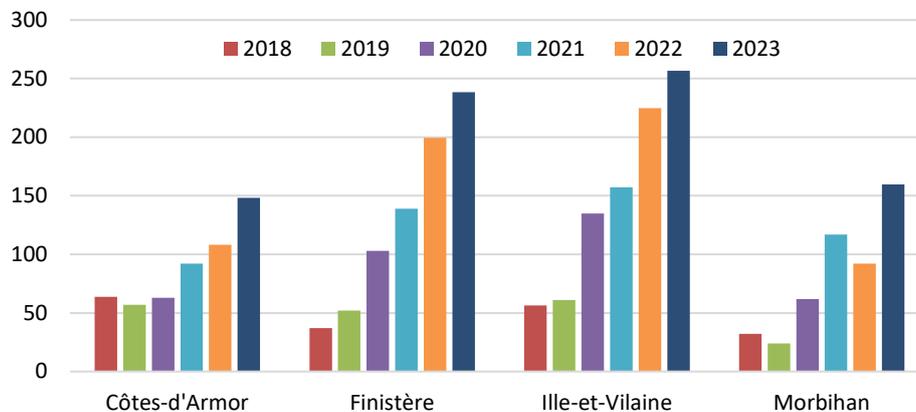
En 2023, la part du public reconnu avec la qualité de travailleurs handicapés (RQTH) dans les nouveaux contrats d'apprentissage s'établit à 2 % en Bretagne. Elle est légèrement supérieure à celle de la France (1,7 %).

Depuis 2019, le rythme de progression des entrées en apprentissage est nettement plus élevé pour les publics RQTH que pour l'ensemble des publics. Le nombre de nouveaux contrats de personnes RQTH passe en effet de l'ordre de 200 entre 2017 et 2019, à environ 800 entrées en 2023 en Bretagne. Ils ont ainsi plus que quadruplé entre 2019 et 2023 (+314 %), alors qu'ils ont augmenté de 132 % pour l'ensemble des publics. En 2023, alors que la progression du nombre de nouveaux contrats tous publics confondus ralentit nettement (+1,3 %), celle des RQTH reste soutenue (+29 %).

En 5 ans, le nombre d'entrées des publics RQTH augmente davantage dans le Finistère

Dans le Finistère, le nombre d'entrées a été multiplié par plus de 6, passant de 37 nouveaux contrats en 2018 à 238 en 2023. Bien que moindre, la progression est également soutenue dans le Morbihan, où le nombre de nouveaux entrants RQTH est cinq fois plus important en 2023 qu'en 2018, avec notamment une très forte progression en 2023 (+73 %). En Ille-et-Vilaine, la hausse du nombre d'entrée depuis 2018 plus accentuée qu'au niveau régional (+355 %). Dans les Côtes d'Armor, la progression du nombre d'entrées est plus modérée (+133 % entre 2018 et 2023).

Répartition des entrées en apprentissage des TH par département entre 2018 2023



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.
Traitement : Dreetts Bretagne - Sese
Données arrêtées au 12/06/2024

Le secteur public davantage impliqué dans l'apprentissage des personnes RQTH ; dans le privé, le commerce et les services aux avant-postes

Avec 94 contrats signés en 2023, soit 11,8 % du total régional, le secteur public pèse beaucoup plus parmi le public RQTH que dans l'ensemble des apprentis (3,4 % en Bretagne).

Au sein du secteur privé, le commerce arrive en première position avec 17 % des contrats apprentissage des publics RQTH (137 contrats). C'est toutefois 5,9 points de moins que pour le total des publics en Bretagne en 2023.

Le soutien aux entreprises pèse quant à lui 13,7 % des contrats. L'ensemble des services représente plus de la moitié des entrées en apprentissage des publics RQTH : 56,3 % (452 contrats en 2023), contre 45,7 % pour l'ensemble des apprentis.

A contrario, le bâtiment et l'industrie sont sous-représentés : respectivement 9 % et 13,4 % des entrées en apprentissage des publics RQTH (contre 12 % et 15,4 % pour l'ensemble des publics).

Principaux secteurs recrutant des apprentis TH en comparaison du total des publics					
	Nb TH	%	Nb total	%	Poids des TH sur le total (%)
Commerce	137	17	9 194	22,9	1,5
Autres activités de services du secteur privé	128	15,9	5 709	14,2	2,2
Soutien aux entreprises	110	13,7	4 767	11,9	2,3
Secteur public	94	11,8	1 356	3,4	7

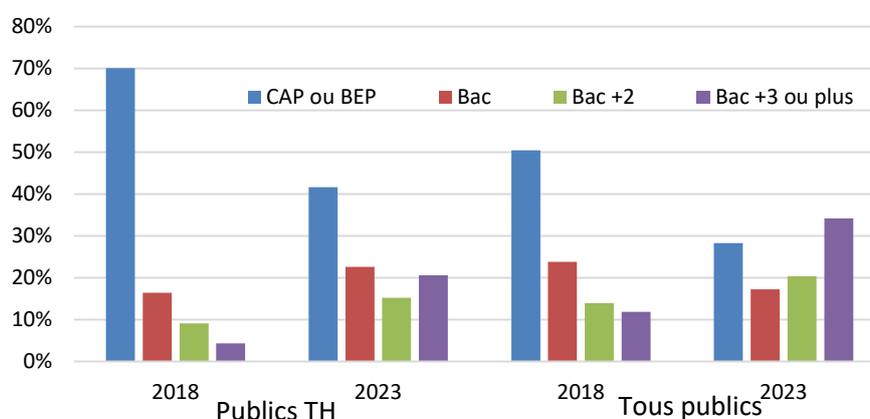
Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.
 Traitement : Dreetts Bretagne – Sese
 Données arrêtées au 12/06/2024

Des niveaux de diplôme plus bas pour les RQTH, tant à l'entrée que par le diplôme visé

A l'entrée dans l'apprentissage, 52,5 % des publics RQTH ont un niveau inférieur au Bac (26,8 % sans diplôme et 25,7 % de niveau CAP-BEP). L'ensemble des apprentis ne sont qu'un tiers à avoir ce niveau. A l'opposé, 27 % des apprentis RQTH disposent d'un niveau de diplôme du supérieur, contre 32,8 % sur l'ensemble des publics. A l'instar de l'ensemble des publics, le niveau à l'entrée des apprentis RQTH a fortement augmenté : en 2018, ils étaient 74,2 % à avoir un niveau inférieur au Bac et seulement 8,4 % un diplôme du supérieur.

Cet écart entre RQTH et ensemble des apprentis se vérifie également pour les diplômes visés en fin d'apprentissage : plus de quatre apprentis RQTH sur dix (41,6 %) ont pour objectif d'atteindre un CAP ou un BEP, cette part n'est que de 28,3 % pour l'ensemble des apprentis. 35,8 % visent un diplôme du supérieur contre 54,5 % pour l'ensemble des apprentis en Bretagne. Le niveau de diplôme visé s'est toutefois, comme pour l'ensemble des publics, fortement élevé. En 2018, sept apprentis RQTH sur dix préparaient un CAP ou un BEP et ils n'étaient 13 % à ambitionner un diplôme du supérieur.

Répartition des nouveaux contrats d'apprentissage selon le diplôme visé



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.
 Traitement : Dreetts Bretagne – Sese
 Données arrêtées au 12/06/2024

Des apprentis RQTH beaucoup moins jeunes, en partie du fait de l'ouverture de l'apprentissage aux RQTH sans limite d'âge; la parité homme-femme presque atteinte

Depuis 2018, avec l'apparition du contrat d'apprentissage aménagé pour les RQTH, la limite d'âge ne s'applique pas à ces derniers afin de faciliter leur accès à l'emploi. Ainsi, en 2023, en Bretagne, seulement 49,6 % de apprentis RQTH ont 21 ans ou moins, contre les trois quarts pour l'ensemble des apprentis. A l'inverse, 34,3 % ont 30 ans ou plus (cette part n'est que de 1,5 % sur la globalité des apprentis). Depuis 2018, ces tendances ne cessent de s'amplifier : 73,5 % de moins de 21 ans chez les RQTH il y a 5 ans, contre 12,8 % de 30 ans et plus (total des apprentis : 86,9 % et 0,6 %).

Enfin, la part des femmes parmi les apprentis RQTH est un peu plus élevée (44,4 % contre 42,5 % chez l'ensemble des apprentis)

Tableau récapitulatif des profils des apprentis RQTH et de l'ensemble des apprentis											
	Nb de femmes	%	Nb d'apprentis de 15 à 21 ans	%	Nb d'apprentis de 30 ans et +	%	Nb de peu ou pas diplômés*	%	Nb de diplômés du supérieur*	%	
2023 RQTH	357	44,4	398	49,6	275	34,3	422	52,5	217	27	
Total	17 063	42,5	30 111	74,9	623	1,5	13 053	32,5	13 163	32,8	
2018 RQTH	48	25,3	139	73,5	24	12,8	141	74,2	16	8,4	
Total	4 553	30,6	12 771	85,9	90	0,6	8 591	57,8	2 187	14,7	

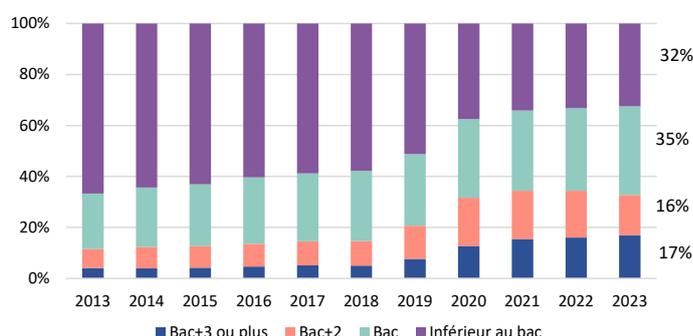
Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.
 Traitement : Dcrets Bretagne - Sese
 Données arrêtées au 12/06/2024
 *A l'entrée en apprentissage

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 2023 (51 %, en baisse de 8 points par rapport à 2018). Plus d'un tiers d'entre eux étaient déjà en alternance, bénéficiaires d'un contrat aidé ou stagiaires avant l'entrée en apprentissage en Bretagne (37 %), soit 7 points de plus en cinq 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 (46 %, en baisse de 13 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 2023 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 (+7 points par rapport 2018, +13 points par rapport à 2013) pour atteindre 35 %. La place des diplômés du supérieur s'est encore nettement plus accrue, passant de 15 % en 2018 à 33 % en 2023. La structure des niveaux de diplômes à l'entrée en apprentissage se rapproche ainsi de celle du niveau national.

Des apprentis de plus en plus diplômés en début de formation



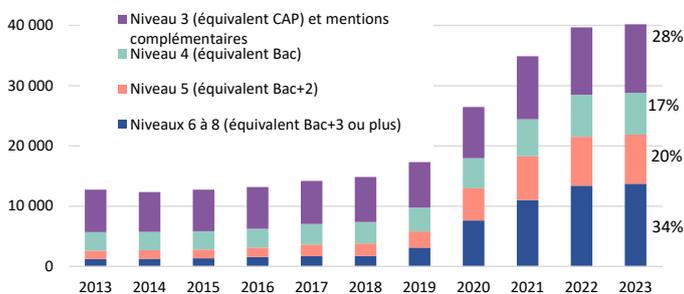
Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage
 Traitement : Dcrets Bretagne - Sese
 Données arrêtées au 12/06/2024

Un essor porté par les formations du supérieur : plus de la moitié des nouveaux contrats préparés 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 47 % de la hausse totale des entrées en apprentissage entre 2018 et 2023.

Le poids croissant des formations du supérieur s'accroît ces dernières années. Alors qu'en 2018, une formation sur quatre préparait à un niveau du supérieur, cette part dépasse une sur deux en 2023 (55 %). Au niveau national, cette proportion passe de 39 % en 2018 à 62 % en 2023. 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 unique². 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 2023 (28 %), et encore moins au niveau national (23 %).

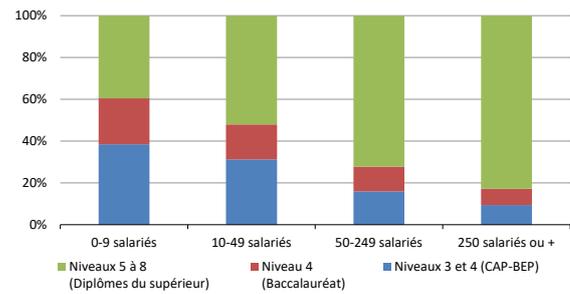
La hausse des entrées en apprentissage portée par les formations du supérieur



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage
 Traitement : Dreetts Bretagne - Sese
 Données arrêtées au 12/06/2024

Le niveau du diplôme visé est d'autant plus élevé que l'entreprise est de grande taille. En 2023, alors que presque autant d'apprentis préparent un CAP-BEP (38 %) qu'un diplôme du supérieur (40 %) 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 (83 %) 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).

Des CAP dans les TPE et des niveaux post-bac dans les grandes entreprises



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.
 Traitement : Dreetts Bretagne - Sese
 Données arrêtées au 12/06/2024

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

La durée moyenne des contrats s'établit à 17,6 mois en 2023, soit 2 mois de moins qu'en 2018. En 2023, 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 29 % en 2018 à 40 % en 2023. Celle des contrats d'un à deux ans recule dans le même temps de 10 points pour s'établir à 53 % en 2023.

Le tertiaire en progression, l'industrie, la construction et l'hôtellerie-restauration en recul depuis 2018

Si la répartition sectorielle dans l'apprentissage privé évolue peu par rapport à 2022, elle s'est profondément transformée depuis 2018. La part des entreprises du tertiaire dans les contrats débutant en 2023 atteint 68 % contre 52 % en 2018. Au niveau national, elle passe de 59 % à 73 %.

² Voir les principaux dispositifs d'aide à l'embauche dans la partie Méthodologie et définitions

Dans tous les secteurs, même quand leur part diminue nettement, le nombre de nouveaux contrats augmente entre 2018 et 2023.

Le commerce (hors commerce et réparation d'automobiles) renforce sa place avec 19 % des contrats débutant en 2023 (+6 points par rapport à 2018). Au sein des services, la progression est particulièrement marquée pour les activités de soutien aux entreprises³ qui gagnent 5 points depuis 2018 et recrutent désormais 12 % des nouveaux apprentis. La part du tertiaire principalement non marchand⁴ atteint 5 % alors qu'il n'était quasiment pas représenté en 2018 (moins de 1 %). Des activités marginales en 2018 comme 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.

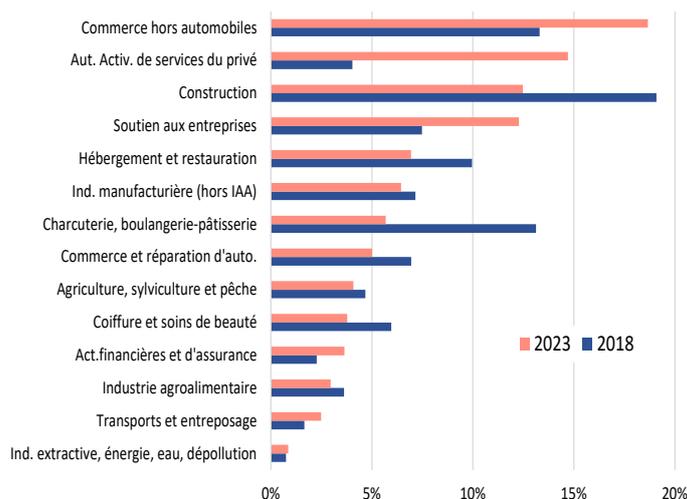
Le développement des diplômés du supérieur dans l'apprentissage explique en partie la place croissante des secteurs en expansion où ils sont très présents. A contrario, l'hébergement-restauration, la coiffure et soins de beauté et le commerce et réparation d'automobiles emploient bien plus fréquemment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

L'agroalimentaire 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.

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 12 % en 2023. L'impact de la crise sanitaire sur un secteur fortement perturbé par les restrictions explique en partie le recul de 2020.

Une répartition sectorielle fortement bouleversée



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.
 Traitement : Drees Bretagne - Sese -
 Données arrêtées au 12/06/2024

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

En parallèle à la modification sectorielle des employeurs d'apprentis et à la hausse du niveau des diplômés préparés, d'importantes modifications sur la répartition par taille des entreprises s'opèrent. Moins de la moitié des contrats d'apprentissage débutés en 2023 le sont dans des entreprises de moins de 10 salariés (47 %). Mais cette part a fortement diminué en 5 ans (-13 points). Le nombre de contrats dans ces petites entreprises a augmenté de 114 % (contre +170% pour l'ensemble des contrats). A l'inverse, les grandes entreprises de 250 salariés et plus regroupent désormais 18 % des nouveaux contrats contre 11 % en 2018. Le nombre de nouveaux contrats a gagné 367 % en 5 ans.

³ 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.

⁴ Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale. Les contrats publics qui relèvent majoritairement de ce secteur ne sont pas pris en compte ici.

» Encadré 2

L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS : 70% sont en emploi six mois après leur sortie d'études

Parmi les 26 330 apprentis inscrits en 2020-2021 et 2021-2022 en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en Bretagne, 36 % sont en études en France l'année suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études.

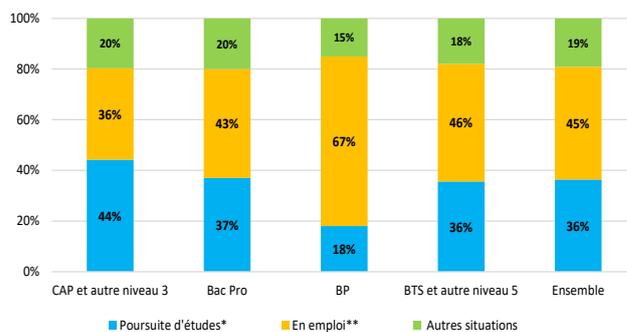
Ce taux varie de 18 % pour les apprentis qui préparaient un Brevet Professionnel (BP) à 44 % pour ceux qui préparaient un CAP.

Parmi les 16 760 sortants d'apprentissage (c'est-à-dire les apprentis inscrits en dernière année qui ne poursuivent pas leurs études l'année suivante), 70 % occupent un emploi salarié en France 6 mois après leur sortie d'études. Ce taux d'emploi est plus élevé pour les sortants d'un BP (82 %) que pour les sortants d'un BTS (72 %), d'un bac professionnel (69 %) ou d'un CAP (65 %).

Parmi ces apprentis qui occupent un emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études, 60 % sont en CDI, 27 % en CDD et 13 % occupent une autre forme d'emploi (intérim, contrat professionnel...). Cette répartition est similaire pour tous les niveaux de diplôme, sauf pour les sortants de BP pour lesquels la part de CDI est plus importante (72 %).

L'insertion professionnelle des apprentis dépend de leur spécialité de formation. Les taux d'emploi à 6 mois après la sortie d'études sont plus élevés pour les sortants des spécialités relevant de la production (73 %) que des services (66 %). Cette différence est particulièrement importante pour le niveau BTS (80 % pour les spécialités relevant de la production, 65 % pour celles relevant des services), alors que ce taux d'emploi est le même pour le niveau BP (82 %). Les sortants ayant préparé une formation spécialisée énergie, chimie, métallurgie affichent le taux d'emploi 6 mois après la sortie le plus élevé (81 %, et même de 88 % pour les sortants de niveau CAP). Ils devancent ceux s'étant préparés aux métiers de la mécanique et structures métalliques (76 %) et du génie civil, construction, bois (75 %). Les spécialisations du secrétariat, communication, information (52 %), de la finance, comptabilité (59 %) ou encore des services à la collectivité (61 %) offrent les moins bonnes insertions sur le marché du travail.

Situation des apprentis après la formation

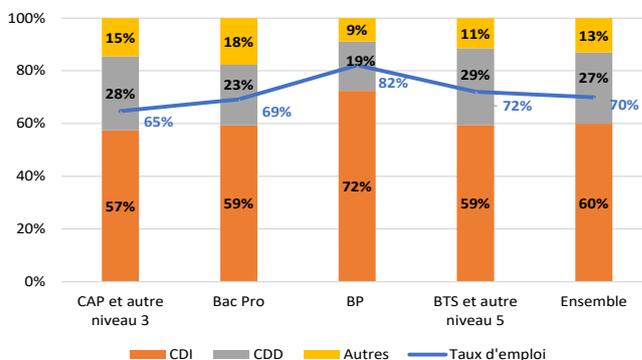


*Part des apprentis inscrits en dernière année d'une formation qui sont encore en études en France l'année scolaire suivante, qu'ils redoublent, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études

**Six mois après la sortie

Source : Dares, Depp, Inserjeunes

Taux d'emploi salarié des apprentis 6 mois après une sortie d'études et répartition selon le type d'emploi

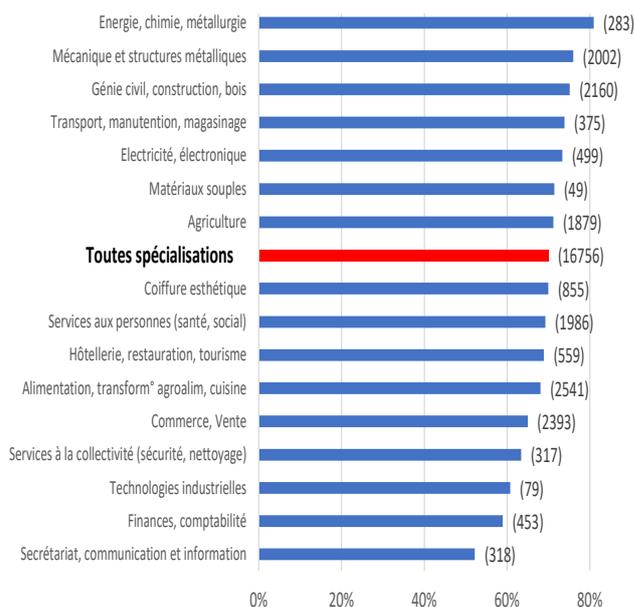


Lecture : 70% des apprentis sont en emploi 6 mois après leur sortie de formation.

Parmi eux 60% sont en CDI

Source : Dares, Depp, Inserjeunes

Taux d'emploi à 6 mois par spécialisation de formation (et nombre de sortants)



Lecture : Parmi les 283 apprentis sortants d'une formation dans la spécialité Energie, chimie, métallurgie, 81 % sont en emploi 6 mois après leur sortie

Source : Dares, Depp, Inserjeunes

» Encadré 3

En 2023, deux fois moins d'entrées en contrat de professionnalisation qu'il y a cinq ans

Avec un peu moins de 5 500 nouveaux contrats en 2023, les entrées en contrats de professionnalisation en Bretagne ont diminué de 4 % par rapport à l'année précédente, après -6,3 % en 2022. En France, 115 400 contrats ont débuté en 2023, soit un recul de 3,1 %. En 5 ans, le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation a été divisé par deux au niveau régional comme à l'échelon national. Ainsi, les contrats de professionnalisation qui représentaient 43 % de l'alternance en 2018, n'en représentent plus que 12 % en 2023.

L'évolution des entrées en contrat de professionnalisation varie selon l'âge. Le nombre d'entrées des moins de 26 ans a reculé de 71 % entre 2018 et 2023. Dans le même temps les entrées des personnes de 26 ans et plus augmentent de 20 %. Ils regroupent désormais 55 % de l'ensemble des entrées alors qu'ils n'étaient que 23 % en 2018.

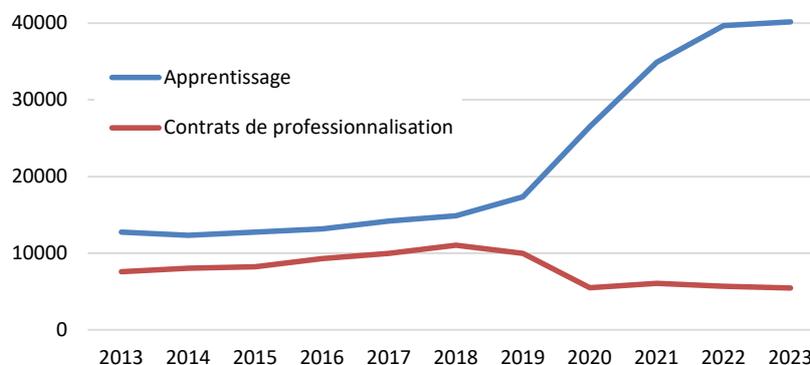
La part des personnes en recherche d'emploi avant leur embauche a fortement augmenté en 5 ans passant de 27 % en 2018 à 49 % en 2023. Cette progression est à mettre en lien avec l'adoption d'une aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation pour les demandeurs d'emploi de longue durée de 30 ans ou plus. La place des personnes en emploi avant leur entrée en contrat s'est également accrue (23 % en 2023 soit 6 points de plus). A l'inverse, la part des personnes auparavant en études ou en alternance a fortement diminué (de 22 et 7 points).

La durée des contrats a fortement diminué depuis 2018. Alors que plus de six contrats sur dix avaient une durée d'un an ou moins en 2018 (65 %), cette part atteint 82 % en 2023. A l'inverse, la part des contrats de 13 à 24 mois passe de 35 % à 18 %.

En 2023, 46 % des nouveaux entrants préparent un diplôme ou un titre reconnu dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Ils étaient plus de 7 sur 10 en 2018. Sur la même période, la part des personnes préparant une qualification reconnue par une convention collective nationale de branche passe de 17 % à 33 %. Le contrat de professionnalisation expérimental adopté fin 2018 dans le cadre de la loi « Avenir Professionnel » permet d'acquérir des compétences ciblées, en dehors de toute certification ou qualification reconnue. Ces nouveaux contrat émergent à partir de 2021 et représentent désormais 7 % des entrées.

En cinq ans, la répartition des contrats par grand secteur d'activité évolue peu. Le tertiaire, qui regroupe 76 % des nouveaux contrats, reste largement majoritaire devant l'industrie (18 %) et la construction (5 %). Au sein des activités tertiaires, le poids des activités de soutien aux entreprises s'est cependant accru et attire 21 % des entrants en 2023 (+6 points par rapport à 2018).

Evolution du nombre d'entrées en alternance



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage - Système d'Information sur les contrats de Professionnalisation (SIP);
Traitement : Dreetts Bretagne - Sese
Données arrêtées au 12/06/2024

Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage débutés en 2023

	en %					
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux des nouveaux contrats (1)	40 188	6 126	9 711	16 372	7 979	849 624
Profil des bénéficiaires						
Sexe						
Femme	42,5	39,9	42,8	43,9	41,0	45,1
Homme	57,5	60,1	57,2	56,1	59,0	54,9
Age au moment de l'embauche						
15 ans	7,8	10,3	7,4	6,2	9,4	6,8
16 ans	6,5	8,4	6,5	4,9	8,1	5,5
17 ans	10,1	11,2	11,1	8,3	11,8	8,3
18 ans	13,6	15,1	14,2	12,6	13,8	11,8
19 ans	12,0	12,1	12,2	11,8	12,3	10,8
20 ans	13,4	12,4	13,6	14,1	12,7	12,8
21 ans	11,6	9,8	11,2	13,2	9,9	12,3
22 ans ou plus	25,1	20,6	23,8	29,0	22,0	31,7
Diplôme le plus élevé déjà obtenu						
Niveau 6 à 8 (bac+3 ou plus)	17,0	11,9	14,4	21,8	14,2	21,5
Niveau 5 (bac+2)	15,8	14,8	15,5	16,8	14,7	14,3
Niveau 4 (bac)	34,8	33,2	36,6	35,3	32,7	35,3
Niveau 3 (CAP, BEP)	10,8	13,6	11,0	8,8	12,7	9,3
Aucun diplôme, ni titre professionnel	21,7	26,5	22,6	17,4	25,7	19,6
Situation avant le contrat						
Scolarité	50,9	51,4	52,9	49,2	51,3	46,4
En apprentissage	32,0	32,5	30,1	33,0	32,1	32,8
Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire	4,7	4,1	3,6	5,6	4,7	8,3
Salarié	6,8	6,4	6,9	7,1	6,5	6,2
En recherche d'emploi	4,6	4,5	5,7	4,1	4,3	5,0
Inactif	1,0	1,1	0,8	1,0	1,1	1,3
Bénéficiaire de la RQTH	2,0	2,4	2,5	1,6	2,0	1,7
Le contrat et la formation						
Durée de contrat						
12 mois ou moins	43,1	40,7	45,7	42,9	42,0	39,9
13 à 24 mois	51,9	54,8	49,3	51,7	53,5	53,1
25 mois ou plus	5,0	4,5	5,0	5,4	4,4	7,0
Niveau de formation préparée						
6 à 8 (Bac+3 ou plus)	34,2	27,5	31,5	40,5	29,5	39,6
5 (Bac+2)	20,3	18,7	20,2	21,6	19,1	22,1
4 (Bac pro, BP)	17,2	20,8	18,3	14,8	18,2	14,9
Mention Complémentaire	1,9	1,7	2,4	1,4	2,3	1,2
3 (diplôme ou titre de niveau CAP)	26,4	31,3	27,7	21,6	30,9	22,3
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires	1,1	1,0	1,2	1,2	1,1	2,0
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	7,0	11,9	6,3	5,4	7,4	4,1
Alimentation, transformations agroalimentaires	8,8	10,0	9,6	7,3	9,7	6,8
Energie, chimie, métallurgie	1,6	1,7	1,2	1,6	2,0	2,3
Matériaux souples	0,1	0,1	0,0	0,3	0,1	0,3
Mécanique et structure métallique	7,0	7,4	8,6	5,4	8,1	6,4
Génie civil, construction, bois	9,7	12,6	9,5	8,1	11,1	7,0
Electricité, électronique	1,9	2,3	2,0	1,7	1,7	2,0
Technologies industrielles	1,6	1,5	1,8	1,3	2,2	1,8
Transport, manutention, magasinage	2,4	2,0	2,6	2,7	2,0	2,1
Commerce, vente	20,7	17,6	21,5	21,0	21,5	21,8
Finances, comptabilité	12,8	10,4	10,8	15,6	11,1	16,6
Secrétariat, communication et information	9,3	6,2	8,1	12,6	6,4	11,4
Services aux personnes (santé, social)	8,1	8,0	8,5	8,4	7,1	8,0
Coiffure, esthétique	4,0	3,8	4,5	3,6	4,3	3,6
Hôtellerie, restauration, tourisme	2,5	2,5	2,6	2,4	2,7	2,6
Service à la collectivité (sécurité, nettoyage)	1,3	1,0	1,2	1,4	1,5	1,1

(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 12/06/2024. Traitement : Drets Bretagne - Sese

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage débutés en 2023

	en %					
	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Catégorie juridique						
Privé	96,6	96,6	96,7	96,2	97,4	97,0
Publique	3,4	3,4	3,3	3,8	2,6	3,0
Caractéristiques des employeurs du secteur privé						
Secteur d'activité (1)						
Agriculture, sylviculture et pêche	4,1	7,2	3,9	3,2	3,9	2,2
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	5,7	5,4	6,3	4,8	7,0	4,0
Industrie agroalimentaire	3,0	4,9	2,3	2,4	3,5	1,3
Industrie manufacturière (hors IAA)	6,4	5,3	7,9	5,5	7,5	7,3
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	0,9	0,6	0,9	0,8	1,1	1,2
Construction	12,5	16,0	12,5	10,5	13,9	10,5
Commerce et réparation d'automobiles...	5,0	5,7	5,4	4,2	5,7	4,6
Commerce, à l'exception des automobiles...	18,7	17,1	21,3	17,5	18,9	17,9
Transports et entreposage	2,5	2,0	1,7	3,5	1,8	3,1
Hébergement et restauration	6,9	7,0	6,9	6,7	7,4	7,5
Activités financières et d'assurance	3,6	3,0	4,8	3,7	2,7	4,3
Soutien aux entreprises	12,3	10,4	9,7	15,4	10,5	14,9
Coiffure et soins de beauté	3,8	3,7	4,2	3,5	4,0	3,4
Autres activités de services du secteur privé	14,7	11,6	12,2	18,5	12,3	17,7
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	30,9	37,8	29,5	28,3	32,6	29,4
5 à 9 salariés	15,7	15,8	16,7	14,2	17,4	14,8
10 à 49 salariés	23,2	21,5	22,8	24,0	23,3	22,2
50 à 249 salariés	12,1	11,2	11,7	12,8	12,0	11,5
250 salariés ou plus	18,1	13,7	19,4	20,7	14,7	22,0

(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 12/06/2024. Traitement : Dreets Bretagne - Sese

POUR EN SAVOIR PLUS

Portail de France Relance

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

Portail documentaire de Centre Info - 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

« Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? » Dares - octobre 2024

https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/78593f9975b676d891c3a652fe57bf79/Dares_Analyses_63_Quelles_causes_aux_ruptures_des_contrats_dapprentissage.pdf

« L'apprentissage en Bretagne en 2022 : l'augmentation des entrées en contrat ralentit » Stéphane MORO ; Sese Dreets Bretagne, septembre 2023 :

<https://bretagne.dreets.gouv.fr/L-apprentissage-en-Bretagne-en-2022-18676>

« L'apprentissage en 2022 : Une progression moins forte que les deux années précédentes » / Athénaïs Plé; Dares Résultats, janvier 2024

[L'apprentissage en 2022 | DARES](#)

« Le contrat de professionnalisation en 2022 : Stabilisation des entrées » / Athénaïs Plé; Dares Résultats, mai 2024

[Le contrat de professionnalisation en 2022 | DARES](#)

« Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? » / Alexandre Fauchon ; Dares Analyse, juillet 2024

[Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? | DARES](#)

« Un repli des taux de rupture des contrats d'apprentissage pendant les confinements » / Alexandre Fauchon, Dares, juillet 2024

[Un repli des taux de rupture des contrats d'apprentissage pendant les confinements | DARES](#)

« Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 » / Emeline Jounin, Chloé Loiseau, Elodie Lemaire ; Dares Résultat, juillet 2024

[Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 | DARES](#)

« Cartographies 2024 de l'offre de formation par apprentissage en Bretagne » / Gref Bretagne, Mars 2024

[Actualités - Cartographies 2024 de l'offre de formation par apprentissage en Bretagne](#)

« 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. Le montant de cette aide s'élève à 4 125€ au maximum la 1ère année d'exécution du contrat, 2 000€ la 2e et 1 200€ la 3e.

D'autres changements simplifient les conditions d'exécution des contrats et permettent plus de souplesse pour les apprentis et l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur taille :

- extension de la limite d'âge pour les apprentis, passée de 25 à 29 ans ;
- réduction de la durée minimale du contrat, passée de douze à six mois ;
- possibilité d'adapter la durée du contrat afin de tenir compte du niveau initial de compétence du jeune, par la signature d'une convention tripartite entre l'employeur, le CFA et l'apprenti ;
- possibilité d'entrer en apprentissage à tout moment au cours de l'année ;
- possibilité de déroger à la limite hebdomadaire et journalière de la durée du travail des apprentis mineurs pour des secteurs d'activité spécifiques (bâtiment, travaux publics...) ;
- hausse de la rémunération des apprentis de moins de 21 ans en CAP ou en baccalauréat professionnel et création d'une aide financière pour le passage du permis de conduire ;
- assouplissement des conditions de rupture du contrat ;
- libéralisation de la formation en permettant à tout organisme de formation de devenir CFA.

En juillet 2020, dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle à l'embauche est instaurée pour chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022 afin de 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 (sans condition pour celles de moins de 250 salariés et, pour celles de 250 salariés ou plus, à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif). L'aide exceptionnelle n'est versée que la première année d'exécution du contrat et se substitue alors à l'aide unique. Son montant s'élève à 5 000€ pour un apprenti mineur et 8 000€ pour un apprenti majeur. Dans le contexte de crise, des aides exceptionnelles d'un montant de 3 000€ ont aussi été mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière. Enfin, le délai maximal pour signer un contrat après l'entrée en CFA passe de trois à six mois.

À compter du 1^{er} janvier 2023, l'aide exceptionnelle à l'embauche est remplacée par une aide de droit commun unique, ramenée à 6 000 €, versée en une seule fois la 1^{ère} année du contrat, quels que soient les effectifs de l'entreprise, l'âge du jeune ou le diplôme poursuivi.

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.