PRÉFET
DE LA RÉGION
BRETAGNE

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Analyses

L'apprentissage en Bretagne en 2024 :

le nombre d'entrées se stabilise

novembre 2025

Avec 40 000 contrats débutés dans les établissements de Bretagne en 2024, le nombre d'entrées en apprentissage est stable par rapport à 2023 (+0,1 % contre +3,7 % au niveau national). 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 2023 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 2024. Cette évolution s'accompagne d'une nette féminisation, d'une orientation vers davantage de formations du niveau supérieur et dans les secteurs du tertiaire. Six mois après leur sortie d'apprentissage, 70 % sont en emploi. Le nombre d'apprentis sous contrant fin 2024 s'élève à 49 000 et progresse de 0,9 %.

Le nombre de nouveaux contrats se stabilise

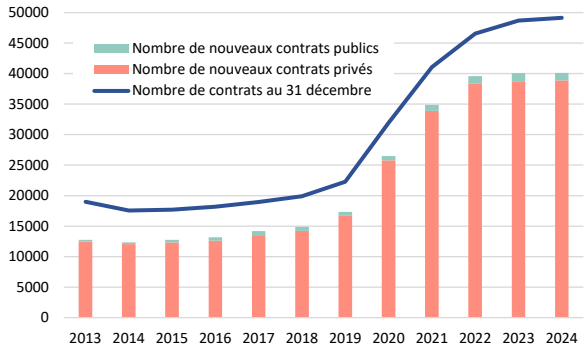
Environ 40 000 contrats ont été conclus en Bretagne en 2024, soit 4,5 % du total national. Ce nombre d'entrées en apprentissage est quasiment stable par rapport à l'année précédente (+0,1 %), après +1,3 % en 2023. Cette évolution confirme l'arrêt des fortes hausses enregistrées entre 2018 et 2022 (+28 % en moyenne annuelle). La Bretagne est la région avec la plus faible progression du nombre d'entrées en apprentissage entre 2023 et 2024 : +3,7 % au niveau national (France entière). Sur la période 2018-2024, le fort développement de l'apprentissage est du même ordre en Bretagne qu'au niveau national (+170 % contre +175 %).

La quasi-totalité des contrats d'apprentissage (97 % de ceux commencés en 2024) sont signés dans le secteur privé. Cette part reste quasiment constante au cours du temps.

Au niveau départemental, seul le Finistère enregistre une hausse du nombre de nouveaux contrats en 2024 (+1 %).

Celui-ci est quasiment stable en Ille-et-Vilaine (+0,1 %) qui a connu la plus forte hausse entre 2018 et 2022 (+33 % en moyenne annuelle). Ce département concentre 41 % des entrées en apprentissage, part qui a gagné sept points par rapport à 2018. Dans les Côtes-d'Armor et le Morbihan, le nombre d'entrants se tasse légèrement (respectivement -0,3 % et -0,7 %).

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

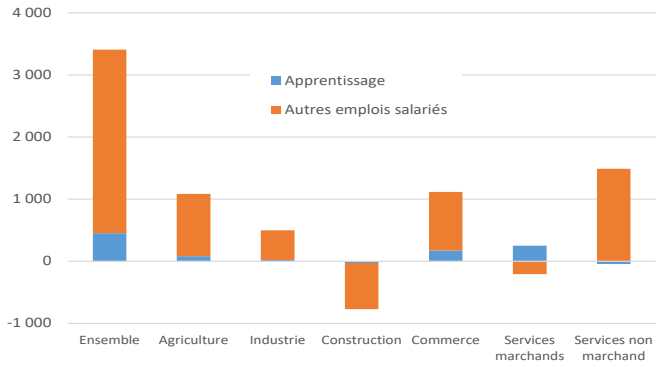


Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage
Traitement : Dreets Bretagne - Sese - Données arrêtées au 07/07/2025
Lecture : 40 114 nouveaux débutent en Bretagne en 2024, dont 1 241 dans le secteur public. 49 127 apprentis sont sous contrats en fin d'année

La contribution de l'apprentissage à la création d'emplois recule

Au 31 décembre 2024, le nombre d'apprentis sous contrat s'élève à environ de 49 100, soit 0,9 % de plus que fin 2023 (+450 apprentis supplémentaires). Par ailleurs, les créations nettes d'emplois salariés ont augmenté de 0,3 %, soit +3 400 emplois. Ainsi, la part de l'apprentissage dans la création nette d'emplois salariés ne représentent que 13 % en 2024 alors qu'entre 2018 et 2022 l'apprentissage générait plus de 3 emplois créés sur 10. Au niveau national, le nombre d'apprentis en fin d'année progresse de 2,7 %. Cela représente 27 200 apprentis supplémentaires soit deux fois la création totale d'emplois salariés en 2024. Ainsi, la hausse de l'emploi salarié au niveau national en 2024 est due à l'apprentissage.

Création d'emplois salariés en 2024 en Bretagne



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage - Insee, Estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Accos-Urssaf, Dares, Insee.
Traitement : Dreets Bretagne - Sese
Données arrêtées au 07/07/2025

En Bretagne, 2,8 % des entrants en apprentissage sont résidents d'un quartier prioritaire de la ville. Cette proportion varie peu depuis 2015. Elle se situe à 7,5 % au niveau national.

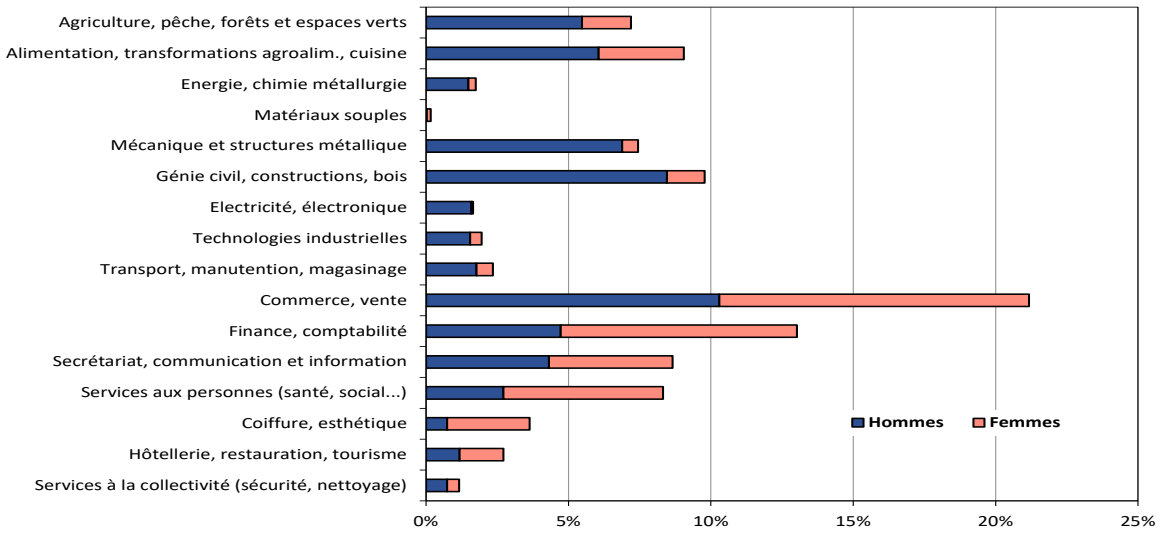
L'apprentissage se féminise avec l'essor des spécialisations tertiaires

La part des femmes dans les entrants en apprentissage se maintient autour de 42 % depuis 2022, après avoir gagné 12 points par rapport à 2018. 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 2024 dans la région. De même, les spécialisations dans les services, plus féminisées, représentent désormais 39 % des formations contre 24 % en 2018.

En particulier, les spécialisations finance-comptabilité ou secrétariat-communication-information, peu représentées en 2018, gagnent respectivement 8 et 6 points en 5 ans, pour atteindre respectivement 13 % et 9 %. Ces deux spécialisations regroupent respectivement 50 % et 64 % de femmes. A l'inverse, la proportion des formations dans les métiers de l'industrie, de la construction ou de l'agriculture, très majoritairement masculines (80 % d'hommes en 2024), passe dans le même temps de 65 % à 38 %.

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 12/06/2024

Des apprentis plus âgés

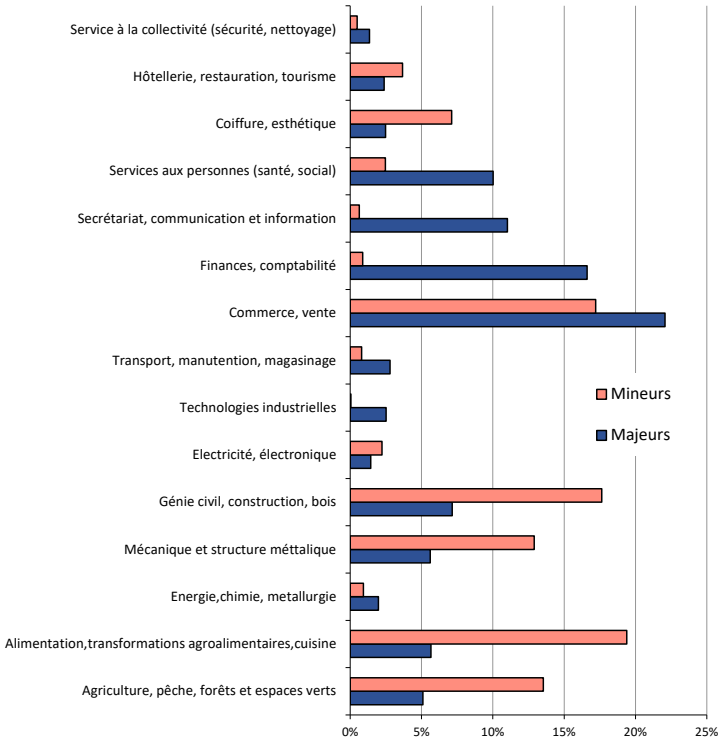
Un apprenti sur quatre est mineur à son entrée dans le dispositif en 2024 en Bretagne (24 % contre 20 % en France). Même si cette part a tendance à remonter depuis 2 ans (2 points de plus), elle s'est nettement réduite par rapport à 2018 où les mineurs représentaient plus de 4 nouveaux contrats sur 10 en Bretagne (42 % et 36 % au niveau national). Près de 9 600 apprentis mineurs ont débuté un contrat d'apprentissage en 2024, soit 54 % 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. En 2024, le nombre d'entrées d'apprentis mineurs recule de 2 % alors qu'elle reste en légère hausse pour les majeurs (+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 2024. 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 2024, en Bretagne comme au niveau national. Cette part n'a progressé que de 3 points en 6 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 un quart des majeurs. Sept apprentis majeurs sur dix suivent des formations préparant aux métiers du tertiaire, féminisées à 57 %, alors que seuls un tiers des mineurs s'oriente 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 07/07/2025
Note de lecture : 19 % des apprentis mineurs débutent un contrat en 2024 dans la filière "Alimentation, transformations agroalimentaires, cuisine" contre 6 % des apprentis majeurs

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 moins d'un sur deux dans ce cas en 2024 (48 %, en baisse de 11 points par rapport à 2018). Près de quatre sur dix étaient déjà en alternance, bénéficiaires d'un contrat aidé ou stagiaires avant l'entrée en apprentissage en Bretagne (39 %), soit 8 points de plus en cinq ans. 8 % avaient le statut de salarié, 5 % celui de demandeur d'emploi, le reste étant composé d'inactifs. La baisse de la part de sortant de scolarité est encore plus marquée au niveau national : ils sont moins d'un sur deux est en 2024 (44 %, soit 15 points de moins par rapport à 2018). Presque autant était déjà en alternance, bénéficiaires d'un contrat aidé ou stagiaires (43 %, +14 points).

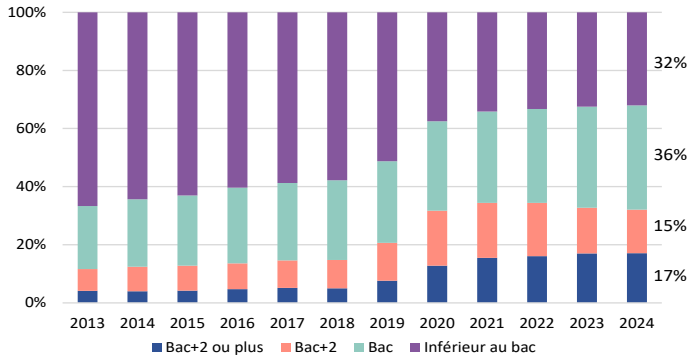
En parallèle à cette baisse des sortants de scolarité, on observe un très net recul de la part d'apprentis avec de faibles niveaux de diplômes avant le début de leur contrat. En 2024 en Bretagne, ils sont un tiers avec un niveau inférieur au baccalauréat (BEP-CAP ou sans aucune qualification), contre 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 (+8 points par rapport 2018, +14 points par rapport à 2013) pour atteindre 36 %. La place des diplômés du supérieur s'est encore nettement plus accrue, passant de 15 % en 2018 à 32 % en 2024. 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 71 % de la hausse totale des entrées en apprentissage entre 2018 et 2024. 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 une sur deux en 2024 (55 %). Au niveau national, cette proportion passe de 39 % en 2018 à 61 % en 2024.

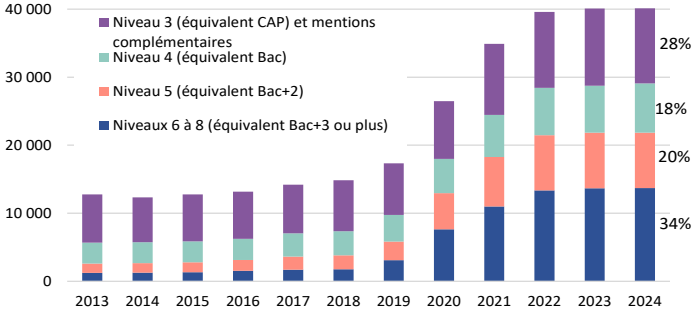
La répartition des apprentis selon le niveau de diplôme préparé s'est néanmoins stabilisée depuis 2022. L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis contribue à cet essor. Les formations du supérieur peuvent y être éligibles, alors qu'elles ne le sont pas pour l'aide unique[1] . A contrario, les formations 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 2024 (28%), et encore moins au niveau national (23 %).

Des apprentis de plus en plus diplômés en début de formation



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage .
Traitement : Dreets Bretagne - Sese
Données arrêtées au 07/07/2025

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



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage . T
raitement : Dreets Bretagne - Sese
Données arrêtées au 07/07/2025

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

Encadré 1 - Près d'un contrat signé sur cinq relevé de l'OPCO « Enterprises de proximité »

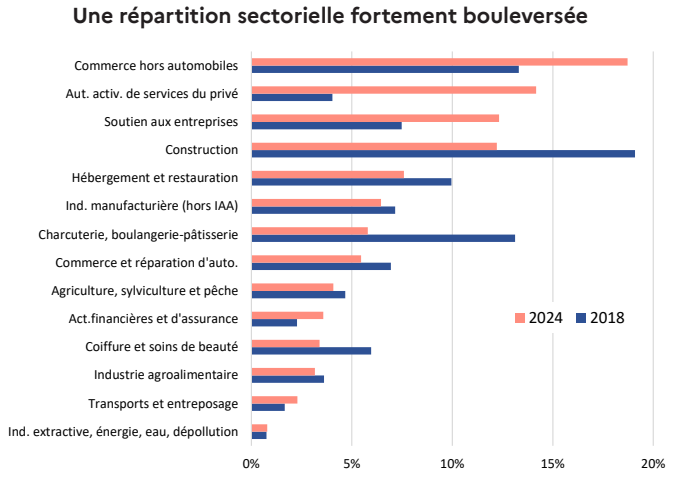
Les OPCO (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) sont des organismes créés en France dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle de 2018. Ils ont pour mission de collecter et de gérer les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle de leurs salariés.
Les OPCO sont interprofessionnels et regroupent plusieurs branches professionnelles dans une logique de filière pour créer des ensembles plus cohérents en termes de métiers, de compétences, de mobilité ou encore d'enjeux liés à la formation.
Les OPCO ont pour objectif de simplifier le système de financement de la formation professionnelle en regroupant les contributions des entreprises et en les affectant de manière plus efficace aux formations les plus pertinentes pour les salariés. Ils soutiennent également les actions de développement des compétences et de l'emploi dans les entreprises, notamment en favorisant l'alternance et l'apprentissage.
Dans la région, comme au niveau national, près d'un contrat sur cinq relève de l'OPCO Entreprises de proximité qui regroupe notamment des entreprises de l'artisanat agroalimentaire, du commerce hors automobile ou du secteur de la coiffure et soins de beauté.
La part de l'OPCO Constructys qui réunit la plupart des entreprises du secteur de la construction est un peu plus élevée qu'au niveau national (13,2 % contre 11 %). C'est également le cas de l'OPCO Ocapiat qui rassemble la quasi-totalité des entreprises du secteur agricole mais aussi la grande majorité de celles de l'industrie agroalimentaire (hors artisanat) ou encore près d'un quart de celles du soutien aux entreprises (12 % contre 6,3 %).
A l'inverse, l'OPCO AKTO, dont dépendent plus de 9 établissements de l'hébergement-restauration sur dix, pèsent moins qu'en France entière (12,7 % contre 14,2 %). L'OPCO Atlas qui regroupe des entreprises de soutien aux entreprises, d'activité financières et d'assurance et d'information-communication, est également nettement moins présent en Bretagne (8,1 % contre 11,4 %).

Répartition des entrées en apprentissage selon les OPCO et les secteurs d'activité de l'établissement employeur en 2024

	Bretagne			France entière		
	Nombre d'entrées en 2024	Evolution 2024/2023	Part	d'entrées en 2024	Evolution 2024/2023	Part
OPCO Entrepises de proximité	**7236**	**-3,4%**	**19,0%**	**153343**	**2,0%**	**18,4%**
dont : Artisanat agroalimentaire	*2213*	*2,2%*	*5,8%*	*32482*	*3,0%*	*3,9%*
Commerce, à l'exception des automobiles	*1464*	*-1,0%*	*3,8%*	*30147*	*-0,3%*	*3,6%*
Coiffure et soins de beauté	*1311*	*-10,2%*	*3,4%*	*27857*	*1,1%*	*3,3%*
Soutien aux entreprises	*570*	*-9,4%*	*1,5%*	*17473*	*-0,6%*	*2,1%*
Activités immobilières	*465*	*-19,6%*	*1,2%*	*13487*	*-10,6%*	*1,6%*
Constructys	**5036**	**-1,8%**	**13,2%**	**92121**	**0,6%**	**11,0%**
dont : Construction	*4541*	*-1,5%*	*11,9%*	*82578*	*2,0%*	*9,9%*
AKTO	**4855**	**3,7%**	**12,7%**	**118673**	**10,7%**	**14,2%**
dont : Hébergement et restauration	*2722*	*8,9%*	*7,1%*	*68879*	*17,1%*	*8,2%*
Soutien aux entreprises	*735*	*0,9%*	*1,9%*	*14962*	*3,2%*	*1,8%*
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	*523*	*2,4%*	*1,4%*	*12314*	*8,2%*	*1,5%*
Commerce, à l'exception des automobiles	*483*	*-6,0%*	*1,3%*	*13927*	*-0,7%*	*1,7%*
Opcommerce	**4595**	**2,6%**	**12,1%**	**96641**	**7,2%**	**11,6%**
dont : Commerce, à l'exception des automobiles	*4308*	*1,6%*	*11,3%*	*88454*	*7,0%*	*10,6%*
OCAPIAT	**4564**	**4,6%**	**12,0%**	**52478**	**5,1%**	**6,3%**
dont : Agriculture, sylviculture et pêche	*1522*	*0,9%*	*4,0%*	*17259*	*5,2%*	*2,1%*
Industrie agroalimentaire	*1070*	*8,7%*	*2,8%*	*8906*	*5,9%*	*1,1%*
Soutien aux entreprises	*1026*	*5,7%*	*2,7%*	*13327*	*5,3%*	*1,6%*
Commerce, à l'exception des automobiles	*407*	*2,9%*	*1,1%*	*4103*	*2,6%*	*0,5%*
OPCO Mobilités	**3108**	**2,1%**	**8,2%**	**67212**	**5,2%**	**8,0%**
dont : Commerce et réparation d'automobiles	*2034*	*8,6%*	*5,3%*	*38738*	*6,7%*	*4,6%*
Transports et entreposage	*640*	*-9,6%*	*1,7%*	*18139*	*-0,1%*	*2,2%*
ATLAS	**3086**	**-4,2%**	**8,1%**	**95162**	**-1,3%**	**11,4%**
dont : Soutien aux entreprises	*1482*	*5,7%*	*3,9%*	*44573*	*1,0%*	*5,3%*
Activités financières et d'assurance	*814*	*-4,2%*	*2,1%*	*25621*	*2,1%*	*3,1%*
Information et communication	*729*	*-18,9%*	*1,9%*	*22625*	*-8,3%*	*2,7%*
OPCO 2i	**2704**	**1,6%**	**7,1%**	**81308**	**1,4%**	**9,7%**
dont : Fabrication d'autres produits industriels	*1301*	*4,3%*	*3,4%*	*32180*	*2,7%*	*3,9%*
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	*459*	*-1,1%*	*1,2%*	*11116*	*0,1%*	*1,3%*
Fabrication de matériels de transport	*220*	*-2,6%*	*0,6%*	*8324*	*0,3%*	*1,0%*
AFDAS	**1904**	**2,5%**	**5,0%**	**49423**	**5,6%**	**5,9%**
dont : Autres activités de service	*1181*	*6,5%*	*3,1%*	*27775*	*9,7%*	*3,3%*
Information et communication	*325*	*-10,5%*	*0,9%*	*9649*	*1,3%*	*1,2%*
Uniformation	**533**	**2,4%**	**1,4%**	**15084**	**5,2%**	**1,8%**
dont : Autres activités de service	*207*	*-7,9%*	*0,5%*	*4110*	*4,8%*	*0,5%*
Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	*153*	*18,0%*	*0,4%*	*5972*	*5,7%*	*0,7%*
OPCO Santé	**480**	**2,6%**	**1,3%**	**13493**	**1,0%**	**1,6%**
dont : Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique	*454*	*3,2%*	*1,2%*	*12397*	*0,0%*	*1,5%*

Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage . Traitement : Dreets Bretagne - Sese, Données arrêtées au 07/07/2025
Champ : établissement du secteur privé

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



Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage .
Traitement : Dreets Bretagne - Sese, Données arrêtées au 07/07/2025

Si la répartition sectorielle dans l'apprentissage privé évolue peu depuis 2022, elle s'est profondément transformée depuis 2018. La part des entreprises du tertiaire dans les contrats débutant en 2024 atteint 68 % contre 52 % en 2018. Au niveau national, elle passe de 59 % à 74 %.

Dans tous les secteurs, même quand leur part diminue nettement, le nombre de nouveaux contrats augmente entre 2018 et 2024.

Le commerce (hors commerce et réparation d'automobiles) renforce sa place avec 19 % des contrats débutant en 2024 (+6 points par rapport à 2018). Au sein des services, la progression est particulièrement marquée pour les activités de soutien aux entreprises[2] qui gagnent 5 points depuis 2018 et recrutent désormais 12% des nouveaux apprentis. La part du tertiaire principalement non marchand[3] 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 (-3 points). De même, le secteur du commerce et de la 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. Par exemple, plus de trois-quarts des apprentis en contrat dans le soutien aux entreprises préparent un diplôme du supérieur. 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 y a aussi baissé au bénéfice des diplômes du supérieur.

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 2024. 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 depuis 2018

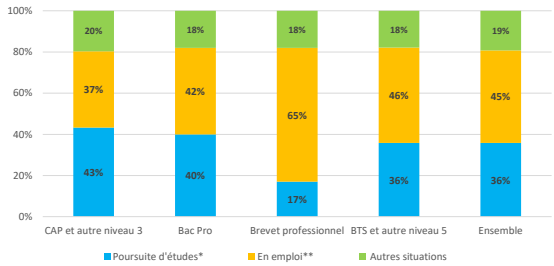
En parallèle à la modification sectorielle des employeurs d'apprentis et à la hausse du niveau des diplômes préparés, d'importantes modifications sur la répartition par taille des entreprises s'opèrent. Moins de la moitié des contrats d'apprentissage débutés en 2024 le sont dans des entreprises de moins de 10 salariés (46 %). 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 y a gagné 367 % en 5 ans.

[2] *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.*
[3] *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 Insertion professionnelle des apprentis

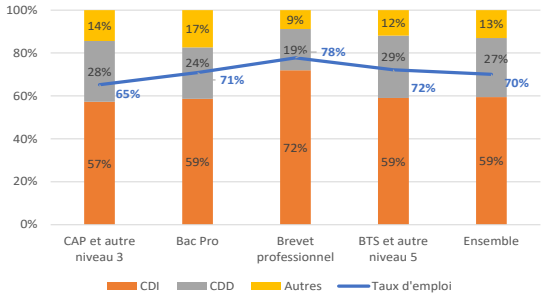
Parmi les 29 370 apprentis inscrits en 2021-2022 et 2022-2023 en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en Bretagne, 36 % sont en études en France l'année suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études. Ce taux varie de 17 % pour les apprentis qui préparaient un brevet professionnel (BP) à 43 % pour ceux qui préparaient un diplôme de niveau CAP.
Parmi les 18 840 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 brevet professionnel (78 %) que pour les sortants d'un BTS (72 %), d'un bac professionnel (71 %) ou d'un CAP (65 %). Parmi ces apprentis qui occupent un emploi salarié 6 mois après leur sortie d'études, 59 % 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 brevet professionnel pour lesquels la part de CDI est plus importante (72 %).

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

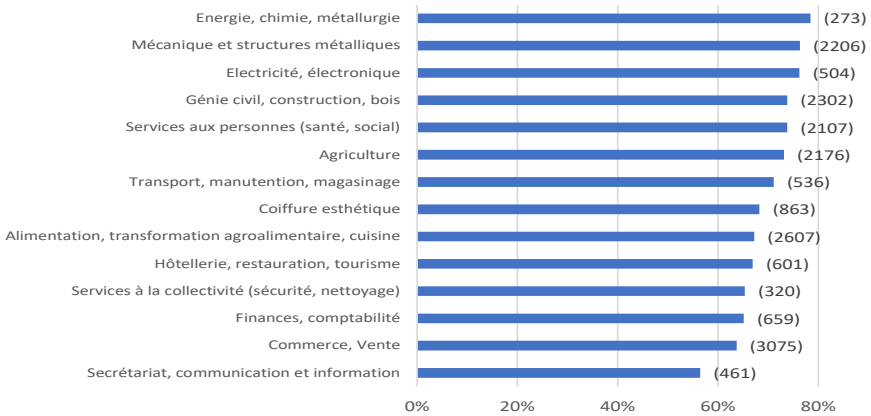
Taux d'emploi salarié des apprentis 6 mois après une sortie d'études et répartition selon le type d'emploi



Lecture : 70% des apprentis sont en emploi 6 mois après leur sortie de formation. Parmi eux 59% sont en CDI
Source : Dares, Depp, Inserjeunes

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 (67 %). Cette différence est particulièrement importante pour le niveau BTS (81 % pour les spécialités relevant de la production, 66 % pour celles relevant des services) ou les sortants d'un bac professionnel (74 % contre 64 %), alors que ce taux d'emploi est proche pour le niveau brevet professionnel (78 % contre 77 %) ou CAP (66 % contre 64 %).
Les sortants ayant préparé une formation spécialisée énergie, chimie, métallurgie affichent le taux d'emploi 6 mois après la sortie le plus élevé (78 %). Ils devancent ceux s'étant préparés aux métiers de la mécanique et structures métalliques (76 %), de l'électricité, électronique (76 %) et du génie civil, construction, bois (74 %). Les spécialisations relevant des services affichent pour la plupart des taux d'emploi à 6 mois nettement plus faibles. Les spécialisations du secrétariat, communication, information (56 %), du commerce-vente (64 %), de la finance, comptabilité ou encore des services à la collectivité (65 %) offrent les moins bonnes insertions sur le marché du travail. Toutefois la spécialisation de services aux personnes permet une meilleure insertion sur le marché du travail (74 %).

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



Lecture : Parmi les 273 apprentis sortants d'un formation dans la spécialité Energie, chimie, métallurgie, 78 % sont en emploi 6 mois après leur sortie
Source : Dares, Depp, Inserjeunes

Les bénéficiaires des contrats d'apprentissage débutés en 2024

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Flux des nouveaux contrats *(1)*	**40 114**	6 097	9 776	16 311	7 930	**881 882**
Profil des bénéficiaires						
Sexe						
Femme	***42,3***	*39,6*	*42,6*	*43,3*	*41,8*	***45,2***
Homme	***57,7***	*60,4*	*57,4*	*56,7*	*58,2*	***54,8***
Age au moment de l'embauche						
15 ans	***7,0***	*10,2*	*6,2*	*5,8*	*7,9*	***6,3***
16 ans	***6,6***	*7,8*	*7,1*	*5,2*	*8,2*	***5,4***
17 ans	***10,3***	*12,1*	*10,2*	*8,6*	*12,3*	***8,3***
18 ans	***13,9***	*15,9*	*14,3*	*12,8*	*14,3*	***11,7***
19 ans	***12,1***	*12,2*	*12,7*	*11,6*	*12,4*	***10,8***
20 ans	***13,8***	*12,7*	*14,6*	*14,3*	*12,7*	***12,6***
21 ans	***11,3***	*9,4*	*11,0*	*12,9*	*9,9*	***12,3***
22 ans ou plus	***25,0***	*19,7*	*23,9*	*28,9*	*22,4*	***32,6***
Diplôme le plus élevé déjà obtenu						
Niveau 6 à 8 (bac+3 ou plus)	***17,1***	*12,3*	*14,9*	*21,7*	*13,7*	***22,1***
Niveau 5 (bac+2)	***15,0***	*13,8*	*14,5*	*16,2*	*14,2*	***13,3***
Niveau 4 (bac)	***35,9***	*33,2*	*38,2*	*36,3*	*34,3*	***35,7***
Niveau 3 (CAP, BEP)	***11,7***	*14,4*	*12,2*	*9,1*	*14,2*	***9,7***
Aucun diplôme, ni titre professionnel	***20,4***	*26,3*	*20,1*	*16,7*	*23,6*	***19,2***
Situation avant le contrat						
Scolarité	***47,8***	*48,8*	*49,0*	*46,5*	*48,2*	***43,7***
En apprentissage	***34,5***	*34,4*	*32,7*	*35,8*	*33,9*	***34,4***
Contrat aidé, contrat de pro., stagiaire, CIVIS	***4,2***	*3,5*	*3,5*	*4,9*	*4,2*	***8,1***
Salarié	***7,6***	*7,3*	*8,0*	*7,5*	*7,3*	***6,6***
En recherche d'emploi	***4,7***	*4,3*	*5,7*	*4,2*	*4,7*	***5,5***
Inactif	***1,3***	*1,8*	*1,1*	*1,2*	*1,7*	***1,6***
Bénéficiaire de la reconnaissance de travailleur handicap	***2,2***	*2,6*	*2,9*	*1,7*	*2,2*	***1,8***
Le contrat et la formation						
Durée de contrat						
12 mois ou moins	***42,9***	*39,9*	*44,7*	*42,8*	*43,1*	***40,8***
13 à 24 mois	***51,6***	*54,7*	*50,3*	*50,9*	*52,1*	***51,8***
25 mois ou plus	***5,6***	*5,4*	*5,0*	*6,3*	*4,8*	***7,4***
Niveau de formation préparée						
6 à 8 (Bac+3 ou plus)	***34,1***	*26,8*	*31,9*	*40,4*	*29,6*	***39,2***
5 (Bac+2)	***20,4***	*18,9*	*20,2*	*21,7*	*18,9*	***21,6***
4 (Bac pro, BP)	***18,0***	*20,8*	*19,5*	*15,1*	*19,9*	***15,9***
Mention Complémentaire	***0,5***	*0,2*	*0,9*	*0,3*	*0,3*	***0,5***
3 (diplôme ou titre de niveau CAP)	***27,1***	*33,3*	*27,5*	*22,5*	*31,2*	***22,7***
Spécialité de formation						
Domaines disciplinaires	***1,3***	*0,9*	*1,1*	*1,5*	*1,2*	***2,0***
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	***7,1***	*11,2*	*6,4*	*5,5*	*8,0*	***4,1***
Alimentation,transformations agroalimentaires,cuisine	***8,9***	*10,7*	*9,4*	*7,6*	*9,8*	***6,7***
Energie,chimie, metallurgie	***1,7***	*2,0*	*1,2*	*1,8*	*1,9*	***2,2***
Matériaux souples	***0,2***	*0,1*	*0,1*	*0,2*	*0,1*	***0,3***
Mécanique et structure méttalique	***7,3***	*8,8*	*8,8*	*5,8*	*7,7*	***6,3***
Génie civil, construction, bois	***9,7***	*12,2*	*9,9*	*8,1*	*10,5*	***6,8***
Electricité, électronique	***1,6***	*1,7*	*1,7*	*1,6*	*1,6*	***2,0***
Technologies industrielles	***1,9***	*1,6*	*2,1*	*1,6*	*2,5*	***1,8***
Transport, manutention, magasinage	***2,3***	*2,0*	*2,5*	*2,5*	*1,9*	***2,2***
Commerce, vente	***20,9***	*17,7*	*21,5*	*21,2*	*22,1*	***22,6***
Finances, comptabilité	***12,9***	*9,6*	*11,9*	*15,8*	*10,6*	***16,0***
Secrétariat, communication et information	***8,5***	*6,5*	*7,5*	*11,3*	*5,9*	***11,2***
Services aux personnes (santé, social)	***8,2***	*8,0*	*8,5*	*8,4*	*7,7*	***8,3***
Coiffure, esthétique	***3,6***	*4,0*	*4,2*	*3,0*	*3,8*	***3,5***
Hôtellerie, restauration, tourisme	***2,7***	*2,6*	*2,4*	*2,7*	*3,1*	***2,9***
Service à la collectivité (sécurité, nettoyage)	***1,1***	*0,5*	*0,9*	*1,3*	*1,7*	***1,0***

(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 07/07/2025. Traitement : Dreets Bretagne - Sese

Les employeurs utilisateurs des contrats d'apprentissage débutés en 2024

en %

	Bretagne	Côtes-d'Armor	Finistère	Ille-et-Vilaine	Morbihan	France entière
Catégorie juridique						
Privé	***96,9***	*97,2*	*96,8*	*96,6*	*97,5*	***97,2***
Publique	***3,1***	*2,8*	*3,2*	*3,4*	*2,5*	***2,8***
Caractéristiques des employeurs du secteur privé						
Secteur d'activité *(1)*						
Agriculture, sylviculture et pêche	***4,1***	*6,7*	*3,8*	*3,2*	*4,2*	***2,2***
Charcuterie, boulangerie-pâtisserie	***5,8***	*6,0*	*6,0*	*4,9*	*7,1*	***4,0***
Industrie agroalimentaire	***3,2***	*5,1*	*2,7*	*2,4*	*3,8*	***1,3***
Industrie manufacturière (hors IAA)	***6,5***	*5,4*	*7,6*	*5,8*	*7,1*	***7,1***
Industrie extractive, énergie, eau, dépollution	***0,8***	*0,5*	*0,8*	*0,8*	*1,1*	***1,2***
Construction	***12,2***	*15,0*	*12,4*	*10,4*	*13,5*	***10,3***
Commerce et réparation d'automobiles...	***5,5***	*6,5*	*5,9*	*4,6*	*5,9*	***4,7***
Commerce, à l'exception des automobiles...	***18,7***	*17,6*	*20,7*	*18,1*	*18,4*	***17,9***
Transports et entreposage	***2,3***	*2,2*	*1,8*	*3,0*	*1,5*	***3,0***
Hébergement et restauration	***7,6***	*7,7*	*7,4*	*7,4*	*8,2*	***8,5***
Activités financières et d'assurance	***3,6***	*2,6*	*4,7*	*3,8*	*2,5*	***4,1***
Soutien aux entreprises	***12,3***	*9,7*	*10,0*	*15,5*	*10,8*	***14,6***
Coiffure et soins de beauté	***3,4***	*3,7*	*3,9*	*2,8*	*3,8*	***3,3***
Autres activités de services du secteur privé	***14,2***	*11,4*	*12,3*	*17,3*	*12,2*	***17,8***
Taille de l'entreprise						
0 à 4 salariés	***30,4***	*35,1*	*29,8*	*28,0*	*32,6*	***30,1***
5 à 9 salariés	***15,8***	*17,2*	*15,6*	*14,6*	*17,5*	***14,9***
10 à 49 salariés	***23,4***	*23,4*	*23,3*	*23,3*	*23,9*	***22,2***
50 à 249 salariés	***12,2***	*10,7*	*11,7*	*13,7*	*10,8*	***11,1***
250 salariés ou plus	***18,1***	*13,6*	*19,5*	*20,4*	*15,2*	***21,7***

(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 07/07/2025. 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

« L'apprentissage en Bretagne en 2023 : la croissance des entrées s'essouffle nettement » Stéphane MORO ; Sese Dreets Bretagne, septembre 2024
L'apprentissage en Bretagne en 2023

« L'apprentissage en 2023 : Un très fort ralentissement des entrées » / Athénaïs Plé ; Dares Résultats, décembre 2024
L'apprentissage en 2023 | DARES

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

« Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? » / Alexandre Fauchon ; Dares Analyse, octobre 2024
Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ?

« 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, Maes 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 1er 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 1ère 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.

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