L'APPRENTISSAGE
en Bretagne

État des lieux 2017
pour le plan régional de développement

GREF Bretagne
GIP Relation Emploi-Formation

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE

Contrat de plan
Etat-Région

Région BRETAGNE

SOMMAIRE

Chiffres clés 3

Introduction : diversification ou recomposition des entrées en apprentissage ? 4

L'apprentissage en Bretagne : une situation particulière ? 6

- Une attractivité modérée de l'apprentissage dans une région où la voie générale domine les orientations post-collège 7
- L'apprentissage du CAP au Bac +5 : 17 250 breton.ne.s en 2015-2016 9
- Les apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne réussissent mieux leurs examens 11
- Les diplômés de l'apprentissage breton entrent facilement sur le marché du travail 12

2006-2015 : un apprentissage plus tardif sur une plus grande diversité de spécialités 14

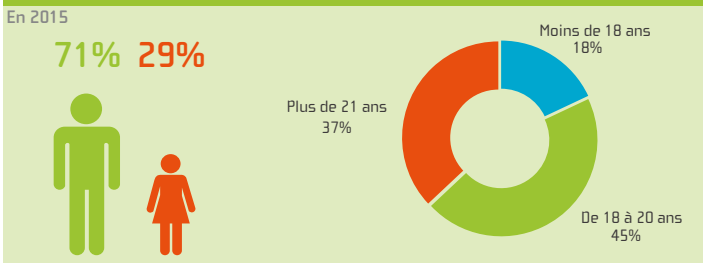
- Des effectifs qui reculent sur les principaux domaines de formation 15
- La hausse des niveaux de formation ne vise pas tous les domaines 16
- Plus de 10 000 apprenti.e.s se concentrent sur 5 domaines 17
- Un public globalement plus âgé, des domaines inégalement féminisés 19
- Apprentissage au féminin, apprentissage au masculin : des aspirations parallèles ? 20
- Une réussite à l'examen variable selon le domaine de formation 22

Le carrefour des choix : choisir sa voie, choisir son entreprise, embaucher un.e jeune 24

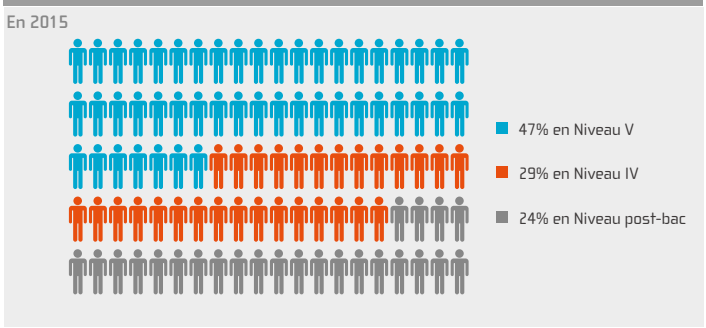
- À l'issue de la classe de 3e générale 24
- L'apprentissage après le Bac 26
- Alternance et mobilité : les apprenti.e.s parcourent des distances de plus en plus grandes 27
- Le recours à l'apprentissage dans les territoires et les entreprises bretonnes 30
- Recomposition des parcours et enjeux de leur sécurisation 33

CHIFFRES CLÉS

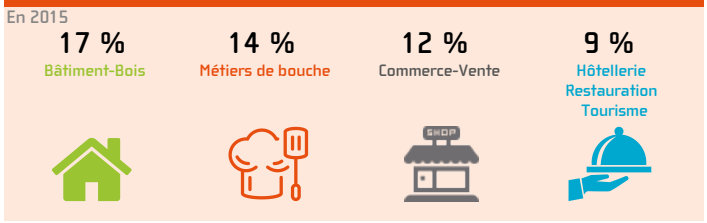
Depuis 2006, les apprenti.e.s sont de plus en plus âgé.e.s...



... sur des formations de plus haut niveau



Les principaux domaines de formation



Distance domicile-entreprise	Taux d'emploi à 7 mois
41 km en moyenne	65%

(Source : MENESR - DEPP, IPA, SIFA - Conseil régional de Bretagne - Traitement GREF Bretagne 2015)

En région Bretagne, 4,4% des jeunes de 16-25 ans suivent une formation par apprentissage ; au niveau national, cette proportion est de 4,9%.

29% des apprenti.e.s sont des femmes. Cette part est stable dans le temps mais demeure inférieure à celle observée au niveau national.

Les formations de niveau V représentent près de la moitié des effectifs, soit 7 points de plus que la moyenne française. Cet écart persiste, du fait :

- d'une carte des formations principalement tournée vers les spécialités des secteurs primaires et secondaires (agriculture, BTP et industrie) ;
- d'une augmentation des niveaux post-Bac dans l'apprentissage en Bretagne, d'une moindre portée comparativement au niveau national mais aussi, plus récente que dans les autres régions.

La moitié des apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne est recensée dans 4 domaines de formation : Bâtiment - Bois, Métiers de bouche, Commerce - Vente et Hôtellerie - Restauration - Tourisme.

Les entreprises formatrices sont situées à 41 km en moyenne du lieu de résidence de l'apprenti.e. C'est 6 km de plus qu'en 2013.

Sept mois après la fin de leur formation, 65% des apprenti.e.s breton.ne.s sont en emploi. C'est 3,5 points de plus que le taux d'emploi national.

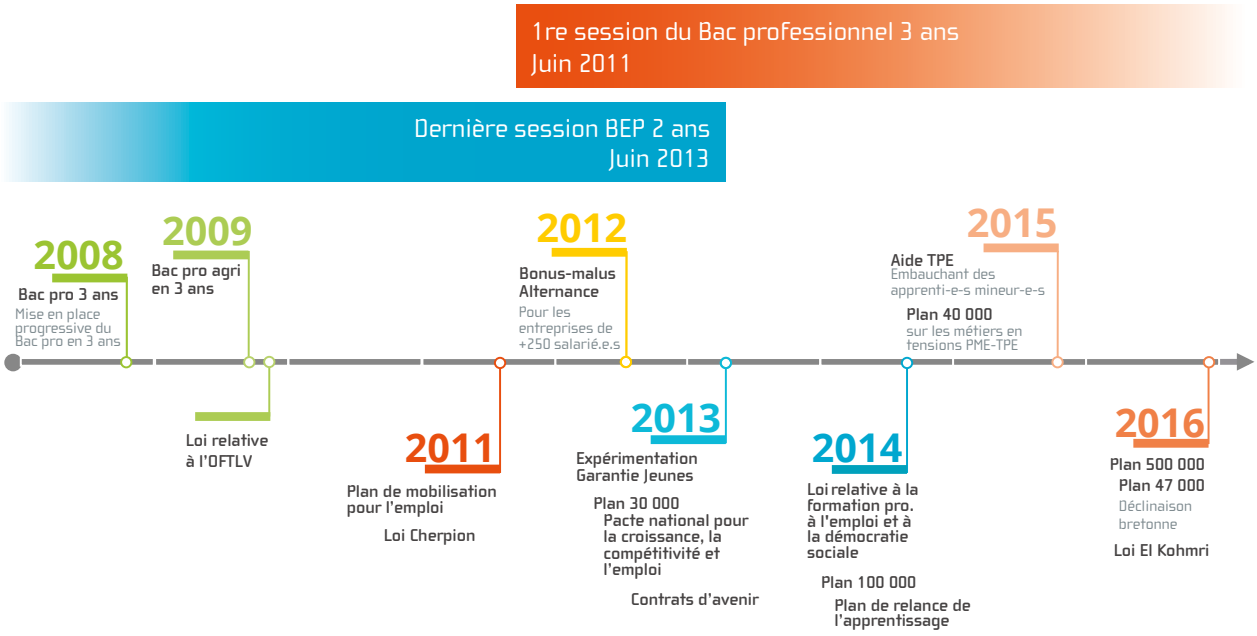
INTRODUCTION

Diversification ou recomposition des entrées en apprentissage ?

Le Conseil régional de Bretagne engage en même temps que son nouveau Contrat de plan régional de développement des formations et d'orientation professionnelles, de nouvelles orientations pour son plan de développement de l'apprentissage en Bretagne. Le GREF Bretagne a été mobilisé pour établir cet état des lieux du dispositif apprentissage breton.

L'apprentissage est au cœur d'attentes politiques fortes tant pour améliorer l'insertion des jeunes sur le marché du travail que pour élever le niveau de qualification de la population. Il mobilise des actrices et des acteurs relevant de la formation et du marché du travail local, et à ce titre, est lié très directement aux mutations sociales et économiques des territoires. La mise en place en 2009 du Bac professionnel en 3 ans et les différentes actions publiques visant à relancer tant le dispositif de l'apprentissage que l'accès à la formation professionnelle depuis 2011, ont eu des répercussions sur les effectifs et sur les orientations des élèves.

Figure 1 Chronologie des principales réformes concernant la formation professionnelle initiale et continue



Source : GREF Bretagne

Le contexte des réflexions engagées autour du dispositif apprentissage est marqué par une augmentation récente des effectifs scolarisés qui va se resserrer à moyen terme et par un allongement du parcours de formation, retardant d'autant l'entrée dans la vie active. Comment ces modulations contemporaines du parcours de formation se répercutent sur le monde de l'apprentissage ? Le diagnostic propose d'apporter des éléments de réponse sous trois angles : le premier est la mise en rapport de la situation bretonne avec la situation nationale de l'apprentissage. Qu'est-ce qui spécifie la situation régionale au regard des tendances nationales ?

Selon le niveau de formation, et donc le moment dans le parcours de formation, considère-t-on que le volume d'apprentissage est à la baisse ou à la hausse ? Est-ce en lien avec l'évolution démographique ou avec l'évolution de la filière professionnelle ? Doit-on favoriser/accentuer l'existant ou développer des formations pour attirer d'autres publics ?

En second lieu, l'analyse de l'évolution de la carte des formations (2006-2015) donne à voir non seulement les différences entre les domaines de formation (en termes d'effectifs, de palette de formations, de niveaux de qualification accessibles) mais aussi l'évolution des caractéristiques des apprenti.e.s de cette dernière décennie. Dans un contexte de hausse des effectifs dans le secondaire et le supérieur, le dispositif apprentissage traverse deux tendances générales : un développement des formations de niveau supérieur et une diminution des effectifs du niveau V. Ce constat invite à questionner la place de l'apprentissage dans les parcours de formation des "nouveaux" apprentis bretons et des "nouvelles" apprenties bretonnes.

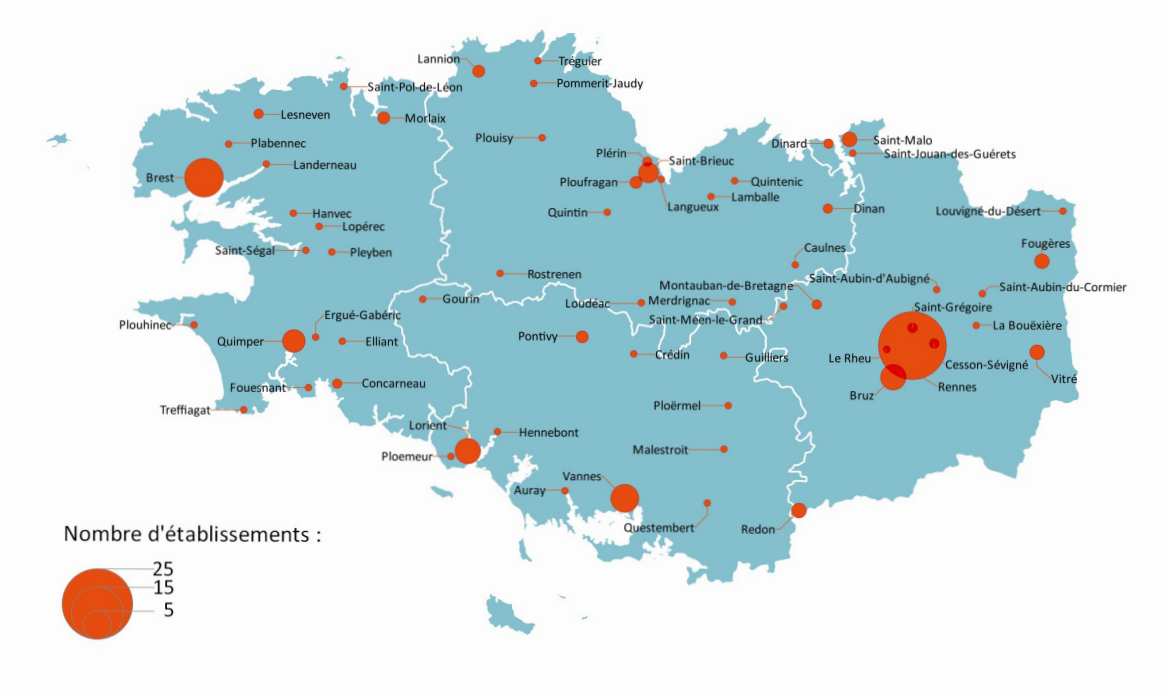
La troisième partie se penche sur les parcours des apprenti.e.s à partir des choix à opérer. Entrer en apprentissage nécessite des décisions qui mettent en scène l'apprenant-e et sa famille, un Centre de formation par alternance (CFA) et un employeur ou une employeuse. Selon le moment dans le parcours et le territoire, ce diagnostic met en lumière les inégalités infrarégionales en matière d'orientation scolaire et d'insertion professionnelle des jeunes, les caractéristiques des entreprises dites-formatrices (signataires d'au moins un contrat d'apprentissage) et une mesure de la mobilité des apprenti.e.s induite par l'alternance.

L'APPRENTISSAGE EN BRETAGNE

UNE SITUATION PARTICULIÈRE ?

En 2017, le dispositif apprentissage breton s'appuie sur 38 CFA et 155 sites de formation répartis dans les 4 départements. Il propose 744 formations du niveau V au niveau I, allant du CAP au diplôme d'ingénieur et 9 formations du Dispositif d'initiation aux métiers en alternance (DIMA).

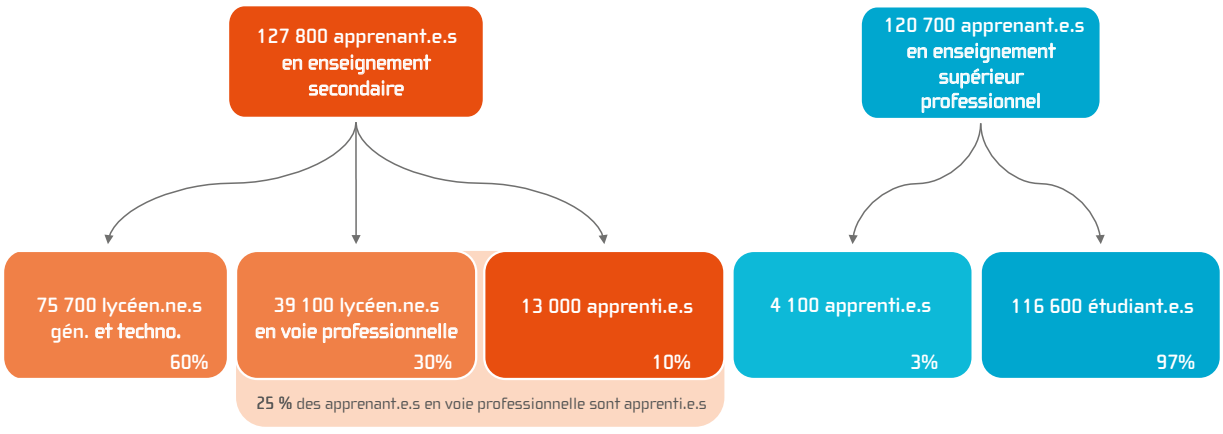
Carte 1 Localisation des sites de formation par apprentissage en Bretagne (juillet 2017)



Source : Conseil régional de Bretagne - cartographie GREF Bretagne

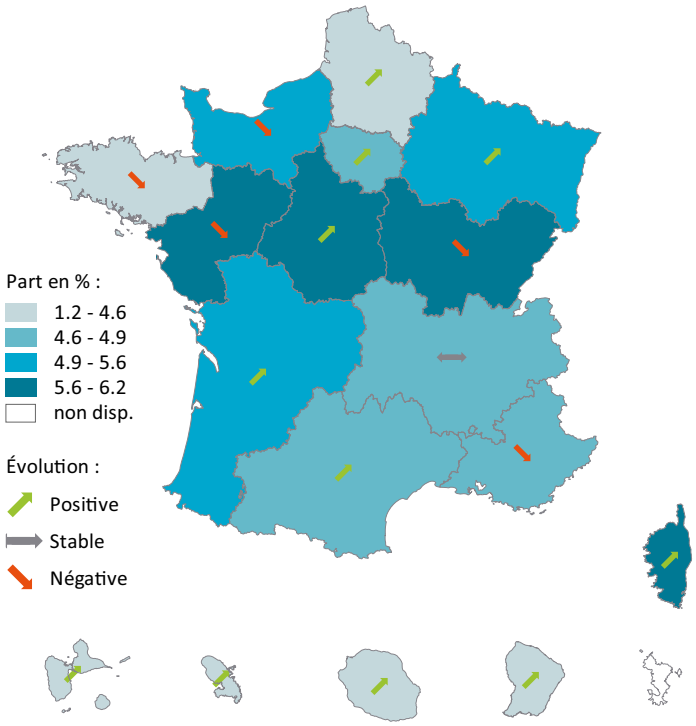
En 2014-2015, sur les 17 100 apprenti.e.s breton.ne.s, 75% relèvent de l'enseignement secondaire et 25% de l'enseignement supérieur. Ces apprenti.e.s représentent 10 % des apprenant.e.s en enseignement secondaire. Les 4 100 apprenti.e.s du supérieur représentent 3,4 % des apprenant.e.s en enseignement supérieur professionnel.

Figure 2 Les effectifs en enseignement secondaire (2nd cycle) et supérieur en Bretagne (année scolaire 2014-2015)



Source : RERS 2016, MENESR - Traitement GREF Bretagne

Carte 2 Part de l'apprentissage chez les jeunes de 16 à 25 ans en 2015 et son évolution (2006-2015)



France métropole + DOM (hors Mayotte) : 4.9%

Source : DEPP - cartographie GREF Bretagne

En 2014, on dénombre 405 880 apprenti.e.s en France (métropolitaine et DOM). Après une augmentation jusqu'en 2007 puis une stagnation jusqu'en 2012, l'évolution de la part de l'apprentissage est négative depuis 2013 sur le territoire français. C'est une évolution globale de +0,1 point par rapport à 2006. La baisse des effectifs dans l'enseignement secondaire est compensée par la hausse des effectifs dans l'enseignement supérieur. 4,9% des jeunes de 16 à 25 ans sont apprenti.e.s en France. La tendance est loin d'être uniforme dans les régions (Carte 2).

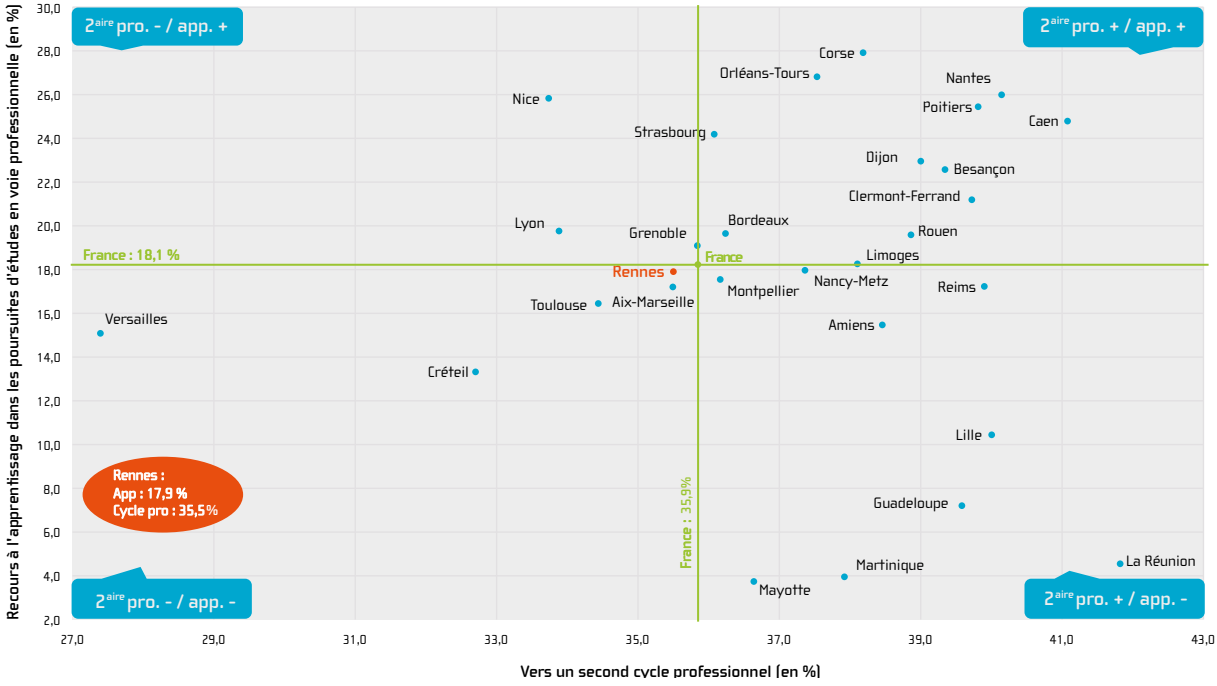
Qu'en est-il de la situation de l'apprentissage en Bretagne aujourd'hui ? Depuis 2006, la part d'apprenti.e.s parmi les 16-25 ans a perdu 0,17 point pour atteindre 4,4% en 2015. La Bretagne occupe le 12e rang des régions.

Quatre autres régions voient leur part d'apprenti.e.s diminuer également : la Normandie, Bourgogne-Franche-Comté, les Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côtes d'Azur.

Une attractivité modérée de l'apprentissage dans une région où la voie générale domine les orientations post-collège

L'attrait des formations professionnelles à la fin du collège et le poids de l'apprentissage dans ces choix d'études secondaires permettent de dégager quatre profils de région selon la distance entre leurs résultats et la tendance nationale (symbolisée par les lignes vertes dans la Figure 3). Le taux national de poursuite vers un second cycle professionnel est de 35,9% : 29,1% sous statut scolaire et 6,4% sous statut apprenti. Si l'on se place du point de vue de ces poursuites d'études dans la voie professionnelle, le poids de l'apprentissage y est de 18,1%.

Figure 3 Poids de l'apprentissage dans les poursuites d'études secondaires dans la voie professionnelle en 2012



Source : Géographie de l'école, 2014 - Traitement GREF Bretagne

La moitié ouest de la figure affiche les académies pour lesquelles un taux de poursuite vers un second cycle professionnel après le collège est en deçà de la moyenne nationale (35,9%). Le quart sud-ouest de la figure regroupe celles couplant une moindre poursuite vers le professionnel avec un moindre poids de l'apprentissage. Ce sont les académies franciliennes principalement[1]. Le quadrant nord-ouest s'y oppose par un recours de l'apprentissage plus important que la moyenne nationale : les académies de Nice et de Lyon et, dans une moindre mesure, celles de Grenoble et de Rennes.

L'Est de la figure recense les académies où les poursuites vers la voie professionnelle au sortir du collège sont surreprésentées : le quart nord-est regroupe les régions où les poursuites vers la voie professionnelle et vers l'apprentissage après le collège sont les plus élevées. Traditionnellement, on y retrouve les académies de Nantes, de Caen, de Dijon, de Besançon. Le quart sud-est recense à l'inverse les académies où l'apprentissage est plus rare, notamment celles des DOM.

La Bretagne se situe à proximité des taux nationaux mais se caractérise par un taux de poursuite d'études secondaires professionnelles et une part de l'apprentissage légèrement inférieurs. L'orientation post-collège est dominée en Bretagne, par la voie générale et technologique. Indépendamment de la réussite à l'examen qui est meilleure en Bretagne qu'ailleurs, l'orientation vers les études secondaires professionnelles n'y est pas surreprésentée : 35% des jeunes poursuivent des études professionnelles après le collège[2] dont 17,9% qui empruntent la voie de l'apprentissage dès la sortie de 3e. En comparaison de ses régions voisines géographiquement, la Bretagne occupe une place plus atypique : plus proche de la tendance nationale du fait d'un apprentissage moins souvent sollicité par les élèves.

La DEPP via l'édition 2017 de Géographie de l'école souligne qu'entre 2006 et 2015, l'évolution nationale du taux de passage vers la formation professionnelle est négative, que ce soit par voie scolaire (-1,9 points) ou par apprentissage (-2,7 points). En Bretagne, la diminution est plus forte pour la voie scolaire (-2,8 points) et reste dans la tendance pour l'apprentissage.

Pour autant, un ancrage moins marqué de l'apprentissage en Bretagne ne signifie pas que le destin scolaire et professionnel des apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne soit plus difficile qu'ailleurs.

(1) Pour l'académie de Paris, les poursuites d'études vers la voie professionnelle représentent 19,4% des orientations en fin de troisième et le poids de l'apprentissage y est de 8,4%.

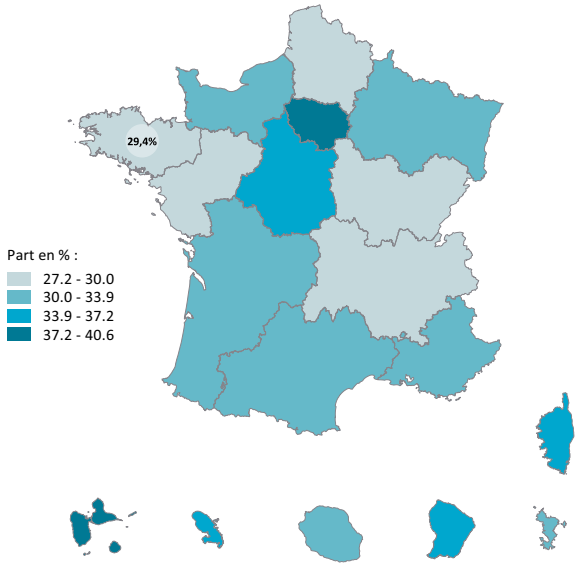
(2) Sources : MENESR-DEPP (Scolarité + SIFA) et MAAF (Safran) pour l'année scolaire 2012-2013.

L'apprentissage du CAP au Bac +5 : 17 250 breton.ne.s en 2015-2016

Le dispositif apprentissage est majoritairement utilisé par des hommes mais la féminisation des effectifs gagne peu à peu du terrain. Si en France 32% des apprenti.e.s sont des filles, ces dernières représentent un peu moins de 30% des apprenti.e.s en Bretagne en 2014-2015. Ce taux a progressé de +0,3 point sur la dernière décennie (Carte 3).

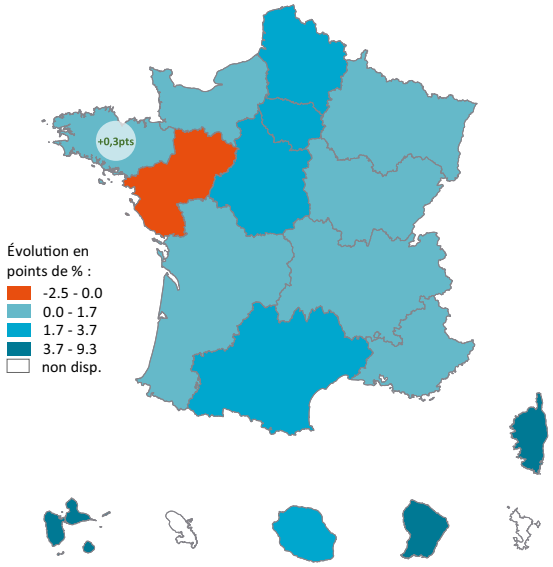
Carte 3 Comparaison des régions selon la part de filles parmi les apprenti.e.s

Part des filles en 2014-2015



France métropole + DOM : 32,4%

Evolution de la part des filles entre 2005-2006 et 2014-2015



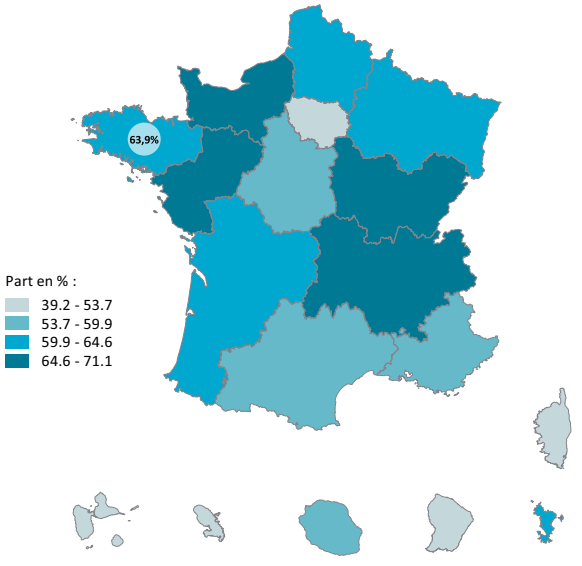
France métropole + DOM : +2.1 points

Source : DEPP - cartographie GREF Bretagne

Les filles s'orientent davantage vers les études généralistes, leur présence au sein des formations par alternance est, de fait, très liée aux spécialités de formation offertes localement et au niveau de diplôme. Près de 2 apprenti-e-s breton.ne.s sur 3 sont inscrit.e.s dans une spécialité de production (Carte 4).

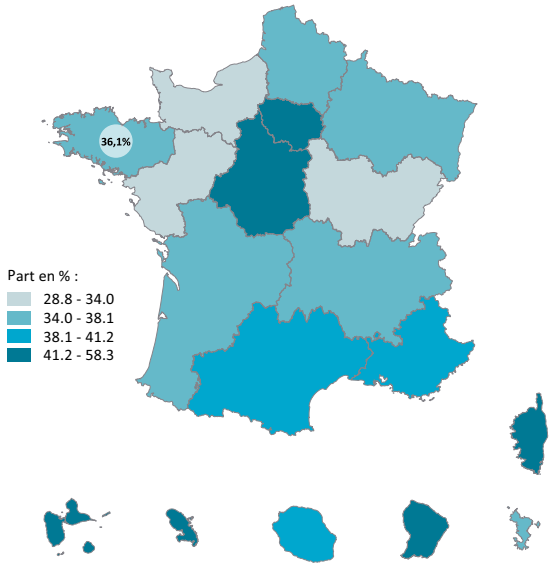
Carte 4 Comparaison des régions selon la part des spécialités de formation par apprentissage

Part des spécialités de production en 2014-2015



France métropole + DOM : 58.6%

Part des spécialités de services en 2014-2015



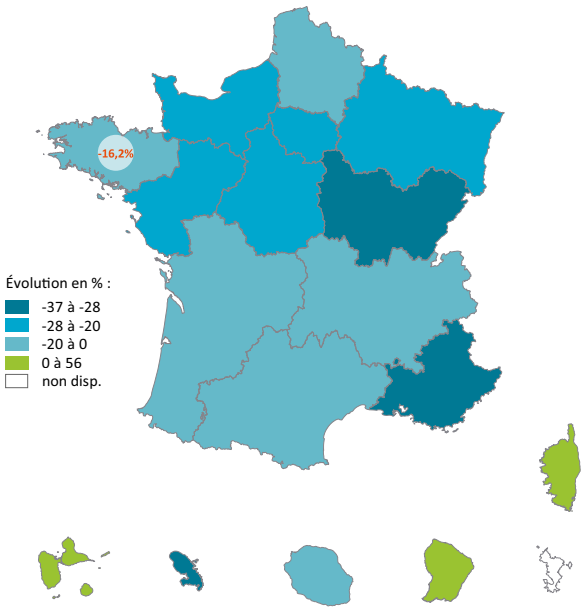
France métropole + DOM : 40.5%

Source : DEPP - cartographie GREF Bretagne

Cette proportion est moindre au niveau national (près de 59% des apprenti.e.s). Les spécialités de service ayant des publics féminins sont donc moins présentes dans la région. Pour autant, en comparant la Bretagne avec ses régions voisines, la part des spécialités de service est plus importante : 36,1% en Bretagne contre 28,8% dans les Pays de la Loire et 33,3% en Normandie. On reste sur une surreprésentation des spécialités de production, toutefois positionnée sur des niveaux de formations différents. Cette coloration des spécialités va en effet, de pair avec la structure des niveaux de formations préparées.

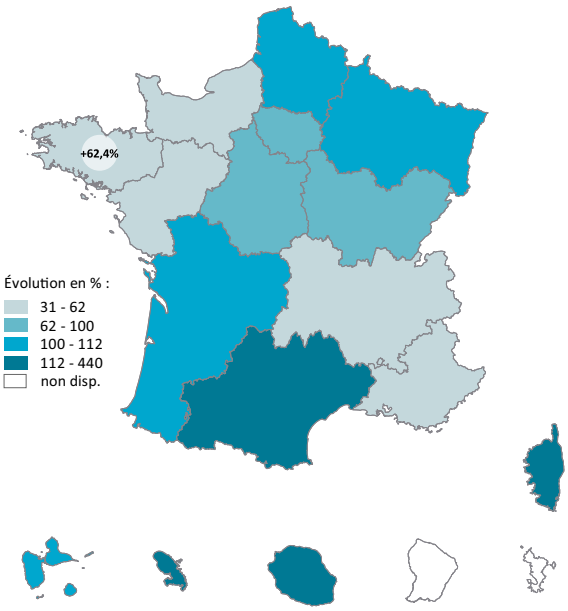
Carte 5 Évolution des effectifs d'apprenti.e.s selon les niveaux de formation entre 2006 et 2015

Evolution des effectifs d'apprenti.e.s de niveaux IV et V entre 2014-2015



France métropole + DOM (hors Mayotte) : -20.3%

Evolution des effectifs d'apprenti.e.s de niveaux I, II et III entre 2014-2015



France métropole + DOM (hors Guyane et Mayotte) : +78.8%

Source : DEPP - cartographie GREF Bretagne

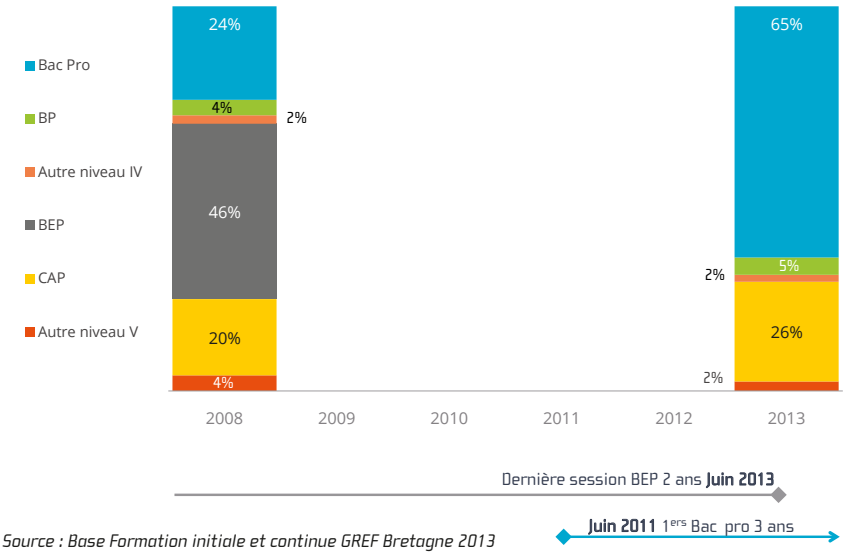
Si la part des apprenti.e.s parmi les niveaux V est légèrement supérieure (56,4% contre 53,6% au niveau national (France + DOM)), celle des apprenti.e.s parmi les niveaux IV est un peu plus faible (13,2% contre 14,6%). La voie de l'apprentissage est donc privilégiée par rapport à la voie scolaire pour l'accès aux qualifications de niveau V.

Par ailleurs, l'alternance dans le supérieur progresse fortement. Même si la proportion d'apprenti.e.s parmi les apprenant.e.s en enseignement supérieur professionnel est faible (3,4%), il y a 24,9% des apprenti.e.s breton.ne.s qui préparent un diplôme du supérieur. Pour autant, il reste des marges de progression pour atteindre le niveau national qui se situe à 35,6% des effectifs dans l'enseignement supérieur en 2015.

En termes d'évolution, les effectifs bretons en apprentissage de niveaux V et IV ont diminué de 16,2% depuis 2006 (Carte 4) tandis que ceux de l'enseignement supérieur ont fait un bond de 62,4%.

Le dispositif apprentissage breton suit les tendances nationales mais la perte des effectifs dans les premiers niveaux de qualification est moins forte (-20,3% pour la France hors Mayotte). On peut également qualifier de la sorte, l'augmentation des effectifs apprentis dans l'enseignement supérieur (+78,8% pour la France hors Mayotte).

Figure 4 Impact de la réforme du Bac professionnel sur les effectifs en formation en Bretagne



Source : Base Formation initiale et continue GREF Bretagne 2013

La disparition du BEP, concomitante de la mise en place du Bac professionnel en 3 ans, a eu des répercussions sur l'orientation vers le second cycle professionnel, dès 2008. Les effectifs du BEP ont chuté au profit du Bac professionnel. Pourtant le Bac professionnel n'a pas absorbé l'ensemble du potentiel d'élèves de BEP : alors qu'en 2008, le Bac professionnel et le BEP recensaient 70% des effectifs, ce taux n'est que de 65% en 2013. Le CAP, premier niveau de certification professionnelle et désormais, seule qualification accessible en 2 ans après le collège, a lui aussi profité de la disparition du BEP en gagnant 6 points durant cette période.

Tableau 1 Part des bacs professionnels et des CAP selon la voie de formation (2015-2016)

Rentrée 2015	Voie scolaire			Apprentissage			Ensemble		
	Bac pro	CAP	Autres diplômes	Bac pro	CAP	Autres diplômes	Bac pro	CAP	Autres diplômes
Bretagne	84%	14%	2%	17%	56%	27%	63%	27%	10%
France	80%	18%	2%	20%	57%	23%	64%	29%	7%

Source : DEPP - calcul GREF Bretagne

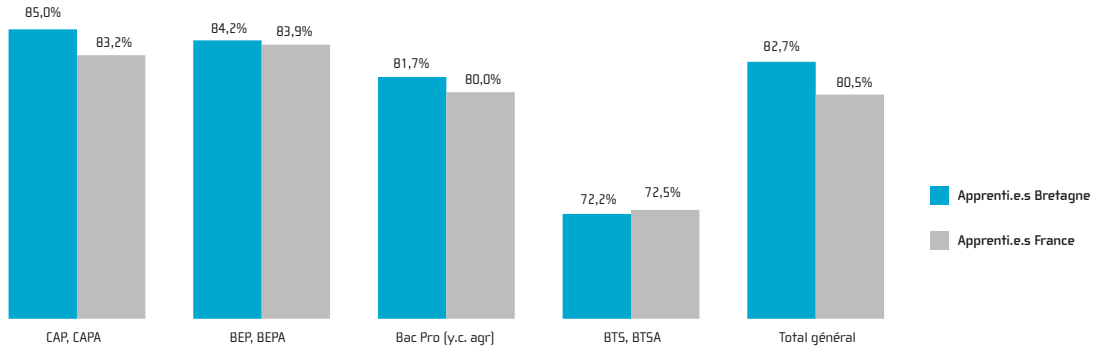
En 2015, 63% des élèves et apprenti.e.s du second cycle professionnel préparent un Bac professionnel, 27% préparent un CAP. Mais selon la voie de formation, les répartitions sont différentes : les scolaires privilégient le Bac professionnel tandis que les apprenti.e.s privilégient le CAP.

Les apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne réussissent mieux leurs examens

Depuis de nombreuses années, les jeunes formé.e.s en Bretagne atteignent les plus hauts taux de réussite aux examens, tant du DNB, du CAP que du Bac quelle que soit la voie (générale, technologique, professionnelle).

Si l'on compare les taux de réussite de l'apprentissage breton aux taux nationaux (Figure 5), la même règle s'applique : quel que soit le diplôme préparé, leur taux de réussite à l'examen est soit supérieur aux taux moyens nationaux, soit quasi identique comme pour l'examen du BTS et BTSA (72,2% contre 72,5%). Le taux le plus élevé correspond aux apprenti.e.s préparant un CAP ou un CAPA (85% contre 83,2%), le taux le plus faible concerne les candidat.e.s au BTS ou BTSA.

FIgure 5 Taux de réussite aux examens



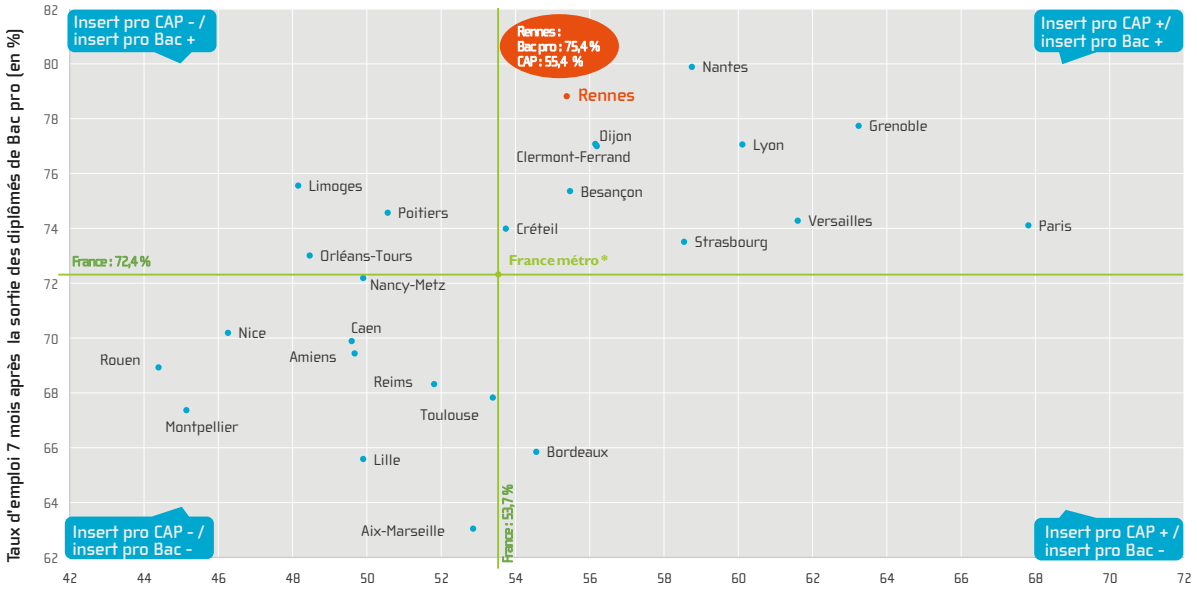
Source : Céreq - Traitement GREF Bretagne

En comparaison des autres régions, la formation par alternance en Bretagne est aussi performante en termes d'accès aux diplômes que la formation par voie scolaire.

Les diplômé.e.s de l'apprentissage breton entrent facilement sur le marché du travail

Sur le principe de la Figure 3, il est possible de positionner les régions les unes par rapport aux autres selon le taux d'emploi 7 mois après l'obtention du diplôme pour les bachelières et les bacheliers professionnels et pour les titulaires de CAP (Figure 6).

Figure 6 L'insertion professionnelle des sortants d'apprentissage 7 mois après leur sortie



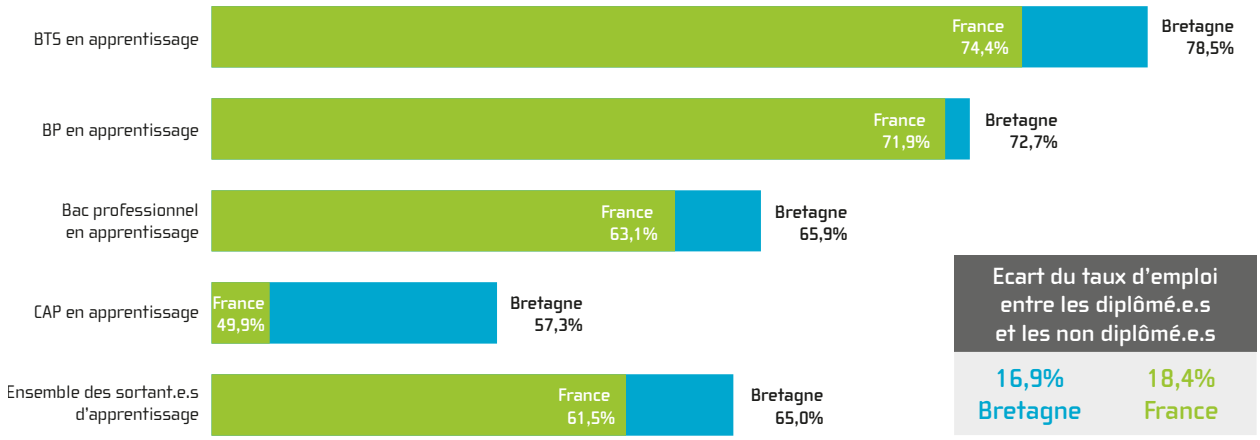
*Source : DEPP /Enquête IPA 2013 - Traitement GREF Bretagne ; Champ : *France hors Corse, hors DOM*

Le quart nord-ouest de la Figure 6 regroupe des académies où le taux d'emploi des apprenti.e.s diplômé.e.s d'un CAP est moins élevé que le taux national et le taux d'emploi des apprenti.e.s diplômé.e.s d'un Bac professionnel est supérieur au taux national. Il s'agit des académies de Limoges, de Poitiers et d'Orléans-Tours. Le marché du travail y semble moins favorable pour les jeunes les moins diplômé.e.s. Le quart sud-ouest combine, lui, des taux d'emploi des CAP et des Bac professionnels inférieurs aux taux nationaux : il s'agit de territoires où le marché du travail est confronté à des industries en déclin (Hauts-de-France, Est) ou à une économie touristique saisonnière (pourtour méditerranéen).

Sur la moitié Est de la figure, favorable aux titulaires d'un CAP, il n'y a qu'un seul territoire où le taux d'emploi des Bacs professionnels est inférieur au taux national : il s'agit de l'académie de Bordeaux. Le dernier ensemble (quart nord-est de la figure) rassemble les territoires où les taux d'emploi à 7 mois des apprenti.e.s diplômé.e.s d'un CAP ou d'un Bac professionnel sont supérieurs aux taux nationaux. La Bretagne y est bien placée avec le deuxième plus haut taux d'emploi à 7 mois de ses bachelières et bacheliers, derrière les Pays de la Loire. On y retrouve également les territoires franciliens (Paris détient le plus haut taux d'emploi des apprenti.e.s diplômé.e.s d'un CAP), dijonnais où le marché du travail est davantage tourné vers la viticulture, et les territoires lyonnais et grenoblois où le tissu économique est dynamique.

Ce positionnement des territoires basé sur le taux d'emploi après l'obtention des diplômes est toutefois assez fragile car l'insertion des jeunes sur le marché du travail est très sensible à la conjoncture. Les données de l'enquête IPA pour 2016, confirment toutefois la bonne position de la région Bretagne par rapport aux autres régions tout en voyant le taux d'emploi de ses sortant.e.s de CAP passer sous la barre des 57% (le taux national est à 49,9%) tandis que celui des sortant.e.s de Bac professionnel passe sous la barre des 66% (le taux national est à 63,1%) (Figure 7).

Figure 7 Taux d'emploi, sept mois après des sortants titulaires ou non de ...



Source : IPA 2015 - Traitement GREF Bretagne

Sept mois après leur formation, 65% des apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne sont en emploi, soit 4,5 points de plus que les résultats nationaux. C'est parmi les sortant.e.s de BTS que le taux d'emploi est le plus élevé : 78,5% (soit +4,1 points que le taux d'emploi national). Si ce taux d'insertion diminue avec la baisse du niveau de formation, c'est pourtant pour les sortant.e.s de CAP en Bretagne que l'écart avec le taux national est le plus favorable : 57,3% soit +7,4 points.

Décrocher son diplôme est un atout non négligeable pour s'insérer sur le marché du travail : l'écart entre le taux d'emploi des titulaires et des non titulaires est de 16,9% en Bretagne contre 18,4% pour la France.

Dans une région où la réussite aux examens est traditionnellement élevée tant au CAP, qu'au Bac, l'apprentissage attire modérément les sortant.e.s de collège. Tout près des moyennes nationales, en termes d'orientations et de poids dans les formations professionnelles courtes, les apprenti.e.s breton.ne.s se distinguent toutefois par une préférence plus marquée vers le CAP. Leur réussite à l'examen est meilleure comparativement aux taux de réussite nationaux. Leur insertion dans l'emploi est également plus positive, y compris pour les non diplômé.e.s.

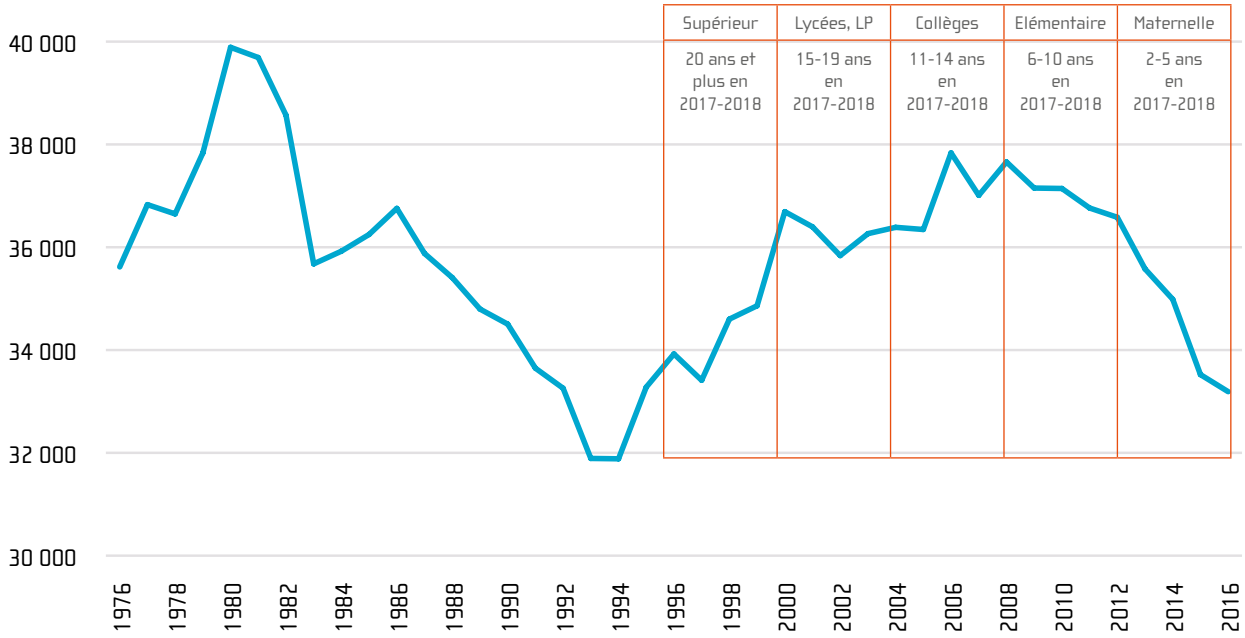
Les évolutions de la décennie écoulée, tant démographiques que relatives à l'emploi et à la formation, ont non seulement modifié le paysage de l'apprentissage mais aussi attiré de nouveaux publics.

UN APPRENTISSAGE PLUS TARDIF SUR UNE PLUS GRANDE DIVERSITÉ DE SPÉCIALITÉS

L'analyse des publics d'apprenti.e.s selon les domaines de formation met en lumière un dispositif breton où les apprenti.e.s sont plus âgé.e.s à l'entrée en formation qu'auparavant, et où les poursuites d'études post-Bac sont plus fréquentes, sur des spécialités de plus en plus diversifiées. Cette ouverture du dispositif s'accompagne pourtant d'une baisse des effectifs sur les formations de niveau V et pose la question de l'hétérogénéité des nouveaux publics. Les leviers et les freins au développement du dispositif apprentissage sont-ils les mêmes en fonction du niveau de qualification et du domaine de formation ?

La courbe des effectifs scolarisés est en grande partie liée à la courbe des naissances. Sur une rétrospective de 4 décennies, marquée par une baisse des naissances dans les années 1980, une reprise est amorcée à partir de 1995 (Figure 8). Elle culmine en 2006 et la tendance s'inverse dès 2009.

Figure 8 Évolution des naissances en Bretagne 1976-2016 et positionnement de la scolarité

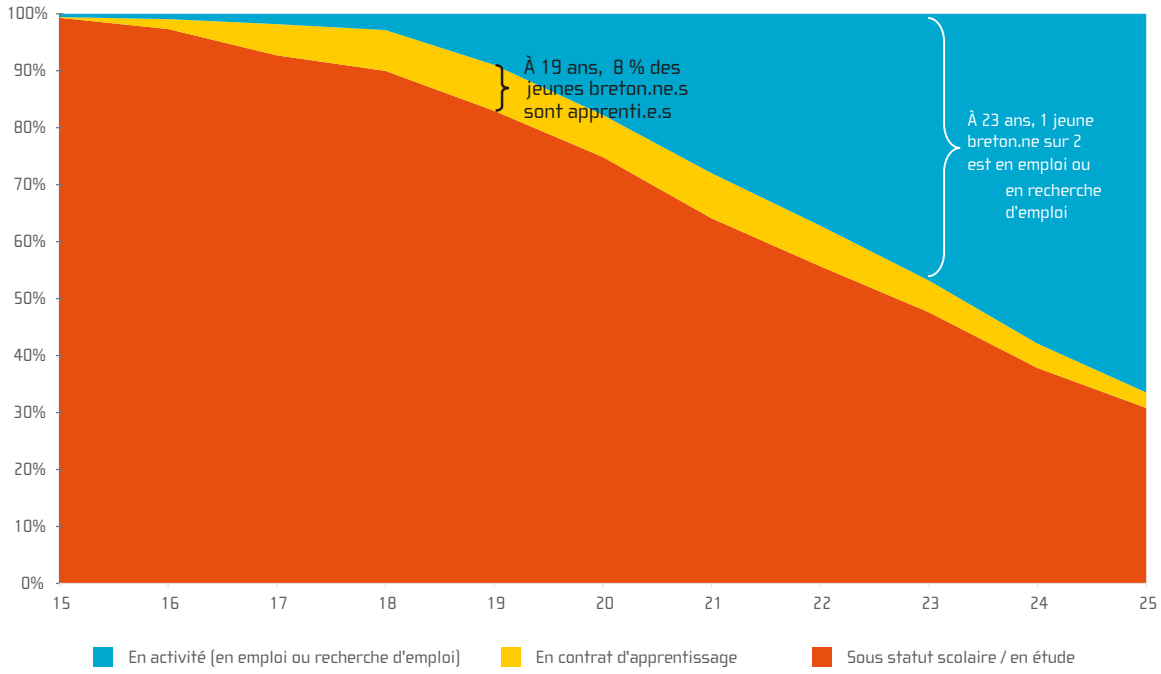


Source : Insee RP 2017 - Traitement GREF Bretagne

Cette nouvelle déprise se poursuit encore actuellement. Le niveau des naissances de 2016 (données provisoires) est équivalent à celui de 1995. Ce graphe positionne la jeunesse bretonne en fonction du parcours de scolarité et fait émerger une dynamique positive pour le vivier des 16-25 ans. Un potentiel de jeunes élèves à court terme pour l'enseignement secondaire qui se traduira à moyen terme par un tassement des effectifs en lien avec la courbe des naissances.

Parallèlement, on assiste à un recul de l'âge d'entrée dans la vie active (Figure 9). Lors du dernier diagnostic (2010), l'âge de basculement entre les effectifs en formation et les effectifs en activité se situait autour de 22 ans. Autrement dit, à 22 ans, nous retrouvions autant de jeunes en formation que de jeunes en activité (occupé.e.s ou en recherche d'emploi). Actuellement, cette bascule se fait autour de 23 ans.

Figure 9 Répartition des jeunes breton.ne.s selon leur âge et leur statut



Source : Insee RP 2013 - Traitement GREF Bretagne

Des effectifs qui reculent sur les principaux domaines de formation

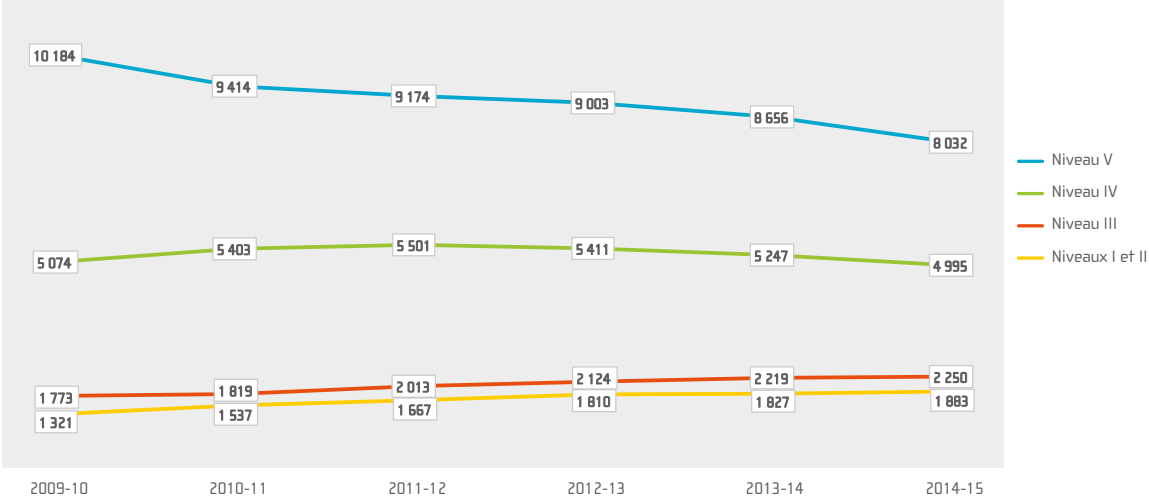
L'évolution des effectifs d'apprentissage sur les dix dernières années est relativement stagnante au niveau national, voire légèrement négative (-0,17 point) en Bretagne entre 2006 et 2015. Étant autant une voie de formation qu'un contrat de travail, le dispositif apprentissage est sensible à la conjoncture économique nationale et locale. En d'autres termes, l'évolution sur la même période va être nuancée selon le domaine de formation. Par ailleurs, l'ouverture des formations professionnelles supérieures (licence professionnelle, master) au début des années 2000 a porté le développement de l'apprentissage dans l'accès aux diplômes de niveaux III, II et I.

Comment cette ouverture aux hautes qualifications a été mobilisée par les différents domaines de formation en Bretagne ? Assiste-t-on à une élévation du niveau de qualification des apprenti.e.s en Bretagne ? Cette ouverture vers les plus hauts niveaux de diplôme s'est-elle accompagnée d'une féminisation croissante des effectifs ?

Sur les cinq dernières années, les effectifs apprentis bretons évoluent de manière importante. Les effectifs du niveau V diminuent (- 2 150), mais ils restent toutefois les plus gros contingents : plus de 8 030 apprenti.e.s en 2014-2015 (Figure 10). La réforme du Bac professionnel en 3 ans, décrite plus haut, a modifié la répartition des effectifs en impactant le report des anciens BEP vers le Bac professionnel et le CAP. Des différences dans l'orientation vers l'un ou l'autre diplôme sont fortes selon le choix de la voie scolaire ou de la voie de l'apprentissage. Les scolaires tendent davantage vers le Bac tandis que les apprenti.e.s vont préférer le CAP. Parallèlement, à une baisse nationale des effectifs en apprentissage ce sont les formations de niveau V qui pâtissent le plus de ces tendances.

Parallèlement le développement des formations supérieures s'est accompagné sur cette période d'une croissance des effectifs d'apprenti.e.s dans le supérieur (+477 au niveau III et +562 aux niveaux II et I).

Figure 10 Évolution des effectifs apprentis par niveau de formation en Bretagne



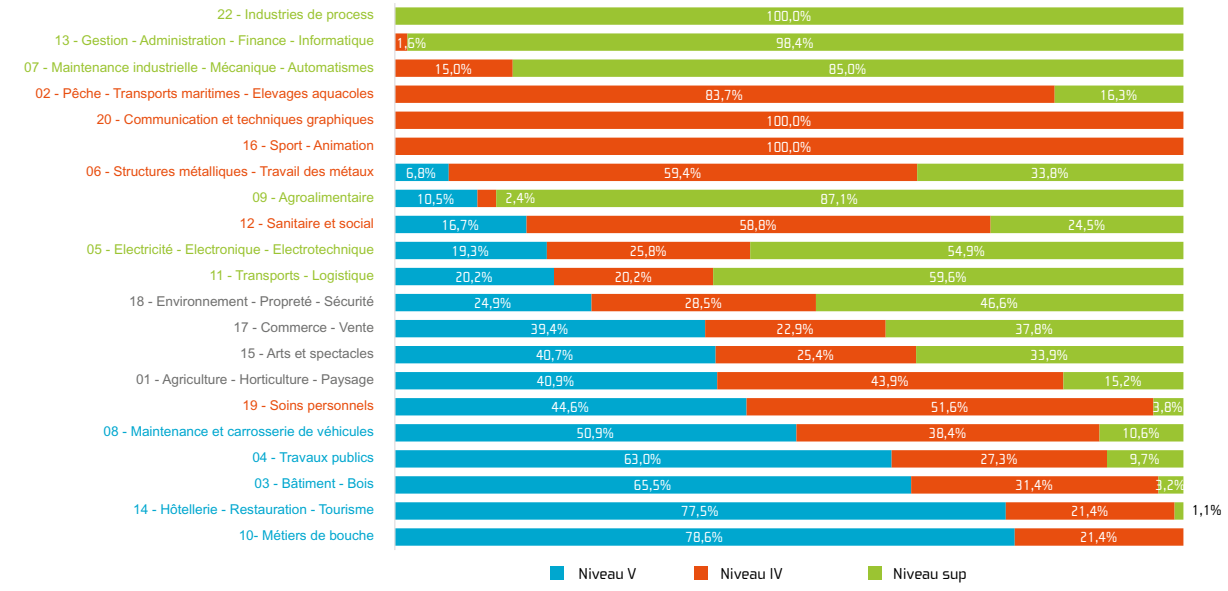
Source : DEPP - Traitement GREF Bretagne

Ces tendances qui suivent les évolutions nationales du dispositif apprentissage sont toutefois moins fortes en Bretagne (tant pour les pertes dans les bas niveaux de qualification que dans la croissance des niveaux supérieurs de qualification). Si globalement les diplômes de niveau post-Bac se développent, les domaines de formation ne proposent pas tous le même équilibre dans les niveaux de formation.

La hausse des niveaux de formation ne vise pas tous les domaines[3]

Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur est récent et ne concerne pas ainsi l'ensemble des branches professionnelles. La dernière réforme du Bac professionnel en 3 ans a impacté le nombre de formations de niveau IV accessibles par apprentissage.

Figure 11 Répartition des niveaux de formation des apprenti.e.s selon leur domaine de spécialité



Source : Base Formation initiale et continue - GREF Bretagne, 2015

(3) Parmi les 22 domaines de formation en Bretagne, un domaine ne recense pas d'apprenti. Il s'agit du domaine Textile - Habillement - Cuir.

Pour l'année 2015, nous constatons (Figure 11) que 5 domaines de formation restent ancrés sur des diplômes de niveaux V (par ordre décroissant) :

- Métiers de bouche
- Hôtellerie - Restauration - Tourisme
- Bâtiment - Bois
- Travaux publics
- Maintenance et carrosserie de véhicules.

6 domaines, dont certains à très petits effectifs, se concentrent autour du niveau Bac (par ordre décroissant) :

- Communication et techniques graphiques
- Sport - Animation
- Pêche - Transports maritimes - Élevages aquacoles
- Structures métalliques - travail des métaux
- Sanitaire et social
- Soins personnels.

6 domaines positionnent majoritairement leurs effectifs sur des formations post-Bac (par ordre décroissant) :

- Industries du process
- Gestion - Administration - Finance - Informatique
- Agroalimentaire
- Maintenance industrielle - Mécanique - Automatisme
- Transport - Logistique
- Électricité - Électronique - Électrotechnique.

Enfin 4 domaines sont dans une posture d'équilibre des différents niveaux de formation :

- Environnement - Propreté - Sécurité
- Commerce - Vente
- Arts et spectacle
- Agriculture.

Plus de 10 000 apprenti.e.s se concentrent sur 5 domaines

Outre la palette de diplômes et de niveaux de formation proposée par chacun de ces domaines, la répartition de leurs effectifs est loin d'être homogène.

Malgré une baisse des effectifs, le domaine du Bâtiment - Bois représente plus de 17% des apprenti.e.s bretons, soit 2 992 apprenti.e.s (Figure 12). Deux autres domaines recensent plus de 2 000 apprenti.e.s : celui des Métiers de bouche et celui du Commerce - Vente.

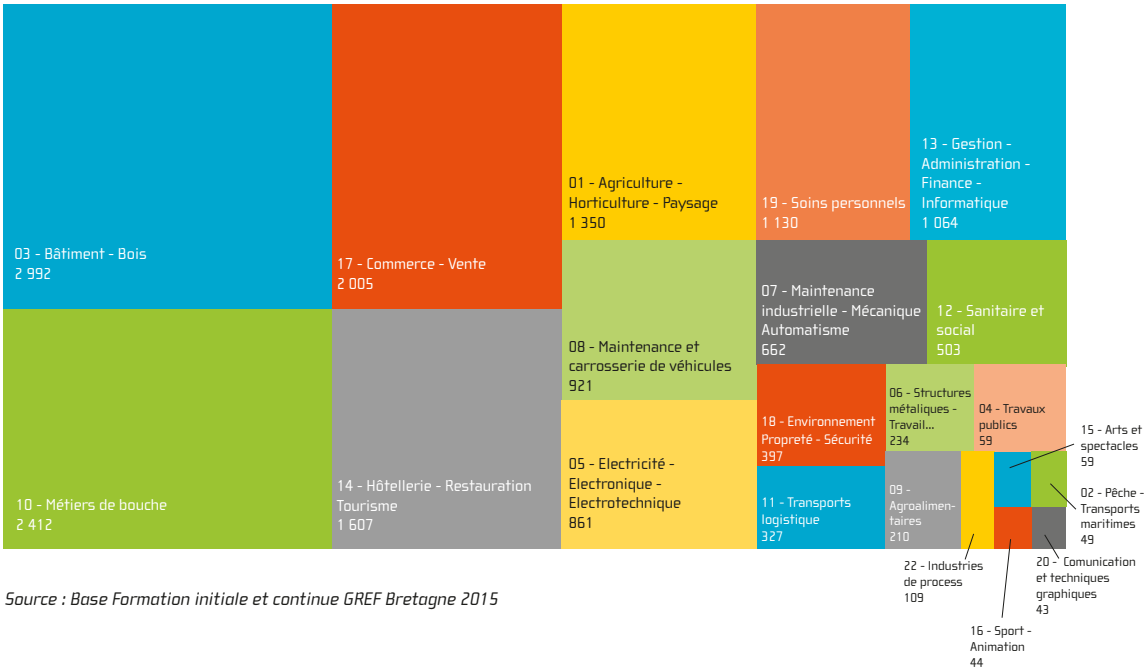
Quatre domaines ont plus de 1 000 apprenti.e.s parmi leurs apprenant.e.s : l'Hôtellerie - Restauration - Tourisme, l'Agriculture - Horticulture - Paysage, les Soins personnels, et la Gestion - Administration - Finance - Informatique.

Quatre autres domaines regroupent entre 500 et 1 000 apprenti.e.s chacun : la Maintenance et carrosserie de véhicules, l'Électricité - Électronique - Électrotechnique, la Maintenance industrielle - Mécanique - Automatisme et le Sanitaire et social.

Un cinquième groupe de domaines rassemble entre 200 et 400 apprenti.e.s chacun : l'Environnement - Propreté - Sécurité, le Transport - Logistique, les Structures métalliques - Travail des métaux, les Travaux publics et l'Agroalimentaire.

Enfin, les quatre domaines les moins pourvoyeurs d'apprenti.e.s en totalisent moins de 200.

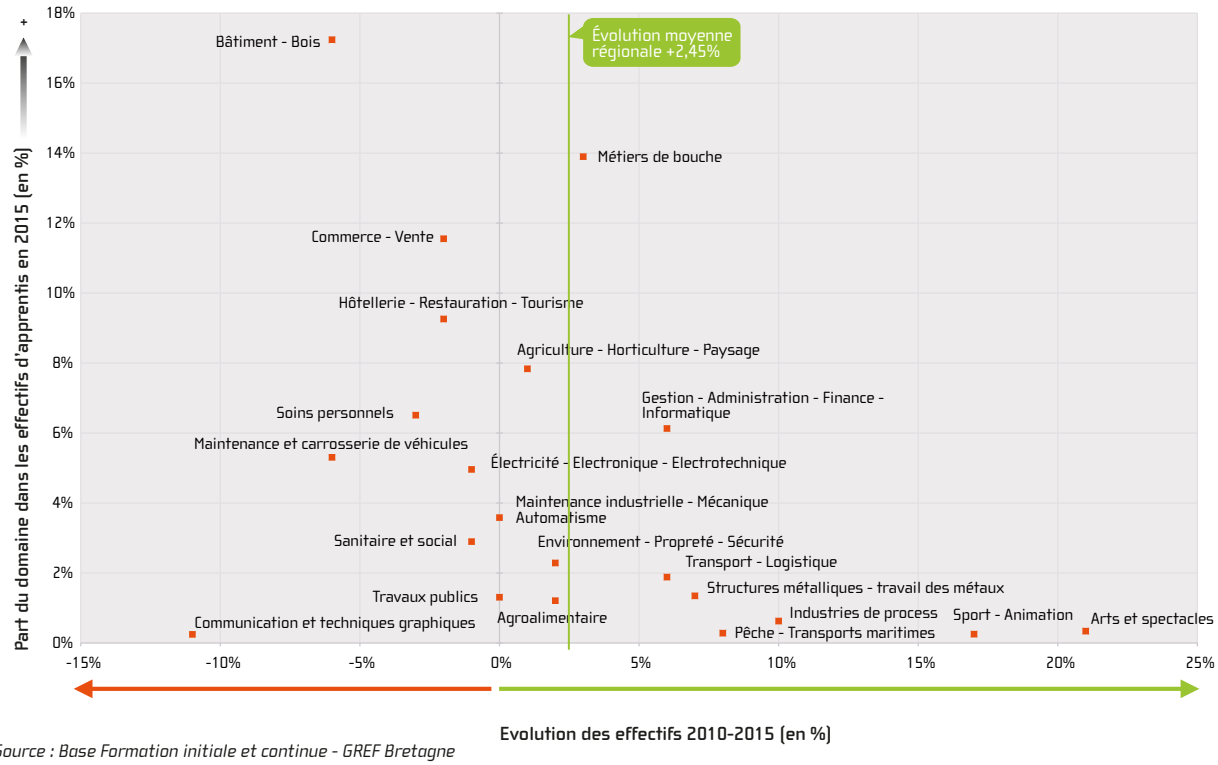
Figure 12 Répartition des domaines selon leurs effectifs d'apprenti.e.s en 2015



Source : Base Formation initiale et continue GREF Bretagne 2015

Si l'on regarde l'évolution des effectifs sur les cinq dernières années, 8 domaines accusent une perte d'effectifs quand 11 enregistrent une hausse (Figure 13). Les pertes d'effectifs concernent les domaines traditionnellement pourvoyeurs d'apprentissage comme le Bâtiment - Bois (-6 %) ou encore le Commerce - Vente (-2 %). Ces secteurs ont par ailleurs enregistré des pertes d'emplois au cours des dernières années. La perte la plus conséquente concerne le domaine Communication et techniques graphiques (-11 %).

Figure 13 Répartition des domaines selon leur poids et selon l'évolution de leurs effectifs entre 2010 et 2015



Source : Base Formation initiale et continue - GREF Bretagne

À l'opposé, des domaines avec peu d'apprenti.e.s sont en croissance : les Arts et spectacle (+21%), le Sport - Animation (+17%) ou encore les Industries de process (+10%). L'évolution moyenne régionale est de +2,45% entre 2010 et 2015.

4 domaines sont proches de l'évolution régionale : les Métiers de bouche (+3%), l'Agriculture - Horticulture - Paysage (+1%), l'Environnement - Sécurité - Propreté (+2%) et l'Agroalimentaire (+2%).

Le déploiement des formations professionnelles post-Bac par apprentissage a élargi les possibilités d'études par apprentissage et soutient, sans compenser complètement, la baisse des effectifs dans le niveau V. Le dispositif apprentissage s'ouvre désormais à d'autres publics : des apprenant.e.s plus âgé.e.s, plus diplômé.e.s. Observe-t-on davantage de femmes ?

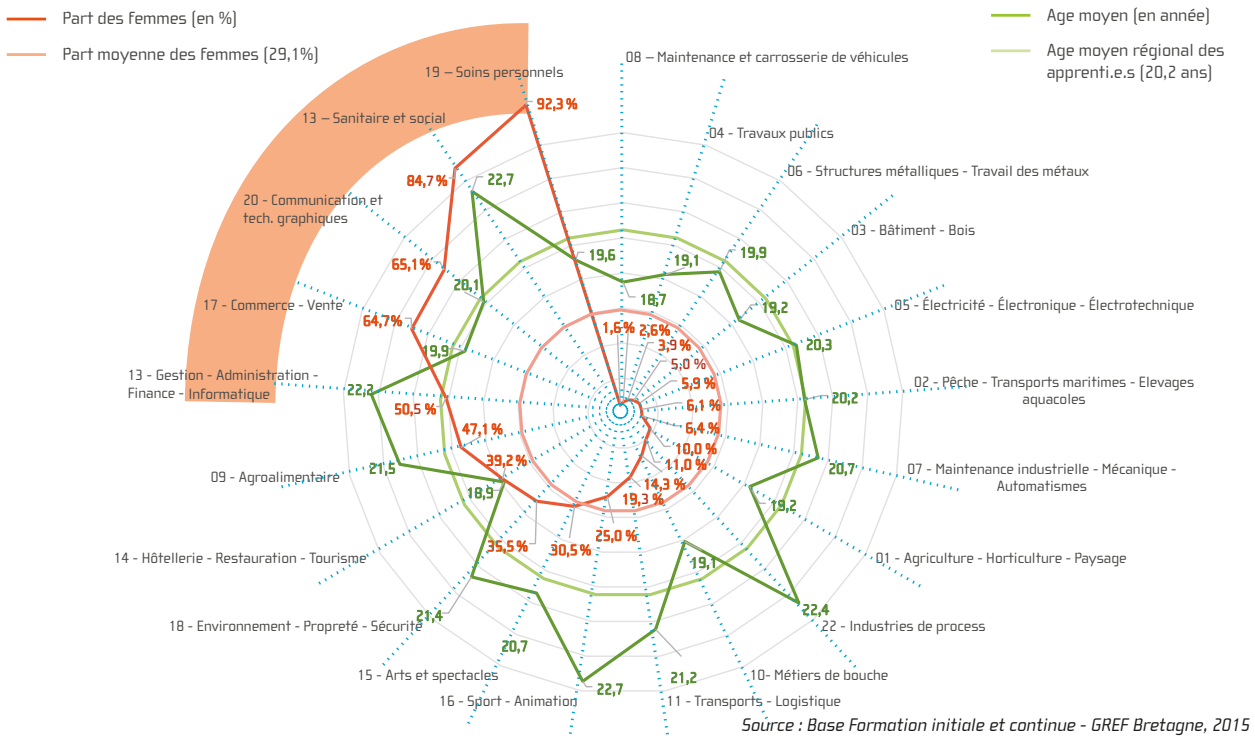
Un public globalement plus âgé, des domaines inégalement féminisés

Le radar suivant (Figure 14) propose une comparaison des domaines selon l'âge moyen des apprenti.e.s et la part de femmes parmi leurs effectifs. L'âge moyen des apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne est de 20,2 ans. Cet âge recule et suit l'augmentation du niveau des formations proposées. Les écarts entre les domaines reflètent en cela à la fois l'âge des primo-entrant.e.s, et la possibilité offerte ou non de gravir les niveaux de formation au sein du même domaine.

Les domaines attirant les apprenti.e.s les plus jeunes sont la Maintenance et carrosserie de véhicules (18,7 ans) et l'Hôtellerie - Restauration - Tourisme (18,9 ans), les Travaux publics et les Métiers de bouche (19,1 ans pour les deux domaines). Ce sont aussi les domaines qui sont structurés autour de formations de niveau V (CAP) et qui sont très largement masculins.

Les domaines de formation accueillant les apprenti.e.s les plus âgé.e.s sont le Sport - Animation, le Sanitaire et social (22,7 ans pour les deux domaines), les Industries de process (22,4 ans) et la Gestion - Administration - Finance - Informatique (22,2 ans). Ils accueillent majoritairement des primo-entrant.e.s diplômé.e.s (au moins bacheliers ou bachelières) et offrent des parcours d'études professionnelles supérieures. À part le domaine de la Gestion - Administration - Finance - Informatique qui est mixte, les autres domaines de ce groupe sont très masculins.

Figure 14 Part des femmes dans les effectifs d'apprenti.e.s et âge moyen selon les domaines de spécialité



Source : Base Formation initiale et continue - GREF Bretagne, 2015

Les femmes représentent moins de 30% des effectifs. Ce taux de féminisation de l'apprentissage est relativement stable dans le temps, mais les écarts entre les domaines de formation laissent penser que l'orientation vers les études professionnelles est toujours profondément structurée par les rapports de genre. Les choix d'orientation rejoignent la division sexuée du travail. 12 domaines associent moins d'une apprentie pour 4 apprenant.e.s. Parmi eux, 8 domaines recensent moins d'une femme sur 10 apprenant.e.s : outre la Maintenance et carrosserie de véhicules et les Travaux publics, il s'agit des Structures métalliques - Travail des métaux, du Bâtiment - Bois, de l'Électricité - Électronique - Électrotechnique, de la Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles, de la Maintenance industrielle - Mécanique - Automatisme et de l'Agriculture - Horticulture - Paysage.

À l'inverse, 4 domaines comptent moins d'1 homme pour 4 apprenti.e.s dont deux pour lesquels plus de 80% de l'effectif est féminin : les Soins personnels et le Sanitaire et social.

Enfin, deux domaines de formation sont plus mixtes et attirent des apprenti.e.s plus âgé.e.s que la moyenne bretonne : la Gestion - Administration - Finance - Informatique et l'Agroalimentaire. Si ces deux derniers domaines semblent plus égalitaires du point de vue du genre, cela ne signifie pas que les apprenties et les apprentis se côtoient sur les bancs des mêmes diplômes.

Apprentissage au féminin, apprentissage au masculin : des aspirations parallèles ?

Un quart des femmes suivent une formation de production en 2015 contre 14% dix ans plus tôt. La progression est nette mais les femmes privilégient-elles des formations de niveau infra-Bac ou supérieur ?

76% des femmes se concentrent sur 5 domaines de formation (cf. Tableau 2) contre 65% des hommes (cf. Tableau 3).

Tableau 2 Synthèse de la répartition par domaine des APPRENTIES

Domaine	Effectif 2015	Part	Évolution Effectif N-5	Part niv. V 2015	Part niv. IV 2015	Part niv. sup 2015	Age
17 - Commerce - Vente	1 298	25%	-3%	49%	22%	29%	19,8
19 - Soins personnels	1 043	20%	-3%	44%	51%	4%	19,8
14 - Hôtellerie - Restauration - Tourisme	630	12%	-3%	77%	22%	2%	18,9
13 - Gestion - Administration - Finance - Informatique	537	11%	1%		3%	97%	22,2
12 - Sanitaire et social	426	8%	0%	18%	63%	20%	22,6
10 - Métiers de bouche	345	7%	8%	77%	23%		19,2
03 - Bâtiment - Bois	149	3%	-5%	45%	48%	7%	20,3
18 - Environnement - Propreté - Sécurité	141	3%	0%	23%	32%	45%	21,4
01 - Agriculture - Horticulture - Paysage	136	3%	2%	19%	44%	37%	19,5
09 - Agroalimentaire	99	2%	3%	3%		97%	21,8
05 - Électricité - Électronique - Électrotechnique	51	1%	6%	8%	12%	80%	21,4
07 - Maintenance industrielle - Mécanique - Automatismes	40	<1 %	5%		15%	85%	20,9
Hors domaine	35	<1 %	5%				15,2
20 - Communication et techniques graphiques	28	<1 %	-11%		100%		19,9
15 - Arts et spectacles	18	<1 %	43%	44%	6%	50%	21,5
08 - Maintenance et carrosserie de véhicules	15	<1 %	-10%	53%	33%	13%	19,1
22 - Industries de process	12	<1 %	-3%			100%	21,9
16 - Sport - Animation	11	<1 %	9%		100%		23,5
06 - Structures métalliques - Travail des métaux	9	<1 %	18%		44%	56%	20,4
04 - Travaux publics	6	<1 %	8%			100%	20,8
02 - Pêche - Transports maritimes - Élevages aquacoles	3	<1 %	-6%			100%	21,5
Ensemble	**5 095**	**100 %**		**41 %**	**31%**	**28 %**	**20,6**

Source : Base Formation initiale et continue - GREF Bretagne, 2015

Si les apprenties (Tableau 2) et les apprentis (Tableau 3) ne se positionnent pas sur le même diplôme, il est toutefois intéressant d'analyser les niveaux de formation visés. Il est incontestable que les apprenties se positionnent globalement davantage sur des formations de niveau Bac (+3,19 points par rapport aux hommes) et post-Bac (+4,97 points), ce n'est pourtant pas systématique dans tous les domaines de formation.

Les domaines où les filles se positionnent sur des formations de niveau supérieur aux garçons sont l'Agriculture - Horticulture - Paysage, l'Électricité - Électronique - Électrotechnique, la Maintenance industrielle - Mécanique - Automatismes, l'Agroalimentaire, le Transport - Logistique. Ce sont des domaines où elles sont largement minoritaires.

Tableau 3 Synthèse de la répartition par domaine des APPRENTIS

Domaine	Effectif 2015	Part	Évolution Effectif N-5	Part niv. V 2015	Part niv. IV 2015	Part niv. sup 2015	Age
03 - Bâtiment - Bois	2 843	23%	-6%	67%	30%	3%	19,1
10 - Métiers de bouche	2 067	17%	2%	79%	21%		19
01 - Agriculture - Horticulture - Paysage	1 224	10%	1%	43%	44%	13%	19,1
14 - Hôtellerie - Restauration - Tourisme	977	8%	-1%	78%	21%	1%	18,9
08 - Maintenance et carrosserie de véhicules	906	7%	-6%	51%	39%	11%	18,7
05 - Électricité - Électronique - Électrotechnique	810	7%	-2%	20%	27%	53%	20,2
17 - Commerce - Vente	707	6%	1%	22%	24%	54%	20
07 - Maintenance industrielle - Mécanique - Automatismes	582	5%	0%		15%	85%	20,7
13 - Gestion - Administration - Finance - Informatique	527	4%	13%		0%	100%	22,2
11 - Transports - Logistique	264	2%	7%	23%	23%	55%	21,2
18 - Environnement - Propreté - Sécurité	256	2%	2%	26%	27%	48%	21,3
06 - Structures métalliques - Travail des métaux	225	2%	7%	7%	60%	33%	19,8
04 - Travaux publics	221	2%	-1%	65%	28%	7%	19
Hors domaine	143	1%	2%				15,4
09 - Agroalimentaire	111	< 1 %	2%	17%	5%	78%	21,3
22 - Industries de process	97	< 1 %	12%			100%	22,6
19 - Soins personnels	87	< 1 %	1%	46%	53%	1%	18,7
12 - Sanitaire et social	77	< 1 %	-7%	12%	38%	51%	22,8
02 - Pêche - Transports maritimes - Élevages aquacoles	46	< 1 %	9%		89%	11%	20
15 - Arts et spectacles	41	< 1 %	15%	39%	34%	27%	20,4
16 - Sport - Animation	33	< 1 %	20%		100%		22,4
20 - Communication et techniques graphiques	15	< 1 %	-12%		100%		20,3
Ensemble	**12 259**	**100 %**		**49 %**	**28 %**	**22,9 %**	**20,1**

Source : Base Formation initiale et continue - GREF Bretagne, 2015

Il y a des domaines où les hommes se positionnent plus que les femmes sur des diplômes post-Bac, comme le Commerce - Vente, la Gestion - Administration - Finance - Informatique, l'Environnement - Propreté - Sécurité et le domaine du Sanitaire et social. Dans ce dernier, les femmes sont majoritairement sur des formations de niveau IV tandis que les hommes s'y positionnent sur des formations de niveau post-Bac.

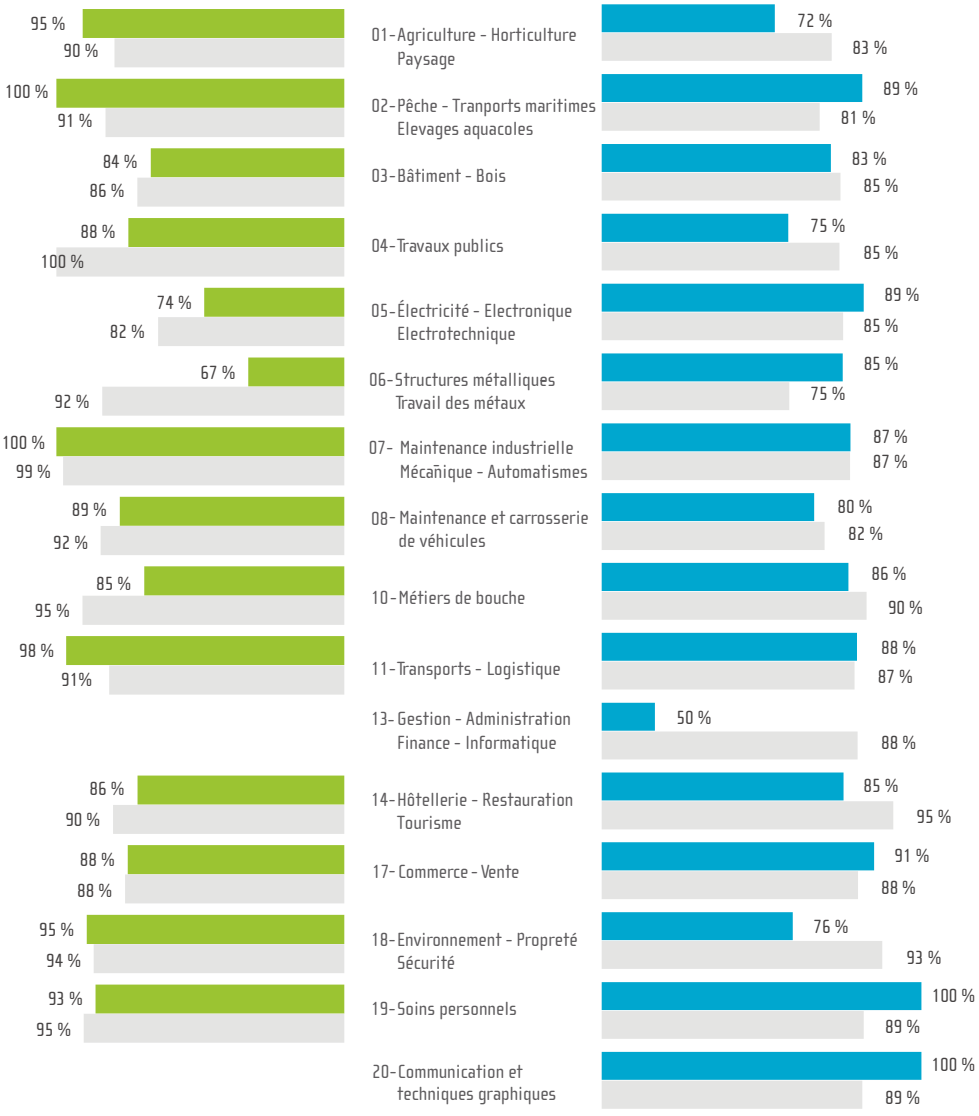
Une réussite à l'examen variable selon le domaine de formation

À la session d'examen de 2015, 86% des apprenti.e.s présent.e.s ont décroché leur CAP en Bretagne ; 83% des candidat.e.s à l'examen du Bac professionnel l'ont réussi (Figure 15).

Les taux de réussite diffèrent selon le domaine de formation. Chez les apprenti.e.s, ces taux vont pour le CAP, de 67% en Structures métalliques - Travail des métaux à 100% en Maintenance industrielle - Mécanique - Automatismes. Pour le Bac professionnel, toujours chez les apprenti.e.s, il va de 50 % pour la Gestion - Administration - Finance - Informatique à 100% en Soins personnels.

Les apprenti.e.s obtiennent davantage leur diplôme que les lycéen.ne.s professionnel.le.s dans 7 domaines : outre le domaine des Soins personnels, ceux de la Communication et techniques graphiques, de la Pêche - Transports maritimes - Elevages aquacoles, de l'Électricité - Electronique - Electrotechnique, des Structures métalliques - Travail des métaux, des Transports - Logistique, du Commerce - Vente.

Figure 15 Taux de réussite au CAP et au Bac professionnel par domaine et par statut



Source : Rectorat de Rennes - Traitements GREF Bretagne, 2015

À l'inverse, les lycéen.ne.s professionnel.le.s ont de meilleurs résultats dans 8 domaines de spécialités : l'Agriculture - Horticulture - Paysages, le Bâtiment - Bois, les Travaux publics, la Maintenance et carrosserie de véhicules, les Métiers de bouche, la Gestion - Administration - Finance - Informatique, l'Hôtellerie - Restauration - Tourisme et l'Environnement - Propreté - Sécurité.

Les taux de réussite pour le domaine Bâtiment - Bois sont en deçà des taux régionaux, quels que soient le diplôme et la voie de formation.

Nous constatons également que des résultats peuvent être très différents au sein d'un même domaine, en fonction du niveau de diplôme d'une part et de la voie de formation d'autre part. Ainsi, dans les domaines des Travaux Publics et de la Maintenance et carrosserie de véhicules, les taux de réussite au CAP sont supérieurs aux taux moyens tandis que les taux de réussite au Bac professionnel sont inférieurs. Dans le domaine du Transport - Logistique, les taux de réussite des apprenti.e.s sont au-dessus de la moyenne académique, quel que soit le diplôme ; ce qui n'est pas le cas des scolaires.

Le paysage des formations par apprentissage a été considérablement remodelé sur la dernière décennie. Si l'apprentissage est choisi plus tard dans le parcours de formation et pour de nouveaux niveaux de qualification, est-ce que ces nouveaux publics y attribuent les mêmes objectifs ? Comment prendre en compte les aspirations d'individus qui n'allouent pas la même "valeur" à "leur" apprentissage ?

CHOISIR SA VOIE, CHOISIR SON ENTREPRISE, EMBAUCHER UN.E JEUNE

Le choix de l'apprentissage est un choix d'orientation scolaire qui se fait à des moments-clés du parcours : après la classe de 3e, après un Bac, voire après un premier diplôme du supérieur. Les conséquences du choix de l'apprentissage sont dépendantes non seulement du positionnement dans le parcours de formation (à l'issue du collège ou après un Bac), mais aussi de l'expérience scolaire passée.

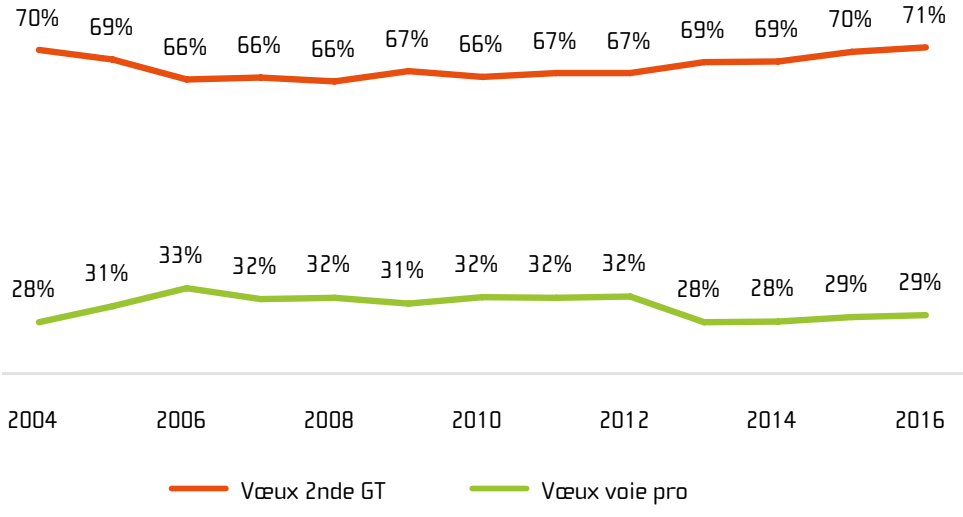
Une frange des néo-apprenti.e.s perçoit l'apprentissage comme une voie de raccrochage suite à un "désamour" de l'école comme le dit le sociologue Gilles Moreau, à la sortie de 3e, quand d'autres le comprennent comme une voie d'excellence mettant à l'épreuve leur savoir scolaire en situation professionnelle, pour en sortir diplômé du supérieur et expérimenté. Ces nouveaux apprenant.es arrivent avec des bagages scolaires plus solides, ne sont pas nécessairement réfractaires aux savoirs théoriques et considèrent de manière positive l'apprentissage. Pourtant le bastion principal des apprenti.e.s est constitué d'apprenant.e.s en formation de niveau V. Certain.e.s accéderont au niveau IV, voire plus.

Néanmoins, au regard de la concurrence entre les Baccalauréats à l'entrée en apprentissage de niveau III, il n'est pas certain que les entrants en CAP finissent leur apprentissage au niveau ingénieur. Peut-on, doit-on envisager l'apprentissage comme un seul dispositif ? Les aspirations à la poursuite d'études et la sécurisation des parcours via des passerelles entre les voies de formation sont des dimensions essentielles pour penser l'attractivité de l'apprentissage à chaque niveau de qualification.

À l'issue de la classe de 3e générale

Le vœu d'apprentissage après la classe de 3e est comptabilisé dans les vœux vers la voie professionnelle. La région Bretagne se distingue par une large prédominance de la voie générale (plus de 70%). En 2016, la voie professionnelle attire un peu plus de 29% des élèves de 3e générale (Figure 16). Il y a 10 ans, cette proportion atteignait plus de 33%. Les décisions académiques ne modifient que légèrement les vœux initiaux puisque le taux de passage en seconde générale et technologique (GT) à la rentrée 2016 est de 69,2%, tandis que celui en voie professionnelle est de 30,3% (soit 25,3% en Bac professionnel et 5% en CAP), complétés de 0,5% de redoublements et maintiens.

Figure 16 Évolution de l'orientation à l'issue de la 3e générale depuis 2004



Source : Rectorat de Rennes - Traitement GREF Bretagne

Si l'on se base sur tous les types de classe de 3e (générale, Prépa Pro et SEGPA), la voie professionnelle représente 34% des demandes des familles en juin 2016. 1 525 élèves issu.e.s de 3e ont demandé une formation par apprentissage en vœu 1 (Source : Rectorat, Affelnet), soit 7,3% des élèves de 3e (y compris 3e PP et SEGPA[4]).

Selon les statistiques de la DEPP, depuis 2006[5], la part des apprenti.e.s de première année venant de l'enseignement spécialisé (SEGPA) est en constante diminution. Alors que 12% démarraient un apprentissage de niveau V en 2006, cette part tombe à 3% à la rentrée de 2014. Cette diminution est probablement associée à la refonte de certains CAP suite à la réforme du Bac professionnel en 3 ans. Mais ces publics à grande difficulté scolaire ne se reportent pas sur la préparation de Bac professionnel. Doit-on en conclure un éloignement croissant des publics en difficultés scolaires par rapport à l'apprentissage ?

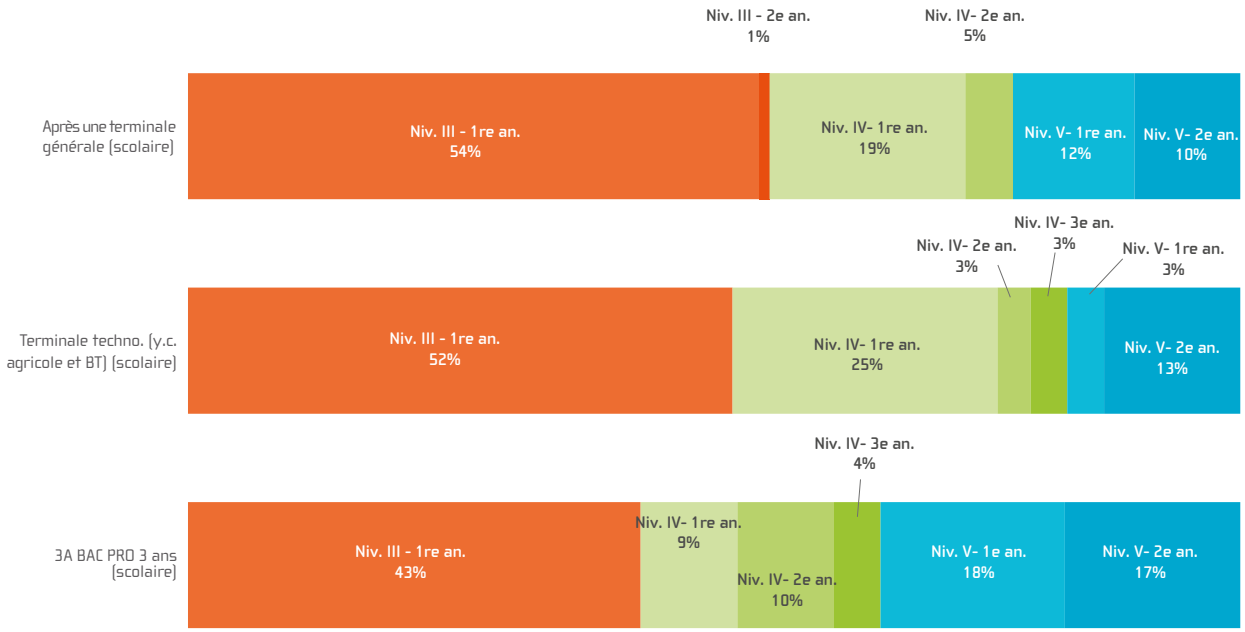
(4) À l'exclusion des 23 collèges participant à l'expérimentation du choix d'orientation laissé aux parents. Nous n'avons pas de données similaires sur les vœux d'apprentissage des années précédentes.

(5) La DEPP ne dispose pas des données antérieures à la rentrée 2006 sur cette thématique.

L'apprentissage après le Bac

L'ouverture de l'enseignement supérieur à l'alternance et à l'apprentissage en particulier attire un nouveau public plus diplômé. En zoomant sur les apprenti.e.s qui étaient en terminale de Bac sous statut scolaire l'année précédant leur contrat d'apprentissage, le constat est que leur entrée en apprentissage ne se fait pas au même niveau, ni à la même année de formation, selon leur filière d'origine (Figure 17).

Figure 17 Les primo-entrant.e.s en apprentissage après un Bac ou autre diplôme de niveau IV préparé sous statut scolaire



Source : Conseil régional de Bretagne - Traitement GREF Bretagne

Note de lecture :

Parmi les primo-apprenti.e.s qui viennent d'une terminale de Bac général, 54% sont inscrit.e.s en première année d'un diplôme de niveau III, 19% en première année d'un diplôme de niveau IV, 12% en première année d'un diplôme de niveau V.

Si pour toutes les filières (générale, technologique et professionnelle), les diplômes de niveau III sont accessibles, ces primo-entrant.e.s intègrent également des diplômes de niveau IV et dans une moindre mesure, de niveau V. Plus de la moitié des ancien.ne.s de terminale générale et technologique entrant en apprentissage, intègre une 1re année de niveau III. Cela concerne 43 % des bachelières et bacheliers professionnel.le.s. En d'autres termes, entrer en apprentissage par le biais d'une formation de niveau III sera plus facile après un Bac général ou technologique qu'après un Bac professionnel.

La décision d'intégrer un diplôme de niveau IV ou V, peut s'apparenter à une réorientation scolaire. Dans le cas d'un apprentissage de niveau IV, les équivalences ne se valent pas. Elles dépendent en grande partie du domaine de formation visé mais des différences entre les filières s'ajoutent. Les élèves issu.e.s de terminale professionnelle démarrent leur apprentissage, plus souvent en 2e voire, en 3e année de formation que leurs homologues des filières technologique et générale.

La formation par alternance se démarque de la forme scolaire dans sa rupture avec un lieu unique d'apprentissage.

Cette alternance pédagogique induit alors une alternance spatiale et une gestion de la mobilité entre ces différents lieux de formation (Centre de formation et entreprise formatrice). Les études du Céreq analysent depuis de nombreuses années le lien entre les territoires et les parcours de formation (par exemple : Caro et Hillau (1997), Grelet (2006)). Elles mettent en lumière que selon l'offre de formation (en termes de filières, de spécialités, d'options proposées par les établissements, mais aussi de présence ou non d'internat) et le dynamisme du marché du travail local, non seulement les diplômes obtenus par les élèves seront différents, mais les voies de formation privilégiées le seront également (Grelet, Planquois et Vivent, 2010).

Alternance et mobilité : les apprenti.e.s parcourent des distances de plus en plus grandes

Le dynamisme ou la morosité du marché du travail local, notamment en termes d'emploi des jeunes, vont avoir des impacts sur le choix porté sur telle ou telle entreprise pour le contrat d'apprentissage. Si la mobilité pour emploi et pour études augmente globalement dans la société, celle des apprenti.e.s l'est doublement. La gestion de cette double mobilité est portée par le soutien familial, l'accès à un véhicule autonome, la proximité d'un réseau de transport en commun, la capacité financière d'un second logement ou encore les offres de séjours fractionnés (par exemple, le logement intergénérationnel porté par des associations, ou encore l'offre "un, deux, toits" initiée par le Conseil régional Aquitaine et Sires).

La distance parcourue par les apprenti.e.s pour se rendre à leur entreprise ou au centre de formation s'accroît au fil des ans. Si les apprenti.e.s de 2013-2014 parcouraient en moyenne 35 km pour se rendre de leur lieu de résidence à leur entreprise, les apprenti.e.s de 2015-2016 en parcourent 6 de plus : 41 km (Tableau 4).

Tableau 4 La mobilité des apprenti.e.s travaillant dans une entreprise bretonne

		Distance moyenne en kms résidence - entreprise			Distance moyenne en kms résidence - CFA*			Distance moyenne en kms entreprise - CFA*		
en fonction du...		2013-14	2014-15	2015-16	2013-14	2014-15	2015-16	2013-14	2014-15	2015-16
Niveau de diplôme préparé	V	18	19	21	51	50	51	49	48	48
	IV	33	30	35	77	75	79	73	73	74
	III	56	59	63	108	108	113	100	107	108
	II	99	105	130	147	159	164	149	168	167
	I	126	142	151	195	223	210	197	215	220
Sexe de l'apprenti.e	Femme	37	41	47	75	76	79	70	73	74
	Homme	35	35	39	75	78	79	73	76	77
Age au début du contrat	16 ans ou moins	13	12	16	47	46	47	45	45	45
	17-18	26	27	26	66	65	64	62	62	60
	19-20	48	52	59	91	94	101	86	90	96
	21-22	68	71	82	113	126	129	113	125	123
	23 ans et +	72	73	83	120	118	116	115	124	123
ZE de l'apprenti.e	ZE bretonne	21	22	23	67	69	69	65	67	67
	Hors Bretagne	278	277	291	209	207	222	187	209	205
Statut du contrat	Actif	38	39	43	82	83	84	79	82	81
	Rompu	28	31	37	61	63	65	57	59	61
Moyenne		35	37	41	75	77	79	72	75	76

*Source : Conseil régional de Bretagne - Traitement GREF Bretagne avec le distancier Metric (Insee). *un certain nombre d'enregistrements sont affectés au CFA gestionnaire et non au site de formation. Ce n'est donc pas systématiquement la distance réelle parcourue pour la formation*

Il est à noter que la distance à l'entreprise est plus courte que la distance au CFA (*mesure à prendre avec précaution). Autrement dit, les futur.e.s apprenti.e.s prospectent dans leur "entourage", pour trouver une entreprise qui les accueillerait. Le périmètre de cet "entourage" s'élargit à mesure que le niveau de la formation préparée augmente.

La distance à l'entreprise augmente avec le niveau de formation

Le niveau de la formation accroît très nettement la distance entre le lieu de résidence et l'entreprise : si les apprenti.e.s de niveau V parcourent en moyenne 21 km, les apprenti.e.s de niveau III multiplient par 3 cette distance (63 km) et les apprenti.e.s de niveau II et I parcourent plus de 130 km.

Les femmes apprenties signent dans des entreprises plus éloignées que les hommes apprentis (47 km contre 39 km). En lien avec le niveau de formation, mais aussi avec la possibilité ou non d'être en possession d'un permis de conduire, les plus de 19 ans parcourent plus de 58 km. Les plus jeunes sont dans des entreprises situées à 16 km de chez eux.

Les apprenti.e.s peuvent signer des contrats avec toute entreprise et les entreprises bretonnes accueillent également des apprenti.e.s résidant hors Bretagne. Leur résidence se situe, en moyenne, à 291 km de l'entreprise. C'est d'ailleurs pour cette seule dimension, que la distance résidence-CFA est plus courte que la distance résidence-entreprise.

Enfin, il est remarquable que les distances parcourues pour les contrats rompus soient plus courtes que celles des contrats actifs. Autrement dit, alors que l'on pourrait s'attendre à ce que de grandes distances entre le domicile de l'apprenant.e et son entreprise mettent en péril l'achèvement du contrat, c'est l'inverse qui est constaté : plus la distance moyenne entre la résidence et l'entreprise est réduite, plus la propension de rupture est élevée.

Des distances moyennes différentes selon les secteurs d'activité

La distance parcourue entre le lieu de résidence et l'entreprise dépend aussi du secteur d'activité de l'entreprise. Si l'on se penche sur les 15 secteurs recensant plus de 100 apprenti.e.s, pour 9 d'entre eux, les apprenti.e.s parcourent plus de 41 km en 2015-2016 : de 47 km pour le secteur de l'agriculture, sylviculture et pêche à 128 km pour la fabrication de matériels de transport (Tableau 5). Toutefois pour les 5 secteurs d'activité les plus pourvoyeurs d'apprenti.e.s, les distances sont égales ou inférieures à 41 km : la distance moyenne la plus courte est celle parcourue dans le secteur de la restauration et de l'hébergement (22 km).

Tableau 5 La distance moyenne entre la résidence des apprenti.e.s et l'entreprise formatrice selon l'activité des entreprises (NA38 et effectifs > 100)

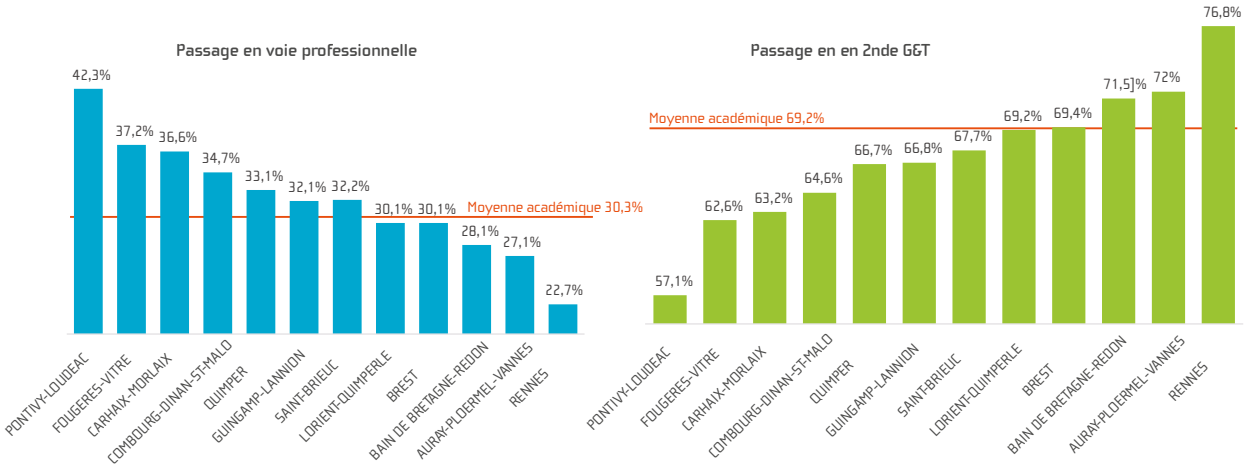
Activité des entreprises formatrices (NA38)	2013-2014		2014-2015		2015-2016	
	Effectifs d'apprenti.e.s	Distance moyenne (km)	Effectifs d'apprenti.e.s	Distance moyenne (km)	Effectifs d'apprenti.e.s	Distance moyenne (km)
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	2 258	29	2 227	31	2 311	34
Construction	2 572	22	2 234	23	2 217	23
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2 009	33	2 118	35	2 108	41
Hébergement et restauration	1 487	18	1 440	22	1 490	22
Autres activités de services	792	26	809	28	802	30
Agriculture, sylviculture et pêche	501	50	507	36	528	47
Activités de services administratifs et de soutien	489	38	503	33	499	38
Activités financières et d'assurance	304	68	261	68	263	78
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	188	61	218	74	203	74
Administration publique	103	20	114	25	203	48
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	201	56	221	50	200	73
Fabrication de matériels de transport	108	113	137	115	161	128
Transports et entreposage	207	66	155	52	150	52
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	110	84	102	57	138	56
Télécommunications	125	78	139	106	119	102
Distance moyenne		35		37		41

Source : Conseil régional de Bretagne - Traitement GREF Bretagne (distancier METRIC)

Lorsqu'il s'agit d'entrer en apprentissage, la recherche et le choix de l'entreprise sont à la croisée de plusieurs dimensions : les besoins en apprenti.e.s de l'entreprise, sa position géographique par rapport à la résidence du ou de la futur.e apprenti.e, la situation locale favorable ou défavorable à l'insertion professionnelle des jeunes.

La voie générale et technologique était prédominante dans les vœux post-classe de 3e générale en Bretagne. Si l'on regarde de plus près les bassins d'animation de la politique éducative (BAPE), les contrastes sont forts (Figure 18).

Figure 18 Affectation des élèves après la 3e générale selon les BAPE



Source : Rectorat de Rennes - Traitement GREF Bretagne

La moyenne académique situe la région à 30,3% des élèves de 3e générale affectés en voie professionnelle, ce taux va de 22,7% sur le BAPE de Rennes à 42,3% sur le BAPE de Pontivy-Loudéac. Six autres BAPE enregistrent des taux d'affectation vers la voie professionnelle supérieurs à la moyenne académique : Fougères-Vitré, Carhaix-Morlaix, Combourg-Dinan-Saint-Malo, Quimper, Saint-Brieuc et Guingamp-Lannion. Sans entrer dans le détail des raisons, il convient de garder à l'esprit que des territoires sont plus enclins que d'autres aux parcours de formation initiale professionnelle. Est-ce que ces territoires sont favorables à l'insertion professionnelle des jeunes ?

Le recours à l'apprentissage dans les territoires et les entreprises bretonnes

Depuis 2008, l'entrée dans la vie active des jeunes est rendue plus difficile du fait de la conjoncture économique que traverse l'Europe. Le choix d'un employeur ou d'une employeuse dans le cadre d'un contrat d'apprentissage est donc lui aussi, rendu plus difficile, en dépit des différentes actions publiques incitant à l'embauche d'un.e apprenti-e.

L'emploi des jeunes selon les territoires

L'analyse de la part des moins de 30 ans dans la population active et du poids de l'apprentissage dans les entreprises locales complète la description du contexte dans lequel le choix de l'apprentissage s'opère (Tableau 6), même si l'échelle d'analyse (la zone d'emploi) est différente.

Tableau 6 Les zones d'emploi selon le poids de l'apprentissage et la part des jeunes travaillant dans les entreprises locales

Zones d'emploi	Population 15 - 29 ans	Pop active au lieu de travail	Part d'apprenti.e.s / Pop active	Pop active au lieu de travail < 30 ans	Part des apprenti.e.s < 30 ans / Pop active < 30 ans	Part de la pop active < 30 ans / Pop active
Rennes	169 579	347 206	2,0%	65 551	10,1%	18,9%
Brest	84 534	184 944	1,7%	33 813	9,2%	18,3%
Vannes	50 550	128 418	1,9%	19 979	11,6%	15,6%
Lorient	45 800	109 854	1,7%	17 492	9,9%	15,9%
Saint-Brieuc	45 252	118 230	1,9%	19 726	10,5%	16,7%
Quimper	44 739	120 483	1,7%	17 418	10,9%	14,5%
Saint-Malo	15 340	41 647	2,1%	7 281	11,7%	17,5%
Dinan	12 287	30 311	2,5%	5 353	13,8%	17,7%
Lannion	12 055	31 176	1,8%	4 225	12,5%	13,6%
Morlaix	10 263	27 057	2,1%	4 507	11,7%	16,7%
Fougères	10 128	26 887	2,2%	4 806	12,0%	17,9%
Pontivy	8 732	22 933	1,6%	3 748	9,9%	16,3%
Vitré	8 233	24 238	2,1%	4 459	11,1%	18,4%
Guingamp	7 946	18 975	1,7%	2 999	10,2%	15,8%
Redon	6 353	19 172	2,3%	2 963	13,6%	15,5%
Carhaix-Plouguer	5 837	16 428	1,1%	2 310	7,7%	14,1%
Ploërmel	5 724	15 358	1,6%	2 451	10,1%	16,0%
Loudéac	5 625	16 721	1,5%	2 872	7,1%	17,2%
TOTAL	548 977	1 300 039	1,9%	221 955	10,8%	16,5%

Source : Insee, RP 2013 - Traitement GREF Bretagne

Globalement, les apprenti.e.s représentent 1,9% des actifs ou actives des entreprises bretonnes. Si l'on se place du point de vue de l'emploi des jeunes, 10,8% de la population active ont moins de 30 ans. Parmi eux, 16,5% sont sous statut apprenti. L'angle de lecture de ce tableau suit l'ordre décroissant de la présence des moins de 30 ans sur le territoire. Trois groupes de zones d'emplois se découvrent.

Le premier rassemble les plus grandes villes de Bretagne. Deux sous-groupes se distinguent selon que le recours à l'apprentissage est au-delà ou en-deçà des moyennes régionales. Les 2 métropoles bretonnes concentrent l'essentiel de la population de moins de 30 ans en Bretagne et affichent plus de 18% de jeunes parmi la population active locale. Pourtant, les entreprises de ces deux zones d'emploi recourent proportionnellement moins à l'apprentissage (10,1% des actifs et actives de moins de 30 ans sont apprenti.e.s côté Rennes, et 9,2% côté Brest quand la région affiche un taux de 10,8%). Les autres zones d'emploi de Vannes, Quimper et Saint-Brieuc, qui recensent chacune entre 44 000 et 51 000 jeunes, recourent davantage à l'apprentissage

que les 2 métropoles. La zone d'emploi de Lorient occupe une position intermédiaire en termes de recours à l'apprentissage et en termes d'activité des moins de 30 ans.

Un second groupe réunit les pôles moyens totalisant entre 8 000 et 16 000 jeunes chacun, situés sur les côtes Nord et dans la moitié Est de la région. Ce sont des territoires où la part des jeunes parmi la population active dans les entreprises locales et le recours à l'apprentissage sont supérieurs à la moyenne régionale. La zone d'emploi de Dinan est la zone où la part d'apprenti.e.s parmi les jeunes actifs et actives est la plus élevée de Bretagne (13,8%). La zone d'emploi de Vitré enregistre une part de jeunes actifs et actives aussi élevée que les métropoles bretonnes (plus de 18%). À l'inverse, c'est dans la zone d'emploi de Lannion que la part de jeunes parmi la population active est la moins élevée (13,6%). À noter que la zone d'emploi de Pontivy recrute le moins de jeunes, y compris sous statut d'apprentis alors même que ce territoire enregistre le plus d'affectations en voie professionnelle après le collège, soit 42,3% (Figure 18).

Le dernier groupe se compose essentiellement de pôles ruraux qui regroupent moins de 8 000 jeunes chacun : le territoire de Guingamp et le Centre Bretagne jusqu'à Ploërmel. Ce sont des territoires plutôt défavorisés et défavorables à l'emploi des jeunes, déjà peu nombreux. Les zones d'emploi de Carhaix-Plouguer et de Loudéac sont celles où les parts d'apprenti.e.s parmi les actifs et actives de moins de 30 ans sont les plus faibles de la région (respectivement, 7,7% et 7,1%). Parmi ce groupe de territoires ruraux, un territoire particulier : la zone d'emploi de Redon qui se situe juste derrière Dinan pour la part d'apprenti.e.s parmi les jeunes actifs et actives (13,6%).

Un tissu de petites et très petites entreprises formatrices

Quelles sont les caractéristiques des entreprises qui signent des contrats d'apprentissage ?

Pour les 12 100 contrats d'apprentissage signés en 2015-2016, on dénombre 8 470 établissements différents. Parmi eux, 4 940 n'ont signé aucun contrat l'année précédente. Près d'un quart (1 970) a signé au moins 2 contrats. Par ailleurs, 1 500 contrats d'apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne ont été signés avec des entreprises situées hors de la région.

Les 5 secteurs d'activité les plus représentés parmi les entreprises signataires rejoignent fidèlement les domaines de formation les plus fournis en apprenti.e.s (cf. Tableau 7), avec en tête, les industries alimentaires et les travaux de construction spécialisés.

Tableau 7 Les 5 secteurs ayant signé le plus de contrats d'apprentissage

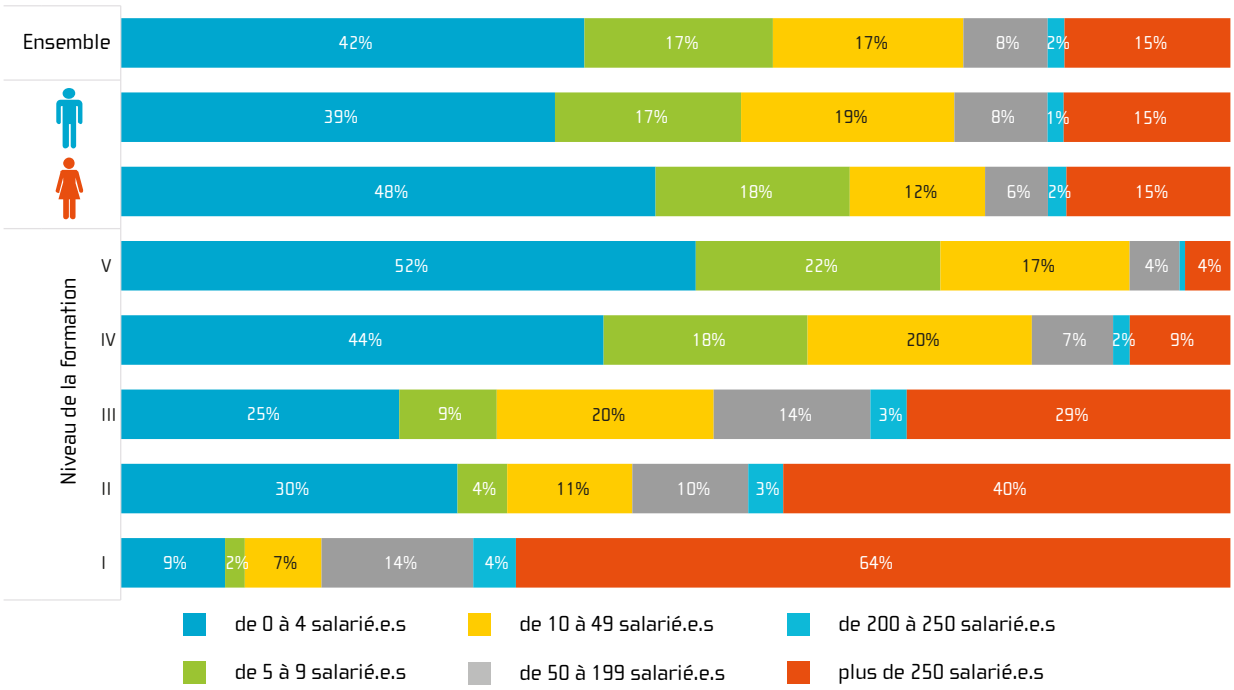
Secteur	Nb contrats signés	%
Industries alimentaires	2 108	17,45%
Travaux de construction spécialisés	2 074	17,17%
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles	1 411	11,68%
Restauration	1 236	10,23%
Autres services personnels	769	6,36%

Source : Conseil régional de Bretagne - Traitement GREF Bretagne

L'apprentissage est un dispositif qui s'appuie traditionnellement sur des entreprises de petite taille : en 2015, 42% des contrats d'apprentissage sont signés dans des entreprises de moins de 5 salarié.e.s, et 17% dans des entreprises de moins de 10 salarié.e.s.

Les entreprises mobilisent l'apprentissage en fonction de leurs besoins et de leurs activités, sur des formations spécifiques et, in fine, sur des niveaux de qualification particuliers. En ce sens, en fonction du niveau du diplôme préparé par l'apprenti.e, la taille de l'entreprise-formatrice est différente.

Figure 19 Répartition des contrats d'apprentissage selon la taille de l'entreprise formatrice et les caractéristiques des apprenti.e.s



Source : Conseil régional de Bretagne - Traitement GREF Bretagne

Note de lecture :

Le mode de calcul de la répartition des contrats d'apprentissage dans les entreprises selon leur taille a comme conséquence de surreprésenter les entreprises formatrices qui ont contractualisé avec plusieurs apprenti.e.s, au détriment des entreprises qui ont signé un seul contrat d'apprentissage. Par exemple, une entreprise qui a signé 3 contrats d'apprentissage va être comptabilisée 3 fois. L'information mise en avant est le contexte de travail selon les caractéristiques de chaque apprenti.e. signataire.

Des différences dans la taille d'entreprise vont également apparaître selon que l'apprenti.e est un homme ou une femme. Elles s'expliquent principalement du fait de la division sexuée de l'orientation scolaire et professionnelle qui va diriger les apprentis et les apprenties vers un certain secteur d'activité. Le poids important des services dans l'orientation des filles va les amener vers des entreprises à effectifs plus restreints que les apprentis hommes. Près de la moitié des contrats d'apprentissage signés par les femmes est liée à des entreprises de moins de 4 salarié.e.s. Les apprentis hommes sont surreprésentés dans les entreprises de plus de 10 salarié.e.s.

Plus le niveau de la formation augmente et plus la taille de l'entreprise s'accroît. 52% des apprenti.e.s de niveaux V et IV sont dans des entreprises de moins de 4 salarié.e.s alors que ce type d'entreprise ne représente plus qu'un quart des apprenti.e.s de niveau III. À l'autre bout du spectre des formations, 64% des apprenti.e.s de niveau I travaillent dans des entreprises de plus de 250 salarié.e.s.

L'entrée en apprentissage se joue donc à travers de multiples décisions qui sont sensibles au contexte tant éducatif que professionnel. La poursuite de ce parcours jusqu'à l'accès au diplôme n'est pourtant pas sans embûche.

Recomposition des parcours et enjeux de leur sécurisation

L'analyse des parcours des primo-entrant.e.s en voie professionnelle et en apprentissage se base sur une collaboration GREF Bretagne - Rectorat qui a permis la construction d'une cohorte d'élèves à partir de 2012-2013. Leur point commun est d'entrer en voie professionnelle en 2012-2013 en Bretagne.

Une autre analyse de parcours complémentaire est rendue possible via l'enquête Iroise, pour laquelle les apprenti.e.s formé.e.s en Bretagne ont en commun de terminer leur contrat d'apprentissage, quel que soit le niveau, en juin 2014. L'enquête Iroise permet de connaître leurs situations avant contrat et 18 mois après.

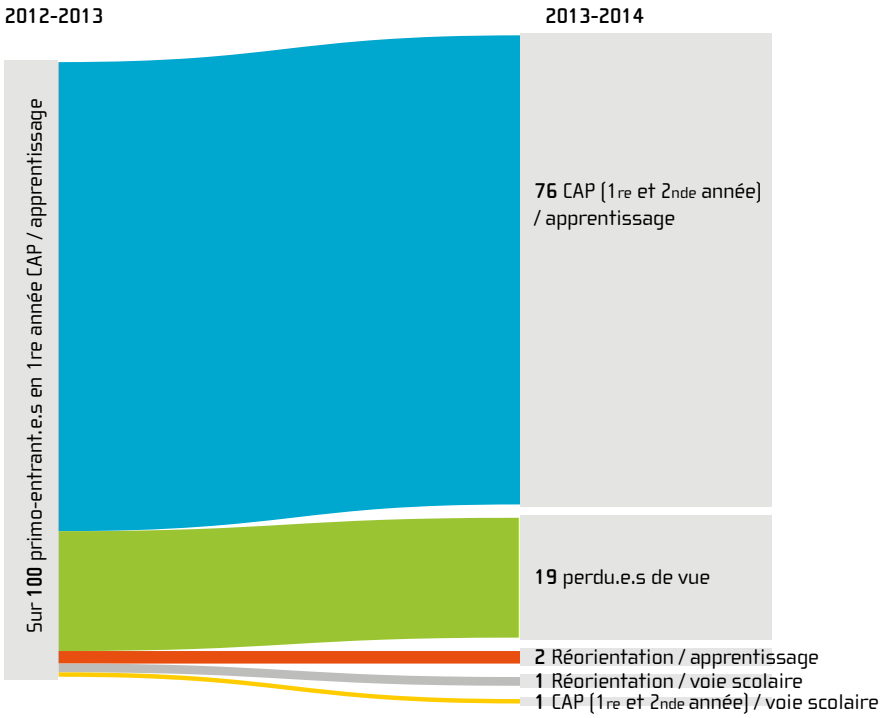
Entrer en formation professionnelle via l'apprentissage et après ? Ce que nous apprend le suivi de la cohorte des primo-entrant.e.s en 2012

Le suivi d'une cohorte de primo-entrant.e.s en formation professionnelle sur quelques années met en lumière la succession d'autres décisions qui vont jalonner le parcours vers l'accès à la qualification ou non. La cohorte rassemble 13 960 élèves ou apprenti.e.s. 8 367 sont en 2nde professionnelle, dont 420 la préparent par apprentissage. 5 593 sont en 1re année de CAP, dont 3 598 le préparent par apprentissage. Trois "états[6]" ont pu être repérés l'année n+1 pour les entrant.e.s en CAP et les années n+1 et n+2 pour les entrant.e.s en 2nde professionnelle :

- toujours dans la voie professionnelle : l'élève est toujours inscrit.e soit en Bac professionnel, soit en CAP. Il n'y a pas de précision sur le niveau (redoublement, niveau supérieur ou autre spécialité) ;
- réorientation : l'élève est inscrit.e soit, dans une autre filière (générale ou technologique), soit, dans un autre cursus (par exemple un Bac professionnel pour un.e primo-entrant.e en CAP, et inversement) ;
- perdu.e de vue : l'élève a changé d'autorité académique (ex. min. de l'agriculture) ou l'élève est sorti.e du système éducatif.

Les Figures 20 et 21 illustrent les chemins suivis par les élèves de cette cohorte. Ce type de diagramme alluvial permet de suivre les changements de statuts entre les 3 années de suivi.

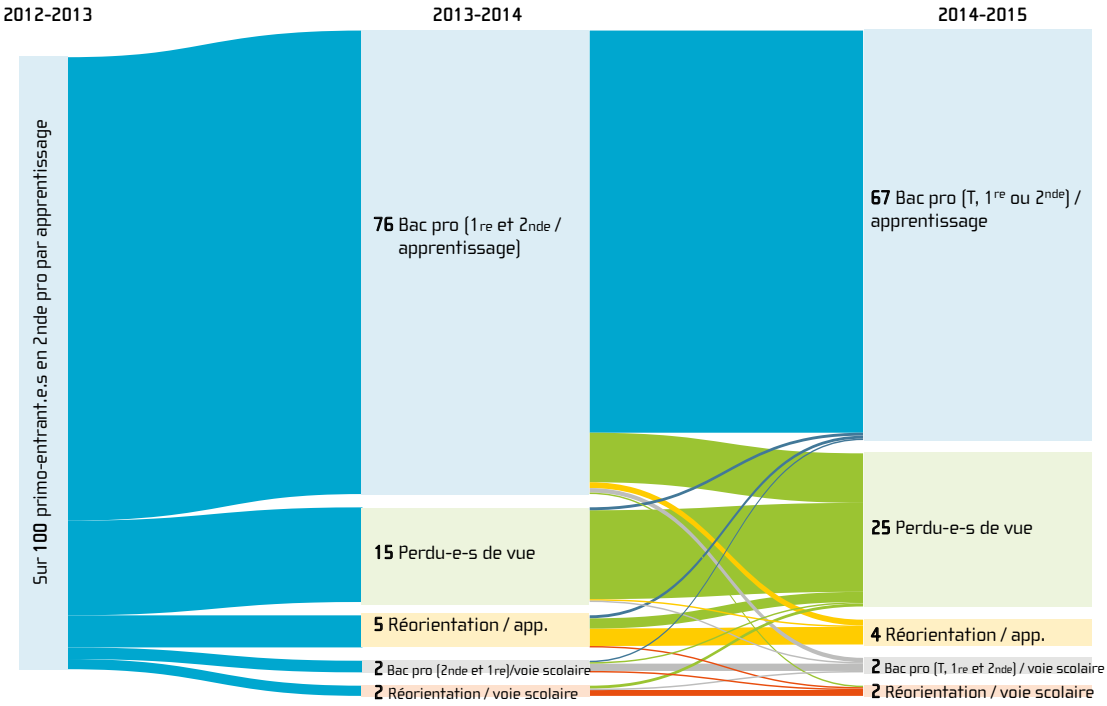
Figure 20 Suivi des 3 598 primo-entrant.e.s en CAP par apprentissage en 2012-2013



Source : Cohorte d'études Rectorat - GREF Bretagne - Conseil régional de Bretagne
Traitement GREF Bretagne

(6) Ces états étant le fruit d'appariement de fichiers académiques, la traçabilité des identifiants d'élèves n'est pas systématiquement assurée, il peut y avoir réimmatriculation d'un.e élève ayant changé d'académie en cours d'année (source de surestimation des "perdu.e.s de vue").

Figure 21 Suivi des 420 primo-entrant.e.s en 2nde professionnelle par apprentissage en 2012-2013



Source : Cohorte d'études Rectorat - GREF Bretagne - Conseil régional de Bretagne
Traitement GREF Bretagne

Le parcours linéaire reste majoritaire

Sur 100 primo-entrant.e.s en 2nde professionnelle sous statut apprenti, 76 sont toujours en Bac professionnel l'année d'après. 67 toujours en Bac professionnel par apprentissage en 2014-2015. Les autres individus ont bifurqué (réorientation vers une autre filière ou changement de voie de formation), ou sont perdus de vue.

Le suivi des primo-entrant.e.s en CAP dure deux ans. Sur 100 primo-entrant.e.s en CAP par apprentissage, 76 ont suivi un parcours linéaire et y sont toujours l'année d'après.

Il semble qu'il y ait moins de bifurcations et d'abandons de formation pour les apprenti.e.s en CAP que pour les apprenti.e.s en Bac professionnel.

La réorientation n'est ni rare ni sans risque

Certains apprenti.e.s de la cohorte ont fait le choix de se réorienter en cours de formation. La réorientation peut se combiner avec une rupture du contrat d'apprentissage pour réintégrer la voie scolaire.

Ainsi parmi celles et ceux qui démarraient un Bac professionnel, 7% se sont réorientés à la deuxième année (5% via l'apprentissage, 2% via la voie scolaire) ; encore 6% en troisième année (4% via l'apprentissage et 2% via la voie scolaire).

Les proportions sont moindres parmi les apprenti.e.s de CAP : 3% se sont réorientés avant la fin de la formation ; 2% ont maintenu le choix de l'apprentissage tandis qu'1% est revenu vers la voie scolaire.

Dans une moindre mesure, des apprenant.e.s ont préféré rester dans leur filière mais poursuivre leur formation en voie scolaire : 1% des entrants en 2nde professionnelle et 1% des entrants en CAP.

Il est nécessaire de préciser que la part des perdu.e.s de vue est d'abord le résultat d'appariement entre bases de données. De ce fait, elle est potentiellement surestimée du fait de réimmatriculation possible d'élèves à la suite d'un déménagement hors académie. Nous notons toutefois que la part des perdu.e.s de vue est plus importante que la part des réorientations.

Parmi cette cohorte en voie professionnelle, une part des apprenant.e.s accède au diplôme en session terminale normale et une autre un an plus tard. Ainsi parmi les primo-entrant.e.s en CAP en 2012, 59% des apprenti.e.s obtiennent leur diplôme en 2 ans, 3% en 3 ans. Les scolaires sont 69% à l'obtenir en 2 ans, et 3% en 3 ans. Quant aux candidat.e.s au Bac professionnel, 55% des apprenti.e.s le réussissent en 3 ans et 4% en 4 ans. Parmi les scolaires, 69% y accèdent en 3 ans quand 5% y accèdent en 4 ans.

Raccrocher grâce à l'apprentissage ?

En complément, on peut se poser la question du choix de l'apprentissage comme retour en formation. Parmi les apprenti.e.s breton.ne.s en 1re année de formation en 2014-2015, 8,7% étaient en stage, en emploi ou au chômage l'année précédant leur apprentissage. Cette proportion est en constante progression puisqu'elle était de 5,4% en 2006 (source : DEPP). Pour ces jeunes, l'apprentissage apparaît alors comme une voie de raccrochage vers un diplôme de niveau V ou IV.

Le taux de rupture en période intermédiaire de contrats d'apprentissage recule

La dernière étude des ruptures de contrats d'apprentissage en Bretagne a été publiée en 2016 sur les contrats qui devaient s'achever en 2014. Le ruptures de contrats sont observées ici hors période d'essai et hors période post-examen. Nous calculons le taux de rupture en période intermédiaire, soit parmi l'ensemble des contrats, la part des contrats rompus entre la période d'essai et la période post-examen.

Après une baisse entre 2012 et 2013 (-4%), le nombre de contrats arrivant à échéance est reparti à la hausse en 2014, soit près de 400 contrats d'apprentissage supplémentaires. Tous les domaines n'ont pas été impactés de la même façon. Ainsi, cette augmentation a été particulièrement marquée pour la production alimentaire[7] (+120 contrats), la santé, le social, les soins personnels (+100 contrats) ou encore l'agriculture (+100 contrats). À l'inverse, le nombre de contrats dans le Commerce (-60 contrats) et le Bâtiment (-30 contrats) ont légèrement diminué. Concernant les niveaux de formation, cette augmentation a particulièrement profité aux diplômes de niveau IV (+340 contrats).

C'est parmi les plus jeunes apprenti.e.s que le taux de rupture en période intermédiaire est le plus élevé : 29% des moins de 18 ans ont rompu leur contrat, contre 13% des plus de 23 ans.

Parmi les 12 100 contrats devant s'achever en 2014, trois quarts d'entre eux, soit 9 100 contrats arrivent à terme sans avoir enregistré de rupture. Pour la 3e année consécutive, le taux de rupture en période intermédiaire diminue : passant de 23,5% en 2012, à 21,7% pour les contrats devant s'achever en 2014. Ainsi, près de 2 600 contrats ont été rompus avant leur échéance en 2014. Pour rappel, sur les campagnes 2008-2010, le taux de rupture intermédiaire était de 20,3%.

Toutefois, le taux de rupture en période intermédiaire est plus élevé pour les niveaux IV et V. À noter, qu'à l'exception des formations conduisant à des diplômes de niveau IV, les taux de rupture sont en recul pour tous les autres niveaux de formation.

Par ailleurs, les évolutions sont contrastées par domaine de formation : après une forte baisse entre 2012 et 2013, le taux de rupture en période intermédiaire du domaine Hôtellerie - restauration - loisirs, particulièrement sujet à cette problématique, est reparti à la hausse, passant de 37% en 2013 à 43% en 2014. Pour sa part, le domaine de la production alimentaire, concentrant le plus grand nombre de contrats d'apprentissage, présente une stagnation du taux de rupture entre 2013 et 2014.

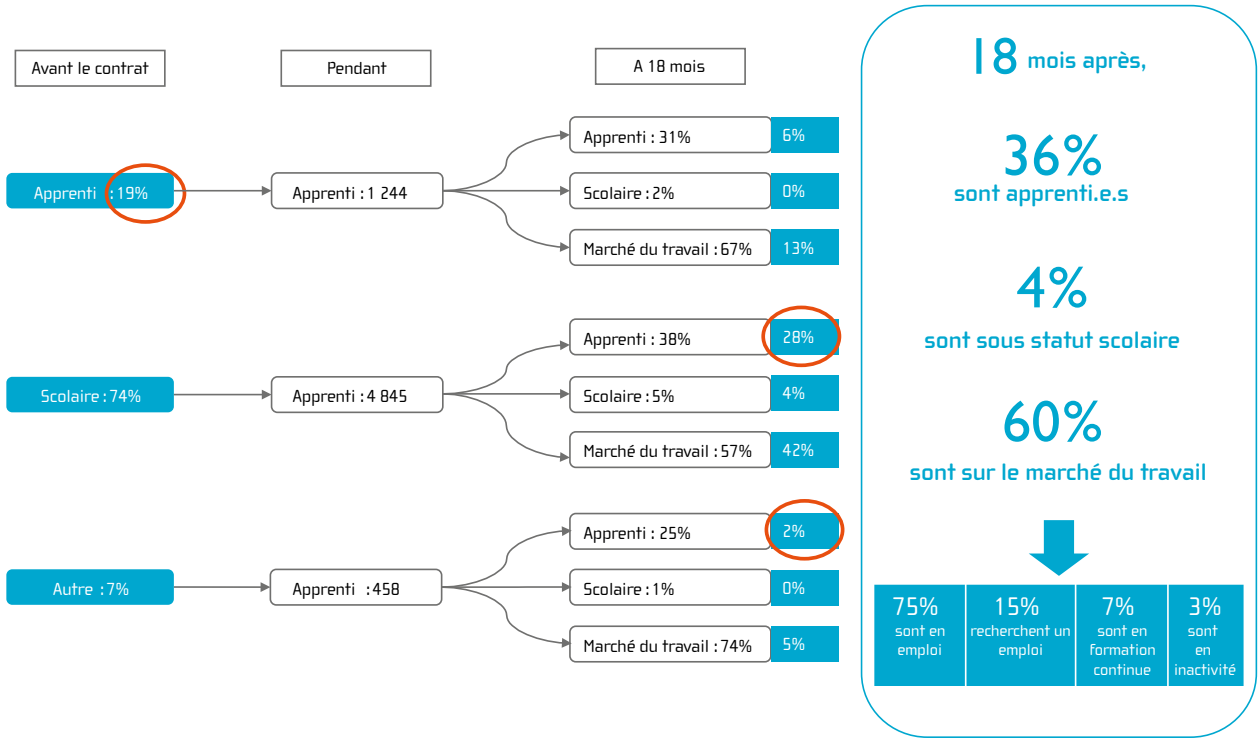
L'apprentissage comme "filière" de formation professionnelle ?

Le choix de l'apprentissage est souvent associé à l'idée d'une formation professionnelle "finale" sans projet de poursuite d'étude. Pourtant une part non négligeable d'apprenti.e.s enchaîne des contrats d'apprentissage et envisage l'apprentissage comme une "filière" de formation.

L'enquête Iroise auprès de sortant.e.s d'apprentissage permet de mesurer que la moitié des apprenti.e.s effectue au moins 2 cycles d'apprentissage. Parmi les sortant.e.s d'apprentissage, 19% en étaient déjà à leur second contrat. 18 mois après, 31% d'entre eux en entamaient un troisième. Parmi celles et ceux qui étaient issu.e.s du système scolaire (74%), 38% se sont engagé.e.s dans un nouveau cycle de formation ; ainsi que 25% de celles et ceux qui provenaient d'une autre situation.

(7) Les noms de domaines étaient différents. Par souci de précisions statistiques, nous gardons les noms de domaines propres à l'édition 2016 de l'étude des ruptures.

Figure 22 Les parcours d'apprentissage selon les statuts



Source : Iroise 2014 GREF Bretagne

En synthèse, 18 mois après la sortie de l'apprentissage, 40% des apprenti.e.s interrogé.e.s sont toujours en formation : 36% sont de nouveau sous statut apprenti, 4% sont en formation sous statut scolaire. La poursuite d'études en apprentissage, autrement dit la succession de contrats de travail sous statut apprenti, est un parcours de formation envisagé par une partie importante des apprenti.e.s. En l'état actuel, rien ne dit que ce soit nécessairement en changeant de niveau de formation dans la même spécialité, ni, dans la même entreprise. Toutefois, la majorité des sortant.e.s (soit 60%), est sur le marché du travail. Si les ¾ sont effectivement en emploi, 15% en recherchent un et 3% sont en inactivité. Restent 7% des apprenti.e.s entré.e.s sur le marché du travail, qui ont intégré une formation continue.

Ces résultats donnent à penser que pour les apprenti.e.s qui souhaitent accéder à de hauts niveaux de qualification, la possibilité d'enchaînement des contrats d'apprentissage va être la clé de leur parcours. Ce type de parcours invite à réfléchir à leur mixité et à la continuité des diplômes au sein des domaines, à l'instar du dispositif -3/+3 dans le système scolaire.

Directeur de la publication	Hervé GREUGNY, GREF Bretagne
Responsable de publication	Christine LEVESQUE, GREF Bretagne
Rédaction	Céline VIVENT, GREF Bretagne
Chargée de publication	Nathalie MOULIN, GREF Bretagne

GREF Bretagne

Mission Observatoire emploi-formation

Technopole Atalante Champeaux ■ 91, rue de Saint-Brieuc

CS 64347 ■ 35043 RENNES CEDEX

Tél 02 99 54 79 00 - Fax 02 99 54 00 00

e-mail : observatoire@gref-bretagne.com ■ www.gref-bretagne.com

GREF Bretagne
GIP Relation Emploi-Formation

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
PRÉFET DE LA RÉGION BRETAGNE

Contrat de plan
Etat-Région

Région BRETAGNE