



DIRECCTE SYNTHÈSE

RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

L'apprentissage en région Centre-Val de Loire

CAMPAGNE 2017-2018



13 530 jeunes sont entrés en apprentissage pendant la campagne 2017-2018 en Centre-Val de Loire, soit 4,4 % du niveau national. Cette voie de formation s'est fortement développée au cours des deux dernières décennies et continue de s'accroître dans les années récentes : +8,1 % en trois ans en région, avec en particulier une hausse de 4,5 % par rapport à 2016-2017.

Malgré ce développement, près d'un tiers des contrats régionaux sont interrompus avant terme. Ce taux de rupture est plus élevé pour les apprentis les plus jeunes, et au contraire plus faible pour ceux préparant un diplôme

de niveau élevé. Les ruptures sont également plus fréquentes dans certains secteurs d'activité, comme l'hébergement et la restauration. Toutefois, un contrat rompu n'est pas toujours synonyme d'abandon définitif de l'apprentissage. Dans plus de 20 % des cas, le jeune reprend un nouveau contrat dans l'année suivant cette rupture.

La grande majorité des apprentis sont employés par le secteur privé, en particulier par de très petites entreprises de moins de 10 salariés. Même si le tertiaire concentre plus de la moitié de ces entrants du privé, ceux-ci se forment majoritairement aux métiers de la

production [industrie, bâtiment, agriculture...]. Deux tiers des apprentis sont des hommes, souvent mineurs. Les CAP et BEP restent les diplômes les plus couramment préparés, mais un tiers des entrants dans le secteur privé visent désormais un diplôme de niveau bac+2 ou plus.

Les apprentis sont très peu nombreux dans le secteur public, malgré une légère croissance depuis une dizaine d'années. Les services de l'État en sont devenus les premiers employeurs.

L'apprentissage en région Centre-Val de Loire

centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Etudes-et-statistiques



Des entrées toujours en hausse au cours de la campagne 2017-2018 en Centre-Val de Loire

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail signé entre un employeur et un salarié, sous la validation d'un organisme consulaire (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture). La formation par apprentissage repose sur l'alternance entre un enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) et un enseignement pratique du métier chez l'employeur. À l'issue de sa formation, l'apprenti pourra acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.

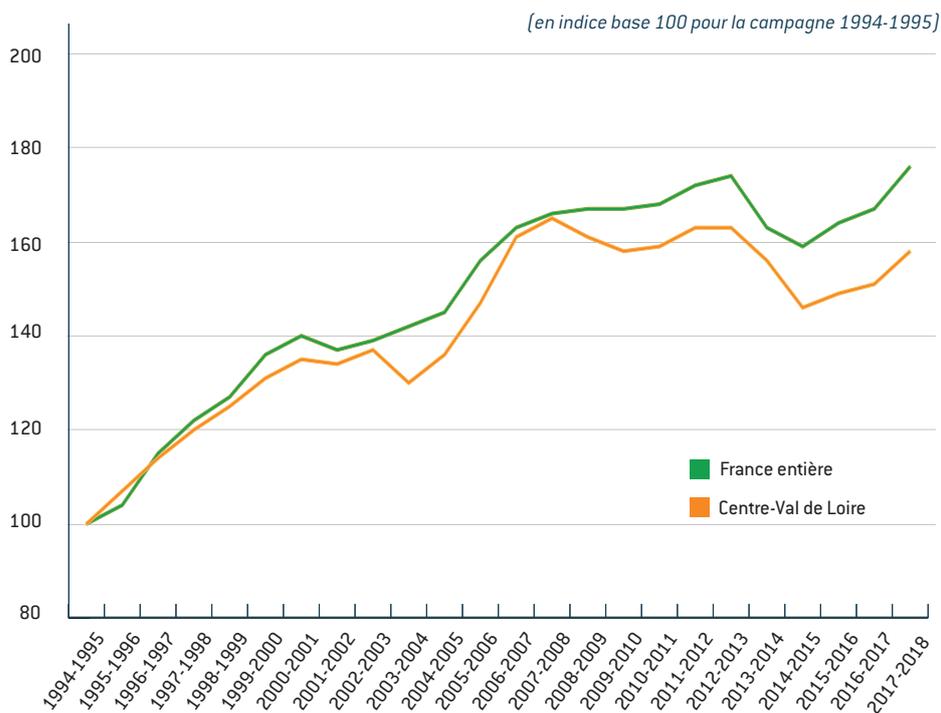
Par la loi de septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les pouvoirs publics cherchent à développer l'apprentissage, entre autres en simplifiant l'accès à ce dispositif, tant pour les apprentis que pour leurs employeurs (le contrat d'apprentissage).

Au cours de la campagne de juin 2017 à mai 2018, 13 530 personnes sont entrées en apprentissage chez des employeurs du Centre-Val de Loire, soit 4,4 % de l'ensemble des 306 700 nouveaux apprentis au niveau France entière.

Sur le long terme, l'apprentissage s'est fortement développé dans la région, avec une hausse globale de 58 % du nombre d'entrées par rapport à la campagne 1994-1995. Sur une période plus récente, le nombre d'entrées en Centre-Val de Loire a connu une légère baisse suite à la crise économique au cours des campagnes 2008-2009 et 2009-2010, puis une diminution plus marquée en 2013-2014 et 2014-2015, avant de repartir à la hausse. En 2017-2018, les entrées en apprentissage augmentent ainsi pour la troisième campagne consécutive, avec en particulier une croissance de 4,5 % par rapport à la campagne 2016-2017.

Ces hausses régionales sont toutefois un peu moins fortes qu'au niveau national : le nombre d'entrées en apprentissage en France entière ainsi augmenté de 76 % sur le long terme entre 1994-1995 et 2017-2018, dont 5,4 % au cours de la dernière campagne.

Evolution du nombre d'entrées en apprentissage en Centre-Val de Loire et en France entière



Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1

Note de lecture : entre la campagne de juin 1994 à mai 1995 et la campagne de juin 2017 à mai 2018, le nombre d'entrées en apprentissage a augmenté de 58 % en Centre-Val de Loire, contre 76 % au niveau France entière

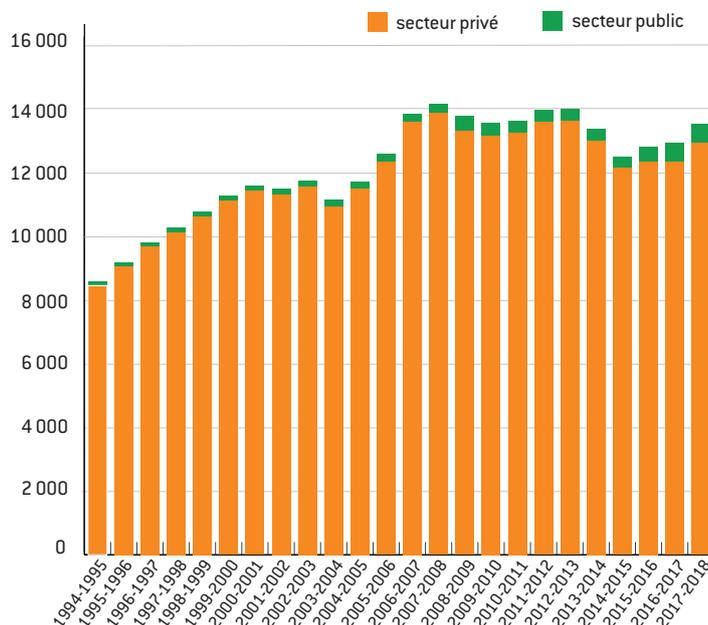
Source : Dares, tableau de bord des Politiques de l'Emploi (PoEm)

Une nette prédominance du secteur privé

Au cours de la campagne 2017-2018, le secteur privé concentre 95,6 % des entrées en apprentissage dans la région. L'apprentissage dans le secteur public s'est globalement accru depuis une dizaine d'années, mais il est resté très marginal, passant de 268 entrées en Centre-Val de Loire en 2007-2008 à 598 dix ans plus tard.

Les contrats d'apprentissage dans les secteurs privé et public, ainsi que le profil des apprentis et des entreprises qui les emploient, se distinguent d'ailleurs fortement les uns des autres et doivent être analysés de manière séparée.

Evolution du nombre d'entrées en apprentissage en Centre-Val de Loire selon les campagnes ▼



Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1

Note de lecture : entre la campagne de juin 2017 à mai 2018, 13 530 jeunes sont entrés en apprentissage dans les entreprises du Centre-Val de Loire, dont 12 932 dans le secteur privé et 598 dans le secteur public

Source : Dares, tableau de bord des Politiques de l'Emploi (PoEm)

Hausse du tertiaire dans le secteur privé, au détriment de la construction

En Centre-Val de Loire, plus de la moitié des entrées en apprentissage dans le secteur privé concernent des entreprises du tertiaire. Cette part régionale est même en augmentation : 57,1 % lors de la campagne 2017-2018 contre 53,7 % en 2013-2014, même si elle reste légèrement inférieure à son niveau national (59,1 % en 2017-2018). Cette forte proportion d'apprentis dans le tertiaire est toutefois à relativiser avec la part, encore plus élevée, de ce secteur dans l'ensemble de l'emploi salarié : 63,2 % du total régional des salariés non intérimaires des secteurs marchands au dernier trimestre 2017.

Au sein du tertiaire, ce sont les secteurs du commerce (20,7 % des entrées en apprentissage dans le secteur privé régional en 2017-2018) et de l'hébergement-restauration (12,5 %) qui accueillent le plus de nouveaux apprentis. L'apprentissage dans les activités de soutien aux entreprises (comptabilité, aménagement paysager, études techniques...) reste un peu moins répandu (8,1 % des entrées en 2017-2018), mais se développe fortement : + 1,6 point par rapport à la campagne 2013-2014. Quant au secteur de la coiffure, il emploie 5,2 % des nouveaux apprentis en 2017-2018, alors que son poids dans l'ensemble de l'emploi salarié est marginal.

Près d'un quart des nouveaux apprentis du privé en Centre-Val de Loire effectuent leur

apprentissage dans une entreprise industrielle : 24,2 % en 2017-2018 comme quatre ans auparavant. Cette part régionale est supérieure à son équivalent national (21,6 %), reflétant ainsi la spécificité industrielle de l'emploi salarié du Centre-Val de Loire. Les industries alimentaires sont les plus représentées parmi les contrats d'apprentissage (11,2 % des entrées régionales en 2017-2018), leur part étant restée relativement stable au cours des quatre dernières années.

Un secteur privé dominé par les petits employeurs

Les entreprises privées qui emploient des apprentis sont majoritairement de très petites entreprises (TPE). En Centre-Val de Loire, 56 % des nouveaux contrats du secteur privé en 2017-2018 sont effectués dans des entreprises de moins de 10 salariés (soit 3 points de plus que pour l'ensemble de la France), et 38,7 % dans les seules entreprises de moins de 5 salariés. En comparaison, seul un quart

de l'ensemble des salariés des secteurs marchands de la région travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés. Depuis juin 2015, les TPE bénéficient d'ailleurs d'une aide spécifique lorsqu'elle recrute de jeunes apprentis de moins de 18 ans.

Toutefois, la part de ces TPE dans l'apprentissage diminue, au profit de celle des grandes entreprises. Les entreprises

de plus de 250 salariés représentent 16,8 % des entrées régionales en 2017-2018, soit une hausse de 3,2 points par rapport à quatre ans auparavant. Même si cette proportion reste inférieure au niveau national (18,7 % en 2017-2018), l'écart est à nuancer avec une implantation des grandes entreprises relativement faible dans la région.

Profil des entreprises du secteur privé accueillant des apprentis (en %)

	Centre-Val de Loire			France entière
	Campagne 2013-2014	Campagne 2017-2018	Évolutions (en points de %)	Campagne 2017-2018
Secteur d'activité de l'entreprise				
Agriculture, sylviculture et pêche	3,6	3,9	0,3	3,5
Industrie dont :	24,2	24,2	0,0	21,6
industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,3	1,9	-0,4	1,5
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	11,1	11,2	0,1	10,3
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	2,4	2,8	0,4	1,9
fabrication de matériels de transport	1,3	1,3	0,0	1,9
métallurgie et fabrication de produits métalliques sauf machines	1,9	1,9	0,0	1,7
fabrication d'autres produits industriels	5,2	5,1	-0,1	4,3
Construction	18,5	14,8	-3,7	15,8
Tertiaire dont :	53,7	57,1	3,4	59,1
commerce, réparations d'automobiles et de motocycles	19,3	20,7	1,4	20,5
transport et entreposage	2,2	2,2	0,1	3,3
hébergement et restauration	13,2	12,5	-0,7	10,5
information et communication	1,1	1,6	0,5	2,7
activités financières et d'assurance	2,5	2,4	-0,1	3,2
activités immobilières	0,5	0,6	0,1	0,7
soutien aux entreprises	6,5	8,1	1,6	8,7
enseignement, santé humaine et action sociale	1,4	1,7	0,3	2,0
coiffure et soins de beauté	5,3	5,2	-0,1	5,4
autres activités de services	1,7	2,0	0,3	2,1
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Taille de l'entreprise				
0 à 4 salariés	40,8	38,7	-2,1	35,1
5 à 9 salariés	18,2	17,3	-0,9	17,9
10 à 49 salariés	19,0	18,5	-0,5	18,9
50 à 250 salariés	8,4	8,7	0,3	9,4
Plus de 250 salariés	13,6	16,8	3,2	18,7
Ensemble	100,0	100,0		100,0

Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1. Les évolutions correspondent à l'écart (en points de %) entre la part lors de la campagne 2013-2014 et la part lors de la campagne 2017-2018.

Note de lecture : 3,9 % des entrants en apprentissage dans le secteur privé en Centre-Val de Loire en 2017-2018 sont employés par une entreprise agricole, soit 0,3 point de plus qu'en 2013-2014.

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne

Un apprentissage jeune et peu féminisé dans le secteur privé

L'apprentissage dans le secteur privé reste très majoritairement masculin. En 2017-2018 comme en 2013-2014, les deux tiers des nouveaux apprentis de la région sont des hommes. Cette proportion est similaire à celle de la France entière.

Les nouveaux apprentis du privé sont également souvent très jeunes : 86,7 % des entrants en Centre-Val de Loire lors de la campagne 2017-2018 ont 21 ans ou moins, et 43,8 % sont même mineurs. L'écart est assez net avec la France entière : en 2017-2018, seuls 35,9 % de l'ensemble des entrants du territoire national ont moins de 18 ans, soit presque 8 points de moins.

Cependant, la part des apprentis de plus de 22 ans en Centre-Val de Loire est en augmentation (+0,9 point par rapport à quatre ans plus tôt), et pourrait continuer à croître avec la [loi du 5 septembre 2018](#) permettant désormais de rentrer en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus.

Les diplômes les plus souvent préparés par les apprentis sont des CAP ou BEP : 43,7 % des entrées régionales dans le secteur privé en 2017-2018.

Des niveaux de diplômes en hausse

Le niveau de diplôme a néanmoins tendance à s'élever. La part en région de la préparation d'un diplôme de niveau bac+2 ou plus est ainsi passée de 28,4 % des entrants en apprentissage lors de la campagne 2013-2014 à 33,9 % en 2017-2018, soit 5,5 points de plus. Cette proportion reste cependant inférieure à celle de la France (36,9 % en 2017-2018).

Réglementairement, un contrat d'apprentissage peut durer jusqu'à 3 ans, avec quelques dérogations. Par exemple, la durée maximale peut être portée à 4 ans pour les apprentis reconnus en tant que travailleurs handicapés. Toutefois, plus de 90 % des contrats du secteur privé ne durent pas plus de 2 ans en Centre-Val de Loire comme en France entière.

Dans le secteur privé régional, près de 60 % des apprentis ayant débuté un contrat en 2017-2018 étaient scolarisés juste avant, et près de 30 % effectuaient un autre contrat d'apprentissage. En revanche, seuls 4,1 % des entrants étaient auparavant inscrits à Pôle emploi comme demandeurs d'emploi. Ces proportions sont relativement stables dans le temps et similaires à celles du niveau national.

Profil des entrants en apprentissage dans le secteur privé (en %)

	Centre-Val de Loire			France entière
	Campagne 2013-2014	Campagne 2017-2018	Evolution (en points de %)	Campagne 2017-2018
Genre				
Hommes	66,2	66,3	0,1	65,8
Femmes	33,8	33,7	-0,1	34,2
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Age				
Moins de 18 ans	45,7	43,8	-1,9	35,9
18 à 21 ans	41,9	42,9	1,0	45,0
22 ans ou plus	12,4	13,3	0,9	19,2
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Niveau de diplôme préparé				
Bac+2 ou plus	28,4	33,9	5,5	36,9
Bac pro, brevet professionnel	21,5	19,6	-1,8	20,7
Mention complémentaire *	2,4	2,8	0,5	2,8
CAP, BEP	47,8	43,7	-4,2	39,7
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Durée du contrat				
12 mois et moins	22,8	25,3	2,5	28,4
13 à 24 mois	68,2	67,5	-0,8	63,6
Plus de 24 mois	9,0	7,2	-1,7	8,0
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Situation avant le contrat				
Scolarité	59,5	59,9	0,4	58,3
En apprentissage	28,4	29,5	1,1	27,3
Demandeur d'emploi	5,4	4,1	-1,3	5,3
Autres	6,7	6,5	-0,2	9,0
Ensemble	100,0	100,0		100,0

* conçue dans un objectif d'insertion professionnelle, la mention complémentaire est un diplôme national qui vise à donner une qualification spécialisée

Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1. Les évolutions correspondent à l'écart (en points de %) entre la part lors de la campagne 2013-2014 et la part lors de la campagne 2017-2018.

Note de lecture : 66,3% des entrants en apprentissage dans le secteur privé en Centre-Val de Loire en 2017-2018 sont des hommes, soit 0,1 point de plus qu'en 2013-2014

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

Des formations qui ne se limitent pas au coeur de métier de l'employeur

Même si le secteur tertiaire emploie plus de la moitié des nouveaux apprentis de la région en 2017-2018, seuls 41,3 % d'entre eux suivent une formation à un métier des services (commerce, gestion, coiffure, hôtellerie...). Les 58,7 % restants sont formés à des métiers relevant du domaine de la production (industrie, bâtiment, agriculture...).

Le secteur d'activité des employeurs accueillant des apprentis est certes souvent lié à la spécialité de formation suivie par ces derniers. Ainsi, en 2017-2018, 95,3 % des nouveaux apprentis employés par les entreprises agricoles du Centre-Val de Loire suivent une formation du domaine « Agriculture, pêche, forêts et espaces verts ». Cependant, les employeurs embauchent également des apprentis formés à des métiers connexes à leur activité principale. Par exemple, en 2017-2018, seuls 46,6 % des nouveaux apprentis employés par les entreprises régionales de la construction suivent une formation dans le domaine du bâtiment. Les autres se forment essentiellement à d'autres métiers de la production, comme la mécanique, l'électricité et l'électronique.

Pour les entreprises industrielles, seuls les trois quarts des nouveaux apprentis du Centre-Val de Loire en 2017-2018 suivent une formation relevant du domaine de la

production, principalement dans la transformation agroalimentaire, alimentation et cuisine (34,3 %) ou la mécanique, électricité, électronique (17,8 %). Le dernier quart se forme à un métier des services, en particulier dans le commerce et la vente (13,4 %). Cependant, ces proportions varient nettement selon les secteurs industriels. Les entreprises de la métallurgie emploient à 88,7 % des apprentis formés à un domaine de la production, en premier lieu dans les métiers de la mécanique, électricité, électronique (53,2 %). À l'inverse, seuls 57,4 % des jeunes effectuant leur apprentissage dans une entreprise des secteurs de l'industrie extractive, de l'énergie, de l'eau ou de la gestion des déchets et de la dépollution suivent une formation du domaine de la production. Les 42,6 % restants se forment aux métiers des services, en particulier dans les spécialités de l'échange et gestion (14,8 %), et du commerce et vente (5,8 %).

Quant aux entreprises agroalimentaires, elles emploient logiquement 72,2 % d'apprentis suivant une formation dans le domaine de la transformation agroalimentaire, mais également 23,1 % d'apprentis se formant au commerce et à la vente.

Pour les entreprises du tertiaire, les apprentis suivant une formation à un métier des services sont naturellement majoritaires (60,6 % au niveau régional pour les entrants en 2017-2018). Néanmoins, cette proportion varie là-aussi selon les secteurs tertiaires. Les entre-

prises de coiffure emploient presque exclusivement (à 99,7 %) des apprentis suivant une formation de coiffure et esthétique.

De même, les entreprises des secteurs de la finance, de l'assurance et de l'immobilier emploient à 94 % des apprentis formés à un domaine des services, principalement l'échange et gestion (46 %), le commerce et vente (21,6 %) et l'informatique (20 %). En revanche, les entreprises du commerce et de la réparation d'automobiles emploient à peu près autant d'apprentis avec une formation aux métiers des services (logiquement majoritairement dans le commerce et la vente) que d'apprentis avec une formation aux métiers de la production (principalement la mécanique, l'électricité et l'électronique).

La situation est également très partagée dans les entreprises du secteur de l'hébergement et restauration : celles-ci emploient 51,1 % d'apprentis issus de la formation « Transformation agroalimentaire, alimentation, cuisine » et 39,4 % d'apprentis issus de la formation « Accueil, hôtellerie, tourisme ».

Quant aux entreprises du secteur du soutien aux entreprises qui emploient des apprentis, elles œuvrent fréquemment dans l'activité de l'aménagement paysager. On y retrouve ainsi 34,5 % d'apprentis suivant une formation en agriculture, pêche, forêts et espaces verts. Elles emploient aussi 24,9 % d'apprentis issus d'une formation en échange et gestion.

Spécialités de formation des apprentis selon le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil en 2017-2018 (en %)

Spécialités de formation	Secteur d'activité de l'entreprise				
	Agriculture, sylviculture et pêche	Industrie	Construction	Tertiaire	Ensemble des secteurs d'activité
Domaine de production, dont :	96,6	74,7	96,2	39,4	58,7
Technologies industrielles fondamentales et de transformation	0,2	11,1	0,5	1,0	3,3
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	95,3	0,4	0,4	6,9	7,8
Transformation agroalimentaire, alimentation, cuisine	0,2	34,3	0,0	16,8	17,9
Bâtiment	0,2	0,5	46,6	0,2	7,2
Mécanique, électricité, électronique	0,4	17,8	16,5	12,9	14,1
Autres productions	0,2	10,6	32,3	1,6	8,3
Domaine des services, dont :	3,4	25,3	3,8	60,6	41,3
Echange et gestion	0,8	5,3	1,6	10,1	7,3
Commerce et vente	1,4	13,4	1,3	18,5	14,1
Secrétariat et bureautique	0,0	0,6	0,1	0,3	0,4
Informatique, traitement de l'information, réseaux	0,0	1,3	0,1	2,2	1,6
Accueil, hôtellerie, tourisme	0,0	0,1	0,0	9,2	5,3
Coiffure et esthétique	0,0	0,0	0,0	10,3	5,9
Autres services	1,2	4,6	0,8	9,9	6,9
Ensemble des spécialités de formation	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : la campagne 2017-2018 s'étend de juin 2017 à mai 2018.

Note de lecture : 58,7% des entrants en apprentissage dans le secteur privé en Centre-Val de Loire en 2017-2018 suivent une formation dans le domaine de la production.

Pour les apprentis travaillant dans une entreprise agricole, cette part monte à 96,6%.

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

Les services de l'Etat sont devenus les premiers employeurs publics d'apprentis

Même si le nombre de jeunes effectuant leur apprentissage dans le secteur public est resté faible, le profil des entreprises publiques employant des apprentis a considérablement évolué en quelques années. Lors de la campagne 2013-2014, plus de 70 % des entrants en apprentissage dans le secteur public du Centre-Val de Loire effectuaient leur contrat dans les collecti-

vités territoriales, alors que les services de l'État n'employaient des apprentis que de manière marginale.

En 2017-2018, les collectivités territoriales n'emploient plus que 32,5 % des nouveaux apprentis du secteur public régional. En particulier, la part des communes a considérablement diminué (de 57,6 % à 21,7 %). A contrario, les services de l'État

sont devenus les premiers employeurs publics d'apprentis (42 % des entrants en 2017-2018).

Au niveau national, les évolutions ont été similaires, mais les collectivités territoriales (39,2 %) devancent encore les services de l'État (33,6 %) en 2017-2018.

Profil des entreprises du secteur public accueillant des apprentis (en %)

Type d'employeur	Centre-Val de Loire			France entière
	Campagne 2013-2014	Campagne 2017-2018	Evolutions (en points de %)	Campagne 2017-2018
Collectivités territoriales, dont	70,9	32,5	-38,4	39,2
Commune	57,6	21,7	-35,8	29,3
Département	12,1	6,0	-6,1	6,8
Région	1,2	4,7	3,5	3,1
Services de l'Etat	2,4	42,0	39,5	33,6
Etablissements publics, dont	26,7	25,5	-1,1	27,2
Etablissement public hospitalier	5,5	3,4	-2,1	4,2
Etablissement public local d'enseignement	0,0	1,1	1,1	1,2
Etablissement public administratif de l'Etat	3,0	5,1	2,1	5,7
Etablissement public administratif local	9,1	11,3	2,3	7,6
Autre employeur public	9,1	4,5	-4,6	8,4
Ensemble	100,0	100,0		100,0

Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1. Les évolutions correspondent à l'écart (en point de %) entre la part lors de la campagne 2013-2014 et la part lors de la campagne 2017-2018.

Note de lecture : 32,5% des entrants en apprentissage dans le secteur privé en Centre-Val de Loire en 2017-2018 sont employées par une collectivité territoriale, soit 38,4 points de moins qu'en 2013-2014.

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

L'apprentissage est plus féminisé et plus âgé dans le secteur public

Le profil des personnes entrant en apprentissage dans le secteur public diffère de celui des entrants dans le secteur privé. Si les hommes restent majoritaires en Centre-Val de Loire, l'écart entre les genres est nettement plus faible et tend à se réduire. La part des apprentis masculins parmi les nouveaux contrats dans le secteur public régional passe en effet de 54,7 % en 2013-2014 à 51,1 % en 2017-2018. Au niveau national, les femmes apprenties sont même deve-

nues majoritaires dans le secteur public. Les apprentis dans le secteur public sont également plus âgés et cette tendance s'accroît. En particulier, seuls 21,9 % des entrants en Centre-Val de Loire en 2017-2018 ont moins de 18 ans, alors que la part des 22 ans ou plus atteint 30 %. Néanmoins, les apprentis du secteur public de la région restent en moyenne plus jeunes que leurs homologues nationaux.

En lien avec l'âge, le niveau de diplôme préparé est souvent plus élevé pour les apprentis du secteur public et ce constat s'est là aussi renforcé au cours des dernières années. En Centre-Val de Loire, presque 60 % des nouveaux apprentis des entreprises publiques de la région

préparent un diplôme de niveau bac+2 ou plus en 2017-2018, contre 39,2 % en 2013-2014. A l'inverse, seuls 24,5 % d'entre eux préparent un diplôme de niveau CAP ou BEP en 2017-2018, contre 40,8 % quatre ans auparavant.

Avec 68,5 % des entrants de la région en 2017-2018, la part des jeunes qui passent directement de la scolarité à l'apprentissage est encore plus élevée dans le secteur public. En revanche, la part de ceux qui enchaînent plusieurs contrats d'apprentissage y est nettement plus faible.

Profil des entrants en apprentissage dans le secteur public (en %)

	Centre-Val de Loire			France entière
	Campagne 2013-2014	Campagne 2017-2018	Evolutions (en points de %)	Campagne 2017-2018
Genre				
Hommes	54,7	51,1	-3,7	48,6
Femmes	45,3	48,9	3,7	51,4
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Age				
Moins de 18 ans	32,3	21,9	-10,3	14,6
18 à 21 ans	43,4	48,0	4,7	50,8
22 ans ou plus	24,4	30,0	5,7	34,6
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Niveau de diplôme préparé				
Bac+2 ou plus	39,2	59,7	20,5	56,5
Bac pro, brevet professionnel	19,3	14,9	-4,4	17,4
Mention complémentaire *	0,6	0,9	0,3	0,5
CAP, BEP	40,8	24,5	-16,4	25,6
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Durée du contrat				
12 mois et moins	39,8	40,7	0,9	38,4
13 à 24 mois	48,7	52,9	4,1	55,2
Plus de 24 mois	11,5	6,4	-5,0	6,4
Ensemble	100,0	100,0		100,0
Situation avant le contrat				
Scolarité	71,2	68,5	-2,7	66,3
En apprentissage	13,6	10,2	-3,3	9,1
Demandeur d'emploi	3,8	9,9	6,1	8,9
Autres	11,4	11,4	-0,1	15,8
Ensemble	100,0	100,0		100,0

* conçue dans un objectif d'insertion professionnelle, la mention complémentaire est un diplôme national qui vise à donner une qualification spécialisée

Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1. Les évolutions correspondent à l'écart (en point de %) entre la part lors de la campagne 2013-2014 et la part lors de la campagne 2017-2018.

Note de lecture : 51,1% des entrants en apprentissage dans le secteur privé en Centre-Val de Loire en 2017-2018 sont des hommes, soit 3,7 points de moins qu'en 2013-2014.

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

Sur le long terme, l'apprentissage s'est développé dans tous les départements

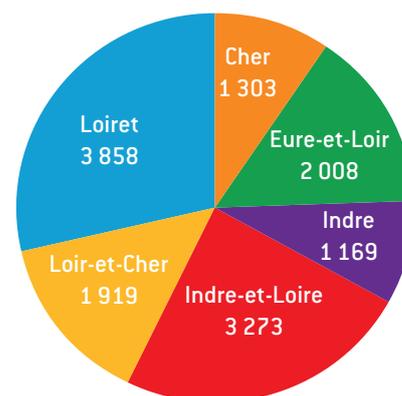
En termes de volume, la répartition des apprentis au sein de la région se rapproche de celle de l'ensemble des salariés.

Le Loiret et l'Indre-et-Loire sont ainsi les départements où sont employés le plus grand nombre d'apprentis, avec plus de 3 000 entrants dans les entreprises (privées et publiques) de chacun de ces deux départements lors de la campagne 2017-2018. En positions intermédiaires viennent ensuite l'Eure-et-Loir et le Loir-et-Cher, avec environ 2 000 entrants. Enfin, les entreprises du Cher et de l'Indre n'emploient que peu d'apprentis (moins de 1 500 entrants pour chacun). Si les nombres totaux d'entrants sont très différents, la répartition entre secteur privé et secteur public est relativement semblable entre les départements, avec une part des contrats dans le secteur privé partout supérieure à 92 %.

En termes d'évolution sur le long terme, l'apprentissage s'est très fortement développé dans tous les départements de la région. Entre les campagnes 1994-1995 et 2017-2018, la hausse globale du nombre d'entrants s'échelonne ainsi de 45,3 % en Eure-et-Loir à 79 % dans le Loiret.

L'évolution sur le court terme est plus variable : les entrées en apprentissage entre les campagnes 2016-2017 et 2017-2018 diminuent légèrement en Indre-et-Loire et dans le Loir-et-Cher, alors qu'elles augmentent dans les quatre autres départements de la région.

Nombre d'entrées en apprentissage dans les départements lors de la campagne 2017-2018

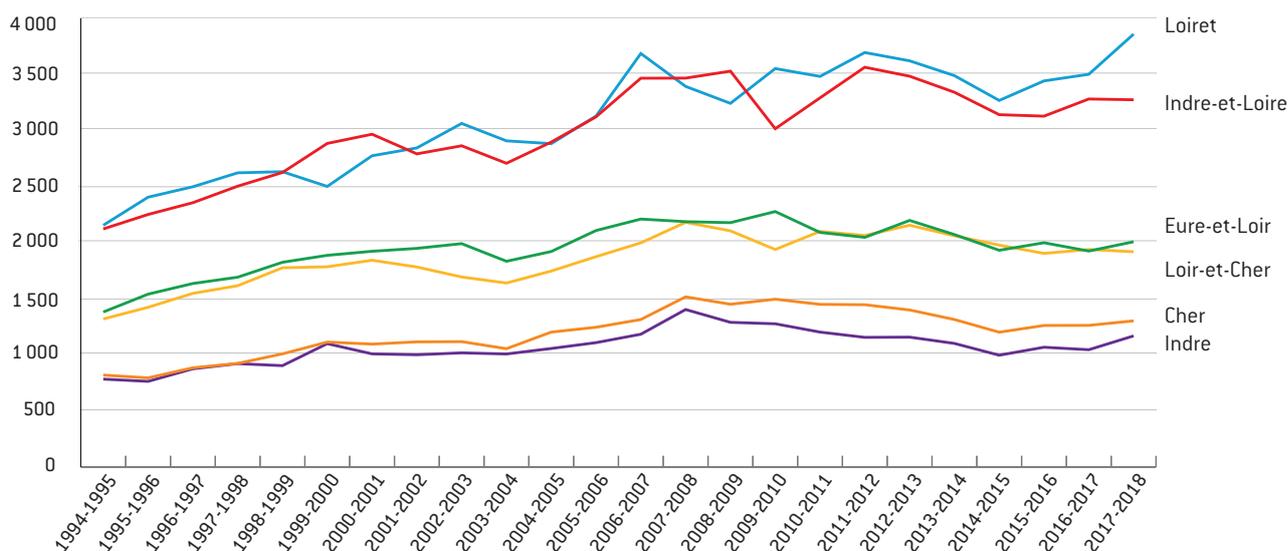


Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1.

Note de lecture : au cours de la campagne de juin 2017 à mai 2018, 3 858 jeunes sont entrés en apprentissage dans les entreprises du Loiret.

Source : Dares, tableau de bord des Politiques de l'Emploi (PoEm)

Evolution du nombre d'entrées en apprentissage dans les départements selon les campagnes



Note : chaque campagne s'étend de juin de l'année n à mai de l'année n+1.

Note de lecture : au cours de la campagne de juin 2017 à mai 2018, 3 858 jeunes sont entrés en apprentissage dans les entreprises du Loiret.

Source : Dares, tableau de bord des Politiques de l'Emploi (PoEm)

Plus d'apprentis dans le secteur agricole dans le Cher et l'Indre

Les entrées en apprentissage dans le secteur public sont trop peu nombreuses pour qu'il soit possible d'identifier, de manière significative, des spécificités départementales. En revanche, l'analyse des entrées en apprentissage dans le secteur privé permet de faire apparaître des profils différents selon les départements du Centre-Val de Loire.

La structure par secteur d'activité des entreprises privées accueillant des apprentis est certes relativement homogène au sein de la région. Le tertiaire concentre

plus de la moitié des nouveaux apprentis en 2017-2018 dans chaque département. Ce secteur est partout suivi de l'industrie qui emploie environ un quart des nouveaux apprentis pour cette campagne.

Des différences apparaissent néanmoins. Ainsi, même si le secteur agricole n'emploie qu'une faible part des apprentis dans chacun des départements, cette part est un peu plus élevée dans le Cher [6 % des entrants en 2017-2018] et dans l'Indre [8 %]. Pour le Cher, cette spécificité agricole se retrouve également pour l'ensemble des salariés.

Autre spécificité départementale, la part des apprentis employés dans le secteur

tertiaire est particulièrement élevée, pratiquement 60 %, en Indre-et-Loire et dans le Loiret. Là aussi, cette caractéristique est cohérente avec l'importance de ce secteur dans l'emploi salarié total de ces deux départements. Pour l'Indre-et-Loire, c'est principalement le secteur de l'hébergement et restauration [15,1 % des nouveaux apprentis en 2017-2018] qui distingue ce département du reste de la région. Le Loiret se démarque quant à lui par la forte proportion d'apprentis employés par le secteur du soutien aux entreprises [10,4 %]. À l'inverse, la part des apprentis dans l'industrie est relativement faible pour ces deux départements.

Profil des entreprises accueillant des apprentis dans le secteur privé selon les départements en 2017-2018 (en %)

	Cher	Eure-et-Loire	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Centre-Val de Loire
Secteur d'activité de l'entreprise							
Agriculture, sylviculture et pêche	6,0	2,8	8,0	2,6	4,8	3,2	3,9
Industrie dont :	27,4	25,0	24,5	21,8	26,0	23,8	24,2
industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	2,3	0,8	0,6	2,7	1,5	2,3	1,9
fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	11,5	11,7	12,9	10,8	11,2	10,6	11,2
fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	3,2	2,8	1,4	2,4	3,0	3,3	2,8
fabrication de matériels de transport	3,7	0,3	2,0	0,6	2,9	0,7	1,3
métallurgie et fabrication de produits métalliques sauf machines	3,3	2,1	2,7	1,5	2,3	1,1	1,9
fabrication d'autres produits industriels	3,5	7,3	4,9	3,8	5,0	5,9	5,1
Construction	10,9	17,8	13,9	15,8	16,2	13,1	14,8
Tertiaire dont :	55,8	54,4	53,6	59,7	53,1	59,9	57,1
commerce, réparations d'automobiles et de motocycles	19,9	20,0	25,4	20,8	19,2	20,8	20,7
transport et entreposage	1,4	2,0	0,6	2,8	2,2	2,7	2,2
hébergement et restauration	12,6	11,5	12,8	15,1	14,6	9,4	12,5
information et communication	0,7	0,9	0,5	1,4	1,2	3,0	1,6
activités financières et d'assurance	3,5	1,4	1,9	2,4	1,6	3,2	2,4
activités immobilières	0,2	0,9	0,2	0,4	0,3	1,0	0,6
soutien aux entreprises	9,7	7,6	4,1	8,1	5,9	10,4	8,1
enseignement, santé humaine et action sociale	1,3	3,0	1,2	2,0	1,2	1,3	1,7
coiffure et soins de beauté	5,1	4,8	5,4	5,4	5,0	5,4	5,2
autres activités de services	1,5	2,3	1,6	1,3	1,9	2,7	2,0
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Taille de l'entreprise							
0 à 4 salariés	42,9	41,6	45,4	36,2	41,0	34,6	38,7
5 à 9 salariés	14,8	18,1	20,4	18,7	16,2	16,2	17,3
10 à 49 salariés	14,2	17,8	15,2	21,4	19,2	18,4	18,5
50 à 250 salariés	9,4	9,6	10,7	7,0	8,7	8,8	8,7
Plus de 250 salariés	18,7	12,9	8,3	16,8	15,0	22,0	16,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La campagne 2017-2018 s'étend de juin 2017 à mai 2018.

Note de lecture : 6% des entrants en apprentissage dans le secteur privé dans le Cher en 2017-2018 sont employés par une entreprise agricole, contre 3,9% au niveau régional.

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

Plus d'apprentis formés aux métiers des services en Indre-et-Loire et dans le Loiret

Dans tous les départements du Centre-Val de Loire, les entreprises emploient une majorité d'apprentis suivant une formation à un métier de la production, en particulier dans le domaine industriel.

Toutefois, en lien avec les fortes proportions d'apprentis employés par des entreprises du tertiaire en Indre-et-Loire et dans le Loiret, les entrants suivant une formation à un métier des services sont un peu plus nombreux dans ces deux départements

(respectivement 43,4 % et 45,6 % des entrants en 2017-2018). Le Loiret occupe en particulier la première position régionale pour les apprentis en échange et gestion (9,8 %), en corrélation avec la part élevée d'apprentis travaillant dans le secteur du soutien aux entreprises. De même, la part importante de la formation «Accueil, hôtellerie, tourisme» en Indre-et-Loire (6,9 %) est liée au grand nombre d'apprentis employés par les entreprises du secteur hébergement et restauration de ce département.

On retrouve également les spécificités agricoles du Cher et de l'Indre. Ces départements occupent en effet les deux premières places de la région en termes de part d'apprentis, tant pour les formations en agri-

culture que pour celles en transformation agroalimentaire.

La répartition des apprentis par métier est également fortement liée à l'offre de formation des CFA de chaque département. Ainsi, l'Indre-et-Loire est le seul département de la région où un CFA prépare aux métiers d'accueil-réception, d'employé-barman, de mercatique et gestion hôtelière ou encore de sommelier. Les CFA du Loiret proposent de nombreuses spécialités de formations en droit, économie et gestion. Et de même, seul l'Indre propose une formation en management des organisations spécialisée dans les entreprises agricoles.

Spécialités de formation des apprentis selon les départements en 2017-2018 (en %)

	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Centre-Val de Loire
Spécialités de formation							
Domaine de la production, dont :	61,1	63,2	61,8	56,6	61,8	54,4	58,7
technologies industrielles fondamentales et de transformation	4,4	3,7	2,4	2,7	2,8	3,8	3,3
agriculture, pêche, forêts et espaces verts	11,8	7,3	10,5	5,3	8,7	7,7	7,8
transformation agroalimentaire, alimentation, cuisine	20,2	18,1	18,9	18,2	18,2	15,9	17,9
bâtiment	5,3	8,5	6,8	7,0	8,8	6,7	7,2
mécanique, électricité, électronique	13,9	15,9	16,1	12,8	15,0	13,3	14,1
autres productions	5,5	9,6	7,1	10,4	8,2	6,9	8,3
Domaine des services, dont :	38,9	36,8	38,2	43,4	38,2	45,6	41,3
échange et gestion	8,2	5,2	3,1	8,0	5,3	9,8	7,3
commerce et vente	12,7	12,4	16,6	14,5	12,5	15,2	14,1
secrétariat et bureautique	0,2	0,2	0,0	0,0	0,7	0,7	0,4
informatique, traitement de l'information, réseaux	1,2	0,7	0,9	0,9	1,3	3,3	1,6
accueil, hôtellerie, tourisme	4,6	5,0	6,8	6,9	6,5	3,1	5,3
coiffure et esthétique	5,9	5,2	6,2	6,3	5,4	6,0	5,9
autres services	6,1	8,1	4,8	6,8	6,6	7,5	6,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Note : La campagne 2017-2018 s'étend de juin 2017 à mai 2018.

Note de lecture : 61,1% des entrants en apprentissage dans le secteur privé dans le Cher en 2017-2018 suivent une formation dans le domaine de la production, contre 58,7% au niveau régional.

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

Un apprentissage plus féminisé et plus âgé en Indre-et-Loire et dans le Loiret

Dans tous les départements de la région, les hommes sont nettement majoritaires parmi les apprentis du secteur privé. Néanmoins, les femmes sont un peu plus nombreuses en Indre-et-Loire et dans le Loiret que dans le reste de la région. Cette particularité est vraisemblablement en lien avec la surreprésentation du secteur tertiaire, souvent fortement féminisé, parmi les employeurs d'apprentis de ces deux départements.

Au niveau de l'âge, la prédominance des jeunes apprentis se retrouve là aussi dans chaque département. Toutefois, la part des nouveaux apprentis de 22 ans ou plus est plus élevée que la moyenne régionale en Indre-et-Loire (14,2 % parmi les entrants en 2017-2018) et surtout dans le Loiret (17 %). A l'inverse, cette classe d'âge est peu représentée parmi les apprentis de l'Indre (7,7 %).

Des passages plus fréquents de la scolarité à l'apprentissage dans l'Indre et le Loiret

Cette particularité de la structure par âge du Loiret est vraisemblablement liée aux niveaux globalement élevés des diplômes qui y sont préparés par les apprentis. Lors de la campagne 2017-2018, le Loiret est le seul département de la région où les nouveaux apprentis préparant un diplôme de niveau bac+2 ou plus (41 %) sont plus nombreux que ceux préparant un CAP ou un BEP (36,9 %). Dans

ce département, le CFA des Universités se subdivise d'ailleurs en plusieurs unités de formations dans des domaines variés (sciences, droit, langues...).

Inversement, près de la moitié des nouveaux apprentis du secteur privé de l'Indre en 2017-2018 préparent un CAP ou un BEP. Là aussi, un lien peut être fait avec la très faible part des 22 ans ou plus parmi les apprentis de ce département.

Si l'Indre et le Loiret se caractérisent tous les deux par de fortes proportions (supérieures à 62 % en 2017-2018) de nouveaux apprentis étant passés directe-

ment de la scolarité à l'apprentissage, ces pourcentages similaires résultent donc de situations différentes. Dans le cas de l'Indre, il s'agit majoritairement de jeunes mineurs quittant très tôt le cursus scolaire général pour se tourner vers la voie de l'apprentissage et préparer un CAP ou un BEP. Quant au Loiret, il s'agit souvent de personnes déjà majeures se tournant vers l'apprentissage après leur baccalauréat, ceci afin de préparer un diplôme de l'enseignement supérieur.

Profil des entrants en apprentissage dans le secteur privé selon les départements en 2017-2018 (en %)

	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret	Centre-Val de Loire
Genre							
Hommes	66,6	68,4	71,4	64,1	68,4	64,4	66,3
Femmes	33,4	31,6	28,6	35,9	31,6	35,6	33,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Age							
Moins de 18 ans	43,4	46,7	52,0	42,8	45,4	39,7	43,8
18 à 21 ans	44,1	42,0	40,3	43,0	43,6	43,4	42,9
22 ans ou plus	12,6	11,4	7,7	14,2	10,9	17,0	13,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Niveau de diplôme préparé							
Bac+2 ou plus	35,7	29,9	29,2	31,6	30,5	41,0	33,9
Bac pro, brevet professionnel	18,7	20,2	19,0	18,6	21,4	19,9	19,6
Mention complémentaire *	1,7	3,2	2,4	4,2	2,2	2,2	2,8
CAP, BEP	43,9	46,8	49,5	45,6	46,0	36,9	43,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Durée du contrat							
12 mois et moins	26,3	22,5	20,6	26,8	23,5	27,7	25,3
13 à 24 mois	64,7	71,8	71,9	66,3	69,9	64,4	67,5
Plus de 24 mois	9,0	5,8	7,5	6,9	6,6	7,9	7,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Situation avant le contrat							
Scolarité	61,5	58,2	62,5	57,9	58,0	62,3	59,9
En apprentissage	27,8	31,9	30,0	29,6	30,4	28,0	29,5
Demandeur d'emploi	5,2	3,8	2,8	4,9	4,2	3,6	4,1
Autres	5,5	6,1	4,8	7,5	7,4	6,1	6,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

* conçue dans un objectif d'insertion professionnelle, la mention complémentaire est un diplôme national qui vise à donner une qualification spécialisée

Note : la campagne 2017-2018 s'étend de juin 2017 à mai 2018.

Note de lecture : 66,6% des entrants en apprentissage dans le secteur privé dans le Cher en 2017-2018 sont des hommes contre 66,3% au niveau régional.

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

Près d'un tiers des contrats d'apprentissage de la région sont rompus avant terme

Même si la forte croissance du nombre d'entrées en apprentissage au cours des dernières décennies démontre l'intérêt des jeunes et des entreprises pour ce dispositif, un grand nombre de contrats d'apprentissage sont rompus avant leur fin initialement prévue, que cette rupture soit à l'initiative de l'apprenti ou de l'employeur.

En Centre-Val de Loire, le [taux de rupture](#) des contrats commencés lors de la campagne 2015-2016* s'élève en effet à 31,3 %. Ainsi, près d'un tiers des [primo-entrants](#), c'est-à-dire des jeunes qui ont débuté leur premier contrat d'apprentissage au cours de cette campagne, ne l'ont pas mené à son terme. Cette proportion régionale est légèrement supérieure à son équivalent national. Le contrat de 8,7 % des apprentis du Centre-Val de Loire a même été rompu dès la période d'essai, au cours des deux premiers mois.

Taux de rupture des primo-entrants en apprentissage en 2015-2016 selon le délai de rupture (en %)

Délai de rupture	Centre-Val de Loire	France entière
0 à 2 mois	8,7	8,9
3 à 6 mois	4,7	4,8
7 à 12 mois	9,3	9,1
plus de 12 mois	8,7	6,6
Total	31,3	29,4

* La notion de taux de rupture n'a de sens que pour les contrats qui sont maintenant terminés (que ce soit à la date initialement prévue ou suite à une rupture). Le calcul de ces taux de rupture n'est donc pas encore possible pour les campagnes les plus récentes. La présente étude analyse ainsi les taux de rupture des contrats ayant débuté lors de la campagne 2015-2016.

Note : la campagne 2015-2016 s'étend de juin 2015 à mai 2016

Note de lecture : 31,3% des premiers contrats d'apprentissage ayant débuté au cours de la campagne 2015-2016 ont été rompus avant leur terme, et 8,7% dès les deux premiers mois du contrat

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne

Une rupture ne signifie pas pour autant que le jeune abandonne nécessairement la voie de l'apprentissage de manière définitive. On peut ainsi calculer la part des apprentis dont le contrat a été rompu avant terme et qui n'ont pas repris d'autre contrat d'apprentissage 360 jours après cette rupture. Cette part est qualifiée de [taux d'abandon](#) et s'élève à 24,6 % en région pour les jeunes ayant commencé leur premier contrat d'apprentissage en 2015-2016. Le [ratio entre les abandons et les ruptures](#) est donc de 78,7 %.

Sur 100 apprentis en Centre-Val de Loire dont le contrat est rompu, moins de 80 abandonnent ainsi définitivement la voie de l'apprentissage et, a contrario, plus de 20 redémarrent un nouveau contrat d'apprentissage dans l'année suivant cette rupture.

Des ruptures et abandons plus fréquents pour les plus jeunes et les moins diplômés

Ces taux de rupture et d'abandon varient fortement selon le profil des apprentis. S'il n'y a pas d'écart notable entre les femmes et les hommes, la situation est tout autre entre les classes d'âge : plus l'apprenti est jeune, plus le contrat est susceptible d'être rompu. Ainsi pour les primo-entrants de la campagne 2015-2016 en Centre-Val de Loire, 41,1 % des moins de 18 ans n'ont pas mené leur contrat d'apprentissage à

terme, contre seulement 16,3 % des apprentis de 21 ans ou plus. Toutefois, pour les apprentis les plus âgés, la rupture aboutit plus fréquemment à un abandon définitif de l'apprentissage.

Les apprentis préparant un diplôme de niveau élevé ont une plus faible probabilité de voir leur contrat rompu. Ainsi dans la région, 18,3 % des contrats commencés en 2015-2016 ont été rompus lorsque l'apprenti préparait un diplôme de niveau bac+2 ou plus, contre 42 % lorsque l'apprenti préparait un CAP ou un BEP. Lorsque le niveau de diplôme préparé est élevé, la rupture mène aussi moins souvent à un abandon de l'apprentissage.

Taux de rupture et d'abandon selon le profil des primo-entrants en apprentissage en 2015-2016 (en %)

	Taux de rupture	Taux d'abandon	Ratio abandon/rupture
Genre			
Hommes	30,9	24,3	78,5
Femmes	31,9	25,2	79,0
Ensemble	31,3	24,6	78,7
Age			
Moins de 18 ans	41,1	31,9	77,5
18 à 20 ans	25,9	20,7	79,9
21 ans ou plus	16,3	13,5	82,7
Ensemble	31,3	24,6	78,7
Niveau de diplôme préparé			
Bac+2 ou plus	18,3	13,7	74,7
Bac pro, brevet professionnel	29,5	22,9	77,6
CAP, BEP	42,0	33,7	80,3
Ensemble	31,3	24,6	78,7

Note : la campagne 2015-2016 s'étend de juin 2015 à mai 2016. L'apprentissage est supposé abandonné si l'apprenti n'a pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 360 jours après la rupture de l'ancien contrat

Note de lecture : 30,9 % des apprentis de sexe masculin ont rompu leur premier contrat avant terme et 24,3 % ont totalement abandonné la voie de l'apprentissage. Pour les hommes, la part des ruptures menant à un abandon de l'apprentissage est donc de 78,5 %

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne

Plus de la moitié des contrats rompus avant terme dans l'hébergement et restauration

La fréquence des ruptures de contrats d'apprentissage est également très variable selon le secteur d'activité de l'entreprise accueillant l'apprenti. L'hébergement et restauration se distingue par le taux de rupture le plus élevé : 53,6 % en Centre-Val de Loire pour les primo-entrants de 2015-2016. Plus de la moitié des contrats d'apprentissage dans ce secteur ne sont donc pas menés à leur terme. De plus, la rupture s'y solde par un abandon de l'apprentissage dans quatre cas sur cinq.

Le taux de rupture est aussi très élevé, de l'ordre de 40 %, dans les salons de coiffure et les entreprises agricoles, même si la rupture aboutit moins souvent à un abandon de l'apprentissage dans ce dernier

secteur. À l'inverse, la rupture est moins fréquente dans l'industrie (27,9 %) et le soutien aux entreprises (24,7%).

Les entreprises de petite taille constituent les principaux employeurs d'apprentis. Or, le taux de rupture est élevé dans les entreprises de moins de 50 salariés (38,4 % pour les premiers contrats régionaux commencés en 2015-2016), alors qu'il est nettement plus faible dans celles de plus grande taille : 17,4 % pour les entreprises entre 50 et 249 salariés, et 12,9 % pour celles de 250 salariés ou plus. Cependant, la rupture dans ces dernières se solde très fréquemment par un abandon de l'apprentissage.

Moins de ruptures dans les entreprises du Loiret

Les risques de ruptures du contrat d'apprentissage ne sont pas non plus homogènes selon la localisation géographique des entreprises. Le Loiret profite du taux de rupture le plus faible de tous les départements du Centre-Val de Loire : 26,9 % pour les primo-entrants en 2015-2016. Cette particularité est vraisemblablement liée aux profils des apprentis et des employeurs de ce département : fortes proportions d'apprentis relativement âgés, préparant un diplôme de niveau élevé, dans des entreprises de grande taille, avec un poids important du secteur de soutien aux entreprises.

Au contraire, le taux de rupture de l'apprentissage est élevé dans les entreprises de l'Indre (36,6 %). Ce département se caractérise en effet par des apprentis très jeunes, préparant souvent un CAP ou un BEP, employés par de très petites entreprises ou par des entreprises agricoles.

Taux de rupture et d'abandon selon le profil des employeurs de primo-entrants en apprentissage en 2015-2016 (en %)

	Taux de rupture	Taux d'abandon	Ratio abandon/rupture
Secteur d'activité de l'entreprise			
Agriculture, sylviculture et pêche	41,7	28,7	68,9
Industrie	27,9	22,1	79,3
Construction	32,0	25,0	78,3
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	33,0	26,3	79,6
Hébergement et restauration	53,6	43,3	80,8
Soutien aux entreprises	24,7	17,4	70,7
Secteur coiffure soin	40,2	28,2	70,1
Autres activités de services	20,9	17,0	81,1
Ensemble	31,3	24,6	78,7
Taille de l'entreprise			
0 à 49 salariés	38,4	29,9	78,0
50 à 249 salariés	17,4	12,9	73,8
250 salariés et plus	12,9	11,5	89,3
Ensemble	31,3	24,6	78,7
Département de l'entreprise			
Cher	33,6	27,4	81,6
Eure-et-Loir	30,3	24,8	82,0
Indre	36,6	26,3	71,9
Indre-et-Loire	32,2	25,1	78,1
Loir-et-Cher	34,4	27,5	79,9
Loiret	26,9	21,0	78,1
Ensemble	31,3	24,6	78,7

Notes : la campagne 2015-2016 s'étend de juin à mai 2016. L'apprentissage est supposé abandonné si l'apprenti n'a pas repris de nouveau contrat d'apprentissage 360 jours après la rupture de l'ancien contrat.

Note de lecture : 41,7% des apprentis employés par une entreprise agricole ont rompu leur premier contrat avant terme et 28,7% ont totalement abandonné la voie de l'apprentissage. Dans le secteur agricole, la part des ruptures menant à un abandon de l'apprentissage est donc de 68,9%.

Source : Dares, Base de données issue du système Ari@ne

Pour en savoir plus :

Ministère du travail : [Le contrat d'apprentissage](#)

Conseil régional du Centre-Val de Loire : [Guide de l'apprentissage 2018](#)

Tableau de bord des Politiques de l'Emploi (PoEm) de la Dares : [Données sur les entrées en apprentissage](#)

Étude nationale de la Dares : [L'apprentissage en 2017](#)

Études régionales des Direccte :

[Campagne d'apprentissage 2017-2018 en Ile-de-France](#)

[L'alternance en Provence-Alpes-Côte d'Azur : bilan 2015](#)

[L'apprentissage dans la région Alsace Champagne-Ardenne Lorraine en 2014 et 2015](#)

Définitions :**Entrant et primo-entrant en apprentissage**

L'objectif de la présente étude est d'analyser le nombre et le profil des personnes qui ont commencé un contrat d'apprentissage dans les entreprises du Centre-Val de Loire au cours d'une période donnée. Ces personnes sont qualifiées d'entrants en apprentissage, quelle qu'ait été leur situation avant le début du contrat. S'il s'agit de leur premier contrat d'apprentissage, elles sont qualifiées de primo-entrants.

Campagne annuelle

Les entrées en apprentissage sont fortement liées au rythme scolaire* et ne sont donc pas réparties uniformément tout au long de l'année. L'étude est ainsi réalisée sur les entrées en apprentissage au cours d'une campagne s'étendant de juin de l'année n à mai de l'année n+1. L'analyse porte principalement sur la campagne 2017-2018, s'étendant donc de juin 2017 à mai 2018. Toutefois, les ruptures sont étudiées sur les entrées au cours de la campagne 2015-2016, qui s'étend de juin 2015 à mai 2016.

Secteur privé / Secteur public

Dans la présente étude, la dénomination de secteur public désigne exclusivement les entreprises appartenant à la catégorie juridique des personnes morales et organismes soumis au droit administratif (dont les trois fonctions publiques). Le secteur privé regroupe toutes les autres entreprises, y compris par exemple les associations et les établissements publics à caractère industriel ou commercial.

Taux de rupture

Le taux de rupture sur une campagne correspond à la part des contrats d'apprentissage qui ont débuté au cours de cette campagne et qui ont été interrompus avant leur terme initialement prévu, que cette interruption ait été du fait de l'apprenti ou de l'employeur.

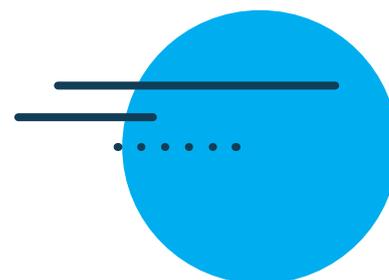
** La réforme de l'apprentissage de septembre 2018 vise cependant à alléger les contraintes de l'embauche d'apprentis par les entreprises, entre autres vis-à-vis du rythme scolaire.*

Taux d'abandon (à 360 jours)

Les ruptures de contrat ne mènent pas toutes à un abandon définitif de la voie de l'apprentissage. L'étude considère que l'apprentissage est abandonné si l'apprenti n'a pas repris de nouveau contrat 360 jours après la rupture de l'ancien contrat. Le taux d'abandon correspond ainsi à la part des apprentis dont le contrat a été rompu avant terme et qui n'ont pas redémarré un autre contrat d'apprentissage 360 jours après cette rupture.

Ratio abandon/rupture

Le ratio abandon/rupture est égal au taux d'abandon divisé par le taux de rupture. Ce ratio mesure donc, parmi l'ensemble des ruptures, la part de celles qui aboutissent à un abandon définitif de la voie de l'apprentissage.



Champ de l'étude et législation

Le [contrat d'apprentissage](#) est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation à la fois théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en établissement de formation, et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

La [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à développer l'apprentissage, en le réformant en profondeur. Cette réforme s'adresse tout autant aux apprentis (meilleur accès à l'information sur l'apprentissage, assouplissement des conditions d'entrée, aide financière pour passer le permis de conduire...) qu'à leurs employeurs (simplification des démarches, nouveau mode de financement avec la mise en place d'une aide unique pour les employeurs de moins de 250 salariés...).

Toute entreprise du secteur privé, y compris une association, peut embaucher un apprenti. L'employeur doit garantir que l'équipement de l'entreprise, les techniques utilisées, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques du maître d'apprentissage sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Le secteur public non industriel et commercial (dont les 3 fonctions publiques) peut également recourir à l'apprentissage.

La présente étude porte essentiellement sur la campagne de juin 2017 à mai 2018. Le contrat d'apprentissage était alors réservé aux jeunes de 16 à 25 ans révolus. Depuis la loi de septembre 2018, l'apprentissage s'adresse désormais aux jeunes âgés de 16 à 29 ans révolus. De plus, certains publics peuvent entrer en apprentissage au-delà de 29 ans, par exemple les travailleurs handicapés ou les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise.

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Lorsqu'il est conclu dans le cadre d'un CDI, le contrat débute par la période d'apprentissage d'une durée équivalente au cycle de la formation suivie. À l'issue de la période, la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié sera régie par les dispositions du Code du travail relatives au CDI de droit commun. Lorsque le contrat est à durée limitée, il s'effectue sur la durée du cycle de formation conduisant à l'obtention du diplôme ou du titre visé.

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. Cette durée peut être adaptée pour tenir compte du niveau initial de compétence de l'apprenti. La durée maximale peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti, ou s'il est inscrit sur la liste officielle des sportifs de haut niveau.

Le temps de travail de l'apprenti est identique à celui des autres salariés. L'employeur doit permettre à l'apprenti de suivre les cours théoriques professionnels. Ce

temps est compris dans le temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'apprenti bénéficie d'une rémunération variant en fonction de son âge ; en outre, sa rémunération progresse chaque nouvelle année d'exécution de son contrat. Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC ou du SMC (salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé) pour les 21 ans et plus.

Les employeurs d'apprentis peuvent bénéficier d'un certain nombre d'aides financières : une aide unique pour les employeurs d'apprentis, une exonération de cotisations sociales, des aides en cas d'embauche d'un travailleur handicapé ou encore des déductions fiscales de la taxe d'apprentissage.

Durant les 45 premiers jours en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti sans motif. Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, passé ce délai de 45 jours, la rupture peut désormais être actée par accord signé des deux parties. Les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale, décès de l'employeur-maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes comme auparavant. L'apprenti peut également prendre l'initiative de la rupture, après le respect d'un préavis.

Suivi statistique et sources de données sur les entrées en apprentissage

Depuis la fin décembre 2011, la chambre consulaire est seule compétente pour juger la validité du contrat d'apprentissage. Avant le début de l'exécution du contrat d'apprentissage ou, au plus tard, dans les 5 jours ouvrables qui suivent le commencement du contrat, l'employeur transmet les exemplaires du contrat d'apprentissage complet, accompagné du visa du directeur du centre de formation d'apprentis (CFA) attestant l'inscription de l'apprenti, à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et d'artisanat ou chambre d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et l'enregistre. Il peut refuser l'enregistrement dans un délai de 15 jours si le contrat ne satisfait pas toutes les conditions prévues par la réglementation.

Les unités départementales des Directions Régionales des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) restent, par ailleurs, chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

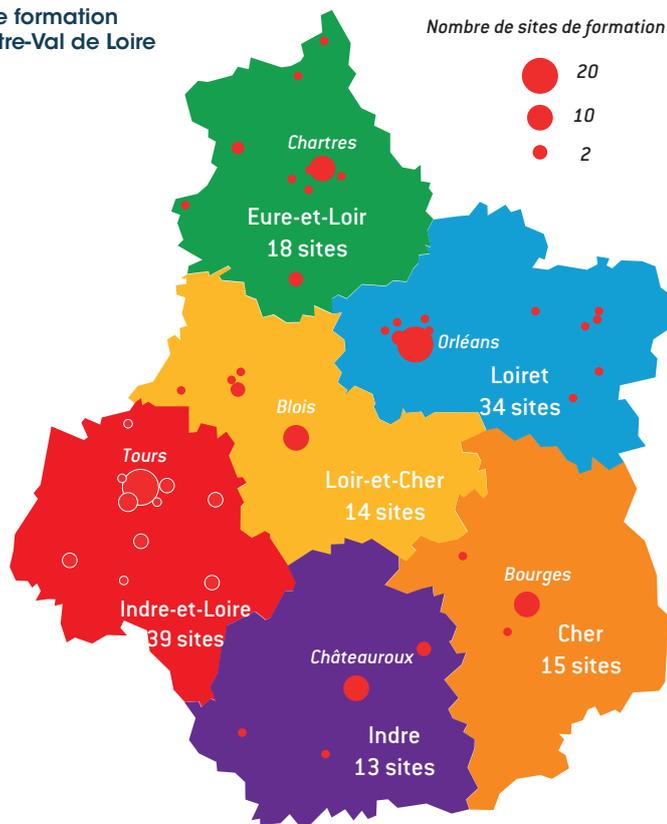
Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès de la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet le transfert des informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats. L'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage. Elles sont notifiées par les em-

ployeurs aux chambres consulaires. Le taux de couverture d'Ari@ne est en progression constante depuis 2007 et atteint environ 97 % au niveau national pour les nouveaux contrats enregistrés en 2017. Ce taux de couverture peut toutefois varier localement.

Dans la présente étude, le nombre de nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur les décomptes mensuels en provenance des unités départementales des DIRECCTE et des chambres consulaires, tandis que l'analyse statistique détaillée des nouveaux contrats (caractérisation des bénéficiaires et des établissements employeurs) s'appuie sur les bases de données produites par la Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (DARES) à partir d'Ari@ne.

Les centres de formation d'apprentis (CFA) en Centre-Val de Loire et les formations préparées

Les 133 sites de centres de formation d'apprentis (CFA) en Centre-Val de Loire



Source : Conseil Régional du Centre-Val de Loire

Formations préparées dans les CFA des départements du Centre-Val de Loire

	Cher	Eure-et-Loir	Indre	Indre-et-Loire	Loir-et-Cher	Loiret
Agriculture - aménagements paysagers - forêt - horticulture						
Alimentation						
Artisanat d'art						
Automobile - réparation mécanique						
Bâtiment - travaux publics						
Coiffure - esthétique						
Commerce - vente - services						
Electricité - électronique						
Hôtellerie - restauration						
Hygiène - environnement						
Industrie chimique - pharmacie						
Industrie - mécanique industrielle - agro-alimentaire						
Industrie graphique - communication						
Sécurité des biens et des personnes						
Soins personnels - santé						
Sport - animation - travail social						
Tertiaire - bureau						
Textile - habillement - cuir						
Transport - logistique						

Source : Conseil Régional du Centre-Val de Loire, Guide de l'apprentissage 2018