

LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION DANS LE GRAND EST DE 2018 À 2021

Entre 2018 et 2021, le nombre de contrats d'apprentissage a progressé de 91 % dans le Grand Est, passant de 26 941 contrats à 51 572, soit une hausse de 24 600 contrats. La hausse est légèrement inférieure à celle de la France métropolitaine.

Tous les départements participent à cette hausse, particulièrement l'Aube (+126 %), la Marne (+115 %) et le Bas-Rhin (+108 %). Les cinq départements regroupant le plus grand nombre de contrats (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle, Meurthe-et-Moselle et Marne) comptabilisent 80 % des nouvelles entrées en apprentissage, part comparable à la population des 15-25 ans dans ces départements (78 %). Le secteur tertiaire est prédominant, puisqu'il regroupe deux tiers des apprentis en 2021. Le profil des apprentis à l'entrée en apprentissage a nettement évolué depuis 2018. Les apprentis de plus en plus âgés (39 % ont plus de 20 ans contre 24 % en 2018) disposent de diplômes de plus en plus élevés (35 % entrent en apprentissage avec un niveau Bac+2 et plus contre 20 % en 2018). Les formations préparées de niveau CAP / BEP restent majoritaire en 2021 dans le Grand Est, comme dans en France métropolitaine, mais les formations de niveaux Bac+2 et Bac+3 ou 4 progressent nettement plus vite. Le CAP / BEP a ainsi progressé de 24 % dans le Grand Est (35 % au plan national), alors que les formations de niveau Bac+2 ont plus que doublées (+ 123 % dans le Grand Est et +170 % au plan national) et celles de niveau Bac+3 ou 4 plus que triplées (+258 % dans le Grand Est contre +355 % au plan national). En 2018, les niveaux de formation supérieurs au Bac représentaient 37 % des apprentis dans le Grand Est (39 % au plan national). Quatre ans plus tard, 56 % des apprentis préparent des formations de ce niveau (61 % au plan national).

Les contrats publics oscillent entre 1,9 % des contrats d'apprentissage dans la Marne à 5,2 % dans la Meurthe-et-Moselle, la moyenne régionale se situant à 3,3 % en 2021. Cette moyenne de 2021 ne se démarque pas de la moyenne nationale.

Le contrat de professionnalisation, second dispositif de formation en alternance, a enregistré 7 750 contrats dans le Grand Est en 2021, ce qui représente une progression de 13 % par rapport à l'année 2020.

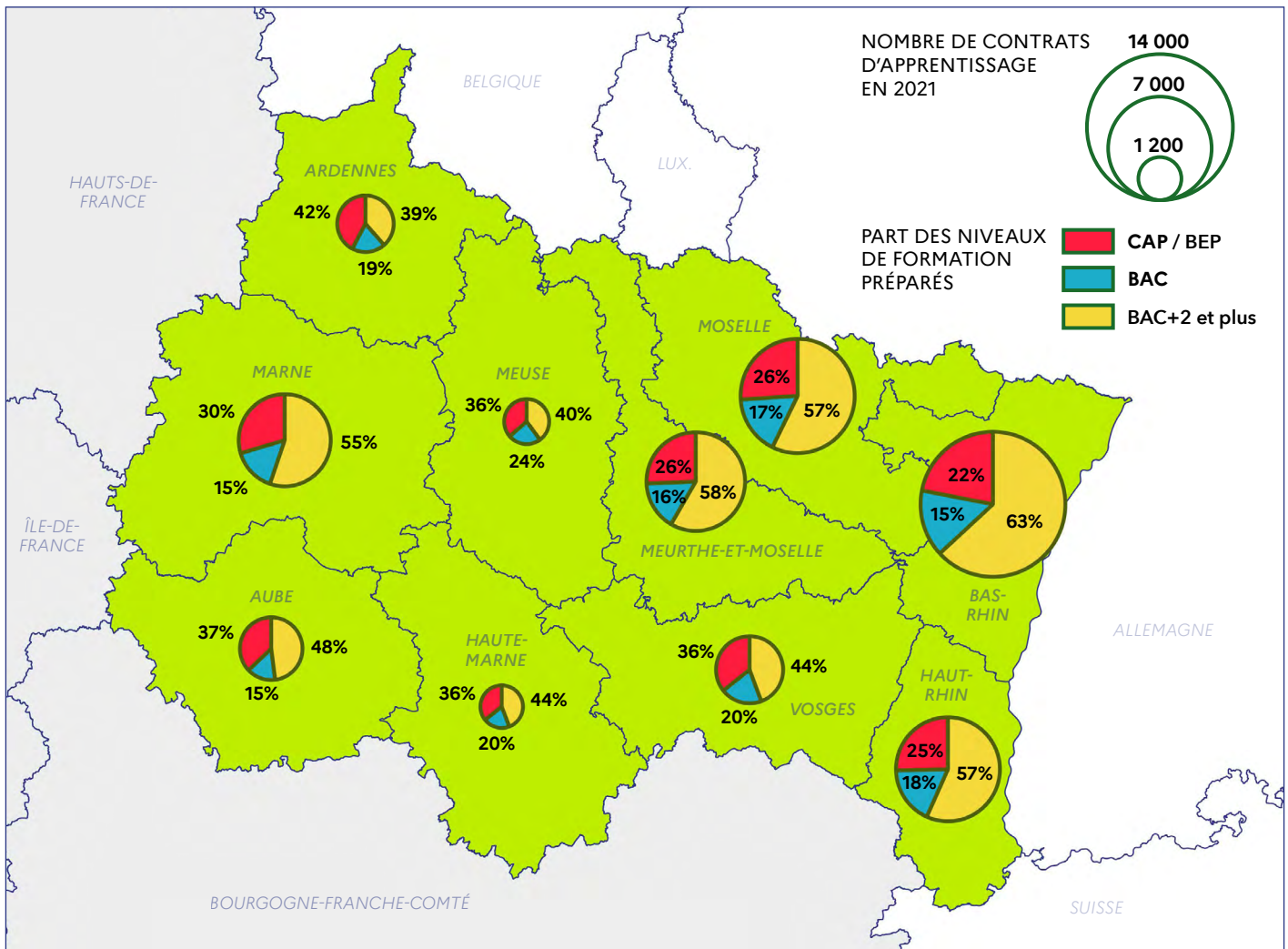
1. L'APPRENTISSAGE

En 2021, le Grand Est comptabilise relativement moins de contrats d'apprentissage que la France par rapport au poids de sa jeunesse

En 2021, le Grand Est comptabilise moins de contrats d'apprentissage que la France par rapport au poids de sa jeunesse (7,8 % contre 9,3 % au plan national). Rapportés aux niveaux de formation préparés, la part des contrats du Grand Est par rapport aux poids des jeunes de 15 à 24 ans est toujours inférieure à celle de la France métropolitaine hormis au niveau CAP / BEP (1,3 % contre 1,4 % au niveau Bac, 1,8 % contre 2,0 % au niveau Bac+2, 1,5 % contre 1,8 %

au niveau Bac+3 ou 4 et 1,1 % contre 1,9 % au niveau Bac+5 et plus). L'écart augmente avec le niveau de formation.

Au niveau national, la région Île-de-France (167 623 contrats, soit un quart des contrats nationaux) impacte fortement la répartition des apprentis par niveau de formation préparé. Par rapport au poids de la jeunesse, les apprentis de niveaux CAP / BEP et Bac sont nettement moins représentés qu'au plan national (respectivement 1,1 % contre 2,2 % et 0,9 % contre 1,4 %) alors que les apprentis de niveaux Bac+3 ou 4 et Bac+5 et plus sont au contraire, nettement surreprésentés (respectivement 2,5 % contre 1,8 % et 4,0 % contre 1,9 %).

CARTE 1 : NOMBRE DE CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET PART DES NIVEAUX DE FORMATION PRÉPARÉS EN 2021 DANS LE GRAND EST

Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

Si l'on rapporte la part des nouveaux apprentis du Grand Est à la France métropolitaine hors Île-de-France, le Grand Est comptabilise moins d'apprentis par rapport au poids de sa jeunesse quel que soit le niveau de formation (2,1 % contre 2,5 % au niveau CAP / BEP, 1,3 % contre 1,5 % au niveau Bac, 1,8 % contre 2,0 % au niveau Bac+2, 1,5 % contre 1,6 % au niveau Bac+3 ou 4 et 1,1 % contre 1,3 % au niveau Bac+5 et plus).

Au niveau départemental, rapportés au poids de la jeunesse, les apprentis de niveau CAP / BEP sont plus présents dans les Ardennes (3,0 %), dans les Vosges (2,8 %), dans l'Aube (2,6 %) et dans la Meuse (2,5 %). Par contre, les niveaux Bac+3 ou 4 et Bac+5 et plus sont surreprésentés dans le Bas-Rhin (+2,0 %) et dans le Haut-Rhin (+1,8 %). **(Tableau 1)**

L'apprentissage progresse de 91 % en quatre ans dans le Grand Est, soit 24 600 contrats de plus qu'en 2018

Dans le domaine de l'apprentissage, le Grand Est perd 3 places passant du 4^e rang en 2018 au 7^e rang en 2021. En

dépôt de ce recul, les entrées en apprentissage ont progressés de 91 % ce qui représente 24 600 apprentis de plus qu'en 2018 dans le Grand Est.

Ce recul s'explique à travers des progressions plus importantes des autres régions sur la période 2018 à 2021, notamment en Auvergne-Rhône-Alpes (+136 %), en Bretagne (+140 %), en Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Île-de-France (+150 %), ainsi qu'en Occitanie (+152 %). Seule la région Grand Est et la Nouvelle-Aquitaine voient leurs positions reculer par rapport à 2018. **(Tableau 2)**

Entre 2018 et 2021, hausse de l'apprentissage dans les 10 départements du Grand Est

Les entrées en apprentissage ont progressé de 91 %, entre 2018 et 2021 dans le Grand Est. Tous les départements participent à la hausse du nombre de contrats. Plusieurs départements affichent des progressions supérieures à la moyenne régionale (+126 % dans l'Aube, +115 % dans la Marne, +108 % dans le Bas-Rhin et +98 % dans la Moselle). **(Tableau 3)**

TABLEAU 1 : PART DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE RAPPORTÉE AU POIDS DE LA JEUNESSE EN 2021



Niveau préparé	Nombre de contrats 2021 (1)						Total jeunes 15-24 ans 2021 (2)	Part apprentis sur jeunes 15-24 ans (en %)					
	CAP / BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou 4	Bac+5 ou plus	Total		CAP / BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou 4	Bac+5 ou plus	Total
Régions													
Auvergne-Rhône-Alpes	21 033	13 943	19 749	17 829	16 400	88 955	988 348	2,1	1,4	2,0	1,8	1,7	9,0
Bourgogne-Franche-Comté	8 280	5 339	5 600	4 090	2 914	26 223	320 216	2,6	1,7	1,7	1,3	0,9	8,2
Bretagne	10 254	6 308	7 526	6 562	5 102	35 753	404 752	2,5	1,6	1,9	1,6	1,3	8,8
Centre-Val de Loire	7 747	3 902	5 457	4 121	3 298	24 525	292 717	2,6	1,3	1,9	1,4	1,1	8,4
Corse	935	504	480	317	232	2 468	33 995	2,8	1,5	1,4	0,9	0,7	7,3
Grand-Est	14 140	8 561	11 636	9 754	7 481	51 572	660 615	2,1	1,3	1,8	1,5	1,1	7,8
Hauts-de-France	16 870	9 394	11 722	9 711	9 270	56 967	771 463	2,2	1,2	1,5	1,3	1,2	7,4
Île-de-France	17 233	14 000	33 095	39 376	63 920	167 623	1 578 827	1,1	0,9	2,1	2,5	4,0	10,6
Normandie	11 585	6 631	7 687	5 147	4 379	35 429	392 702	3,0	1,7	2,0	1,3	1,1	9,0
Nouvelle-Aquitaine	18 179	10 517	12 814	9 966	9 148	60 624	680 728	2,7	1,5	1,9	1,5	1,3	8,9
Occitanie	18 390	10 943	14 117	11 066	10 546	65 062	703 914	2,6	1,6	2,0	1,6	1,5	9,2
Pays de la Loire	12 559	9 134	9 542	7 885	6 263	45 383	477 503	2,6	1,9	2,0	1,7	1,3	9,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13 763	8 185	12 998	9 588	9 160	53 694	562 890	2,4	1,5	2,3	1,7	1,6	9,5
Départements Grand Est													
Ardennes	892	406	406	272	136	2 112	29 338	3,0	1,4	1,4	0,9	0,5	7,2
Aube	956	384	506	419	311	2 576	37 395	2,6	1,0	1,4	1,1	0,8	6,9
Marne	1 644	847	1 153	1 086	829	5 559	72 650	2,3	1,2	1,6	1,5	1,1	7,7
Haute-Marne	431	241	202	221	110	1 205	17 062	2,5	1,4	1,2	1,3	0,6	7,1
Meurthe-et-Moselle	1 630	1 016	1 606	1 199	907	6 357	99 062	1,6	1,0	1,6	1,2	0,9	6,4
Meuse	490	318	232	192	112	1 345	19 367	2,5	1,6	1,2	1,0	0,6	6,9
Moselle	2 228	1 432	2 055	1 678	1 176	8 569	114 811	1,9	1,2	1,8	1,5	1,0	7,5
Bas-Rhin	3 015	2 049	3 196	2 899	2 574	13 734	144 268	2,1	1,4	2,2	2,0	1,8	9,5
Haut-Rhin	1 793	1 272	1 670	1 347	996	7 078	84 639	2,1	1,5	2,0	1,6	1,2	8,4
Vosges	1 061	596	610	441	267	2 974	38 454	2,8	1,5	1,6	1,1	0,7	7,7
Grand Est	14 140	8 561	11 636	9 754	7 481	51 507	657 046	2,2	1,3	1,8	1,5	1,1	7,8
France métro.	175 937	111 186	157 636	137 955	148 269	730 983	7 868 670	2,2	1,4	2,0	1,8	1,9	9,3
France métro. hors Île de France	158 704	97 187	124 541	98 580	84 349	563 360	6 289 843	2,5	1,5	2,0	1,6	1,3	9,0

(1) Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

(2) Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2021)

TABLEAU 2 : CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR RÉGION DE 2018 À 2021


	Nombre de contrats				Évolution annuelle (en %)				Part (en %)				Position	
	2018	2019	2020	2021	18/19	19/20	20/21	18/21	2018	2019	2020	2021	2018	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	37 650	45 509	65 156	88 955	21	43	37	136	11,9	12,5	12,7	12,5	2	2
Bourgogne-Franche-Comté	14 589	15 799	20 049	26 223	8	27	31	80	4,6	4,3	3,9	3,7	11	11
Bretagne	14 868	17 470	26 421	35 753	18	51	35	140	4,7	4,8	5,1	5,0	10	10
Centre-Val de Loire	14 189	15 256	18 377	24 525	8	20	33	73	4,5	4,2	3,6	3,4	12	12
Corse	1 419	1 681	1 883	2 468	18	12	31	74	0,4	0,5	0,4	0,3	13	13
Grand Est	26 941	29 262	39 273	51 572	9	34	31	91	8,5	8,1	7,6	7,2	4	7
Hauts-de-France	25 557	27 819	38 641	56 967	9	39	47	123	8,1	7,7	7,5	8,0	6	5
Île-de-France	66 971	79 070	116 526	167 623	18	47	44	150	21,2	21,8	22,7	23,5	1	1
Normandie	16 957	19 773	26 625	35 429	17	35	33	109	5,4	5,4	5,2	5,0	9	9
Nouvelle-Aquitaine	28 365	32 132	44 640	60 624	13	39	36	114	9,0	8,8	8,7	8,5	3	4
Occitanie	25 822	30 067	44 748	65 062	16	49	45	152	8,2	8,3	8,7	9,1	5	3
Pays de la Loire	21 027	23 905	33 122	45 383	14	39	37	116	6,7	6,6	6,4	6,4	8	8
Provence-Alpes-Côte d'Azur	21 443	25 622	38 685	53 694	19	51	39	150	6,8	7,1	7,5	7,5	7	6
France métropolitaine	315 798	363 365	514 146	714 278	15	41	39	126	100,0	100,0	100,0	100,0		

 Supérieur à la moyenne de la France métropolitaine  Stabilité des positions

Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

TABLEAU 3 : CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR DÉPARTEMENT DE 2018 À 2021

	Nombre de contrats				Évolution annuelle (en %)				Part (en %)			
	2018	2019	2020	2021	18/19	19/20	20/21	18/21	2018	2019	2020	2021
Ardennes	1 156	1 176	1 591	2 116	2	35	33	83	4,3	4,0	4,1	4,1
Aube	1 142	1 282	1 897	2 577	12	48	36	126	4,2	4,4	4,9	5,0
Marne	2 595	2 830	4 005	5 568	9	42	39	115	9,6	9,7	10,2	10,8
Haute-Marne	773	789	929	1 209	2	18	30	56	2,9	2,7	2,4	2,3
Meurthe-et-Moselle	3 408	3 629	5 109	6 370	6	41	25	87	12,6	12,4	13,1	12,4
Meuse	832	865	1 043	1 345	4	21	29	62	3,1	3,0	2,7	2,6
Moselle	4 334	4 836	6 303	8 574	12	30	36	98	16,1	16,5	16,1	16,6
Bas-Rhin	6 604	7 374	10 120	13 752	12	37	36	108	24,5	25,2	25,9	26,7
Haut-Rhin	4 109	4 370	5 502	7 085	6	26	29	72	15,3	14,9	14,1	13,7
Vosges	1 988	2 111	2 597	2 976	6	23	15	50	7,4	7,2	6,6	5,8
Grand Est	26 941	29 262	39 096	51 572	9	34	32	91	100,0	100,0	100,0	100,0

 Supérieur à la moyenne du Grand Est

Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

Cinq départements comptabilisent 80 % des apprentis en 2021

Les cinq départements qui regroupent les effectifs les plus importants (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle, Meurthe-et-Moselle et Marne) comptabilisent 80 % des nouvelles entrées en apprentissage, part comparable à la population des 15-25 ans (78 %). Néanmoins, la part de l'apprentissage

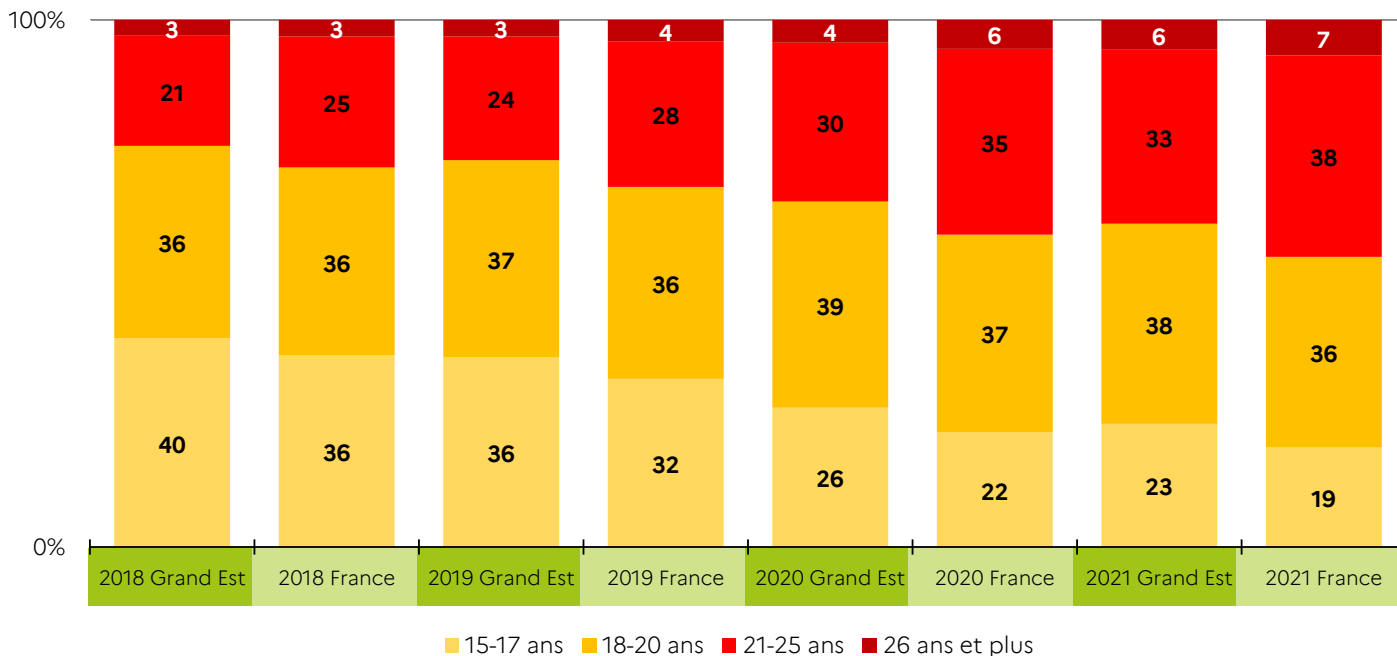
est surreprésentée dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin et sous-représentée en Meurthe-et-Moselle. Ainsi, le Bas-Rhin dénombre 27 % des apprentis en 2021, pour une population de 15-25 ans de 22 % et le Haut-Rhin, concentre 14 % des apprentis pour une population de 15-25 ans de 12 %. En Meurthe-et-Moselle, par contre, on ne dénombre que 12 % d'apprentis pour une population de 15-25 ans de 16 %.

Des apprentis de plus en plus âgés

Entre 2018 et 2021, le profil des apprentis a nettement changé. Majoritaires en 2018, les apprentis les plus jeunes (15-17 ans) diminuent de 17 points en quatre ans, passant

de 40 % à 23 % (21 points de baisse au plan national). Ceux de 18 à 20 ans enregistrent une légère hausse, mais ce sont les apprentis plus âgés, de 21 à 25 ans, qui progressent le plus (de 21 % à 33 % soit 12 points de progression).

GRAPHIQUE 1 : PART DES APPRENTIS SELON LEUR ÂGE AU DÉBUT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE (EN %)



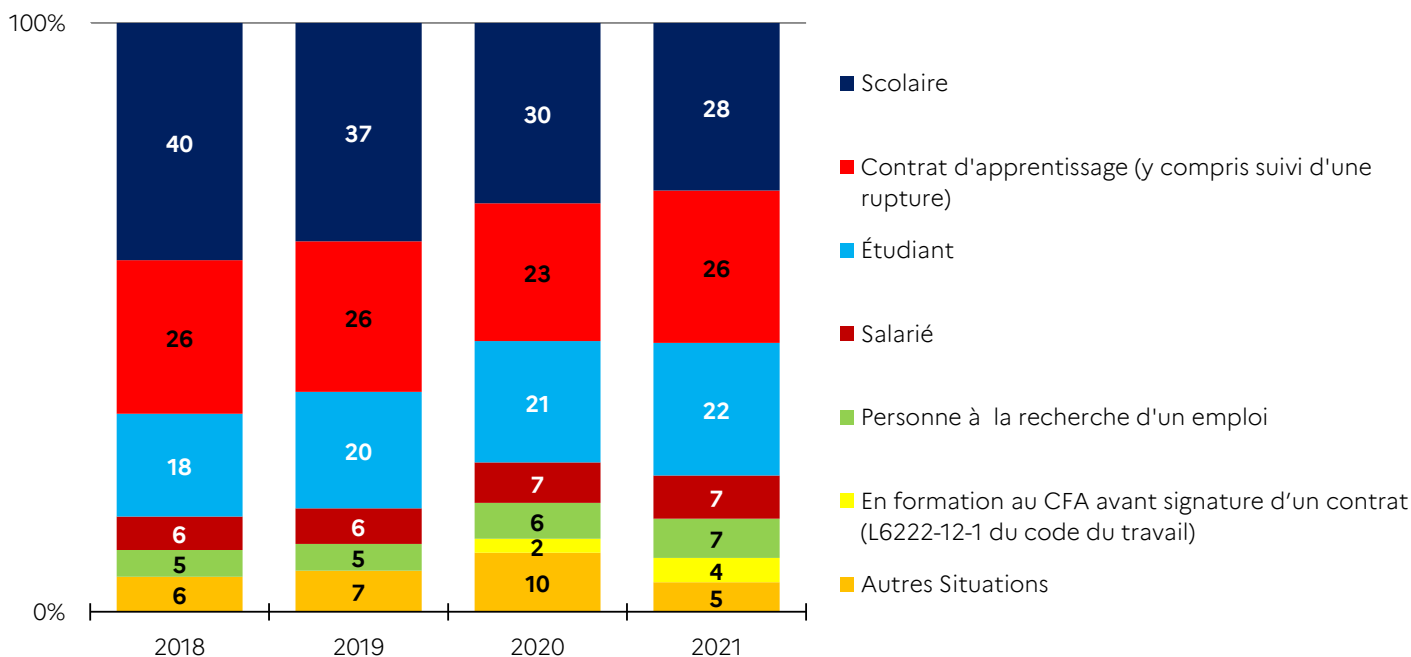
Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

L'apprentissage séduit de plus en plus les étudiants

Corollaire de l'âge, la situation d'entrée en apprentissage évolue, avec moins de jeunes de 15 à 17 ans et donc, moins

de scolaires. Plus de jeunes de 21 à 25 ans en apprentissage, conduit à retrouver plus d'étudiants dans cette filière de formation. Comme en 2018, un quart des apprentis avait déjà entamé un autre contrat auparavant.

GRAPHIQUE 2 : PART DES APPRENTIS DU GRAND EST SELON LEUR SITUATION AVANT LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE (EN %)



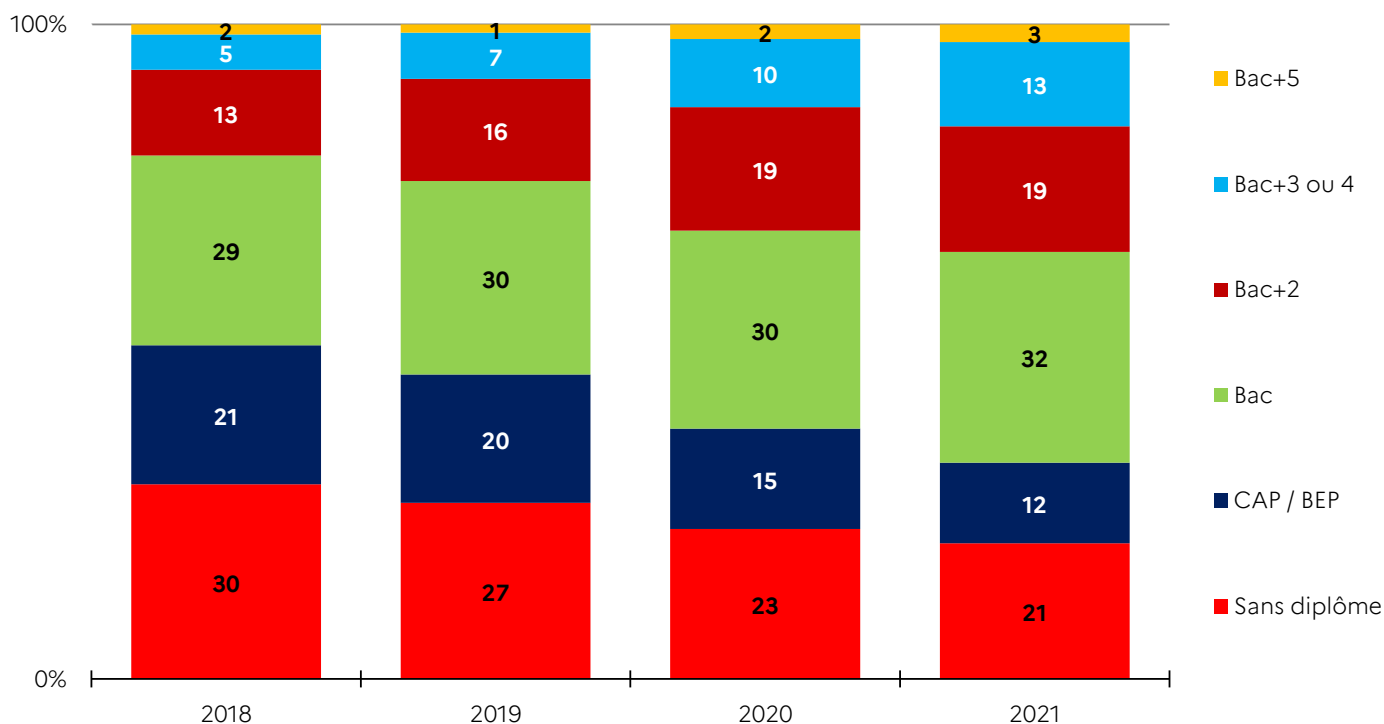
Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

Des niveaux d'étude de plus en plus élevés à l'entrée en apprentissage en 2021

La répartition des niveaux des jeunes à l'entrée en apprentissage a nettement évolué entre 2018 et 2021. Ainsi, la part des niveaux Bac a nettement progressé (16 200 contre 7 600 en 2018) comme celle des Bac+2 (9 660 contre 3 450) et celle des Bac+3 ou 4 (6 470 contre 1 410). Sur la même période, la progression des entrants de niveau CAP / BEP

reste modérée (6 200 contre 5 590). Globalement le niveau des diplômes à l'entrée augmente, puisque 35 % ont un diplôme de niveau Bac+2 et plus en 2021 (20 % en 2018) et deux tiers disposent d'un diplôme supérieur ou égal au niveau Bac (49 % en 2018). Conséquence de ces progressions, la part des entrants de niveau CAP recule fortement (12 % contre 21 % en 2018), ainsi que celle des sans diplômes (21 % contre 30 %).

GRAPHIQUE 3 : PART DES APPRENTIS DU GRAND EST À L'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE SELON LEUR NIVEAU D'ÉTUDE (EN %)



Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

Les formations préparées de niveau CAP / BEP restent majoritaires en 2021 dans le Grand Est comme en France métropolitaine

La répartition des contrats d'apprentissage suivant le niveau de formation préparé a nettement évolué entre 2018 et 2021. Les formations préparées de niveau CAP / BEP restent majoritaires en 2021 avec 175 940 apprentis au plan national et 14 140 dans le Grand Est.

Mais les formations de niveaux Bac+2 et Bac+3 ou 4 progressent nettement plus vite. Le CAP / BEP a ainsi progressé de 35 % au plan national (24 % dans le Grand Est), alors que les formations de niveau Bac+2 ont plus que doublé (+170 % au plan national et + 123 % dans le Grand Est) et celles de niveau Bac+3 ou 4 plus que triplées (+355 % au plan national contre +258 % dans le Grand Est). On passe ainsi de 58 322 apprentis de niveau Bac+2 à 157 636 au plan national et de 5 225 à 11 636 dans le Grand Est.

La progression la plus forte concerne les apprentis de niveau Bac+3 ou 4. En 2021, au plan national, ils sont 137 955

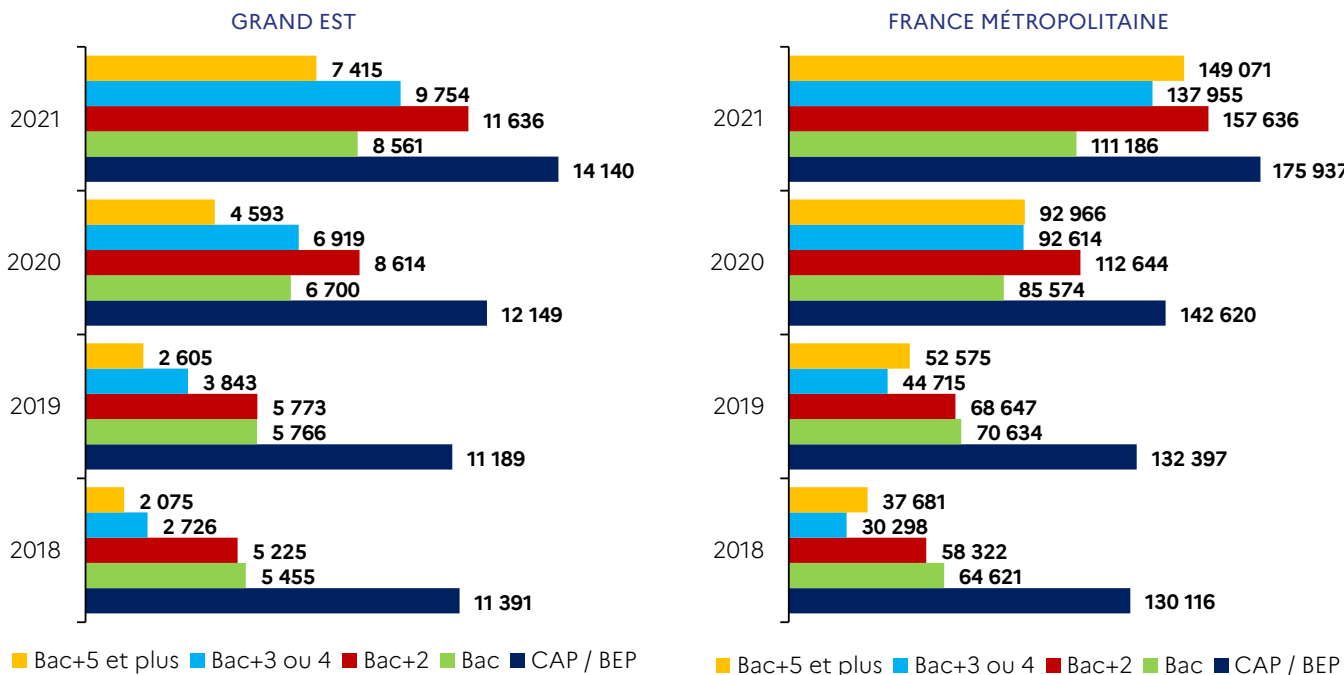
contre 30 298 en 2018. Dans le Grand Est, leur nombre était de 2 726. Quatre ans plus tard ils sont 9 754.

Le Grand Est se démarque du plan national avec relativement moins d'apprentis au niveau des diplômes de niveau Bac+5 et plus. En effet, au plan national, 149 000 apprentis préparent un diplôme de ce niveau contre 137 955 Bac+3 ou 4. Dans le Grand Est, le niveau Bac+3 ou 4 (9 754) compte plus d'apprentis que le niveau Bac+5 et plus (7 415).

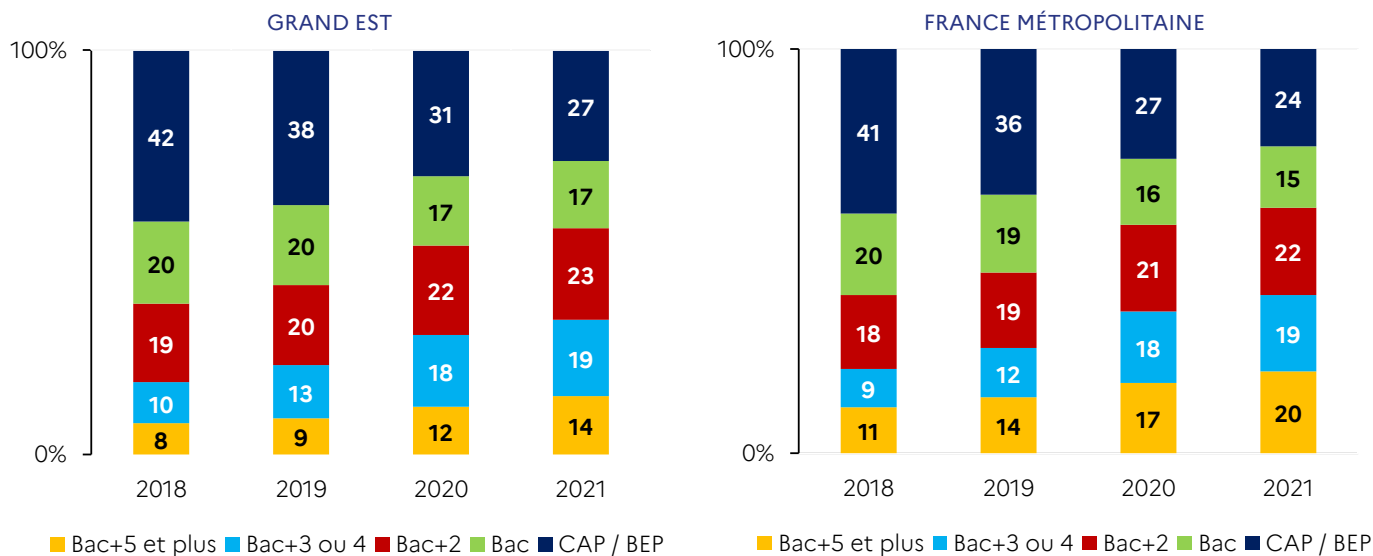
Malgré une baisse progressive de la part d'apprentis en CAP / BEP, la part de ce niveau reste supérieure dans le Grand Est (27 % contre 24 % au plan national).

Globalement, la part de toutes les formations supérieures au niveau Bac progressent, en particulier le niveau Bac+3 ou 4 qui regroupe près de deux apprentis sur dix en 2021 aussi bien dans le Grand Est qu'en France. En 2018, les niveaux de formation supérieurs au Bac représentaient 37 % des apprentis dans le Grand Est (39 % au plan national). Quatre ans plus tard, 56 % des apprentis préparent des formations de ce niveau (61 % au plan national). (Graphiques 4 - 5 - 6 - 7)

GRAPHIQUES 4 ET 5 : CERTIFICATIONS PRÉPARÉES PAR LES APPRENTIS



GRAPHIQUES 6 ET 7 : PART DES CERTIFICATIONS PRÉPARÉES PAR LES APPRENTIS (EN %)



Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

Dans le Bas-Rhin, 40 % des apprentis préparent des formations de niveau Bac+3 ou plus

1) Plus d'un tiers des apprentis préparent des formations de niveau CAP / BEP, notamment dans les Ardennes (42 %) dans l'Aube (37 %), dans la Haute-Marne, dans la Meuse et dans les Vosges (36 %). C'est également dans ces départements que les formations de niveau Bac, en général des Bac professionnels, sont les plus nombreuses, en particulier dans la Meuse, ou un quart des apprentis préparent des formations de ce niveau.

2) Dans les Ardennes et dans la Meuse, respectivement

62 % et 60 % des apprentis préparent des formations allant du CAP au Bac, soit seize points de plus que la moyenne régionale.

3) Le niveau Bac+2 regroupe un quart des apprentis.

4) Les apprentis présents dans le Bas-Rhin en 2021 préparent des formations de niveau nettement supérieur aux apprentis des autres départements du Grand Est. Ainsi, 40 % d'entre eux sont inscrits dans des formations de niveau Bac+3 ou plus, soit sept points de plus que la moyenne régionale. Il est également le seul département où les apprentis de niveau Bac+2 sont plus nombreux que ceux de niveau CAP / BEP.

TABLEAU 4 : CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR NIVEAU DE FORMATION PRÉPARÉ ET PAR DÉPARTEMENT EN 2021

	Niveau préparé	CAP-BEP	Bac	Bac+2	Bac+3 ou 4	Bac+5 ou plus	Bac+3 ou plus	Total
Ardennes	Nombre	892	406	406	272	136	408	2 112
	Part (en%)	42	19	19	13	6	19	100
Aube	Nombre	956	384	506	419	311	730	2 576
	Part (en%)	37	15	20	16	12	28	100
Marne	Nombre	1 644	847	1 153	1 086	829	1 915	5 559
	Part (en%)	30	15	21	20	15	34	100
Haute-Marne	Nombre	431	241	202	221	110	331	1 205
	Part (en%)	36	20	17	18	9	27	100
Meurthe-et-Moselle	Nombre	1 630	1 016	1 606	1 199	907	2 105	6 357
	Part (en%)	26	16	25	19	14	33	100
Meuse	Nombre	490	318	232	192	112	304	1 345
	Part (en%)	36	24	17	14	8	23	100
Moselle	Nombre	2 228	1 432	2 055	1 678	1 176	2 853	8 569
	Part (en%)	26	17	24	20	14	33	100
Bas-Rhin	Nombre	3 015	2 049	3 196	2 899	2 574	5 474	13 734
	Part (en%)	22	15	23	21	19	40	100
Haut-Rhin	Nombre	1 793	1 272	1 670	1 347	996	2 343	7 078
	Part (en%)	25	18	24	19	14	33	100
Vosges	Nombre	1 061	596	610	441	267	708	2 974
	Part (en%)	36	20	21	15	9	24	100
Grand Est	Nombre	14 140	8 561	11 636	9 754	7 417	17 171	51 507
	Part (en%)	27	17	23	19	14	33	100

Supérieur à la moyenne régionale

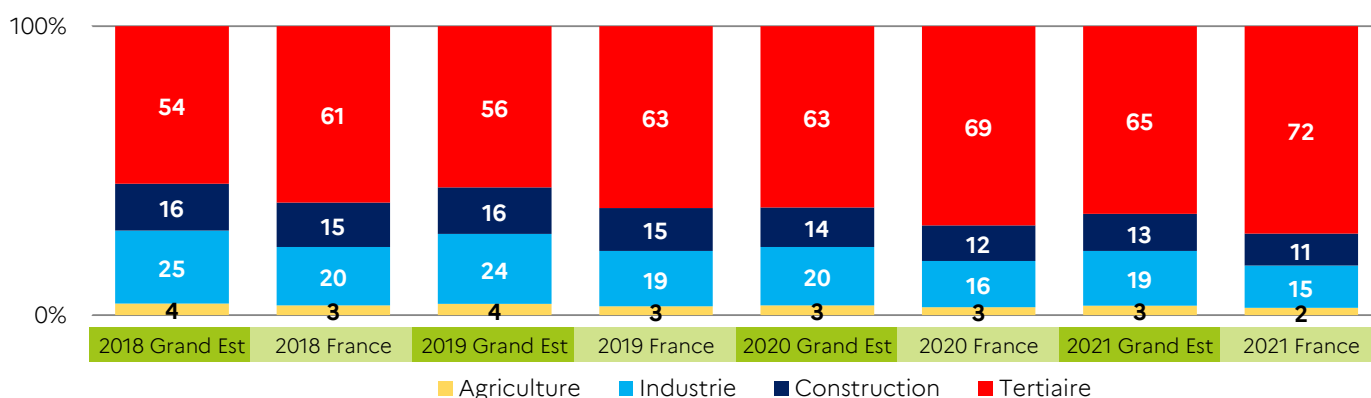
Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

Un secteur tertiaire prédominant

54 % des apprentis préparaient une formation dans le secteur tertiaire en 2018 dans le Grand Est. Quatre ans plus tard, 65 % des apprentis préparent une formation dans ce secteur, soit une hausse de 11 points. Dans le même temps, les formations dans le secteur de la construction reculent

de 3 points (de 16 % à 13 %) et celles dans l'industrie de 6 points (de 25 % à 19 %). Au plan national, près des trois quarts des formations s'effectuent dans le secteur tertiaire en 2021 (+11 points en quatre ans). Les formations dans l'industrie et la construction sont en baisse avec, respectivement, 15 % et 11 % des apprentis.

GRAPHIQUE 8 : PART DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ (EN %)



Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

Les formations préparées dans le Grand Est : le secteur de la restauration, durement touché par la pandémie


Les activités liées à la consommation ont fortement progressé, notamment les hypermarchés (+219 %), les supermarchés (+185 %), le commerce de détail d'habillement (+181 %) et le commerce d'articles de sport (+527 %). Les activités liées à la gestion ne sont pas en reste non plus : activités comptables (+176 %), agences immobilières

(+608 %), activités des agences temporaires (+720 %), activités des clubs de sport (+345 %) et conseil pour les affaires (+561 %). Malgré sa position majoritaire dans l'apprentissage du Grand Est, la boulangerie / pâtisserie ne progresse que légèrement entre 2018 et 2021 (+6 %). Également dans le commerce de bouche, la pâtisserie recule de 3 % sur la même période. Autres secteurs touchés par la crise sanitaire, la restauration traditionnelle (-46 %) et les hôtels et hébergements (-28 %). La restauration rapide, avantagée par la vente à emporter, a progressé de 70 % en quatre ans.

TABLEAU 5 : CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR SECTEURS D'ACTIVITÉ DANS LE GRAND EST

A4 Libellés	NAF732 Libellés	2018	2019	2020	2021	Part 2021 (en %)	Évol. 2018 2021 (en %)
Industrie	Boulangerie et boulangerie-pâtisserie	2 172	2 065	2 253	2 298	4,5	6
Tertiaire	Coiffure	1 009	1 020	1 256	1 499	2,9	49
Tertiaire	Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers	604	683	875	1 133	2,2	87
Construction	Travaux d'installation électrique dans tous locaux	705	734	769	1 037	2,0	47
Tertiaire	Administration publique générale	644	674	668	1 006	2,0	56
Tertiaire	Activités comptables	356	403	703	982	1,9	176
Tertiaire	Hypermarchés	297	343	632	947	1,8	219
Tertiaire	Entretien et réparation de véhicules automobiles légers	649	679	829	936	1,8	44
Tertiaire	Restauration traditionnelle	1 642	1 568	1 351	882	1,7	-46
Construction	Travaux d'instal. d'équipements thermiques et de climatisation	537	593	634	842	1,6	57
Tertiaire	Autres intermédiations monétaires	441	473	680	824	1,6	87
Tertiaire	Services d'aménagement paysager	459	479	513	770	1,5	68
Tertiaire	Supermarchés	267	293	558	760	1,5	185
Construction	Travaux de maçonnerie générale et gros œuvre de bâtiment	428	477	530	657	1,3	54
Tertiaire	Agences immobilières	90	162	421	639	1,2	608
Construction	Travaux de menuiserie bois et PVC	399	415	498	630	1,2	58
Tertiaire	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en mag. spéc.	367	366	445	559	1,1	52
Tertiaire	Accueil de jeunes enfants	96	138	283	542	1,1	463
Tertiaire	Activités des agences de travail temporaire	64	139	267	523	1,0	720
Tertiaire	Commerce de détail d'habillement en magasin spécialisé	175	180	305	495	1,0	184
Tertiaire	Activités de clubs de sports	109	148	273	483	0,9	345
Tertiaire	Ingénierie, études techniques	169	214	277	476	0,9	181
Tertiaire	Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	71	102	262	467	0,9	561
Tertiaire	Soins de beauté	180	224	278	465	0,9	158
Construction	Travaux de peinture et vitrerie	402	351	393	437	0,8	9
Tertiaire	Programmation informatique	73	91	282	426	0,8	484
Tertiaire	Restauration de type rapide	239	252	370	407	0,8	70
Industrie	Pâtisserie	412	386	398	398	0,8	-3
Construction	Travaux d'installation d'eau et de gaz en tous locaux	273	293	329	392	0,8	43
Tertiaire	Activités des agents et courtiers d'assurances	109	150	307	389	0,8	255
Tertiaire	Autres organisations fonctionnant par adhésion volontaire	76	89	235	365	0,7	381
Construction	Travaux de couverture par éléments	251	249	303	355	0,7	42
Tertiaire	Conseil en systèmes et logiciels informatiques	80	120	209	341	0,7	327
Tertiaire	Hébergement médicalisé pour personnes âgées	68	101	179	341	0,7	403
Agriculture	Culture de la vigne	217	231	277	334	0,6	54
Tertiaire	Activités des sièges sociaux	119	145	300	330	0,6	178
Tertiaire	Hôtels et hébergement similaire	451	460	452	326	0,6	-28
	Autres secteurs	12 243	13 773	19 504	26 855	52,6	119
	Total	26 941	29 262	39 096	51 547	100,0	91

(2) Source : Insee - Estimations de population (résultats provisoires arrêtés fin 2021)

 Supérieur à la valeur du total

Les contrats publics représentent 3 % de l'ensemble des contrats du Grand Est

Les contrats publics oscillent entre 1,9 % d'apprentis dans la Marne à 5,2 % dans la Meurthe et Moselle, la moyenne régionale se situant à 3,3 % en 2021. Cette moyenne de


2021 ne se démarque pas de la moyenne nationale.

La Meurthe-et-Moselle comptabilise 12,4 % des apprentis privés de la région mais 19,6 % des apprentis publics. Le poids de la Moselle dans la région est également supérieur pour les contrats publics (20,0 %), par rapport aux contrats privés (16,6 %).

TABLEAU 6 : CONTRATS D'APPRENTISSAGE DU SECTEUR PUBLIC PAR DÉPARTEMENT DE 2019 À 2021

	Nombre de contrats			Évolution annuelle (en %)		Part (en %)	Poids des contrats du secteur public sur le total 2021
	2019	2020	2021	19/20	20/21	2021	2021
Ardennes	37	58	83	57	43	4,9	3,9
Aube	29	27	52	-7	93	3,1	2,0
Marne	69	64	104	-7	63	6,1	1,9
Haute-Marne	26	21	51	-19	143	3,0	4,2
Meurthe-et-Moselle	248	222	332	-10	50	19,6	5,2
Meuse	23	27	47	17	74	2,8	3,5
Moselle	189	212	339	12	60	20,0	4,0
Bas-Rhin	309	336	458	9	36	27,0	3,3
Haut-Rhin	107	87	147	-19	69	8,7	2,1
Vosges	46	44	82	-4	86	4,8	2,8
Grand Est	1 083	1 098	1 695	1	54	100,0	3,3
France métropolitaine	16 619	17 553	23 544	6	34	100,0	3,3

Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

 Supérieur à la moyenne du Grand Est

Les deux tiers des apprentis dans des entreprises de moins de 50 salariés

Deux tiers des apprentis effectuent la partie pratique de leur apprentissage dans des entreprises de moins de 50 salariés, notamment dans l'agriculture (79 % des apprentis dans des entreprises de moins de 6 salariés) et dans la construction (78 % des apprentis dans des entreprises de moins de 50 salariés).

Dans le tertiaire, premier secteur avec 65 % des apprentis du Grand Est, deux tiers des contrats sont signés dans des entreprises de moins de 50 salariés, mais 13 % d'entre eux le sont également dans des entreprises de 2 000 salariés ou plus. Dans l'industrie, second secteur en effectifs d'apprentis, la moitié des contrats sont signés dans des entreprises de moins de 50 salariés et un quart dans celles qui disposent d'un effectif de 500 salariés ou plus.

TABLEAU 7 : CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR TRANCHES DE SALARIÉS ET PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS LE GRAND EST

Tranches de salariés	Agriculture (3 %)* (en %)	Construction (13 %) (en %)	Industrie (19 %) (en %)	Tertiaire (65 %) (en %)	Total (en %)
0 salarié	4	1	1	4	3
1 ou 2 salariés	58	16	7	16	16
3 à 5 salariés	17	14	10	14	13
6 à 9 salariés	6	14	10	11	11
10 à 19 salariés	5	16	10	10	11
20 à 49 salariés	2	18	10	11	11
50 à 99 salariés	1	6	5	5	5
100 à 199 salariés	0	6	9	5	6
200 à 249 salariés	0	1	3	2	2
250 à 499 salariés	0	2	11	4	5
500 à 999 salariés	0	2	8	4	4
1 000 à 1 999 salariés	0	1	8	3	4
2 000 salariés et plus	5	3	8	13	10
Total	100	100	100	100	100

*(Part de chaque secteur)

Source apprentissage : Dares / système d'information sur l'apprentissage

 Supérieur au total

2. LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation ont progressé de 13 % dans le Grand Est en 2021

Après deux années de baisse, les contrats de professionnalisation ont repris 13 % en 2021. Comparés aux contrats d'apprentissage qui enregistrent une progression de 91 % de 2018 à 2021 dans le Grand Est, les contrats de

professionnalisation ont perdu près de 6 200 alternants en trois ans ce qui représente une baisse de 44 %. Le Bas-Rhin, le Haut-Rhin, la Marne et la Meurthe-et-Moselle enregistrent des baisses supérieures à la moyenne régionale sur cette période. Au niveau national on observe un recul plus marqué (-49 % en trois ans, soit 113 400 alternants de moins qu'en 2018).

TABLEAU 8 : CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR DÉPARTEMENT DE 2018 À 2021

	Nombre de contrats				Évolution annuelle (en %)				Part (en %)			
	2018	2019	2020	2021	18/19	19/20	20/21	18/21	2018	2019	2020	2021
Ardennes	516	370	347	366	-28	-6	5	-29	4	3	5	5
Aube	932	810	468	528	-13	-42	13	-43	7	7	7	7
Marne	1 613	1 537	746	842	-5	-51	13	-48	12	13	11	11
Haute-Marne	283	245	148	171	-13	-40	15	-40	2	2	2	2
Meurthe-et-Moselle	1 930	1 837	964	1 087	-5	-48	13	-44	14	15	14	14
Meuse	234	208	182	179	-11	-12	-2	-24	2	2	3	2
Moselle	2 512	2 012	1 364	1 617	-20	-32	18	-36	18	16	20	21
Bas-Rhin	3 659	3 162	1 598	1 731	-14	-49	8	-53	26	26	23	22
Haut-Rhin	1 620	1 455	699	811	-10	-52	16	-50	12	12	10	10
Vosges	616	563	319	425	-9	-43	33	-31	4	5	5	5
Grand Est	13 915	12 199	6 835	7 755	-12	-44	13	-44	100	100	100	100
France métropolitaine	231 681	215 221	110 843	118 324	-7	-48	7	-49				

Supérieur à la moyenne du Grand Est

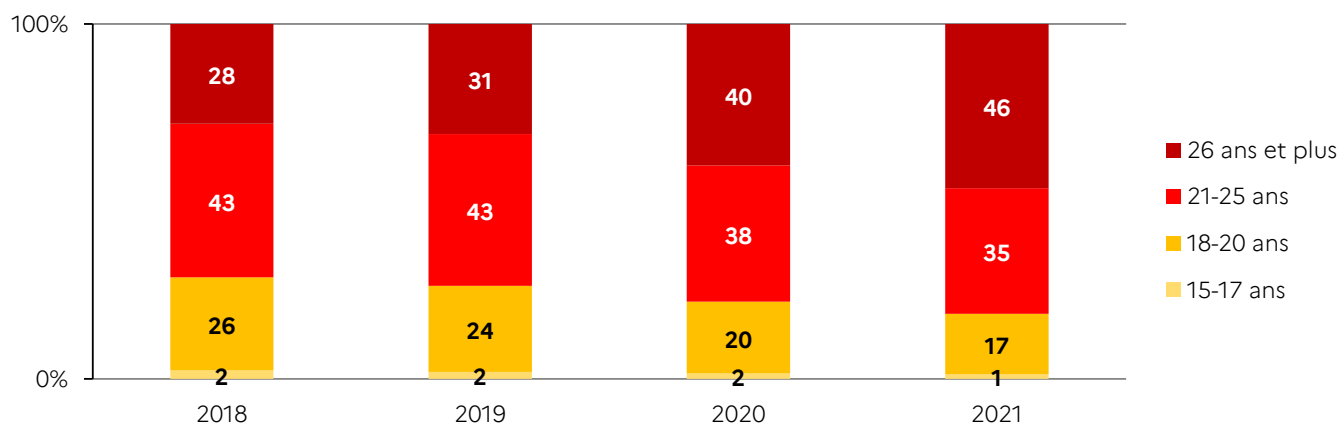
Source contrat de professionnalisation : OPCO traitements Dares

Comme pour le contrat d'apprentissage, l'âge des alternants augmente dans le contrat de professionnalisation

Contrairement au contrat d'apprentissage, les jeunes de moins de 18 ans sont pratiquement absents du contrat de professionnalisation. En 2018, un quart des alternants

avaient entre 18 et 20 ans, trois ans plus tard ils ne sont plus que 17 % dans cette tranche d'âge. Majoritaires en 2018, les alternants de 21 à 25 ans diminuent de 8 points en trois ans passant de 43 % à 35 %. La plus forte progression concerne les alternants les plus âgés (26 ans et plus). Près de la moitié d'entre eux sont dans cette tranche d'âge en 2021, soit 3 475 alternants.

GRAPHIQUE 9 : PART DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION SELON LA TRANCHE D'ÂGE DANS LE GRAND EST (EN %)



Source contrat de professionnalisation : OPCO traitements Dares

L'APPRENTISSAGE

ASPECTS JURIDIQUES ET D'ORGANISATION

Les CFA (Centre de Formation des Apprentis)

Les CFA sont des organismes de formation dont l'objectif est de coordonner un apprentissage. Le programme d'alternance est caractérisé par de longues périodes passées directement dans l'entreprise, pour la partie pratique. Le CFA est le lieu où se déroule la partie la plus théorique de la formation. Ces centres de formation d'apprentis sont gérés par un organisme de gestion qui peut être privé (entreprises, etc.) ou public.

Les CFA privés

Les CFA privés sont gérés par des syndicats professionnels, des associations ou d'autres structures, qui disposent ainsi directement d'un outil de formation professionnelle pour leur propre secteur d'activité. Leur but est donc de promouvoir et développer les formations proposées dans un secteur.

Un exemple est le CCCA-BTP : c'est une association "gérée par les fédérations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés des secteurs du bâtiment et des travaux publics."

Les CFA publics

Il existe plusieurs genres de CFA publics :

- Les CFA publics rattachés au ministère de l'Éducation nationale. Ces établissements sont rattachés administrativement et comptablement à des écoles secondaires (lycées généraux et technologiques, lycées professionnels) ou à des établissements d'enseignement supérieur (universités). L'Éducation nationale accorde des subventions pour ce type de CFA.
- Les CFA publics rattachés au ministère de l'Agriculture. Ces établissements sont rattachés administrativement aux EPLEFPA (établissement public d'enseignement et de formation agricole).
- Les CFA consulaires gérés par les chambres de commerce, de métiers, et d'agriculture. Ces réseaux de CFA consulaires sont le deuxième réseau le plus représenté après le réseau de l'Éducation nationale.
- Il existe aussi des CFA gérés par les collectivités territoriales, dans lesquels l'apprenant effectue son alternance au sein de la fonction publique territoriale.

Pour les apprenants, il n'existe pas plus de différences : que ce soit en CFA public ou privé, les formations en alternance sont gratuites et rémunérées.

Les nouvelles modalités de l'apprentissage

Le mercredi 5 septembre 2018 a été promulguée la loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Une cinquantaine de textes ont été publiés au 31 décembre 2018, dont 9 décrets concernent directement l'apprentissage.

Les modalités de rémunération des apprentis, les modalités de ruptures des contrats, l'aide au permis de conduire, l'aide aux employeurs et le contrôle pédagogique des formations se voient ainsi précisés.

Cette nouvelle réforme impacte en profondeur les différents acteurs de l'apprentissage. Financeurs, centres de formations d'apprentis, partenaires sociaux verront ainsi leur prérogatives fortement évoluées. Les modalités d'orientation des apprentis et leurs conditions de formation sont également redéfinies.

Les principales nouveautés :

- La limite d'âge d'accès à l'apprentissage est repoussée à 29 ans révolus (au lieu de 25 ans) ;
- la durée minimale du contrat réduite à six mois (au lieu d'un an) ;
- la possibilité d'adapter la durée du contrat afin de tenir compte du niveau initial de compétence du jeune, par la signature d'une convention tripartite entre l'employeur, le CFA et l'apprenti ;
- les entrées en apprentissage seront possibles à tout moment, au cours de l'année ;
- la possibilité de déroger à la limite hebdomadaire et journalière de la durée du travail des apprentis mineurs pour des secteurs d'activité spécifiques (bâtiment, travaux publics...) ;
- les conditions de compétences professionnelles du maître d'apprentissage seront déterminées par les branches, à défaut par voie réglementaire ;

- les modalités de rupture de contrat sont facilitées ;
- la mobilité internationale des apprentis sera facilitée (objectif : 15 000 jeunes bénéficiaires de mobilité par an) ;
- le dépôt du contrat d'apprentissage se fera auprès de l'opérateur de compétences à compter du 1^{er} janvier 2020.

Rémunération des apprentis

Le décret n° 2018-1347 du 28 décembre 2018, précise les nouvelles modalités de rémunération des apprentis.

Âge de l'apprenti	Salaire minimum perçu	Année d'exécution du contrat
De 16 à 17 ans	27% du Smic	1 ^{ère} année
	39% du Smic	2 ^e année
	55% du Smic	3 ^e année
De 18 à 20 ans	43% du Smic	1 ^{ère} année
	51% du Smic	2 ^e année
	67% du Smic	3 ^e année
De 21 à 25 ans	53 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	1 ^{ère} année
	61 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	2 ^e année
	78 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	3 ^e année
26 ans et plus	100 % du SMIC ou, s'il est supérieur, du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé	durée d'exécution du contrat d'apprentissage

Les nouveaux CFA

La loi « avenir professionnel » ouvre la possibilité aux entreprises de lancer leur propre centre de formation d'apprentis, sans autorisation juridique.

Pour ouvrir un CFA, l'entreprise doit simplement :

Fournir une déclaration d'activité de sa structure de formation auprès des services de l'État (Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités - Dreets) sur la base d'une première convention de formation, mentionner expressément dans l'objet de ses statuts l'activité de formation en apprentissage.

Le CFA d'entreprise obtiendra des financements de son opérateur de compétences, selon les niveaux de prise en charge définis par sa branche professionnelle.

Aides pour les employeurs (contrats conclus à partir du 01/01/2019)

Publié le 1^{er} juillet 2022 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre).

L'aide accordée aux employeurs qui recrutent des alternants (apprentis et jeunes en contrat de professionnalisation) est prolongée par décret jusqu'au 31 décembre 2022. Ces mesures font suite au plan « 1 jeune 1 solution » et s'inscrivent dans le cadre du dispositif « France Relance ». Elles visent à faciliter l'entrée dans la vie

professionnelle des jeunes particulièrement touchés par les conséquences de la crise sanitaire.

Un décret publié au Journal officiel du 30 juin 2022 prolonge l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation jusqu'au 31 décembre 2022.

L'aide exceptionnelle est de 5 000 € pour le recrutement d'un alternant (en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) de moins de 18 ans et de 8 000 € si celui-ci a au moins 18 ans et moins de 30 ans et prépare un diplôme, un titre professionnel ou un certificat de qualification jusqu'au master (bac +5). Ce montant s'applique à compter du premier jour du mois suivant le 18^e anniversaire. Cette aide est accordée pour la première année du contrat, pour les contrats conclus du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2022.

Quels sont les contrats concernés ?

- Les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022 pour préparer un diplôme ou un titre allant jusqu'au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles (master, diplôme d'ingénieur...).
- Les contrats de professionnalisation doivent être conclus avec des salariés de moins de 30 ans. Ces contrats peuvent également être des certificats de qualification professionnelle (CQP) ou des contrats de professionnalisation expérimentaux.

Pour quelles entreprises et à quelles conditions ?

Cette aide forfaitaire s'adresse à toutes les entreprises et associations.

- Pour les entreprises de moins de 250 salariés, cette aide est versée sans condition. Elle se substitue pendant la première année d'exécution du contrat à l'aide unique, pour les entreprises éligibles.
- Les entreprises de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide si elles respectent l'une des deux conditions suivantes :
 - Atteindre au moins 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle :
 - o au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet et le 31 mars 2021 ;
 - o au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2021 ;
 - o au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.
 - Atteindre au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) et avoir connu une progression de 10 % d'alternants :
 - o au 31 décembre 2021 pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet et le 31 mars 2021 ;
 - o au 31 décembre 2022 pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2021 ;
 - o au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

ASPECTS JURIDIQUES ET D'ORGANISATION

Les bénéficiaires

- Jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- demandeurs d'emploi âgés de 45 ans et plus ;
- bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
- personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé (contrat unique d'insertion - CUI).

Rémunération des alternants en contrat de professionnalisation

Une rémunération de base minimum s'applique aux titulaires d'un titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou d'un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac.

Elle est majorée si le jeune est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Âge du salarié	Salaire minimum de base (brut)	Salaire minimum majoré (brut)
Moins de 21 ans	55 % du Smic, soit 923,43 €	65 % du Smic, soit 1 091,32 €
De 21 ans à 25 ans inclus	70 % du Smic, soit 1 175,27 €	80 % du Smic, soit 1 343,16 €
26 et plus	pas être inférieure ni au Smic (1 678,95 € mensuels), ni à 85 % de la rémunération minimale prévue par les dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise	

Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation

Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », une aide exceptionnelle facilite l'embauche en contrat de professionnalisation. Ce dispositif s'applique à tous les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 décembre 2022, jusqu'au niveau master.

De quoi s'agit-il ?

Une aide financière accordée aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation. Son montant est de :

- 5 000 € pour un alternant de moins de 18 ans ;
- 8 000 € pour un alternant majeur (jusqu'à 29 ans révolus) par contrat préparant à un diplôme (ou un titre professionnel, un certificat de qualification) jusqu'au master (bac + 5, niveau 7 du Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP).

Qui peut en bénéficier ?

- Les entreprises de moins de 250 salariés.
- Les entreprises de 250 salariés et plus à la condition qu'elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif :
 - au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021 ;
 - au 31 décembre 2022, pour les contrats conclus entre le 1^{er} avril et le 31 décembre 2021 ;
 - au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022.

Les modalités d'atteinte de ce seuil sont les suivantes, définies par décret :

Avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat. Ce taux (de 5 %) est égal au rapport entre les effectifs relevant des contrats favorisant l'insertion professionnelle et l'effectif salarié total annuel de l'entreprise.

Avoir atteint au moins 3 % d'alternants (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente. Si l'entreprise n'a pas respecté l'engagement qu'elle a pris, elle devra rembourser les sommes indues à l'Agence de services et de paiement (ASP).