

L'APPRENTISSAGE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

ÉVOLUTIONS CONSTATÉES DEPUIS LA RÉFORME DE 2019



Le 1^{er} janvier 2019, les premières mesures de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel sont entrées en vigueur. Plusieurs de ces mesures concernaient le système de l'alternance, notamment par l'apprentissage : la réforme a modifié les conditions de conclusion, d'exécution et de rupture du contrat d'apprentissage. Cette analyse vise à observer les éventuels effets de la réforme, au travers d'une sélection d'indicateurs.

Sont ici prises en compte l'ensemble des entrées (nouveaux contrats + renouvellements), par année civile. Le comptage est réalisé selon la date de démarrage du contrat, et selon le département/la région de l'employeur.

Les données ci-après ne doivent pas être comparées à celles qui ont été utilisées pour l'étude publiée en 2019¹. En effet, le champ n'est pas identique : la précédente étude ne portait que sur les nouveaux contrats, non sur l'ensemble des entrées. De plus, le système d'information et donc la source des données ont changé depuis 2019.

¹ <https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/L-apprentissage-en-Bourgogne-Franche-Comte-2016-2018>

▶ ÉVOLUTION DES ENTRÉES

Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

Promotion accrue de l'apprentissage et fin du fonctionnement par campagne : les entrées sont possibles tout au long de l'année et ne sont plus contraintes par le rythme scolaire.

Impact possible

Une augmentation des entrées et une saisonnalité moins marquée.

Après une évolution régulière mais timide du nombre des entrées en apprentissage entre 2015 et 2019 (13 000 à 15 000 entrées annuelles en Bourgogne-Franche-Comté), l'année 2020 marque le début d'une **très forte hausse des entrées**. Ce constat se renouvelle en 2021 et concerne aussi bien l'ensemble de la Bourgogne-Franche-Comté (20 100 entrées en 2020, 26 200 en 2021) que le niveau national (528 000 en 2020, 732 000 en 2021).

Évolution des entrées par rapport à l'année précédente

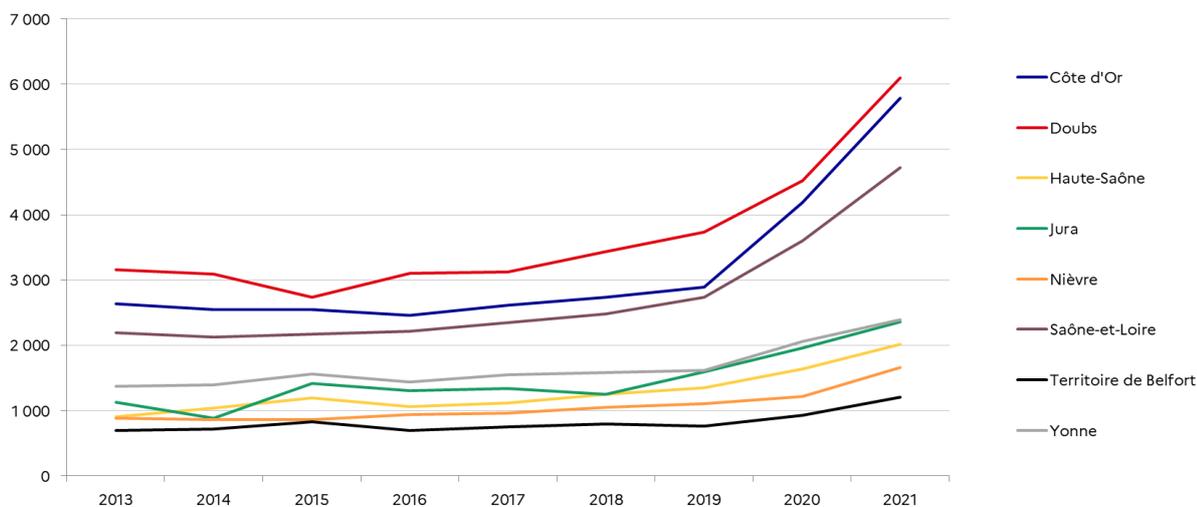
	France entière	Bourgogne-Franche-Comté	Côte d'Or	Doubs	Haute-Saône	Jura	Nièvre	Saône-et-Loire	Territoire de Belfort	Yonne
2013	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014	- 3 %	- 2 %	- 3 %	- 2 %	+ 15 %	- 21 %	- 3 %	- 3 %	+ 2 %	+ 1 %
2015	+ 2 %	+ 5 %	0 %	- 11 %	+ 15 %	+ 60 %	+ 1 %	+ 2 %	+ 16 %	+ 12 %
2016	+ 2 %	- 1 %	- 3 %	+ 13 %	- 11 %	- 8 %	+ 8 %	+ 2 %	- 16 %	- 8 %
2017	+ 5 %	+ 5 %	+ 6 %	+ 1 %	+ 6 %	+ 2 %	+ 3 %	+ 6 %	+ 8 %	+ 8 %
2018	+ 5 %	+ 6 %	+ 5 %	+ 10 %	+ 12 %	- 6 %	+ 10 %	+ 6 %	+ 6 %	+ 2 %
2019	+ 15 %	+ 8 %	+ 5 %	+ 9 %	+ 8 %	+ 27 %	+ 5 %	+ 10 %	- 5 %	+ 3 %
2020	+ 43 %	+ 27 %	+ 45 %	+ 21 %	+ 21 %	+ 23 %	+ 10 %	+ 32 %	+ 22 %	+ 27 %
2021	+ 38 %	+ 30 %	+ 38 %	+ 35 %	+ 23 %	+ 20 %	+ 37 %	+ 31 %	+ 30 %	+ 16 %

Source : base Dares SIA, traitement Dreetts BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021

Note de lecture : en 2021 en France, les entrées ont progressé de 38 % par rapport à 2020 (données provisoires)

En termes de volumes dans nos départements, plus de 40 % des entrées sont concentrées dans le Doubs et la Côte d'Or.

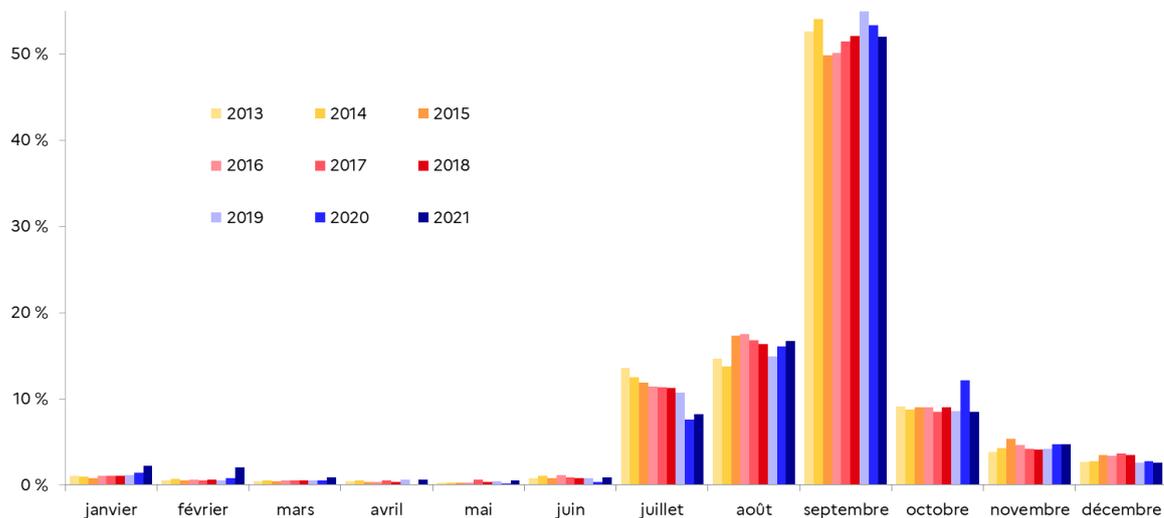
Évolution des entrées par départements en Bourgogne-Franche-Comté



Source : base Dares SIA, traitement Dreetts BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021

Le rythme des entrées en apprentissage a très légèrement évolué depuis la réforme avec un peu plus d'entrées au cours du 1^{er} trimestre. Cependant, **la saisonnalité des entrées reste très marquée**, en région comme en France : la très grande majorité des entrées reste concentrée entre les mois de juillet et septembre : de 80 % d'entre elles en 2017, 2018 et 2019, on passe à 77 % en 2020 et 2021.

Évolution de la saisonnalité des entrées en Bourgogne-Franche-Comté



Source : base Dares SIA, traitement Dreetts BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021
 Note de lecture : en 2021, 52 % des entrées ont eu lieu en septembre

► DURÉE DES CONTRATS

Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

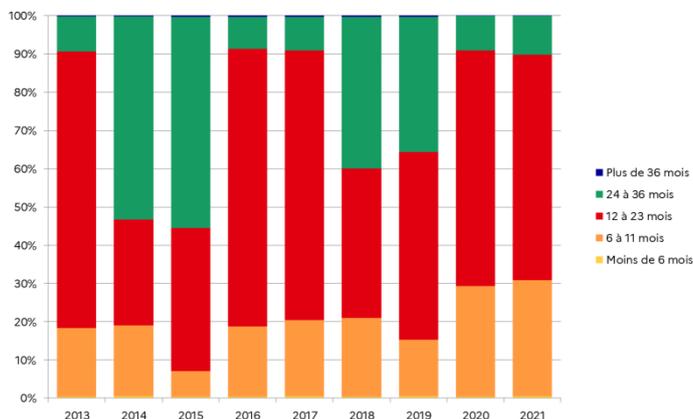
La durée minimale du contrat de travail passe d'un an à 6 mois.

Impact possible

Une augmentation des contrats de 6 à 11 mois.

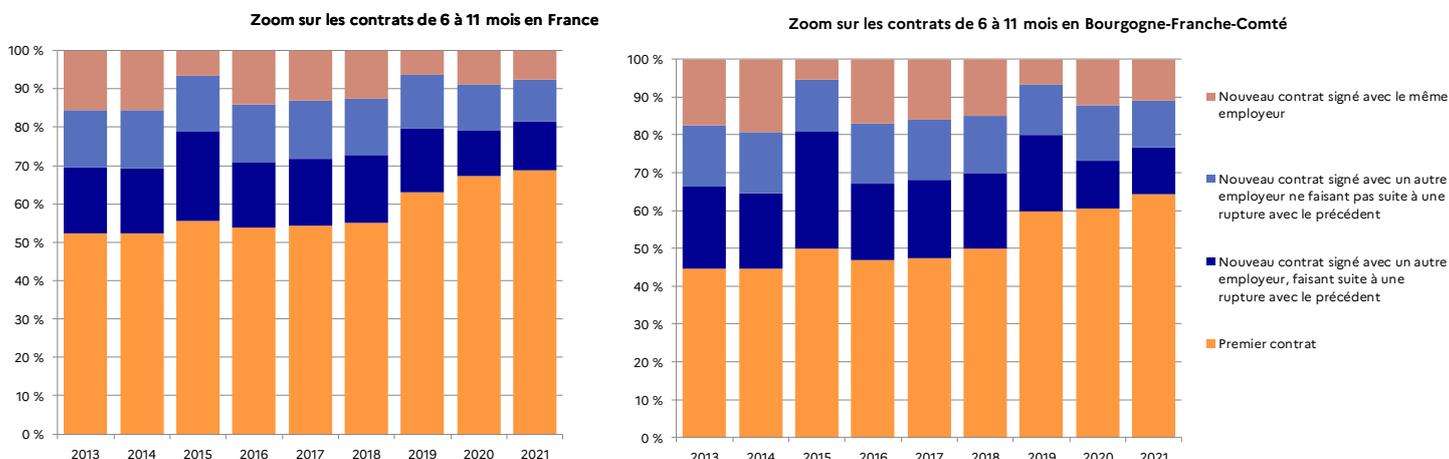
Comme attendu, on constate une augmentation des contrats de 6 à 11 mois. Cette hausse est surtout visible à partir de 2020, et fait doubler la part de ces contrats par rapport à 2019. La hausse des formations de niveau supérieur (souvent d'une durée d'1 an) a pu se cumuler aux effets de la réforme et expliquer également une partie de cette augmentation.

Entrées en apprentissage selon la durée théorique du contrat, depuis 2013 en Bourgogne-Franche-Comté



Source : base Dares SIA, traitement Dreetts BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021
 Note de lecture : en 2021, 30,4 % des entrées concernent des contrats d'une durée prévisionnelle de 6 à 11 mois

Lorsque l'on isole ces contrats de 6 à 11 mois, il apparaît que leur augmentation s'amorce dès 2019, et concerne majoritairement les premières entrées en contrat d'apprentissage².



Source : base Dares SIA, traitement Dreetts BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021
 Note de lecture : en 2021 en Bourgogne-Franche-Comté, 64 % des contrats de 6 à 11 mois sont des premières entrées en apprentissage (données provisoires)

► ÉVOLUTION DES RUPTURES³

Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

Le régime juridique du contrat d'apprentissage se rapproche du droit commun : les conditions de rupture par l'employeur sont assouplies, un « droit à la démission » est créé pour l'apprenti.

Impact possible

Une augmentation des ruptures.

Contrairement à ce qui était possiblement attendu, les ruptures de contrats semblent amorcer une diminution. De 2013 à 2018, 13 % à 14 % des contrats conclus étaient rompus dans les 6 mois suivants. À partir de 2019, ce taux diminue de 4 points. Il sera nécessaire d'observer les données 2020 stabilisées, et les données 2021 lorsqu'elles seront disponibles afin de confirmer ou non la poursuite de cette tendance à la baisse.

Part des contrats rompus dans les 6 premiers mois depuis 2013

	France entière	Bourgogne-Franche-Comté	Côte d'Or	Doubs	Haute-Saône	Jura	Nièvre	Saône-et-Loire	Territoire de Belfort	Yonne
2013	13 %	14 %	15 %	13 %	15 %	13 %	13 %	12 %	18 %	14 %
2014	13 %	13 %	15 %	12 %	14 %	10 %	15 %	10 %	16 %	16 %
2015	13 %	14 %	15 %	12 %	16 %	12 %	13 %	12 %	15 %	18 %
2016	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	11 %	15 %	13 %	12 %	17 %
2017	13 %	14 %	16 %	13 %	17 %	12 %	13 %	13 %	14 %	17 %
2018	13 %	13 %	13 %	12 %	17 %	8 %	16 %	12 %	14 %	16 %
2019	10 %	11 %	10 %	10 %	11 %	8 %	11 %	10 %	15 %	14 %
2020	9 %	9 %	10 %	9 %	11 %	9 %	11 %	8 %	9 %	11 %

Source : base Dares SIA, traitement Dreetts BFC, SESE - Note : données encore provisoires pour 2020
 Note de lecture : en 2020 en France, 9 % des contrats ont été rompus dans les 6 premiers mois, contre 10 % en 2019 (données provisoires)

² L'existence avant 2019 de contrats de moins d'1 an s'explique par un effet de seuil : il s'agit pour la grande majorité de contrats d'un an, mais enregistrés avec une durée prévisionnelle comprise entre 11 et 11,99 mois, ce qui les place mécaniquement dans la catégorie « 6 à 11 mois ».

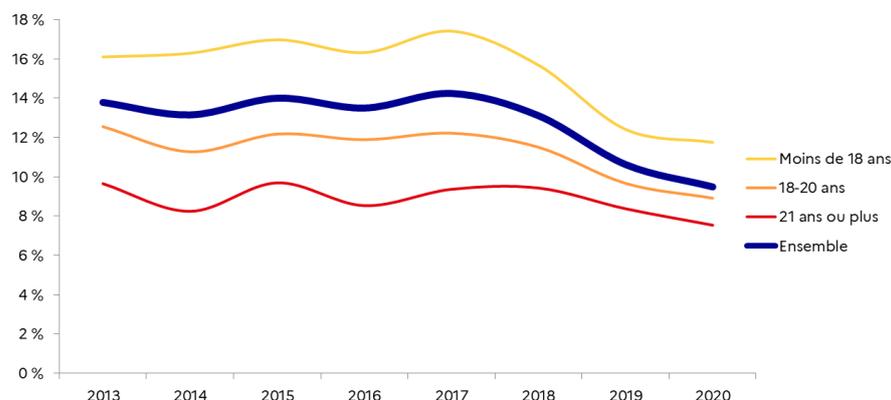
³ Les données concernant les ruptures peuvent mettre du temps (parfois jusqu'à 1 année) à remonter à la Dares et à être intégrées dans les bases ; aussi, les données 2021 sont trop incomplètes à ce jour pour être intégrées à l'analyse, et les données 2020 restent provisoires et sont susceptibles d'évoluer par la suite. En outre, sur le conseil de la Dares notamment pour observer l'évolution des ruptures sur les années récentes (au vu du pont de vigilance précédemment abordé), le choix a été fait de n'observer que les ruptures intervenues dans les 6 premiers mois suivant le début du contrat, qui sont les plus fréquentes (elles représentent 40 à 50 % des ruptures).

La diminution constatée est également visible là où l'on constate historiquement les plus fortes parts de ruptures, à savoir les apprentis :

- de moins de 18 ans
- de niveau infra V à l'entrée
- auparavant scolaires, en prépa apprentissage, stagiaires de la formation professionnelle, en recherche d'emploi ou inactifs
- qui préparent un diplôme de niveau V
- en contrat chez un employeur de moins de 11 salariés
- en contrat de moins de 12 mois

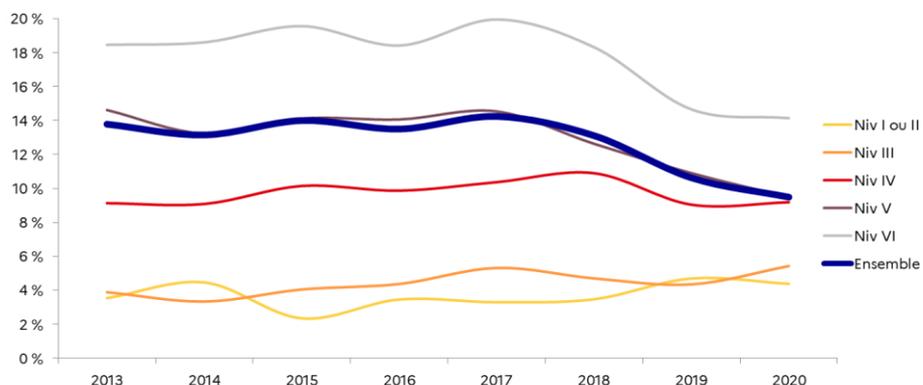
Néanmoins, leur propension à la rupture reste supérieure à la moyenne de l'ensemble des ruptures (visible en **bleu** dans les graphiques ci-après).

Évolution de la part des contrats rompus dans les 6 premiers mois selon l'âge à l'entrée des apprentis



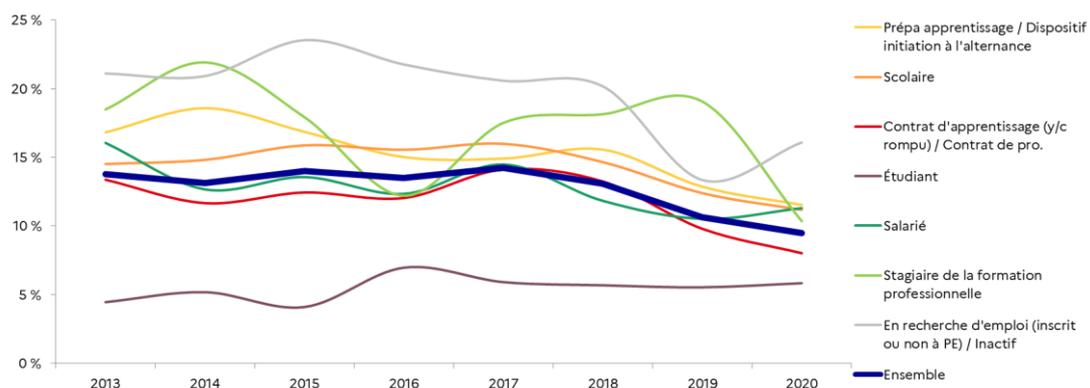
Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2020 - Champ : BFC

Évolution de la part des contrats rompus dans les 6 premiers mois selon le niveau à l'entrée des apprentis



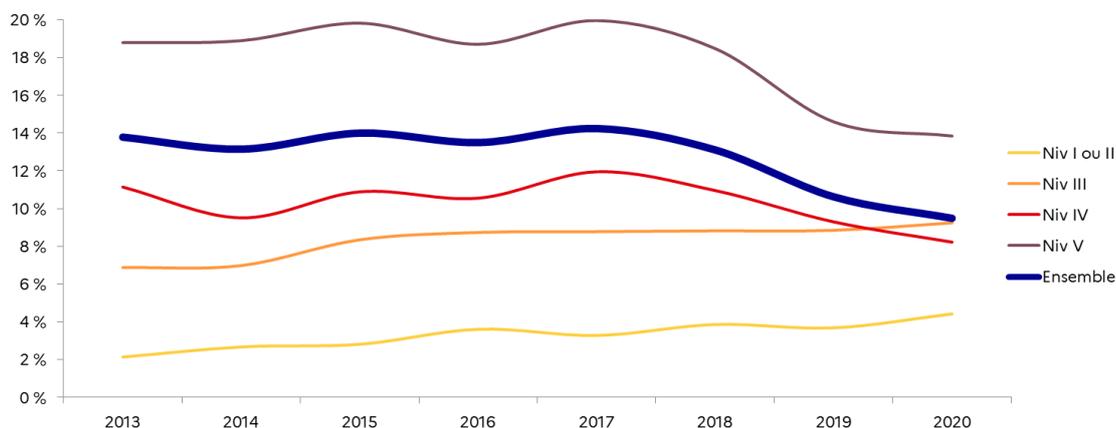
Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2020 - Champ : BFC

Évolution de la part des contrats rompus dans les 6 premiers mois selon la situation avant contrat des apprentis



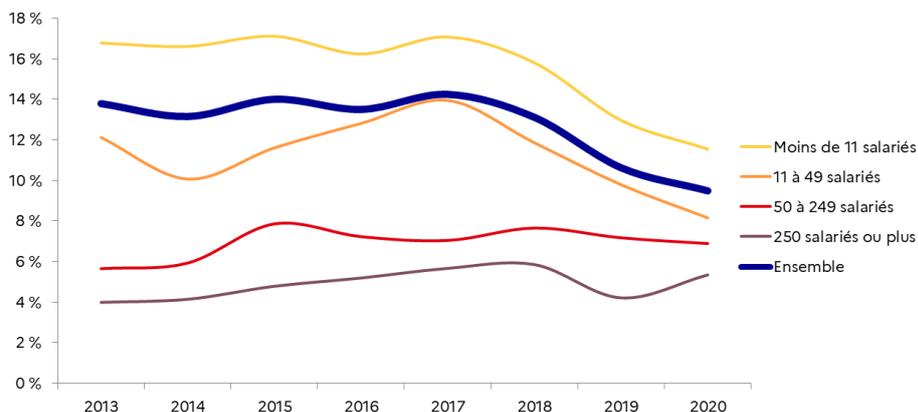
Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2020 - Champ : BFC

Évolution de la part des contrats rompus dans les 6 premiers mois selon le niveau du diplôme préparé par les apprentis



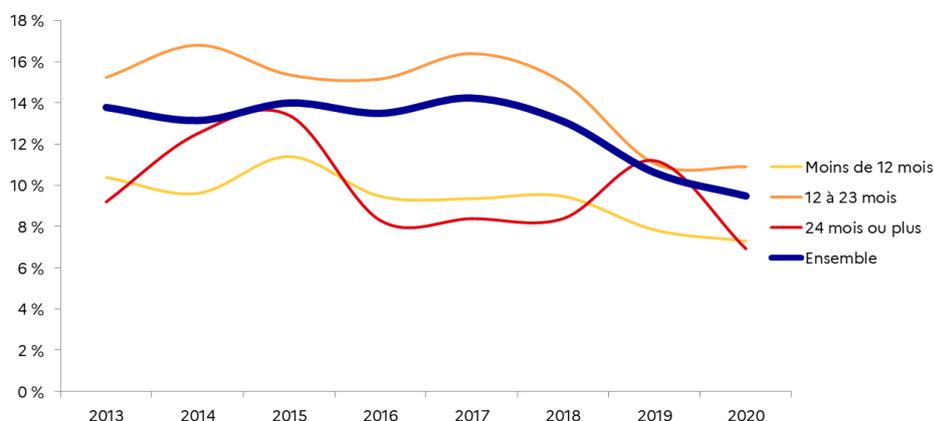
Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2020 - Champ : BFC

Évolution de la part des contrats rompus dans les 6 premiers mois selon la taille de l'employeur



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2020 - Champ : BFC

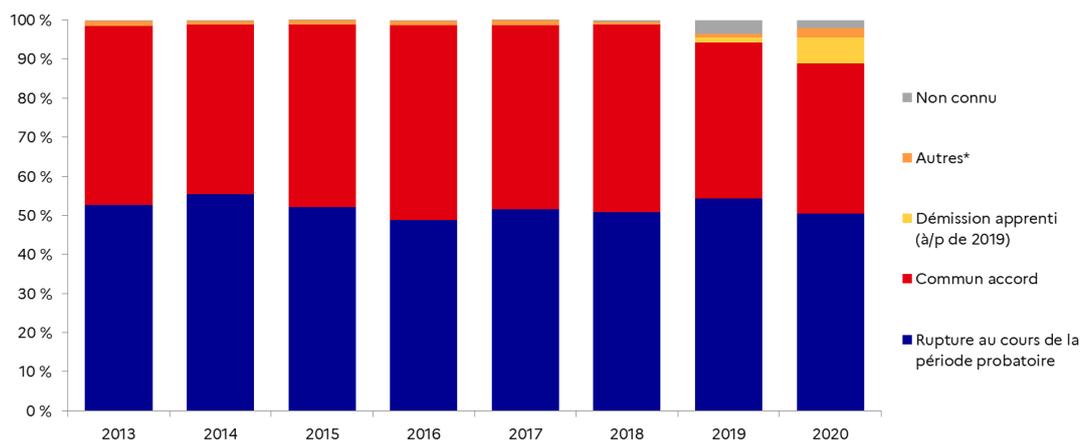
Évolution de la part des contrats rompus dans les 6 premiers mois selon la durée du contrat



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2020 - Champ : BFC

Concernant les motifs des ruptures, la démission de l'apprenti représente 1,3 % des ruptures dans les 6 premiers mois en 2019, et 6,7 % en 2020 en Bourgogne-Franche-Comté. **Les ruptures par commun accord diminuent** durant cette même période. Pouvant être à l'initiative de l'apprenti (qui peut désormais démissionner) comme de l'employeur (qui bénéficie de plus de souplesse pour mettre fin au contrat), on peut supposer que cela est en lien avec la réforme. Là encore, cela devra être consolidé avec les données définitives 2020 et 2021.

Motifs des ruptures intervenant dans les 6 premiers mois du contrat, depuis 2013



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2020 - Champ : BFC
 * dont : Décision prud'hommes / Prescrite par un service de contrôle de l'État / Faute grave / Force majeure / Inaptitude / Décès employeur / Liquidation judiciaire entreprise / Obtention du diplôme ou titre préparé
 Note de lecture : en 2020, 51 % des ruptures dans les 6 premiers mois se sont faites durant la période probatoire (données provisoires)

► ÉVOLUTION DE L'ÂGE DES APPRENTIS

Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

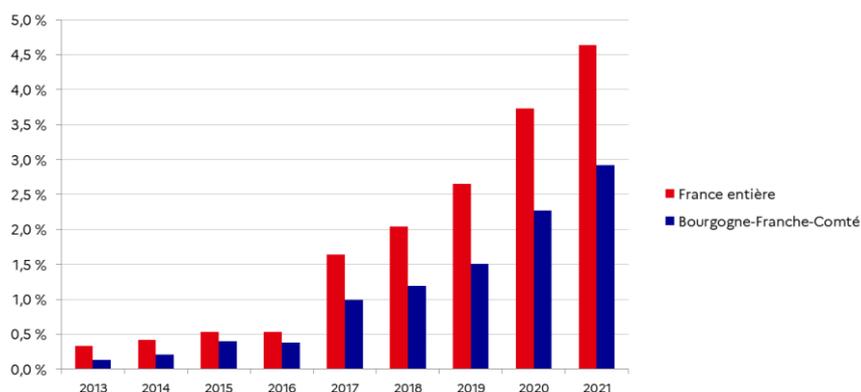
L'âge limite d'entrée en apprentissage est repoussé de 26 ans à 29 ans révolus. Mesure déjà expérimentée en Bourgogne-Franche-Comté depuis 2017, généralisée depuis 2019.

Impact possible

Une part plus importante d'entrées d'apprentis de plus de 26 ans.

L'ouverture de l'apprentissage aux 26-29 ans a rencontré un grand succès dès son expérimentation dans 7 régions (Bretagne, Bourgogne-Franche-Comté, Centre-Val-de-Loire, Grand-Est, Hauts-de-France, Nouvelle-Aquitaine et Pays-de-la-Loire) en 2017. Sa généralisation a amplifié ce constat : en 2021, **les plus de 26 ans sont deux fois plus présents** parmi les apprentis, qu'en 2019.

Part des plus de 26 ans dans les entrées depuis 2013



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021
 Note de lecture : en 2021 en France, les moins de 26 ans représentent 4,6 % des entrées

▶ ÉVOLUTION DE LA SITUATION PRÉCÉDENTE DES APPRENTIS

Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

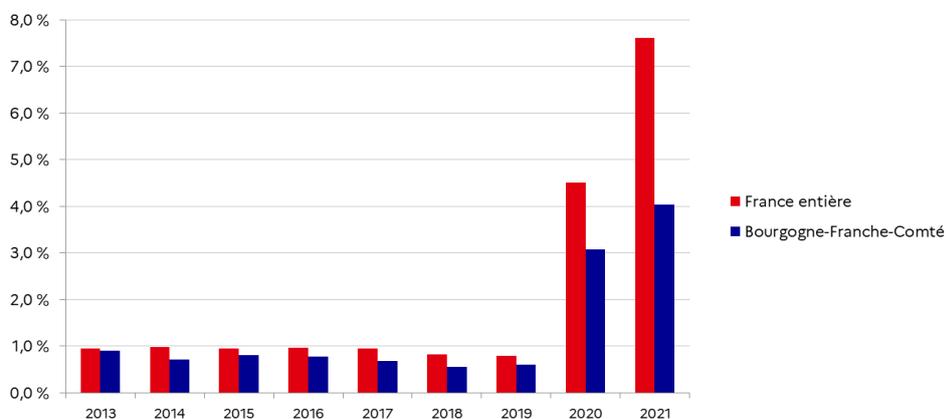
Les passerelles entre apprentissage et statut scolaire ou étudiant sont facilitées.
Possibilité d'entrer en pré-apprentissage (sous statut stagiaire de la formation professionnelle) ou en prépa-métiers (sous statut scolaire).

Impact possible

Une part plus importante d'apprentis auparavant stagiaires de la formation professionnelle, scolaires ou étudiants.

La réforme semble avoir eu un effet sur l'accès à l'apprentissage des personnes auparavant stagiaires de la formation professionnelle, pour lesquelles on constate une augmentation dans les effectifs à compter de 2020.

Part des apprentis auparavant stagiaires de la formation professionnelle depuis 2013

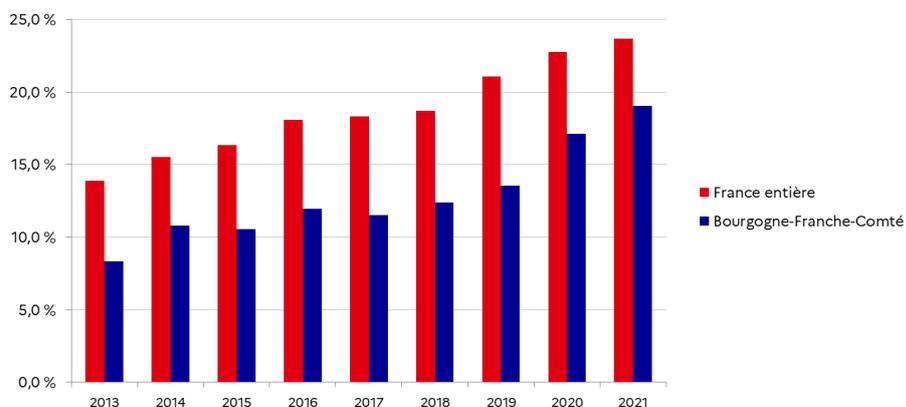


Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021

Note de lecture : en 2021 en France, 7,6 % des entrées concernent des apprentis auparavant stagiaires de la form. pro

Les apprentis auparavant étudiants sont eux aussi plus représentés. Leur accroissement est déjà visible avant la réforme, mais s'accélère depuis 2020.

Part des apprentis auparavant étudiants depuis 2013

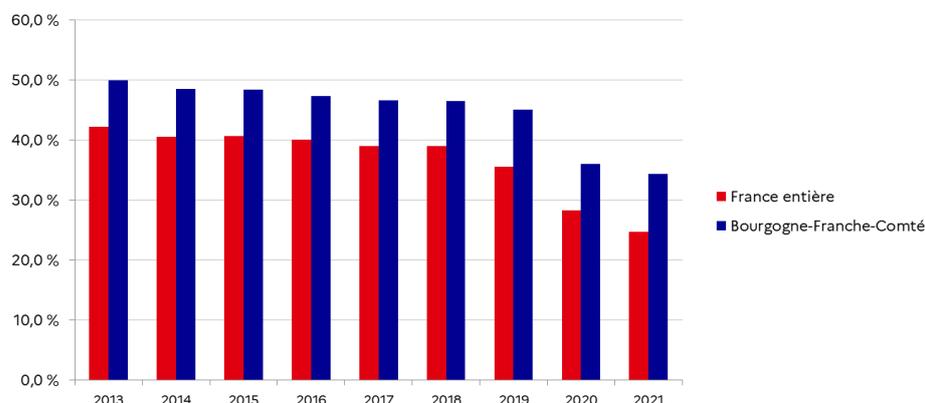


Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021

Note de lecture : en 2021 en France, 24,7 % des entrées concernent des apprentis auparavant étudiants

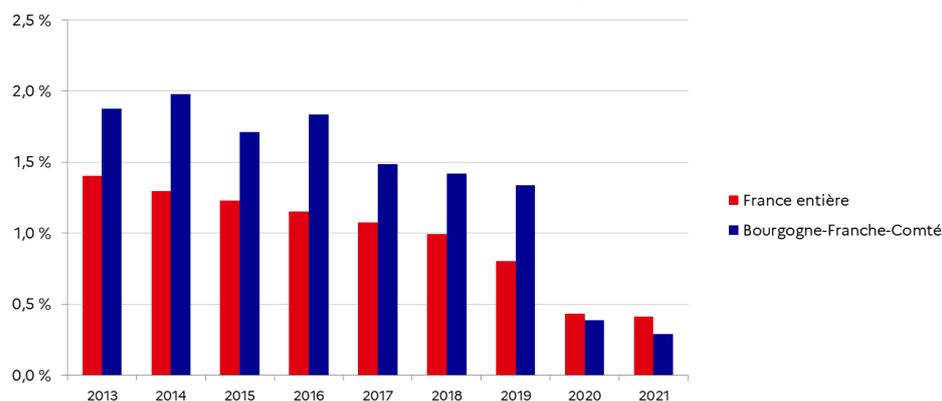
En revanche, les apprentis auparavant sous statut scolaire ou dans un dispositif de pré-apprentissage ou d'initiation à l'alternance sont en nette diminution, notamment en 2020 et 2021.

Part des apprentis auparavant scolaires depuis 2013



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021
 Note de lecture : en 2021 en France, 24,7 % des entrées concernent des apprentis auparavant sous statut scolaire

Part des apprentis auparavant dans un dispositif de prépa-apprentissage ou d'initiation à l'alternance depuis 2013



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021
 Note de lecture : en 2021 en France, 24,7 % des entrées concernent des apprentis auparavant dans un dispositif de prépa-apprentissage ou d'initiation à l'alternance

Dans le cadre du **Plan de relance de l'apprentissage** et du plan « **1 jeune 1 solution** », une nouvelle aide de l'État facilite l'embauche en contrat d'apprentissage à compter du 1^{er} juillet 2020. Cette aide, plus importante pour les apprentis majeurs, couvre les diplômes préparés jusqu'au niveau 7 (Master).

Elle concerne les employeurs de moins de 250 salariés sans conditions, et les employeurs de 250 salariés ou plus sous conditions notamment de seuil d'alternants dans leurs effectifs.

Elle explique certainement que les impacts possiblement attendus quant aux 2 items suivants ne se soient pas produits (baisse des apprentis préparant des diplômes de niveau 5 ou plus / baisse des entrées chez les employeurs de 250 salariés ou plus).

Cette aide a sans aucun doute atténué voire effacé la baisse des entrées qu'aurait pu induire la réforme de l'aide financière mise en place en 2019.

► ÉVOLUTION DU NIVEAU DE DIPLOME PRÉPARÉ PAR LES APPRENTIS

Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

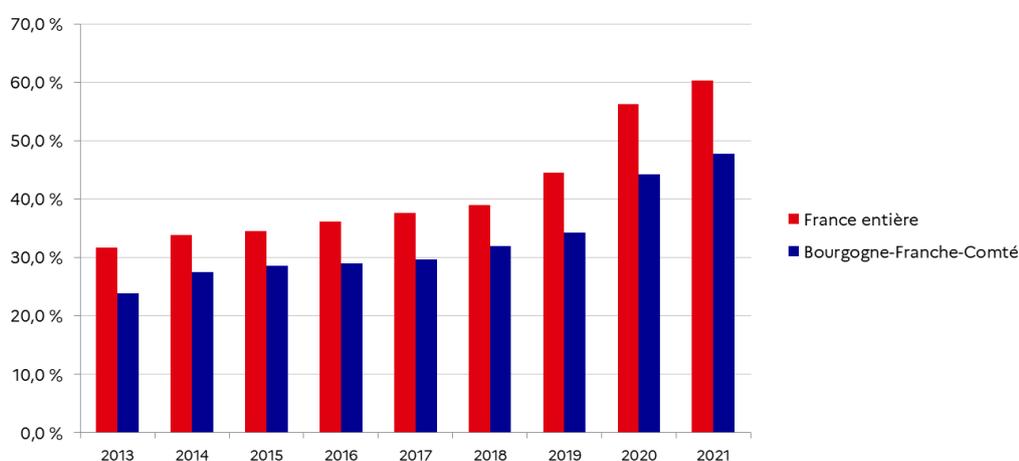
Unification de l'aide financière aux employeurs, qui ne concerne plus que les TPE-PME (moins de 250 salariés) dont l'apprenti prépare un diplôme ne dépassant pas le niveau 4 (BAC). Fin de l'aide financière aux employeurs par le Conseil régional.

Impact possible

Une baisse des apprentis préparant des diplômes de niveau 5 (BTS) ou plus.

La part des apprentis préparant un diplôme de niveau 5 (BTS) ou plus n'a cessé d'augmenter depuis 2013, avec une nette accélération en 2020. Cela s'explique en partie par l'entrée en vigueur des mesures du Plan de relance à l'été 2020 (voir encadré).

Part des apprentis préparant des diplômes de niveau 5 (BTS) ou plus depuis 2013



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021

Note de lecture : en 2021 en France, 60,3 % des entrées visent la préparation d'un diplôme de niveau 5 (BTS) ou plus

► ÉVOLUTION DE LA TAILLE DES EMPLOYEURS

Ce qui a changé le 1^{er} janvier 2019

Unification de l'aide financière aux employeurs, qui ne concerne plus que les TPE-PME (moins de 250 salariés) dont l'apprenti prépare un diplôme ne dépassant pas le niveau IV. Fin de l'aide financière aux employeurs par le Conseil régional.

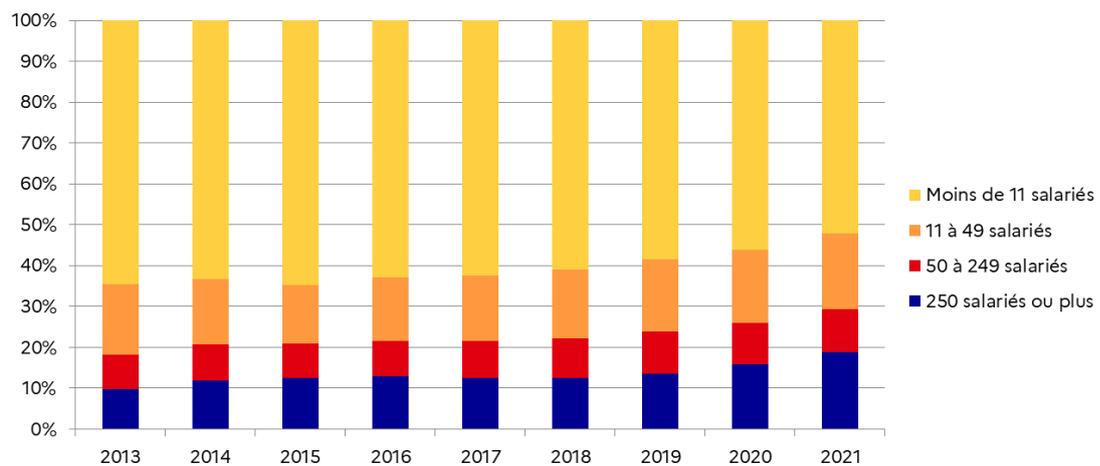
Impact possible

Une baisse des entrées chez les employeurs de 250 salariés ou plus.

La majorité des entrées se fait chez des employeurs ayant un effectif salarié inférieur à 11. Cependant les entrées chez ces « petits » employeurs sont en baisse régulière.

Cette diminution se fait de façon plus marquée en 2020 et 2021, au profit des employeurs de 250 salariés ou plus qui sont de plus en plus présents. Cela peut s'expliquer en partie par l'entrée en vigueur des mesures du Plan de relance à l'été 2020 (voir encadré).

Taille des employeurs en Bourgogne-Franche-Comté depuis 2013



Source : base Dares SIA, traitement Dreets BFC, SESE - Note : données provisoires pour 2021
Note de lecture : en 2021, 18,7 % des entrées se font chez des employeurs de 250 salariés ou plus

Conception et réalisation : Méline Henry
Service Études Statistiques Évaluation (SESE)

**Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)
de Bourgogne-Franche-Comté**
5 place Jean Cornet
25041 Besançon Cedex
www.bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr