

Études Statistiques Évaluation

L'APPRENTISSAGE EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

ÉTAT DES LIEUX
AVANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA RÉFORME



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 concernent le système de l’alternance, notamment par l’apprentissage : la réforme modifie les conditions de conclusion, d’exécution et de rupture du contrat d’apprentissage. L’objectif principal étant de développer l’apprentissage, en l’ouvrant à un public élargi, en levant certains freins à l’embauche, et en offrant plus de flexibilité aux employeurs.

Cette étude vise à dresser un état des lieux de l’apprentissage à partir des données disponibles des trois années précédant la réforme (2016, 2017 et 2018). Elle servira de base de référence pour suivre les effets de la réforme sur les contrats (nombre, nature, durée, ruptures...) et sur le profil des apprentis et employeurs.

Des encadrés détailleront les points sur lesquels la réforme apporte des changements en 2019, ainsi que les effets potentiellement attendus sur l’évolution à venir des entrées.

PRÉCISIONS MÉTHODOLOGIQUES

- Seuls sont pris en compte les **nouveaux contrats**, par année civile
- Le comptage est réalisé selon la **date de démarrage du contrat**
- Pour les données départementales, le comptage est réalisé selon le **département de l’employeur**

SOMMAIRE

LES CONTRATS

Entrées.....	page 07
Nature.....	page 09
Durée.....	page 09
Ruptures.....	page 10

LES APPRENTIS

Sexe.....	page 15
Âge.....	page 15
Nationalité.....	page 16
Handicap.....	page 17
Situation avant contrat.....	page 17
Niveau de formation à l'entrée.....	page 19
Niveau du diplôme préparé.....	page 20

LES EMPLOYEURS

Secteurs d'activités.....	page 23
Taille.....	page 27
Type.....	page 28

ANNEXES

Extrait de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.....	page 29
Synthèse des principales mesures de la réforme de l'apprentissage.....	page 43
Les nouvelles modalités de rupture des contrats d'apprentissage.....	page 43
Les nouvelles modalités de l'aide aux employeurs d'apprentis.....	page 44
Tableaux des données de l'étude.....	page 45

LES CONTRATS



DES CONTRATS DE PLUS EN PLUS NOMBREUX ET MOINS SOUVENT ROMPUS

► DES ENTRÉES DE PLUS EN PLUS NOMBREUSES

Le nombre de nouveaux contrats est en hausse, passant de 11 845 en 2016 à 13 305 en 2018 (+ 12 %). C'est en Haute-Saône que celle-ci est la plus marquée, et dans le Doubs qu'elle est la plus modérée. On constate en revanche une diminution des entrées dans le Jura. Plus de 40 % des entrées sont concentrées dans les départements du Doubs et de la Côte d'Or.

Nouveaux contrats démarrés

	2016			2017			2018			Évolution 2016-2018
	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	
Côte d'Or	2 160	18 %	-	2 404	19 %	+ 11,3 %	2 474	19 %	+ 2,9 %	+ 14,5 %
Doubs	2 796	24 %	-	2 967	23 %	+ 6,1 %	3 125	23 %	+ 5,3 %	+ 11,8 %
Jura	1 210	10 %	-	1 261	10 %	+ 4,2 %	1 124	8 %	- 10,9 %	- 7,1 %
Nièvre	818	7 %	-	866	7 %	+ 5,9 %	956	7 %	+ 10,4 %	+ 16,9 %
Haute-Saône	947	8 %	-	1 053	8 %	+ 11,2 %	1 138	9 %	+ 8,1 %	+ 20,2 %
Saône-et-Loire	1 991	17 %	-	2 212	17 %	+ 11,1 %	2 297	17 %	+ 3,8 %	+ 15,4 %
Yonne	1 297	11 %	-	1 450	11 %	+ 11,8 %	1 475	11 %	+ 1,7 %	+ 13,7 %
Territoire de Belfort	626	5 %	-	714	6 %	+ 14,1 %	716	5 %	+ 0,3 %	+ 14,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	11 845	100 %	-	12 927	100 %	+ 9,1 %	13 305	100 %	+ 2,9 %	+ 12,3 %

Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

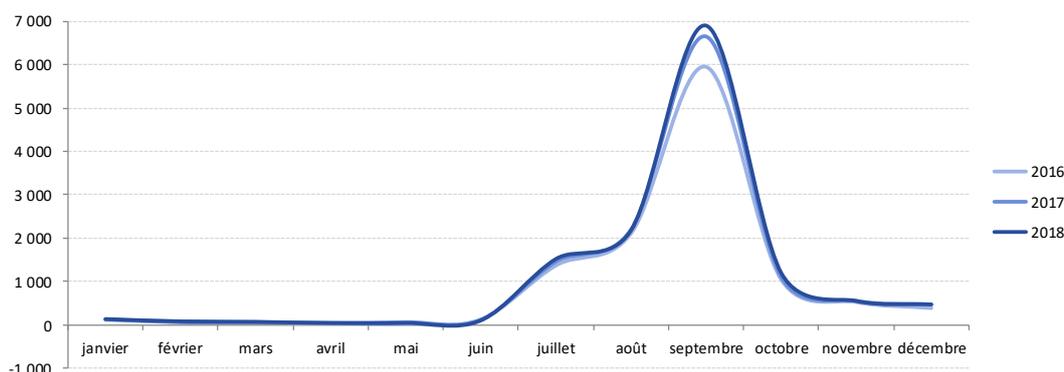
Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017, 23 % des entrées concernent le département du Doubs, soit une évolution de + 6,1 % par rapport à 2016

La saisonnalité des entrées est forte : la moitié des contrats démarre au mois de septembre, et près de 30 % aux mois de juillet-août.

Répartition des nouveaux contrats selon leur mois de démarrage en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2019

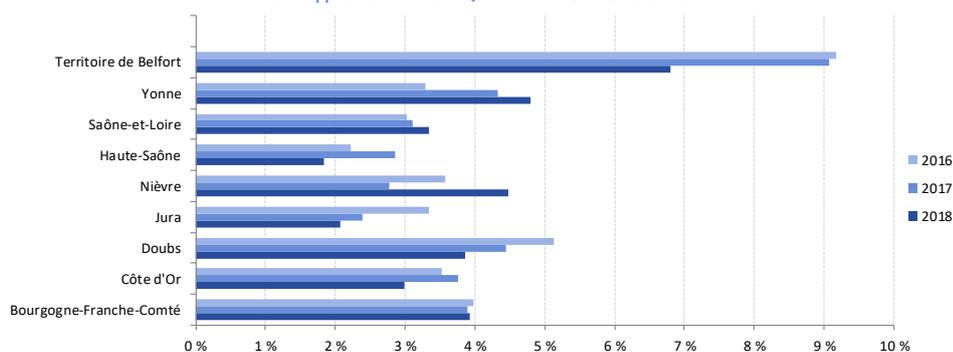
Fin du fonctionnement par campagne : les entrées sont possibles tout au long de l'année et ne sont plus contraintes par le rythme scolaire.

⇒ **Impact possible** : une saisonnalité moins marquée dans les entrées.

⇒ ZOOM SUR LES APPRENTIS RÉSIDANT EN QPV¹

Sur l'ensemble des entrées en Bourgogne-Franche-Comté, la part des contrats d'apprentis résidant en QPV est de 4 %. Au niveau départemental, elle est particulièrement forte dans le Territoire de Belfort, ce qui s'explique car la population y réside plus souvent en QPV (12 % contre 5 % dans l'ensemble de la région).

Part des apprentis résidant en QPV dans l'ensemble des entrées



Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Les principaux QPV concernés en 2018 sont :

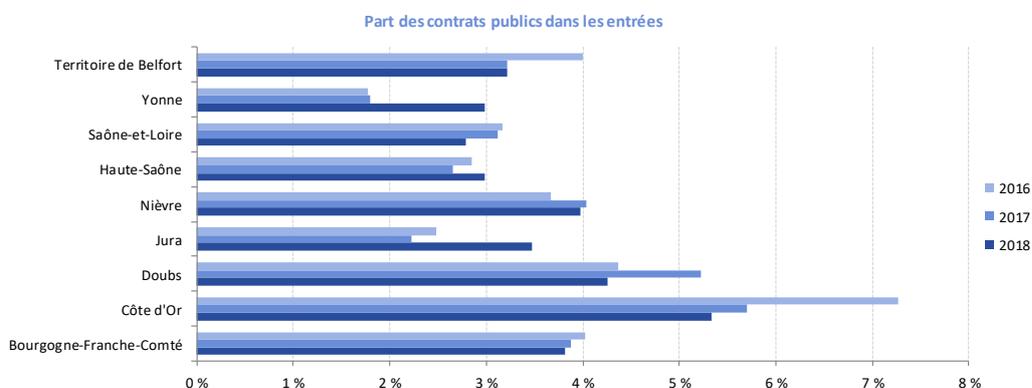
- Doubs / planoise : 11 % des nouveaux contrats d'apprentis résidant en QPV
- Territoire de Belfort / résidences le mont : 6 %
- Côte d'or / fontaine d'ouche : 5 %
- Saône et Loire / prés saint-jean : 7 %

Par ailleurs, sur l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentis résidant en QPV, 8 % concernent des QPV situés en-dehors de la région.

¹ QPV : Quartier prioritaire de la politique de la ville

► 96 % DE CONTRATS PRIVÉS

La répartition entre les contrats publics et privés est très marquée : le secteur public ne représente que 4 % des entrées en Bourgogne-Franche-Comté. Cependant, ces derniers sont plus fréquents en Côte d'Or, même s'ils sont en déclin, et plus rares dans l'Yonne et le Jura.

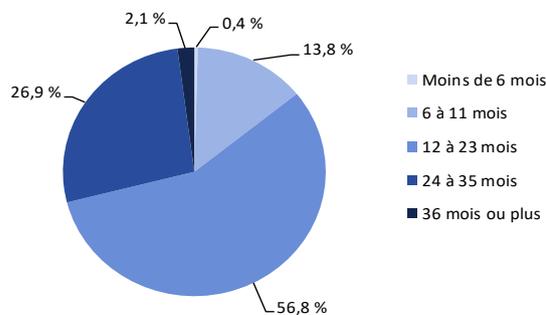


Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

► DES CONTRATS PLUTÔT LONGS

Près de 60 % des contrats sont d'une durée de 12 à 23 mois dans la région, et près de 30 % sont conclus pour 24 à 35 mois. Les contrats de 6 à 11 mois représentent quant à eux 14 % des entrées.

Durée moyenne des contrats de 2016 à 2018 en Bourgogne-Franche-Comté



Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

En Saône-et-Loire, la durée des contrats est plus élevée que dans les autres départements : 38 % d'entre eux durent 24 mois ou plus en 2018 (contre 29 % au niveau régional).

CE QUI CHANGE AU 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.

► DE MOINS EN MOINS DE RUPTURES

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage est en baisse dans la région : si 31 % des contrats démarrés en 2016 ont été rompus en cours d'année, en 2018 cela ne concerne plus que 22 % des contrats.

C'est dans l'Yonne que le taux de rupture est le plus élevé, et dans le Jura qu'il est le plus faible.

Taux de rupture

	2016	2017	2018
Côte d'Or	32 %	22 %	23 %
Doubs	32 %	20 %	20 %
Jura	28 %	16 %	12 %
Nièvre	28 %	17 %	25 %
Haute-Saône	32 %	22 %	27 %
Saône-et-Loire	30 %	19 %	20 %
Yonne	38 %	25 %	26 %
Territoire de Belfort	31 %	20 %	20 %
Bourgogne-Franche-Comté	31 %	20 %	22 %

Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans le Jura, 16 % des nouveaux contrats sont rompus au cours de la même année

CE QUI CHANGE AU 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 du taux de rupture.

➔ LES RUPTURES PAR SECTEURS D'ACTIVÉS

Parmi les secteurs d'activités dans lesquels se trouvent les plus grands effectifs d'apprentis, ceux qui affichent un taux de rupture plus élevé que la moyenne sont les suivants :

- IZ - Hébergement et restauration : 53 % des contrats démarrés dans ce secteur étaient rompus dans l'année en 2016, 37 % en 2017, 37 % également en 2018
- CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac : 38 %, 26 %, 30 %
- AZ - Agriculture, sylviculture et pêche : 34 %, 21 %, 22 %
- GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles : 32 %, 21 %, 23 %

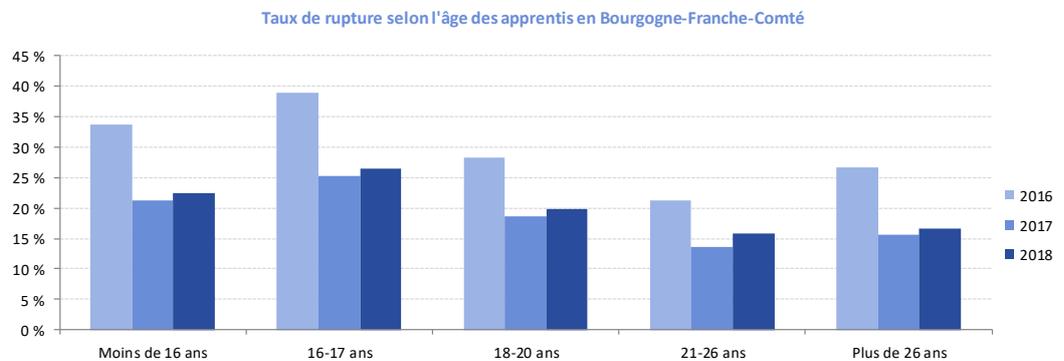
Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre qu'il existe un effet intrinsèque du secteur d'activités sur les ruptures : quelles que soient toutes les autres caractéristiques (âge, niveau de formation, taille de l'employeur...), ces 4 secteurs sont plus « propices » aux ruptures.



➔ LES RUPTURES PAR ÂGES

Le taux de rupture est plus élevé pour les contrats des apprentis de 16-17 ans : 39 % en 2016, 25 % en 2017 et 27 % en 2018. Il est en revanche plus faible chez les apprentis de 21-26 ans : 21 % en 2016, 14 % en 2017 et 16 % en 2018.

Cela s'explique notamment car les 16-17 ans sont surreprésentés dans les 4 secteurs d'activités précédemment cités comme propices aux ruptures, et ont plus souvent un niveau de formation à l'entrée infra 3, plus propice également aux ruptures. *A contrario*, les 21-26 ans sont moins représentés dans ces secteurs et ont plus souvent un niveau 4 à l'entrée.

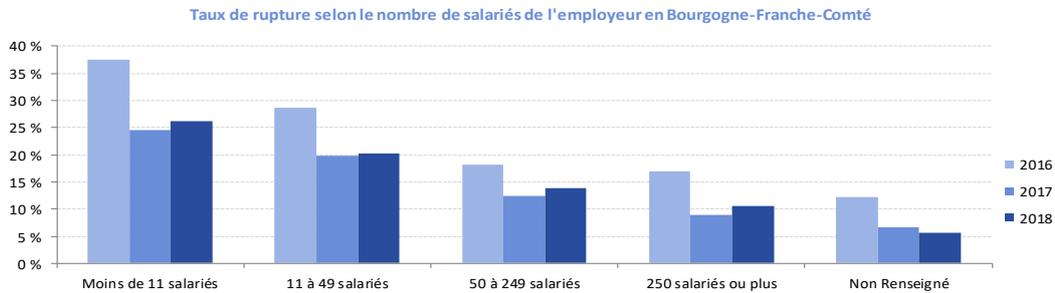


Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE
Note : sont ici prises en compte les seules ruptures intervenant dans la même année que celle du démarrage du contrat
Note de lecture : en 2018 en Bourgogne-Franche-Comté, 20% des nouveaux contrats concernant des 18-20 ans, sont rompus au cours de la même année

Au niveau local, c'est dans l'Yonne que le taux de rupture chez les plus jeunes (jusqu'à 20 ans) est le plus élevé.

➤ LES RUPTURES PAR TAILLE DE L'EMPLOYEUR

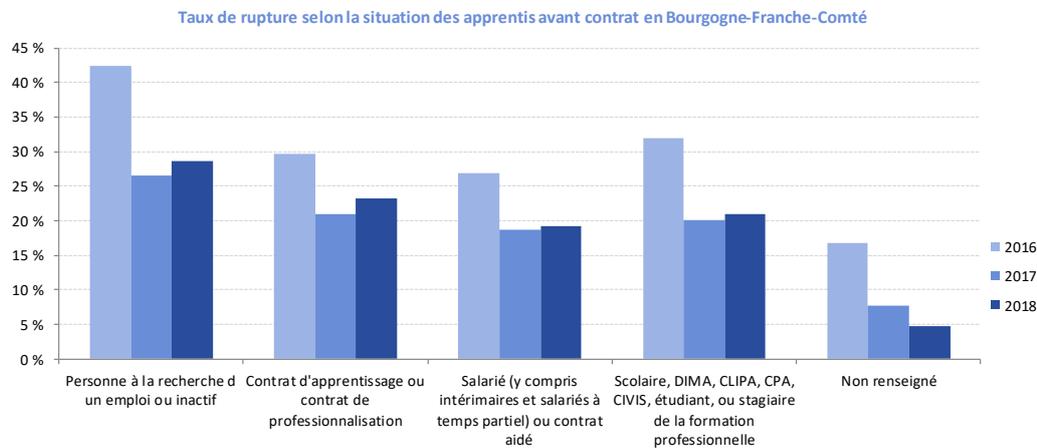
À mesure que l'effectif salarié de l'employeur augmente, le taux de rupture diminue. Il est particulièrement faible chez les employeurs de 250 salariés ou plus.



Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE
 Note : sont ici prises en compte les seules ruptures intervenant dans la même année que celle du démarrage du contrat
 Note de lecture : en 2018 en Bourgogne-Franche-Comté, 20% des nouveaux contrats conclus chez des employeurs ayant 11 à 49 salariés, sont rompus au cours de la même année

➤ LES RUPTURES PAR SITUATION AVANT CONTRAT DES APPRENTIS

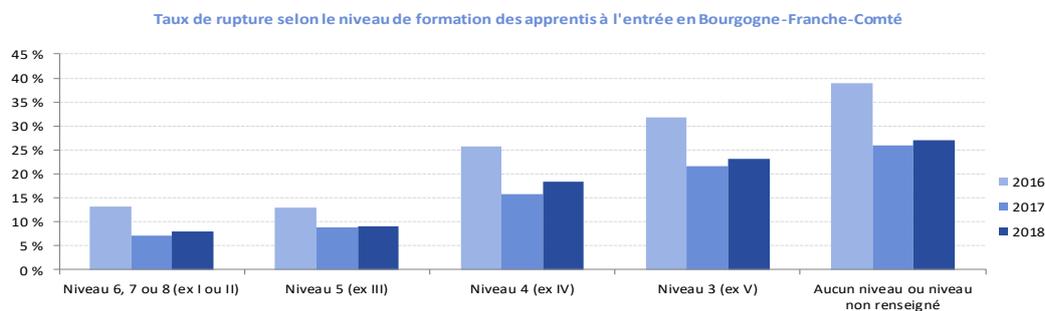
Les apprentis qui étaient à la recherche d'un emploi ou inactifs avant le démarrage de leur contrat sont plus souvent concernés par des ruptures de contrat. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils sont surreprésentés dans deux des secteurs d'activités précédemment cités comme propices aux ruptures (IZ - Hébergement et restauration et GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles).



Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE
 Note : sont ici prises en compte les seules ruptures intervenant dans la même année que celle du démarrage du contrat
 Note de lecture : en 2018 en Bourgogne-Franche-Comté, 29% des nouveaux contrats concernant des personnes à la recherche d'un emploi ou inactives, sont rompus au cours de la même année

➤ LES RUPTURES PAR NIVEAU DE FORMATION À L'ENTRÉE DES APPRENTIS

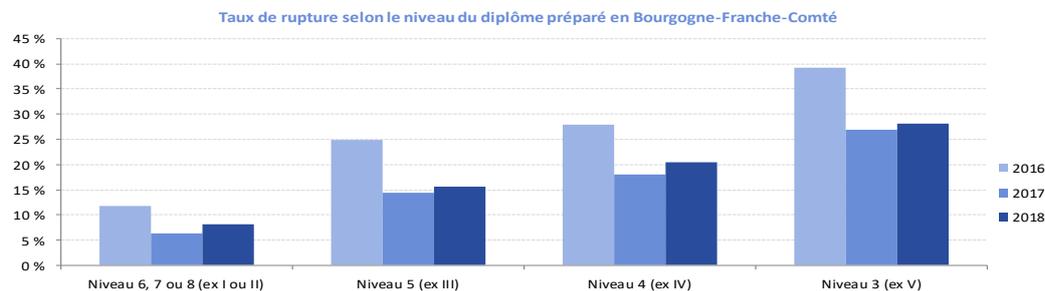
Le taux de rupture est plus fort lorsque le niveau de formation des apprentis à l'entrée est bas.



Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE
 Note : sont ici prises en compte les seules ruptures intervenant dans la même année que celle du démarrage du contrat
 Note de lecture : en 2018 en Bourgogne-Franche-Comté, 23% des nouveaux contrats concernant des personnes ayant à l'entrée un niveau 3, sont rompus au cours de la même année

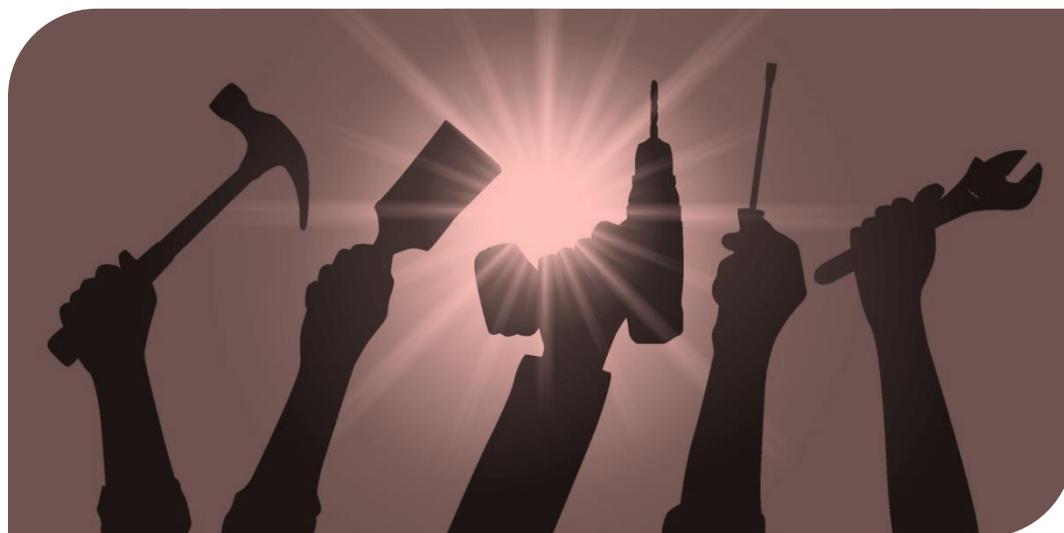
➤ LES RUPTURES PAR NIVEAU DU DIPLÔME PRÉPARÉ PAR LES APPRENTIS

Dans la même logique, il diminue à mesure que le niveau du diplôme préparé augmente.



Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE
 Note : sont ici prises en compte les seules ruptures intervenant dans la même année que celle du démarrage du contrat
 Note de lecture : en 2018 en Bourgogne-Franche-Comté, 20% des nouveaux contrats concernant des apprentis préparant un diplôme de niveau 4, sont rompus au cours de la même année

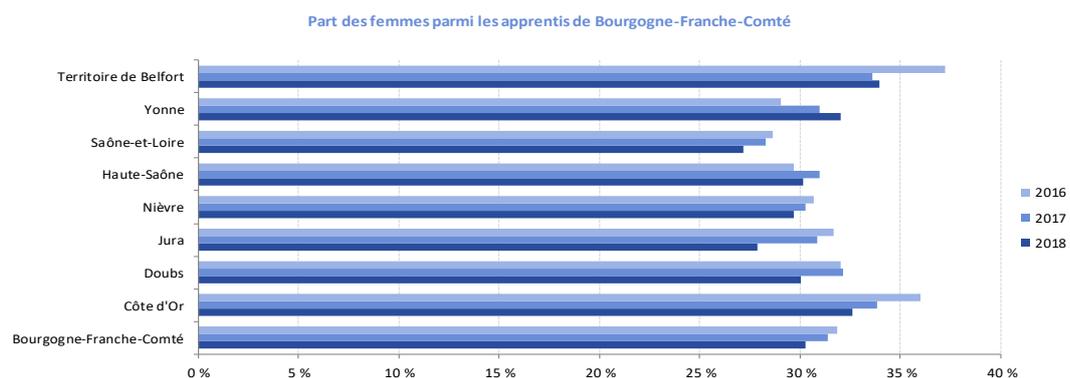
LES APPRENTIS



DES APPRENTIS SOUVENT JEUNES, HOMMES, ET PEU QUALIFIÉS

► LES FEMMES SOUS-REPRÉSENTÉES DANS LES ENTRÉES

Seulement 30 % des entrées en Bourgogne-Franche-Comté concernent des femmes. C'est dans le Territoire de Belfort et en Côte d'Or qu'elles sont le plus représentées, et en Saône-et-Loire qu'elles le sont le moins.

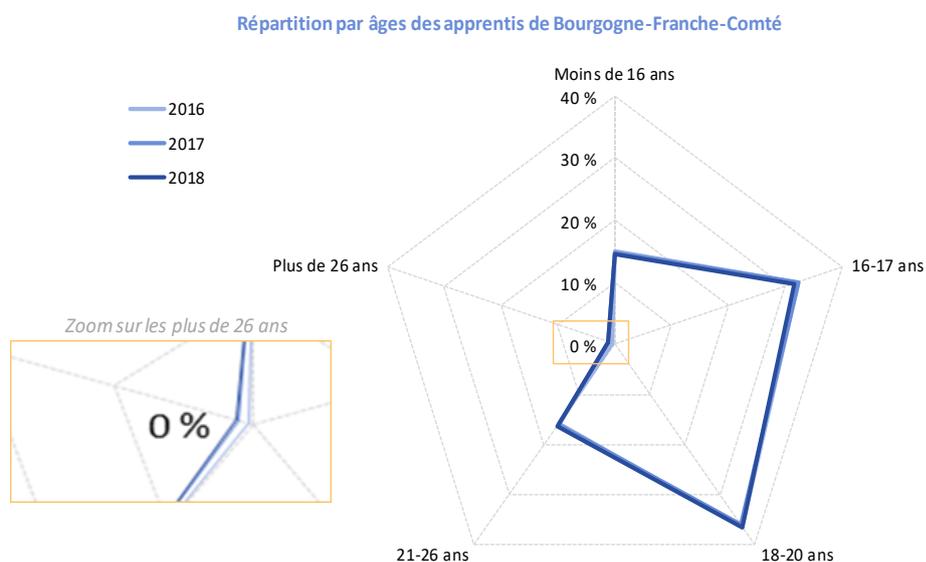


Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

► PLUS DES DEUX TIERS DES APPRENTIS DÉMARRENT LEUR CONTRAT ENTRE 16 ET 20 ANS

En Bourgogne-Franche-Comté, 68 % des entrées concernent des apprentis âgés de 16 à 20 ans.

Les plus de 26 ans, bien que très minoritaires, sont de plus en plus représentés : 0,4 % des entrées en 2016, 1 % en 2017, 1,2 % en 2018.



Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2019

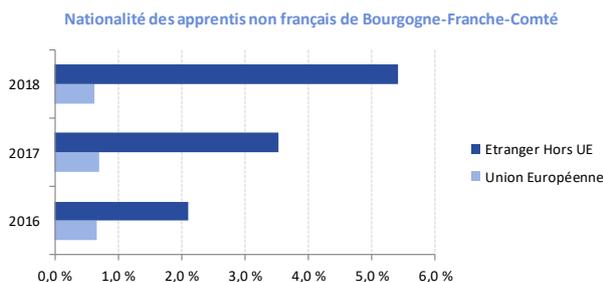
L'âge limite d'entrée en apprentissage est repoussé de 26 ans à 29 ans révolus. Mesure déjà expérimentée en Bourgogne-Franche-Comté depuis 2017, désormais généralisée.

➔ **Impact possible** : une part plus importante d'entrées d'apprentis de plus de 26 ans.

► DES APPRENTIS PLUS SOUVENT DE NATIONALITÉ ÉTRANGÈRE

La part dans les entrées des apprentis qui ne sont pas de nationalité française est en augmentation. Cette hausse concerne quasi exclusivement les apprentis non ressortissants de l'Union Européenne.

C'est dans le Territoire de Belfort que ces derniers sont le plus représentés : 4,2 % en 2016, 5,5 % en 2017 et 8,8 % en 2018.

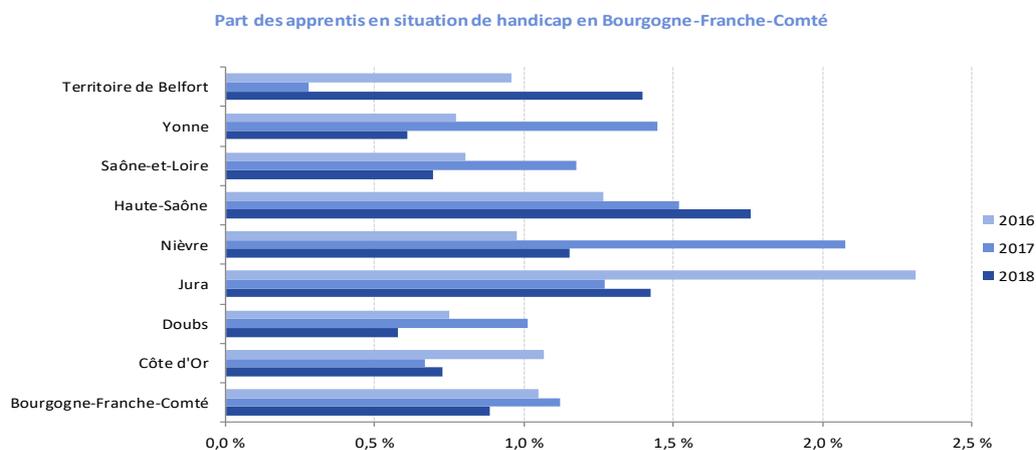


Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

► 1 % DES APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP

En 2018, 118 entrées ont concerné des apprentis en situation de handicap en Bourgogne-Franche-Comté, soit moins de 1 %.

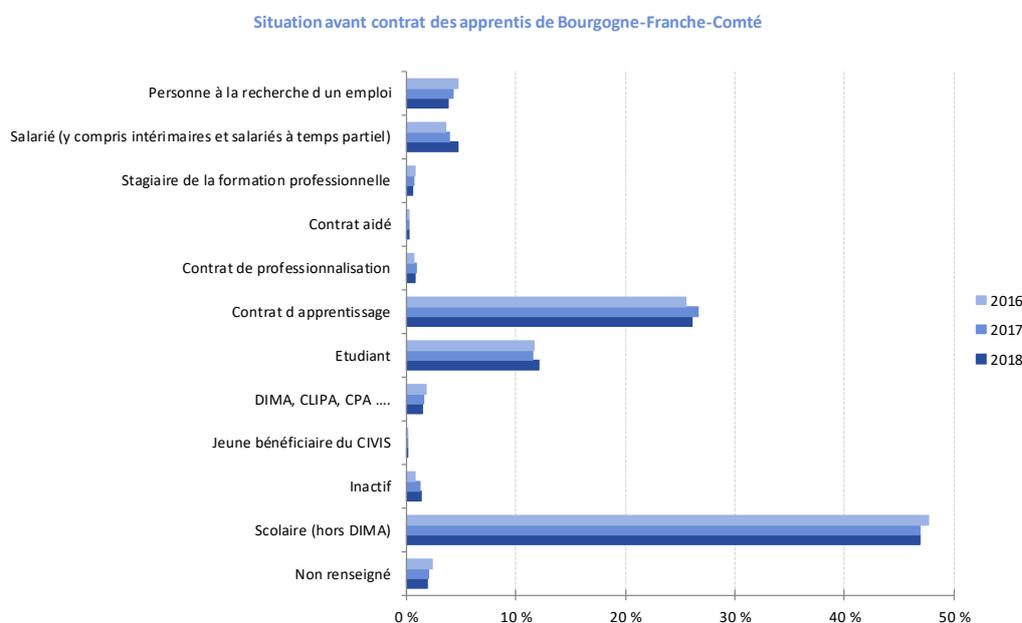
La même année, c'est en Haute-Saône que leur part est la plus élevée (1,8 %).



Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

► 12 % DES ENTRÉES CONCERNENT DES PERSONNES AUPARAVANT ÉTUDIANTES

Avant le démarrage de leur contrat, les apprentis de la région étaient le plus souvent scolaires, déjà apprentis, ou étudiants.



Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

C'est dans la Nièvre que la part de personnes qui étaient auparavant en recherche d'emploi ou inactives est la plus forte dans les entrées (8 % en 2016, 7 % en 2017 et 2018).

Situation avant contrat des apprentis

	2016				2017				2018			
	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle
Côte d'Or	6 %	25 %	5 %	57 %	6 %	26 %	5 %	58 %	4 %	26 %	7 %	57 %
Doubs	6 %	27 %	5 %	61 %	6 %	29 %	5 %	60 %	s	27 %	5 %	62 %
Jura	4 %	24 %	2 %	69 %	5 %	27 %	4 %	64 %	s	25 %	5 %	66 %
Nièvre	8 %	23 %	3 %	62 %	7 %	27 %	4 %	59 %	7 %	28 %	3 %	59 %
Haute-Saône	5 %	29 %	3 %	63 %	5 %	29 %	4 %	61 %	s	29 %	5 %	62 %
Saône-et-Loire	4 %	26 %	3 %	64 %	5 %	29 %	3 %	60 %	5 %	29 %	4 %	59 %
Yonne	6 %	29 %	3 %	62 %	6 %	27 %	3 %	63 %	6 %	25 %	5 %	64 %
Territoire de Belfort	6 %	26 %	5 %	63 %	6 %	23 %	4 %	66 %	7 %	25 %	4 %	63 %
Bourgogne-Franche-Comté	5 %	26 %	4 %	62 %	6 %	28 %	4 %	61 %	5 %	27 %	5 %	61 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans la Nièvre, 7 % des entrées concernent des personnes auparavant à la recherche d'un emploi ou inactives

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Les passerelles entre apprentissage et statut scolaire ou étudiant sont facilitées. Possibilité d'entrer en préapprentissage (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.

⇒ ZOOM SUR LES APPRENTIS DE PLUS DE 26 ANS

Les apprentis de plus de 26 ans étaient pour près des deux tiers salariés ou en recherche d'emploi avant leur entrée en contrat en 2018 (contre 9 % pour l'ensemble des apprentis).

Situation avant contrat des apprentis de plus de 26 ans

	2016				2017				2018			
	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle
Côte d'Or	50 %	s	s	0 %	27 %	18 %	24 %	21 %	20 %	24 %	41 %	s
Doubs	s	s	s	s	37 %	15 %	22 %	24 %	31 %	41 %	s	s
Jura	0 %	s	0 %	s	s	s	46 %	0 %	s	s	s	s
Nièvre	s	s	0 %	0 %	0 %	s	s	s	s	0 %	43 %	s
Haute-Saône	s	s	0 %	0 %	s	0 %	s	s	s	s	s	s
Saône-et-Loire	s	s	s	s	59 %	s	27 %	s	30 %	s	41 %	s
Yonne	0 %	s	s	0 %	s	s	s	s	s	s	42 %	s
Territoire de Belfort	s	s	0 %	0 %	s	0 %	s	s	s	s	s	0 %
Bourgogne-Franche-Comté	33 %	29 %	18 %	13 %	37 %	15 %	26 %	17 %	25 %	22 %	36 %	11 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 37 % des entrées d'apprentis de plus de 26 ans concernent des personnes auparavant à la recherche d'un emploi ou inactives

⇒ ZOOM SUR LES APPRENTIS RÉSIDANT EN QPV

Les apprentis résidant en QPV, avant leur entrée en apprentissage, sont plus souvent à la recherche d'un emploi ou inactifs que l'ensemble des apprentis (12 % en 2018 contre 5 %).

Situation avant contrat des apprentis résidant en QPV

	2016				2017				2018			
	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle
Côte d'Or	s	16%	s	67%	s	20%	s	54%	s	28%	s	48%
Doubs	s	27%	s	61%	6%	27%	7%	59%	13%	23%	5%	59%
Jura	s	16%	s	73%	s	s	s	73%	s	s	s	50%
Nièvre	s	s	0%	69%	s	s	0%	71%	14%	25%	0%	57%
Haute-Saône	s	s	0%	67%	s	s	s	70%	s	s	s	61%
Saône-et-Loire	s	30%	s	56%	s	28%	s	58%	s	28%	s	60%
Yonne	s	21%	s	64%	s	29%	s	62%	s	21%	s	57%
Territoire de Belfort	s	17%	s	67%	s	23%	s	66%	s	23%	s	63%
Bourgogne-Franche-Comté	8%	22%	3%	64%	8%	23%	4%	61%	12%	24%	5%	57%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 8 % des entrées d'apprentis résidant en QPV concernent des personnes auparavant à la recherche d'un emploi ou inactives

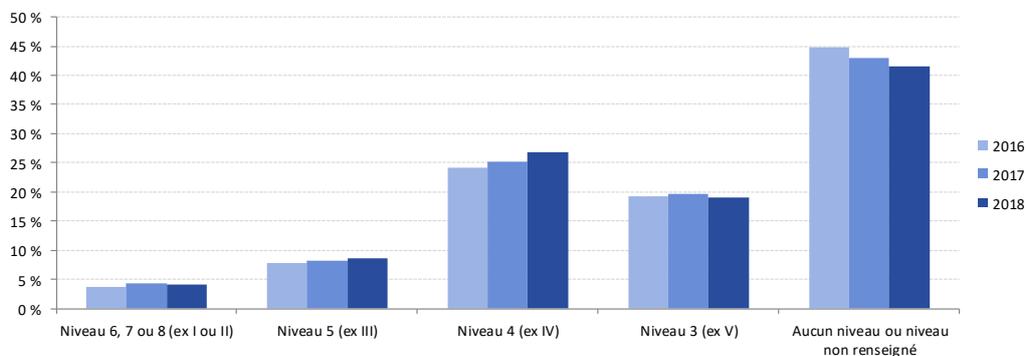
► UN BAS NIVEAU DE FORMATION À L'ENTRÉE

Les deux tiers des entrées concernent des apprentis dont le niveau de formation n'excède pas le niveau 3 (CAP/BEP). C'est dans l'Yonne, la Nièvre et en Saône-et-Loire que les apprentis à bas niveau de formation sont le plus représentés (environ 70 %).

En revanche, la part d'apprentis ayant déjà un niveau de formation 4 (Bac) est en hausse, légère mais constante. C'est dans le Doubs et dans le Jura qu'elle est la plus élevée (33 % et 31 % en 2018), et dans la Nièvre qu'elle est la plus faible (19 %).

À noter que le Territoire de Belfort compte la part la plus importante d'apprentis ayant déjà un haut niveau de formation (niveau 6, 7 ou 8 – licence/master/doctorat) : 8 % en 2018 contre 2 % à 6 % dans les autres départements et 4 % à l'échelle de la région.

Niveau de formation à l'entrée des apprentis de Bourgogne-Franche-Comté

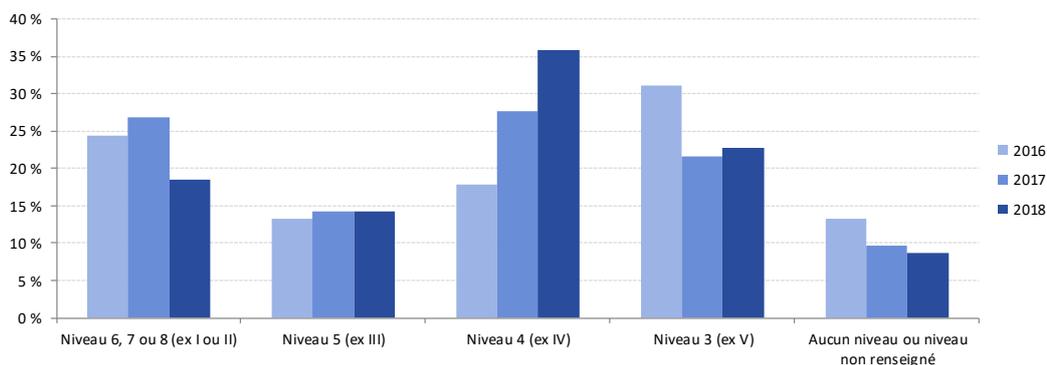


Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

➡ ZOOM SUR LES APPRENTIS DE PLUS DE 26 ANS

Le niveau de formation des apprentis de plus de 26 ans est plus élevé que celui de l'ensemble des apprentis. Seuls les deux tiers ont un niveau 3 ou moins en 2018, et 50 % ont un niveau 4 ou 5.

Niveau de formation à l'entrée des apprentis de plus de 26 ans en Bourgogne-Franche-Comté

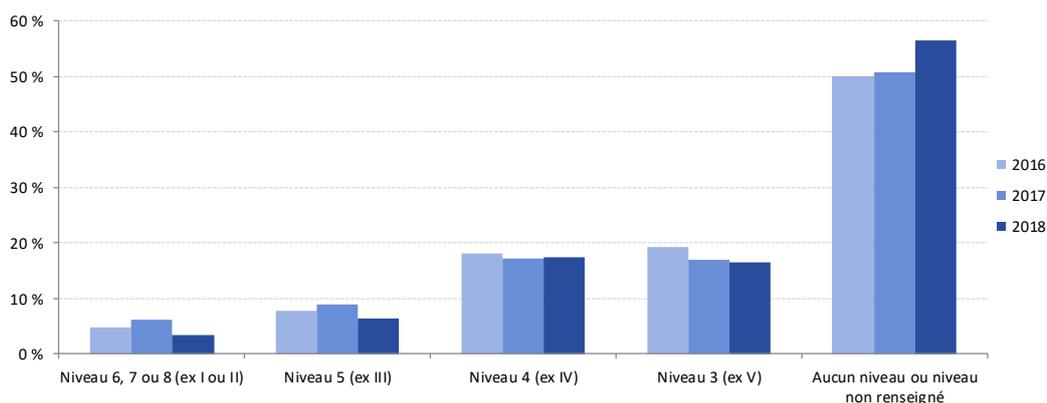


Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

➤ ZOOM SUR LES APPRENTIS RÉSIDANT EN QPV

Le niveau de formation des apprentis résidant en QPV est plus bas que celui de l'ensemble des apprentis.

Niveau de formation à l'entrée des apprentis de Bourgogne-Franche-Comté résidant en QPV



Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

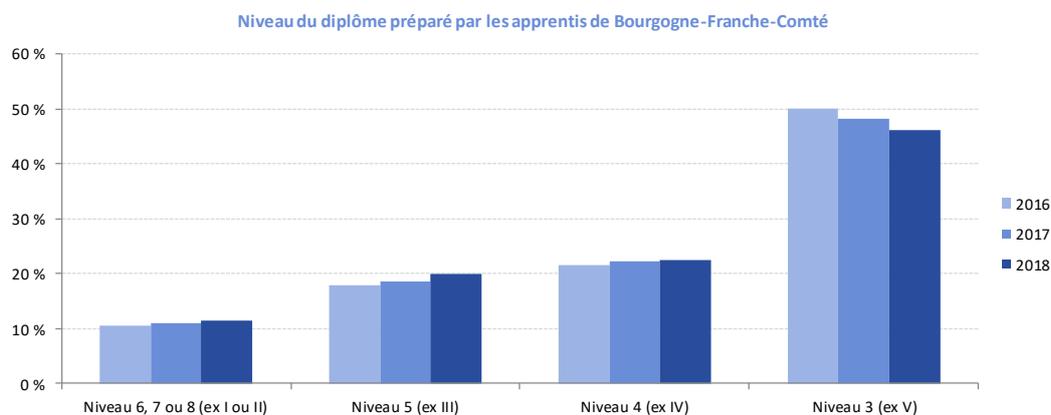
► LA MOITIÉ DES APPRENTIS PRÉPARENT UN DIPLÔME DE NIVEAU CAP/BEP

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Unification de l'aide financière aux employeurs, qui ne concernera plus que les TPE-PME (moins de 250 salariés) dont l'apprenti prépare un diplôme ne dépassant pas le niveau 4 (ex IV). En conséquence, l'aide financière aux employeurs par le Conseil régional est supprimée.

- **Impact possible** : une baisse des entrées chez les employeurs de plus de 250 salariés et/ou une baisse des apprentis préparant des diplômes de niveau 5 à 8.

Près de 50 % des apprentis employés dans la région préparent un diplôme de niveau 3 (CAP/BEP).

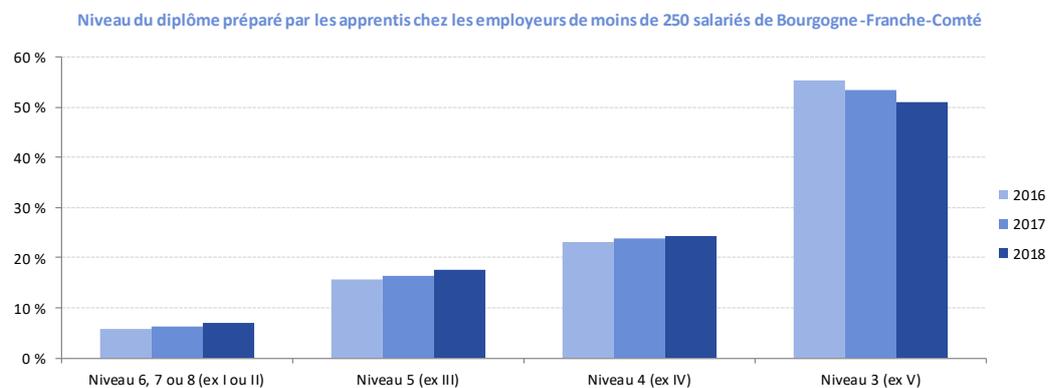


Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Dans le Territoire de Belfort, les apprentis préparent des diplômes de niveau plus élevé que dans les autres départements : en 2018, 40 % de niveaux 5 à 8, contre 31 % à l'échelle régionale. L'Yonne et la Nièvre comptent quant à elles plus d'apprentis préparant des diplômes de niveau 3 : respectivement 59 % et 54 %, contre 46 % en région.

🔍 ZOOM SUR LES EMPLOYEURS DE MOINS DE 250 SALARIÉS

Entre 2016 et 2018, le niveau du diplôme préparé par les apprentis chez les employeurs de moins de 250 salariés s'élève : on constate un léger recul de ceux préparant un diplôme de niveau 3, au profit des niveaux plus élevés qui augmentent.

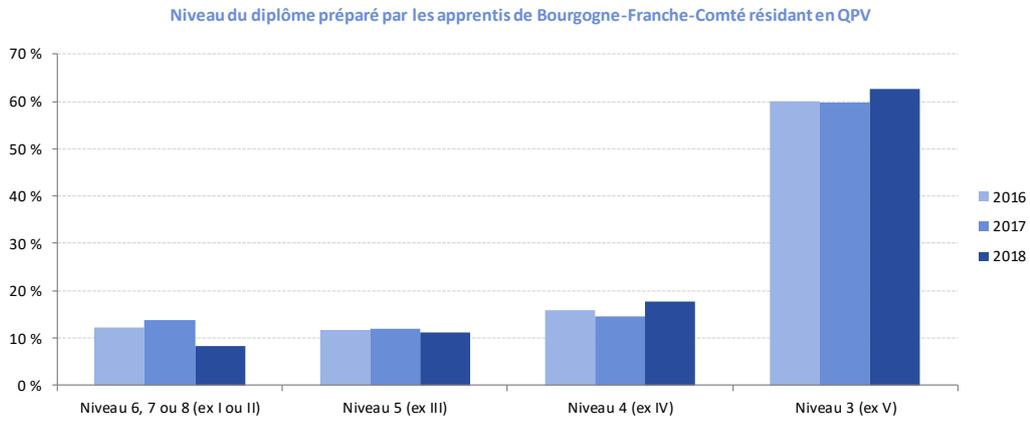


Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

La part d'apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur au Bac (niveaux 5 à 8) est particulièrement importante dans le Doubs (31 % en 2018) et le Jura (30 %) par rapport au niveau régional (25 %).

➤ ZOOM SUR LES APPRENTIS RÉSIDANT EN QPV

Le niveau du diplôme préparé par les apprentis résidant en QPV est plus bas que celui de l'ensemble des apprentis : 63 % préparent un diplôme de niveau 3 (contre 46 %). Cela s'explique notamment par leur niveau de formation à l'entrée, qui est lui aussi plus faible.



Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

LES EMPLOYEURS



DES EMPLOYEURS PLUS SOUVENT DE PETITE TAILLE, ET DU DOMAINE PRIVÉ

► DEUX TIERS DES EMPLOYEURS DANS LES DOMAINES DU COMMERCE OU DE LA CONSTRUCTION

Les 10 secteurs d'activités (NAF38) les plus représentés en Bourgogne-Franche-Comté parmi les employeurs d'apprentis en 2018 :

- *GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles* : 21 %
- *FZ – Construction* : 15 %
- *CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac* : 12 %
- *IZ - Hébergement et restauration* : 10 %
- *AZ - Agriculture, sylviculture et pêche* : 7 %
- *SZ - Autres activités de services* : 5 %
- *NZ - Activités de services administratifs et de soutien* : 4 %
- *CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements* : 3 %
- *OZ - Administration publique* : 3 %
- *MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques* : 2 %

Secteurs d'activités (NAF38) des employeurs d'apprentis

	Bourgogne-Franche-			Côte d'Or			Doubs		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	7 %	6 %	5 %	5 %
BZ - Industries extractives	s	s	s	s	s	0 %	0 %	s	s
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	13 %	13 %	12 %	9 %	10 %	9 %	14 %	14 %	13 %
CB - Fabrication de textiles, industries de l habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,9 %	0,5 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0,4 %
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0,9 %	0,6 %	0,9 %	1 %	0,6 %	1 %	1 %	0,8 %	0,8 %
CE - Industrie chimique	0,2 %	0,3 %	0,3 %	s	s	s	0 %	0 %	s
CF - Industrie pharmaceutique	0,2 %	0,2 %	0,3 %	0,4 %	0,5 %	0,5 %	0 %	0 %	0 %
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	0,9 %	0,9 %	0,9 %	0,6 %	0,8 %	1 %	0,5 %	0,4 %	0,6 %
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	3 %	3 %	3 %	2 %	1 %	1 %	3 %	4 %	5 %
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0,3 %	0,5 %	0,4 %	s	0,3 %	0,3 %	0,6 %	1 %	1 %
CJ - Fabrication d équipements électriques	0,6 %	0,6 %	0,5 %	1 %	0,9 %	0,8 %	0,3 %	0,2 %	0,3 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1 %	1 %	1 %	0,4 %	0,4 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	1 %
CL - Fabrication de matériels de transport	2 %	2 %	2 %	0,4 %	0,8 %	0,3 %	7 %	5 %	5 %
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	3 %	2 %	2 %
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	0,3 %	0,5 %	0,4 %	0,3 %	0,6 %	0,4 %	0,5 %	1 %	0,4 %
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,2 %	0,3 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,5 %	0,2 %
FZ - Construction	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	16 %	14 %	14 %	14 %
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motocycles	21 %	21 %	21 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	21 %
HZ - Transports et entreposage	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %
IZ - Hébergement et restauration	12 %	11 %	10 %	14 %	13 %	10 %	8 %	8 %	9 %
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	0,1 %	0,1 %	0 %	s	s	s	0 %	s	s
JB - Télécommunications	0,3 %	0,4 %	0,3 %	0,8 %	0,8 %	0,6 %	0,3 %	0,3 %	0,2 %
JC - Activités informatiques et services d information	0,2 %	0,3 %	0,4 %	s	s	0,3 %	0,4 %	0,5 %	0,4 %
KZ - Activités financières et d assurance	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	2 %	1 %	1 %	1 %
LZ - Activités immobilières	0,3 %	0,3 %	0,5 %	0,3 %	s	0,5 %	0,3 %	0,2 %	0,4 %
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	2 %	2 %	3 %	2 %	2 %	2 %	3 %	3 %	4 %
MB - Recherche-développement scientifique	0,1 %	0,2 %	0,2 %	0,6 %	0,7 %	0,9 %	s	s	s
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,2 %	0,2 %	0,4 %	s	s	0,4 %	0,4 %	0,3 %	0,5 %
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	3 %	3 %	4 %	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
OZ - Administration publique	3 %	3 %	3 %	5 %	5 %	4 %	3 %	4 %	3 %
PZ - Enseignement	0,5 %	0,6 %	0,6 %	0,3 %	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,7 %	0,5 %
QA - Activités pour la santé humaine	0,5 %	0,5 %	0,5 %	0,7 %	0,5 %	0,7 %	0,8 %	1 %	0,6 %
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0,6 %	0,6 %	0,8 %	0,9 %	0,5 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %	1 %
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	3 %	0,8 %	1 %	1 %
SZ - Autres activités de services	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	4 %	4 %	4 %
ZZ - ND	0,2 %	0,3 %	0,2 %	0,5 %	0,6 %	0,4 %	0,2 %	s	0,2 %

	Jura			Nièvre			Haute-Saône		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	8%	9%	9%	9%	9%	8%	10%	9%	11%
BZ - Industries extractives	0%	0%	s	0%	0%	0%	s	0%	0%
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	16%	15%	13%	9%	8%	10%	14%	17%	16%
CB - Fabrication de textiles, industries de l habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0%	0%	0%	s	s	0%	0%	0%	0%
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1%	0,7%	2%	s	s	s	0,7%	0,6%	1%
CE - Industrie chimique	1%	2%	2%	s	s	s	0%	0%	0%
CF - Industrie pharmaceutique	0%	0%	0%	0%	0%	s	1%	2%	2%
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	2%	2%	2%	1%	0,9%	0,7%	0,6%	0,9%	0,7%
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	3%	4%	4%	2%	1%	1%	4%	3%	3%
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	s	1%	0,7%	0%	0%	0%	s	s	s
CJ - Fabrication d équipements électriques	s	s	0%	s	0%	s	s	s	0%
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	s	s	s	1%	1%	1%	2%	2%	1%
CL - Fabrication de matériels de transport	s	0,5%	s	1%	0,7%	2%	3%	1%	2%
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	1%	2%	2%	2%	2%	1%	2%	1%	2%
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	s	s	s	s	0,8%	s	s	s	s
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	s	s	s	s	s	s	s	s	s
FZ - Construction	14%	12%	11%	16%	17%	16%	16%	14%	14%
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motocycles	24%	23%	23%	24%	25%	20%	19%	21%	21%
HZ - Transports et entreposage	1%	1%	2%	3%	2%	3%	1%	0,7%	1%
IZ - Hébergement et restauration	14%	13%	13%	13%	10%	12%	10%	11%	9%
JA - Édition, audiovisuel et diffusion	s	s	s	0%	0%	0%	0%	s	s
JB - Télécommunications	0%	s	s	s	s	s	0%	s	s
JC - Activités informatiques et services d information	s	0,6%	0,6%	s	s	s	0%	0%	0%
KZ - Activités financières et d assurance	0,7%	0,6%	0,6%	s	s	0,6%	s	0,7%	s
LZ - Activités immobilières	s	s	s	s	s	s	s	s	s
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	1%	2%	3%	1%	1%	2%	1%	2%	2%
MB - Recherche-développement scientifique	0%	s	0%	0%	0%	s	0%	0%	0%
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0%	s	s	0%	s	s	0%	0%	s
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	2%	2%	3%	3%	4%	4%	4%	4%	5%
OZ - Administration publique	2%	2%	3%	3%	3%	3%	1%	2%	2%
PZ - Enseignement	0,8%	0,8%	0,5%	0,7%	0,3%	1%	1%	1%	1%
QA - Activités pour la santé humaine	s	s	s	s	s	s	s	0%	s
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	s	s	s	0,7%	1%	0,7%	s	0,8%	s
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	0,9%	2%	2,0%	1%	2%	2%	s	0,6%	0,5%
SZ - Autres activités de services	4%	4%	3%	6%	7%	7%	5%	4%	4%
ZZ - ND	s	s	s	s	s	0,6%	s	0%	0%

	Saône-et-Loire			Yonne			Territoire de Belfort		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	7%	7%	7%	6%	5%	5%	2%	2%	2%
BZ - Industries extractives	s	0%	s	0%	s	0%	0%	0%	0%
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	14%	13%	13%	13%	13%	13%	13%	11%	10%
CB - Fabrication de textiles, industries de l habillement, industrie du cuir et de la chaussure	s	s	s	0%	0%	s	0%	0%	0%
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1%	0,6%	0,9%	s	0,5%	0,5%	s	s	s
CE - Industrie chimique	s	s	s	s	s	s	0%	0%	0%
CF - Industrie pharmaceutique	0%	0%	s	s	s	s	0%	0%	0%
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	1%	0,8%	0,8%	0,9%	0,7%	0,9%	s	2%	1%
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	3%	3%	3%	2%	2%	3%	6%	4%	3%
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	s	s	s	s	0%	0%	0%	s	0%
CJ - Fabrication d équipements électriques	0,7%	0,5%	0,3%	1%	2%	1%	s	s	1%
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0,8%	0,9%	0,8%	0,5%	0,7%	0,8%	7%	9%	8%
CL - Fabrication de matériels de transport	0,8%	0,8%	1%	s	0,7%	0,8%	1%	1%	2%
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	2%	2%	2%	2%	2%	2%	1%	3%	2%
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	s	0,5%	0,3%	s	s	0,5%	s	s	s
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	s	0,4%	0,3%	s	s	s	0%	0%	0%
FZ - Construction	16%	17%	17%	19%	18%	16%	14%	13%	13%
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motos	20%	22%	22%	22%	23%	21%	20%	18%	22%
HZ - Transports et entreposage	1%	2%	2%	0,5%	0,6%	2%	1%	s	0,8%
IZ - Hébergement et restauration	12%	10%	10%	15%	13%	13%	10%	10%	10%
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	s	s	0%	0%	s	0%	s	0%	0%
JB - Télécommunications	s	s	s	s	s	s	s	s	s
JC - Activités informatiques et services d information	s	s	s	s	s	s	1%	0,8%	1%
KZ - Activités financières et d assurance	1%	1%	0,7%	1%	2%	0,9%	2%	2%	2%
LZ - Activités immobilières	0,7%	0,5%	0,3%	s	0,9%	0,8%	s	s	1%
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	2%	1%	2%	1%	1%	1%	3%	4%	5%
MB - Recherche-développement scientifique	0%	0%	s	0%	0%	0%	0%	0%	0%
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,3%	0,3%	0,3%	s	s	s	0%	s	s
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	4%	3%	4%	4%	2%	3%	3%	3%	3%
OZ - Administration publique	3%	2%	2%	1%	1%	2%	3%	2%	2%
PZ - Enseignement	0,4%	0,3%	0,3%	0,5%	0,8%	0,5%	0%	s	1%
QA - Activités pour la santé humaine	s	s	s	0,5%	0,4%	0,4%	s	s	s
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0,4%	0,4%	0,6%	0,6%	0,6%	1%	s	s	s
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	2%	3%	3%	1%	2%	3%	s	s	s
SZ - Autres activités de services	5%	5%	5%	5%	6%	6%	7%	8%	7%
ZZ - ND	s	0,6%	0,3%	s	s	s	0%	0%	0%

Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 11 % des nouveaux contrats sont conclus dans le secteur "IZ - Hébergement et restaurati

Au niveau départemental, sont à noter :

- **CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.** : particulièrement représenté dans le Territoire de Belfort : 8 % (contre 1 % ou moins dans les autres départements)
- **CL - Fabrication de matériels de transport** : particulièrement représenté dans le Doubs : 4 % (contre 2 % ou moins)

➔ ZOOM SUR LES APPRENTIS RÉSIDANT EN QPV

Les apprentis résidant en QPV sont beaucoup moins représentés dans le secteur **AZ - Agriculture, sylviculture et pêche** (2 % contre 7 % pour l'ensemble des apprentis), mais ils le sont presque deux fois plus dans le secteur **IZ - Hébergement et restauration** (19 % contre 10 %).

Les 4 secteurs d'activités les plus représentés parmi les employeurs d'apprentis résidant en QPV :

- GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- IZ - Hébergement et restauration
- FZ - Construction
- CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac

► **DES EMPLOYEURS EN LARGE MAJORITÉ PARMIS LES TPE (TRÈS PETITES ENTREPRISES)**

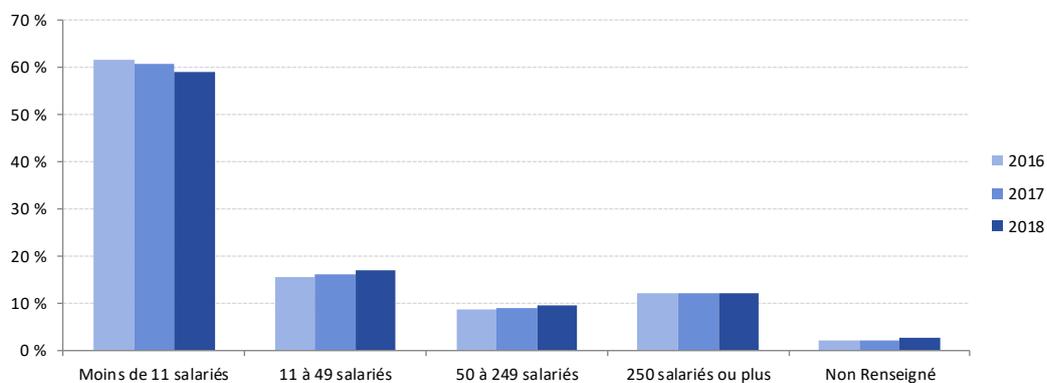
CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2019

Depuis la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la Sécurité Sociale, les employeurs de moins de 11 salariés et les entreprises relevant de la chambre des métiers ne sont plus exonérés de cotisations patronales.

⇒ **Impact possible** : une diminution des entrées chez les employeurs de moins de 11 salariés.

Dans la région, près de 60 % des entrées se font chez des employeurs ayant un effectif salarié inférieur à 11. À noter la particularité du Territoire de Belfort, qui compte 21 % de ses apprentis (contre 12 % en région) dans des entreprises de 250 salariés ou plus.

Répartition par taille des employeurs d'apprentis de Bourgogne-Franche-Comté



Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

► 93 % DES EMPLOYEURS SONT DES ENTREPRISES PRIVÉES

Les employeurs d'apprentis sont en très large majorité (96 %) des employeurs privés, et pour la plupart des entreprises (93 %).

Types d'employeurs d'apprentis

	Bourgogne-Franche-Comté			Côte d'Or			Doubs		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Entreprise et autre empl privé	94,1 %	93,5 %	93,0 %	90,7 %	91,6 %	91,7 %	94,2 %	92,5 %	93,2 %
Profession libérale	0,5 %	0,4 %	0,5 %	s	0,3 %	s	0,8 %	0,6 %	0,8 %
Association	1,4 %	2,2 %	2,6 %	s	2,4 %	s	0,8 %	1,8 %	1,6 %
Sous-Total Privé	96,0 %	96,1 %	96,1 %	92,7 %	94,2 %	91,7 %	95,8 %	94,8 %	95,6 %
Etat & Etab publ adm de l'Etat	1,5 %	1,1 %	0,9 %	3,8 %	2,7 %	1,9 %	1,7 %	1,6 %	1,1 %
Etablissement publ hospitalier	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,5 %	s	s	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Etab public d'enseignement	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,0 %	s	0 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %
Autre employeur public	0,5 %	0,5 %	0,6 %	0,8 %	s	s	0,7 %	1,2 %	1,1 %
Collectivités territoriales	1,6 %	1,9 %	2,0 %	2,2 %	2,3 %	2,7 %	1,3 %	1,8 %	1,6 %
Sous-Total Public	4,0 %	3,9 %	3,9 %	7,3 %	5,8 %	4,6 %	4,2 %	5,2 %	4,4 %

	Jura			Nièvre			Haute-Saône		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Entreprise et autre empl privé	96,1 %	95,6 %	93,2 %	94,0 %	92,4 %	92,6 %	94,4 %	94,6 %	93,3 %
Profession libérale	0,7 %	s	s	s	s	s	s	0,6 %	s
Association	0,8 %	s	s	s	s	s	s	2,1 %	s
Sous-Total Privé	97,6 %	97,9 %	93,2 %	96,0 %	96,0 %	92,6 %	97,0 %	97,2 %	93,3 %
Etat & Etab publ adm de l'Etat	0,5 %	s	s	0,9 %	s	0,9 %	1,1 %	s	s
Etablissement publ hospitalier	0 %	0 %	0 %	s	s	s	s	0 %	s
Etab public d'enseignement	s	s	s	0 %	0 %	0 %	0,7 %	0,9 %	0,9 %
Autre employeur public	s	s	0,5 %	s	s	s	s	s	s
Collectivités territoriales	1,5 %	1,3 %	2,3 %	2,4 %	3,0 %	2,8 %	0,7 %	1,2 %	1,4 %
Sous-Total Public	2,4 %	2,1 %	2,8 %	4,0 %	4,0 %	3,8 %	3,0 %	2,8 %	2,3 %

	Saône-et-Loire			Yonne			Territoire de Belfort		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Entreprise et autre empl privé	93,8 %	93,2 %	92,9 %	97,1 %	96,8 %	94,2 %	95,5 %	95,5 %	94,6 %
Profession libérale	1,0 %	0,4 %	0,8 %	s	s	0,4 %	s	s	s
Association	2,1 %	3,3 %	3,5 %	s	s	2,5 %	s	s	s
Sous-Total Privé	96,8 %	96,8 %	97,1 %	98,4 %	98,3 %	97,2 %	95,8 %	96,8 %	94,6 %
Etat & Etab publ adm de l'Etat	0,9 %	s	0,3 %	s	0,5 %	0,5 %	1,4 %	0,8 %	0,8 %
Etablissement publ hospitalier	s	s	s	s	s	0,4 %	s	s	s
Etab public d'enseignement	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	s	s
Autre employeur public	s	s	s	s	s	0,5 %	s	s	0,8 %
Collectivités territoriales	2,0 %	2,6 %	2,3 %	0,8 %	0,8 %	1,4 %	1,6 %	0,8 %	1,3 %
Sous-Total Public	3,2 %	3,2 %	2,6 %	1,6 %	1,7 %	2,8 %	4,2 %	3,2 %	2,9 %

Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 96,1 % des nouveaux contrats sont conclus chez un employeur privé, dont 2,2 % chez des associations

EXTRAIT - LOI N° 2018-771 DU 5 SEPTEMBRE 2018 POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL

► Chapitre III : Transformer l'alternance

► Section 1 : Conditions contractuelles de travail par apprentissage

Article 11

I. - A titre expérimental et jusqu'au 31 décembre 2021, sur l'ensemble du territoire national, pour un apprenti embauché en contrat d'apprentissage, la visite d'information et de prévention mentionnée au deuxième alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail peut être réalisée par un professionnel de santé de la médecine de ville, dans des conditions définies par décret, lorsqu'aucun professionnel de santé mentionné au premier alinéa du même article L. 4624-1 n'est disponible dans un délai de deux mois. Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

II. - Le livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6211-1 est ainsi modifié :

a) Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Il contribue à l'insertion professionnelle. » ;

b) Au second alinéa, le mot : « jeunes » est supprimé ;

c) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« La formation est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. » ;

2° L'article L. 6211-4 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6211-4. - Les chambres de commerce et d'industrie, les chambres de métiers et de l'artisanat et les chambres d'agriculture exercent leurs attributions en matière d'apprentissage dans le cadre du présent livre. Elles participent à la formation professionnelle initiale ou continue, notamment grâce aux établissements publics et privés d'enseignement qu'elles créent, gèrent ou financent.

« Elles contribuent au développement de l'apprentissage en accomplissant les missions :

« 1° D'accompagner les entreprises qui le souhaitent, notamment pour la préparation du contrat d'apprentissage, préalablement à son dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 6224-1. A ce dernier titre, les chambres consulaires peuvent être chargées par les opérateurs de compétences de participer à la mission définie au même article L. 6224-1 ;

« 2° D'assurer la médiation définie à l'article L. 6222-39 ;

« 3° De participer à la formation des maîtres d'apprentissage. Dans ce cadre, elles peuvent conclure avec les opérateurs de compétences des conventions de partenariat ;

« 4° De participer au service public régional de l'orientation conformément à l'article L. 6111-3 ;

« 5° De participer à la gouvernance régionale de l'apprentissage conformément à l'article L. 214-13 du code de l'éducation. » ;

3° A l'article L. 6221-2, après le mot : « apprenti », sont insérés les mots : « ou à son représentant légal » et les deux occurrences des mots : « de l'enregistrement » sont remplacées par les mots : « du dépôt » ;

4° Au dernier alinéa de l'article L. 6222-22-1, le mot : « enregistré » est remplacé par le mot : « déposé » ;

5° L'intitulé du chapitre IV du titre II est ainsi rédigé : « Dépôt du contrat » ;

6° L'article L. 6224-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6224-1. - Le contrat d'apprentissage ou, le cas échéant, la déclaration mentionnée à l'article L. 6222-5 est déposé auprès de l'opérateur de compétences dans des conditions fixées par voie réglementaire. » ;

7° Les articles L. 6224-2 à L. 6224-8 sont abrogés ;

8° A l'article L. 6227-11, les mots : « , revêtu de la signature de l'employeur et de l'apprenti, autorisé, le cas échéant, par son représentant légal, » sont supprimés et les mots : « adressé pour enregistrement au » sont remplacés par les mots : « déposé auprès du » ;

9° L'article L. 6227-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6227-12. - L'ensemble des dispositions relatives à l'apprentissage est applicable au secteur public non industriel et commercial, à l'exception des articles L. 6222-5, L. 6222-13, L. 6222-16, L. 6222-31, L. 6222-39, L. 6223-1, L. 6224-1, L. 6225-1 à L. 6225-3-1, L. 6243-1 et L. 6243-1-2.

« Les modalités de mise en œuvre du présent chapitre sont déterminées par voie réglementaire. »

III. - Les 2° à 8° du II du présent article entrent en vigueur le 1er janvier 2020.

IV. - A titre expérimental sur l'ensemble du territoire national et pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, lorsque l'employeur de l'apprenti est un groupement d'employeurs tel que prévu à l'article L. 1253-1 du code du travail, la formation pratique peut être dispensée chez trois de ses membres. Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation. Le suivi de l'apprentissage s'effectue sous la tutelle d'une personne tierce, appartenant au groupement d'employeurs.

Article 12

A partir du 1er janvier 2020, pour une durée de trois ans, les actions de formation par apprentissage mentionnées à l'article L. 6313-6 du code du travail peuvent être mises en œuvre à titre expérimental dans des établissements pénitentiaires. Cette expérimentation vise à permettre à des détenus âgés au plus de vingt-neuf ans révolus d'obtenir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article 33 de la loi n° 2009-1436 du 24 novembre 2009 pénitentiaire. Le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail ne s'applique pas à cette expérimentation.

Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Les conditions de mise en œuvre de cette expérimentation sont déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Article 13

I. - Sans préjudice de l'exploitation des résultats déjà obtenus au cours de l'expérimentation prévue par cette disposition, en vue de leur évaluation, l'article 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels est abrogé.

II. - Le chapitre II du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6222-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « vingt-neuf ans révolus » ;

b) Au deuxième alinéa, le mot : « souscrire » est remplacé par le mot : « débiter » ;

2° Au premier alinéa de l'article L. 6222-2, les mots : « vingt-cinq ans » sont remplacés par les mots : « vingt-neuf ans révolus » ;

3° L'article L. 6222-7-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-7-1. - La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, varie entre six mois et trois ans, sous réserve des cas de prolongation prévus à l'article L. 6222-11.

« Elle est égale à la durée du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, laquelle est fixée en fonction du type de profession et du niveau de qualification préparés.

« Par dérogation au deuxième alinéa du présent article, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage peut être inférieure à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat, compte tenu du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises, le cas échéant, lors d'une mobilité à l'étranger, telle que prévue à l'article L. 6222-42, lors d'une activité militaire dans la réserve opérationnelle prévue au livre II de la quatrième partie du code de la défense, lors d'un service civique défini au II de l'article L. 120-1 du code du service national, lors d'un volontariat militaire prévu à l'article L. 121-1 du même code ou lors d'un engagement comme sapeur-pompier volontaire en application de l'article L. 723-3 du code de la sécurité intérieure. Cette durée est alors fixée par une convention tripartite signée par le centre de formation, l'employeur et l'apprenti ou son représentant légal, annexée au contrat d'apprentissage. » ;

4° Les articles L. 6222-8 à L. 6222-10 sont abrogés ;

5° Au premier alinéa de l'article L. 6222-11, les mots : « l'examen » sont remplacés par les mots : « l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé » ;

6° L'article L. 6222-12 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-12. - Le contrat d'apprentissage porte mention de la date du début de l'exécution du contrat d'apprentissage, de la période de formation pratique chez l'employeur et de la période de formation en centre de formation d'apprentis.

« La date de début de la formation pratique chez l'employeur ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat.

« La date de début de la période de formation en centre de formation d'apprentis ne peut être postérieure de plus de trois mois au début d'exécution du contrat. » ;

7° L'article L. 6222-12-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-12-1. - Par dérogation à l'article L. 6222-12, toute personne âgée de seize à vingt-neuf ans révolus, ou ayant au moins quinze ans et justifiant avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire, peut, à sa demande, si elle n'a pas été engagée par un employeur, débiter un cycle de formation en apprentissage dans la limite d'une durée de trois mois.

« Elle bénéficie pendant cette période du statut de stagiaire de la formation professionnelle et le centre de formation d'apprentis dans lequel elle est inscrite l'assiste dans la recherche d'un employeur. Les coûts de formation correspondants peuvent faire l'objet d'une prise en charge par les opérateurs de compétences selon

des modalités déterminées par décret.

« A tout moment, le bénéficiaire du présent article peut signer un contrat d'apprentissage. Dans ce cas, la durée du contrat ou de la période d'apprentissage est réduite du nombre de mois écoulés depuis le début du cycle de formation. »

III. - Le code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 3162-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 3162-1. - Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant huit heures par jour et trente-cinq heures par semaine.

« Par dérogation au premier alinéa, pour certaines activités déterminées par décret en Conseil d'Etat, lorsque l'organisation collective du travail le justifie, il peut être dérogé :

« 1° A la durée hebdomadaire de travail effectif de trente-cinq heures, dans la limite de cinq heures par semaine ;

« 2° A la durée quotidienne de travail effectif de huit heures, dans la limite de deux heures par jour.

« Lorsqu'il est fait application des dépassements prévus aux 1° et 2° :

« a) Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée quotidienne de huit heures sont attribuées ;

« b) Les heures supplémentaires éventuelles, ainsi que leurs majorations, donnent lieu à un repos compensateur équivalent.

« Pour les autres activités et à titre exceptionnel, des dérogations aux durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail effectif fixées au premier alinéa peuvent être accordées dans la limite de cinq heures par semaine par l'inspecteur du travail après avis conforme du médecin du travail ou du médecin chargé du suivi médical de l'élève.

« La durée du travail des intéressés ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement. » ;

2° L'article L. 6222-25 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-25. - La durée du temps de travail de l'apprenti de moins de dix-huit ans est déterminée dans les conditions fixées à l'article L. 3162-1. »

IV. - A l'article L. 5547-1 du code des transports, les mots : « titre Ier du livre Ier » sont remplacés par les mots : « titre II du livre II ».

V. - L'article L. 6222-42 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le premier alinéa est ainsi modifié :

a) Au début, est ajoutée la mention : « I. - » ;

b) Le mot : « déterminée » est supprimé ;

2° Après le même premier alinéa, sont insérés deux alinéas ainsi rédigés :

« La durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

« Pendant la période de mobilité à l'étranger, les dispositions de l'article L. 6211-2 ne s'appliquent pas. » ;

3° Au début du deuxième alinéa, est ajoutée la mention : « II. - » ;

4° Au même deuxième alinéa, après les mots : « la France », sont insérés les mots : « ou hors de l'Union européenne » ;

5° A la première phrase du septième alinéa, après les mots : « mobilité dans », sont insérés les mots : « ou hors de » ;

6° A la seconde phrase du même septième alinéa, après le mot : « vieillesse », il est inséré le mot : « maternité, » ;

7° Ledit septième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire. » ;

8° A l'avant-dernier alinéa, après le mot : « dans », sont insérés les mots : « ou hors de » ;

9° Avant le dernier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« III. - Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention de mise à disposition organisant la mise à disposition d'un apprenti peut être conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger. » ;

10° Le dernier alinéa est supprimé.

VI. - A l'article L. 6222-44 du code du travail, les mots : « l'employeur, l'apprenti et la ou les entreprises d'un autre Etat susceptibles d'accueillir temporairement l'apprenti » sont remplacés par les mots : « l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger ».

VII. - La section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est complétée par un article L. 6223-8-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6223-8-1. - Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur peut remplir cette fonction.

« Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage en application de l'article L. 6223-1 sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

« A défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage

sont déterminées par voie réglementaire.

« Pour les contrats conclus en application de l'article L. 6227-1, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire. »

VIII. - A l'article L. 6222-27 du code du travail, les mots : « perçoit un salaire » sont remplacés par les mots : « ne peut percevoir un salaire inférieur à un montant » et les mots : « dont le montant varie » sont remplacés par le mot : « variant ».

IX. - Le III de l'article L. 335-5 du code de l'éducation est complété par une phrase ainsi rédigée : « Cette dispense est systématiquement octroyée à tout candidat maître d'apprentissage justifiant de la formation d'au moins trois apprentis ayant obtenu leur certification. »

X. - Le Gouvernement remet au Parlement, avant le 31 décembre 2021, un rapport sur la mise en pratique de l'extension de l'âge jusqu'à vingt-neuf ans révolus de l'apprentissage prévue à l'article L. 6222-2 du code du travail ainsi que sur la possibilité d'ouvrir les formations en apprentissage aux actifs au chômage et aux bénéficiaires du revenu de solidarité active sous condition d'inscription dans une formation d'apprentissage au sein d'un secteur en tension. Ce rapport s'intéresse aux conditions de mise en œuvre de cette extension, à son impact sur le nombre d'apprentis, à la bonne intégration des personnes concernées au sein du dispositif de l'apprentissage et à l'évolution des méthodes pédagogiques intervenues du fait de cette extension à de nouveaux publics.

XI. - A titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, dans les collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger, dans l'environnement géographique au sens de la loi n° 2016-1657 du 5 décembre 2016 relative à l'action extérieure des collectivités territoriales et à la coopération des outre-mer dans leur environnement régional, pour une durée déterminée qui ne peut excéder un an, sous réserve que la France ait conclu des accords bilatéraux avec les pays dans lesquels se déroule le contrat d'apprentissage.

Article 14

L'article L. 337-3-1 du code de l'éducation est ainsi rédigé :

« Art. L. 337-3-1. - Au cours de la dernière année de scolarité au collège, les élèves volontaires peuvent suivre une classe intitulée "troisième « prépa-métiers »". Cette classe vise à préparer l'orientation des élèves, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, et leur permet de poursuivre l'acquisition du socle commun de connaissances, de compétences et de culture mentionné à l'article L. 122-1-1. Elle permet de renforcer la découverte des métiers, notamment par des périodes d'immersion en milieu professionnel, et prépare à l'apprentissage, notamment par des périodes d'immersion dans des centres de formation d'apprentis, des sections d'apprentissage ou des unités de formation par apprentissage.
« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret. »

Article 15

I. - A la première phrase du premier alinéa de l'article L. 4153-6 du code du travail, les mots : « de recevoir en stage des mineurs » sont remplacés par les mots : « d'affecter des mineurs en stage au service du bar ».

II. - Au premier alinéa de l'article L. 3336-4 du code de la santé publique, les mots : « de recevoir en stage des mineurs » sont remplacés par les mots : « d'affecter des mineurs en stage au service du bar ».

Article 16

Le titre II du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 6222-18 est ainsi modifié :

a) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :

« Passé ce délai, le contrat peut être rompu par accord écrit signé des deux parties. » ;

b) Le troisième alinéa est remplacé par trois alinéas ainsi rédigés :

« A défaut, le contrat peut être rompu en cas de force majeure, de faute grave de l'apprenti, d'inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions définies à l'article L. 4624-4 ou en cas de décès d'un employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle. La rupture prend la forme d'un licenciement prononcé selon les modalités prévues aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 et L. 1332-3 à L. 1332-5. En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement.

« Au-delà de la période prévue au premier alinéa du présent article, la rupture du contrat d'apprentissage peut intervenir à l'initiative de l'apprenti et après respect d'un préavis, dans des conditions déterminées par décret. L'apprenti doit, au préalable, solliciter le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 ou, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation. Si l'apprenti est mineur, l'acte de rupture doit être conjointement signé par son représentant légal. Lorsque l'apprenti mineur ne parvient pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il peut solliciter le médiateur mentionné au même article L. 6222-39. Le médiateur intervient, dans un délai maximum de quinze jours calendaires consécutifs à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord ou non du représentant légal sur l'acte de rupture du contrat. Une copie de cet acte est adressée, pour information, à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti est inscrit.

« En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Dans cette hypothèse, les dispositions de l'article L. 1243-4 du présent code s'appliquent, à l'exception de celles relatives à l'indemnité prévue à l'article L. 1243-8. » ;

c) Le dernier alinéa est supprimé ;

2° Après le même article L. 6222-18, sont insérés des articles L. 6222-18-1 et L. 6222-18-2 ainsi rédigés :

« Art. L. 6222-18-1. - Lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Cette exclusion constitue la cause réelle et sérieuse du licenciement, qui est prononcé dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel. Le centre de formation d'apprentis ou l'apprenti peut saisir le médiateur mentionné à l'article L. 6222-39 et, pour les apprentis du secteur public non industriel et commercial, le service désigné comme étant chargé de la médiation.

« A défaut pour l'apprenti d'être inscrit dans un nouveau centre de formation d'apprentis dans un délai de deux mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion soit d'un contrat de travail dans les conditions du droit commun, soit d'un avenant mettant fin à la période d'apprentissage lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée.

« Art. L. 6222-18-2. - En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6222-18, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. » ;

3° A l'article L. 6222-21, les mots : « les deux premiers mois d'apprentissage » sont remplacés par les mots : « la période prévue au premier alinéa de l'article L. 6222-18 » ;

4° La section 1 du chapitre V est complétée par un article L. 6225-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 6225-3-1. - En cas de rupture du contrat d'apprentissage en application de l'article L. 6225-3, le centre de formation dans lequel est inscrit l'apprenti prend les dispositions nécessaires pour lui permettre de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribue à lui trouver un nouvel employeur susceptible de lui permettre d'achever son cycle de formation. »

Article 17

Le II de l'article 175 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Ce rapport étudie la possibilité de créer un dispositif d'aide de l'Etat au bénéfice des centres de formation d'apprentis au sein desquels une personne résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville suit une formation par apprentissage et au bénéfice des entreprises qui embauchent cette personne en contrat d'apprentissage. »

► Section 2 : L'orientation et l'offre de formation

Article 18

I. - Le I de l'article L. 6111-3 du code du travail est ainsi modifié :

1° A la fin de la seconde phrase du quatrième alinéa, sont ajoutés les mots : « ainsi que l'accompagnement utile aux élèves, étudiants ou apprentis pour trouver leur voie de formation » ;

2° Au début du cinquième alinéa, sont ajoutées quatre phrases ainsi rédigées : « La région organise des actions d'information sur les métiers et les formations aux niveaux régional, national et européen ainsi que sur la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en direction des élèves et de leurs familles, des apprentis ainsi que des étudiants, notamment dans les établissements scolaires et universitaires. Lorsque ces actions ont lieu dans un établissement scolaire, elles sont organisées en coordination avec les psychologues de l'éducation nationale et les enseignants volontaires formés à cet effet. Pour garantir l'unité du service public de l'orientation et favoriser l'égalité d'accès de l'ensemble des élèves, des apprentis et des étudiants à cette information sur les métiers et les formations, un cadre national de référence est établi conjointement entre l'Etat et les régions. Il précise les rôles respectifs de l'Etat et des régions et les principes guidant l'intervention des régions dans les établissements. » ;

3° Au même cinquième alinéa, les mots : « ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information » sont supprimés ;

4° Ledit cinquième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée : « Avec le concours de l'établissement public national mentionné à l'article L. 313-6 dudit code, elle élabore la documentation de portée régionale sur les enseignements et les professions et, en lien avec les services de l'Etat, diffuse l'information et la met à disposition des établissements de l'enseignement scolaire et supérieur, selon des modalités fixées par décret. »

II. - Le II du même article L. 6111-3 est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« La région établit annuellement un rapport publié rendant compte des actions mises en œuvre par les structures en charge de l'orientation professionnelle et garantissant la qualité de l'information disponible auprès des jeunes, notamment en termes de lutte contre les stéréotypes et les classifications sexistes. »

III. - Le livre III du code de l'éducation est ainsi modifié :

1° A la première phrase du deuxième alinéa de l'article L. 313-6, après le mot : « avec », sont insérés les mots : « les régions et » ;

2° A la première phrase du dernier alinéa de l'article L. 331-7, les mots : « conseillers d'orientation-psychologues » sont remplacés par les mots : « psychologues de l'éducation nationale » ;

3° L'article L. 332-3-1 est ainsi modifié :

a) Au début, sont ajoutés les mots : « Dans le cadre du parcours individuel d'information, d'orientation et de découverte du monde économique et professionnel défini à l'article L. 331-7, » ;

b) Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« A leur demande et sous réserve de l'accord du chef d'établissement, les élèves mentionnés au premier alinéa du présent article peuvent effectuer une période d'observation en milieu professionnel, d'une durée maximale d'une journée par an, sur leur temps scolaire. »

IV. - Après l'article L. 124-3 du code de l'éducation, il est inséré un article L. 124-3-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 124-3-1. - Des périodes d'observation en milieu professionnel dans une entreprise, une administration ou une association, d'une durée maximale d'une semaine, peuvent être proposées, en dehors des semaines réservées aux cours et au contrôle de connaissances, aux étudiants de l'enseignement supérieur, en vue de l'élaboration de leur projet d'orientation professionnelle. Dans l'exercice de leurs compétences, les chambres consulaires apportent leur appui à l'organisation de ces périodes. »

V. - Les missions exercées par les délégations régionales de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions en matière de diffusion de la documentation ainsi que d'élaboration des publications à portée régionale relatives à l'orientation scolaire et professionnelle des élèves et des étudiants sont transférées aux régions, à la collectivité de Corse et aux collectivités territoriales de Martinique et de Guyane.

VI. - A. - Les services ou parties de service qui participent à l'exercice des compétences transférées aux collectivités territoriales en application du présent article sont mis à disposition ou transférés selon les modalités prévues aux articles 80 et 81, au I de l'article 82, au premier alinéa du I et aux II à VIII de l'article 83 et aux articles 84 à 87 de la loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles.

B. - Pour l'application du second alinéa du I de l'article 80 de la même loi, la date : « 31 décembre 2012 » est remplacée par la date : « 31 décembre 2016 ».

C. - Pour l'application des articles 81 et 82 de ladite loi, les références au président du conseil régional et au président du conseil exécutif de la collectivité territoriale de Corse sont remplacées par des références au président du conseil régional, au président du conseil exécutif de la collectivité de Corse, au président de l'assemblée de Guyane et au président du conseil exécutif de la collectivité territoriale de Martinique.

D. - Pour l'application du I de l'article 81 de la même loi, les mots : « chefs des services de l'Etat » sont remplacés par les mots : « délégués régionaux de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions ».

E. - Pour l'application du II du même article 81, la première phrase est ainsi rédigée : « Dans un délai de trois mois à compter de la publication du décret approuvant une convention type et après consultation, durant la même période, du comité technique placé auprès de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions et des comités techniques placés auprès des collectivités territoriales concernées, une convention, conclue entre le directeur de l'Office national d'information sur les enseignements et les professions, le recteur de région académique, le préfet de région et le président de l'exécutif de la collectivité territoriale concernée constate la liste des services ou parties de service qui sont, pour l'exercice des compétences transférées, mis à disposition à titre gratuit de la collectivité bénéficiaire du transfert de compétences en application de l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. »

F. - Pour l'application du III dudit article 81, les mots : « de chaque catégorie de collectivités territoriales et de leurs groupements » sont remplacés par les mots : « de la catégorie de collectivités territoriales concernée par les transferts de compétences prévus à l'article 18 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

VII. - A. - Sous réserve des dispositions prévues au présent article, les transferts de compétences à titre définitif prévus par la présente loi et ayant pour conséquence d'accroître les charges des collectivités territoriales ouvrent droit à une compensation financière dans les conditions fixées aux articles L. 1614-1 à L. 1614-7 du code général des collectivités territoriales.

Les ressources attribuées au titre de cette compensation sont équivalentes aux dépenses consacrées, à la date du transfert, par l'Etat à l'exercice des compétences transférées, diminuées du montant des éventuelles réductions brutes de charges ou des augmentations de ressources entraînées par les transferts.

Le droit à compensation des charges d'investissement transférées par le présent article est égal à la moyenne des dépenses actualisées, hors taxes et hors fonds de concours, constatées sur une période d'au moins cinq ans précédant le transfert de compétences.

Le droit à compensation des charges de fonctionnement transférées par le présent article est égal à la moyenne des dépenses actualisées constatées sur une période maximale de trois ans précédant le transfert de compétences.

Un décret fixe les modalités d'application des troisième et avant-dernier alinéas du présent A, après avis de la commission consultative mentionnée à l'article L. 1211-4-1 du code général des collectivités territoriales. Ce décret définit notamment les modalités de répartition entre les collectivités bénéficiaires du droit à compensation des charges d'investissement transférées.

B. - La compensation financière des transferts de compétences s'opère, à titre principal, par l'attribution d'impositions de toute nature, dans des conditions fixées en loi de finances.

Si les recettes provenant des impositions attribuées en application du présent B diminuent pour des raisons

étrangères au pouvoir de modulation éventuel reconnu aux collectivités bénéficiaires, l'Etat compense cette perte dans des conditions fixées en loi de finances afin de garantir à celles-ci un niveau de ressources équivalent à celui qu'il consacrait à l'exercice de la compétence avant son transfert. Ces diminutions de recettes et les mesures de compensation prises au titre du présent alinéa font l'objet d'un rapport du Gouvernement présenté chaque année à la commission consultative mentionnée à l'article L. 1211-4-I du code général des collectivités territoriales.

C. - Sous réserve des dispositions prévues au présent article, les créations ou extensions de compétences obligatoires et définitives prévues par la présente loi et ayant pour conséquence d'accroître les charges des collectivités territoriales ou de leurs groupements sont accompagnées de ressources financières dans les conditions fixées aux articles L. 1614-1-1, L. 1614-3, L. 1614-3-1 et L. 1614-5-1 du code général des collectivités territoriales.

VIII. - Pour l'exercice par les régions de la mission d'information des élèves et des étudiants sur les formations et les métiers, prévue au cinquième alinéa du I de l'article L. 6111-3 du code du travail, l'Etat peut, à titre expérimental, pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2019, avec l'accord des intéressés, mettre à la disposition des régions des agents exerçant dans les services et établissements relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, selon des modalités définies par décret. Par dérogation à l'article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, les mises à disposition individuelles effectuées dans ce cadre ne donnent pas lieu à remboursement.

Article 19

Au 2° de l'article L. 4153-1 du code du travail, les mots : « dernières années de leur scolarité obligatoire » sont remplacés par les mots : « derniers niveaux de l'enseignement des collèges ou durant la scolarité au lycée ».

Article 20

[dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018].

Article 21

[dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018].

Article 22

[dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018].

Article 23

[dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018].

Article 24

I. - L'article L. 6111-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 6111-8. - Chaque année, pour chaque centre de formation d'apprentis et pour chaque lycée professionnel, sont rendus publics quand les effectifs concernés sont suffisants :

« 1° Le taux d'obtention des diplômes ou titres professionnels ;

« 2° Le taux de poursuite d'études ;

« 3° Le taux d'interruption en cours de formation ;

« 4° Le taux d'insertion professionnelle des sortants de l'établissement concerné, à la suite des formations dispensées ;

« 5° La valeur ajoutée de l'établissement.

« Pour chaque centre de formation d'apprentis, est également rendu public chaque année le taux de rupture des contrats d'apprentissage conclus.

« Les modalités de diffusion des informations publiées sont déterminées par arrêté conjoint des ministres chargés de la formation professionnelle et de l'éducation nationale. »

II. - L'article L. 6211-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Le 2° est ainsi rédigé :

« 2° Des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis, dont tout ou partie peut être effectué à distance.

« La durée de formation en centre de formation tient compte des exigences propres à chaque niveau de qualification et des orientations prévues par les conventions ou les accords de branches nationaux ou conclus à d'autres niveaux territoriaux mentionnés à l'article L. 2261-23.

« Sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé, cette durée ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat. » ;

2° Il est ajouté un alinéa ainsi rédigé :

« Les formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme sont soumises à un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection ou les agents publics habilités par les ministres certificateurs et

des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires, selon des modalités déterminées par décret en Conseil d'Etat. »

III. - Le titre V du livre II de la sixième partie du code du travail est abrogé.

IV. - L'article L. 241-9 du code de l'éducation est ainsi rédigé :

« Art. L. 241-9. - Le contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à un diplôme est organisé dans les conditions fixées à l'article L. 6211-2 du code du travail. »

V. - La section 1 du chapitre Ier du titre II du livre IV de la deuxième partie du code de l'éducation est ainsi modifiée :

1° Après le quatrième alinéa de l'article L. 421-3, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Il procède de sa seule initiative à la passation de la convention mentionnée à l'article L. 6233-1 du code du travail et au dépôt de la déclaration prévue à l'article L. 6351-1 du même code. » ;

2° L'article L. 421-6 est ainsi rétabli :

« Art. L. 421-6. - Les établissements publics locaux d'enseignement peuvent dispenser des actions de formation par apprentissage mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 du code du travail. »

VI. - Le titre III du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi rédigé :

« Titre III

« DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AUX CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS

« Chapitre Ier

« Missions et obligations des centres de formation d'apprentis

« Art. L. 6231-1. - Le titre V du livre III de la présente partie, à l'exception des articles L. 6353-3 à L. 6353-7, s'applique aux centres de formation d'apprentis.

« Les dispositions spécifiques applicables à ces organismes sont prévues au présent titre.

« Art. L. 6231-2. - Les centres de formation dispensant les actions mentionnées au 4° de l'article L. 6313-1 ont pour mission :

« 1° D'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel. Pour les personnes en situation de handicap, le centre de formation d'apprentis appuie la recherche d'un employeur et facilite leur intégration tant en centre de formation d'apprentis qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Pour accomplir cette mission, le centre de formation d'apprentis désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap ;

« 2° D'appuyer et d'accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur ;

« 3° D'assurer la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;

« 4° D'informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel ;

« 5° De permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Les apprentis en rupture de contrat sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1 ;

« 6 D'apporter, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;

« 7° De favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;

« 8° D'encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis ;

« 9° De favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité ;

« 10° D'encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité ;

« 11° D'assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L. 6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance ;

« 12° D'évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur ;

« 13° D'accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas, à l'issue de leur formation, obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation ;

« 14° D'accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

« Les centres de formation peuvent confier certaines de ces missions aux chambres consulaires dans des conditions déterminées par décret.

« Art. L. 6231-3. - Tout centre de formation d'apprentis prévoit l'institution d'un conseil de perfectionnement dont la fonction est de veiller à son organisation et à son fonctionnement.

« Art. L. 6231-4. - Tout centre de formation d'apprentis a l'obligation de mettre en place une comptabilité analytique. Les règles de mise en œuvre de cette comptabilité analytique ainsi que le seuil à partir duquel cette obligation s'applique sont fixés par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

« Art. L. 6231-5. - Les statuts de l'organisme de formation qui dispense des actions au titre du 4° de l'article L. 6313-1 mentionnent expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage.

« Art. L. 6231-6. - Il est interdit de donner le nom de centre de formation d'apprentis à un organisme dont la déclaration d'activité n'a pas été enregistrée par l'autorité administrative conformément à l'article L. 6351-1 et dont les statuts ne font pas référence à l'apprentissage.

« Le fait de contrevenir aux dispositions du premier alinéa du présent article est puni de 4 500 € d'amende.

« Art. L. 6231-7. - La devise de la République, le drapeau tricolore et le drapeau européen sont apposés sur la façade des centres de formation d'apprentis. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 est affichée de manière visible dans les locaux des mêmes établissements.

« Chapitre II

« Organisation de l'apprentissage au sein des centres de formation d'apprentis

« Art. L. 6232-1. - Un centre de formation d'apprentis peut conclure avec des établissements d'enseignement, des organismes de formation ou des entreprises une convention aux termes de laquelle ces derniers assurent tout ou partie des enseignements normalement dispensés par le centre de formation d'apprentis et mettent à disposition des équipements pédagogiques ou d'hébergement.

« Les centres de formation d'apprentis mentionnés au premier alinéa conservent la responsabilité pédagogique et administrative des enseignements dispensés.

« Chapitre III

« Création d'unités de formation par apprentissage

« Art. L. 6233-1. - Les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis peuvent être dispensés dans un établissement d'enseignement au sein d'une unité de formation par apprentissage. Cette unité est créée dans le cadre d'une convention entre cet établissement et le centre de formation d'apprentis.

« L'établissement d'enseignement a la responsabilité pédagogique des formations dispensées par son unité de formation par apprentissage.

« Chapitre IV

« Dispositions d'application

« Art. L. 6234-1. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application du présent titre. »

VII. - Le livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° Le 3° de l'article L. 6341-3 est abrogé ;

2° Le premier alinéa de l'article L. 6351-1 est ainsi modifié :

a) Les mots : « des prestations de formation professionnelle continue au sens de » sont remplacés par les mots : « des actions prévues à » ;

b) La référence : « L. 6353-2 » est remplacée par la référence : « L. 6353-1 » ;

3° L'article L. 6351-3 est ainsi modifié :

a) Le 3° devient le 4° ;

b) Le 3° est ainsi rétabli :

« 3° Les statuts de l'organisme ne mentionnent pas expressément dans leur objet l'activité de formation en apprentissage, conformément à l'article L. 6231-5 ; »

4° Au 3° de l'article L. 6351-4, après le mot : « formation », sont insérés les mots : « ou l'une des dispositions du titre III du livre II de la présente partie relatives aux dispositions spécifiques applicables aux organismes de formation d'apprentis » ;

5° A l'article L. 6352-2, après le mot : « direction », sont insérés les mots : « , d'enseignement » ;

6° L'article L. 6352-3 est complété par les mots et une phrase ainsi rédigée : « et aux apprentis. Ce règlement constitue un document écrit qui détermine les principales mesures applicables en matière de santé, de sécurité dans l'établissement et de discipline ainsi que les modalités de représentation des stagiaires et apprentis. » ;

7° L'article L. 6352-4 est abrogé ;
8° A l'article L. 6352-7, après le mot : « titre », sont insérés les mots : « , d'une part, » et sont ajoutés les mots : « et, d'autre part, de l'apprentissage » ;
9° L'article L. 6352-10 est complété par les mots : « , d'une part, et d'apprentissage, d'autre part » ;
10° L'article L. 6352-11 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, le mot : « continue » est supprimé ;
b) Le deuxième alinéa est ainsi rédigé :
« Sur demande des inspections compétentes, le bilan, le compte de résultat et l'annexe du dernier exercice clos sont transmis par l'organisme de formation. » ;
11° L'article L. 6352-13 est ainsi modifié :
a) Le premier alinéa est supprimé ;
b) Au second alinéa, après le mot : « publicité », sont insérés les mots : « réalisée par un organisme de formation » ;
12° L'article L. 6353-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6353-1. - Pour la réalisation des actions mentionnées à l'article L. 6313-1, une convention est conclue entre l'acheteur et l'organisme qui les dispense, selon des modalités déterminées par décret. » ;

13° L'article L. 6353-2 est abrogé ;
14° L'intitulé de la section 3 du chapitre III du titre V est ainsi rédigé : « Obligations vis-à-vis du stagiaire et de l'apprenti » ;
15° Le premier alinéa de l'article L. 6353-8 est ainsi rédigé :
« Les objectifs et le contenu de la formation, la liste des formateurs et des enseignants, les horaires, les modalités d'évaluation, les coordonnées de la personne chargée des relations avec les stagiaires ou les apprentis par l'entité commanditaire de la formation et le règlement intérieur applicable à la formation sont mis à disposition du stagiaire et de l'apprenti avant leur inscription définitive. » ;
16° L'article L. 6353-9 est ainsi modifié :
a) Au premier alinéa, les mots : « à un stage ou à un stagiaire » sont remplacés par les mots : « à une action telle que définie à l'article L. 6313-1, à un stagiaire ou à un apprenti » ;
b) Le deuxième alinéa est complété par les mots : « et il doit y être répondu de bonne foi » ;
c) Le dernier alinéa est supprimé ;
17° Au premier alinéa de l'article L. 6353-10, après les deux occurrences du mot : « stagiaires », sont insérés les mots : « et apprentis » ;
18° L'article L. 6354-3 est abrogé ;
19° A l'article L. 6355-1, les mots : « prestations de formation professionnelle continue » sont remplacés par les mots : « actions mentionnées à l'article L. 6313-1 » ;
20° L'article L. 6355-5 est abrogé ;
21° A l'article L. 6355-7, après le mot : « direction », sont insérés les mots : « , d'enseignement » ;
22° A l'article L. 6355-8, après le mot : « stagiaires », sont insérés les mots : « et aux apprentis » ;
23° A l'article L. 6355-11, après le mot : « continue », sont insérés les mots : « , d'une part, et de l'apprentissage, d'autre part » ;
24° A l'article L. 6355-14, après le mot : « continue », sont insérés les mots : « , d'une part, et d'apprentissage, d'autre part » ;
25° L'article L. 6355-17 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6355-17. - Le fait de réaliser une publicité comportant une mention de nature à induire en erreur sur les conditions d'accès aux formations proposées, leurs contenus, leurs sanctions ou leurs modalités de financement, en méconnaissance de l'article L. 6352-13, est puni d'un an d'emprisonnement et de 4 500 € d'amende. » ;

26° L'article L. 6355-24 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6355-24. - Est punie de cinq ans d'emprisonnement et de 37 500 € d'amende toute personne qui :
« 1° En qualité d'employeur, de travailleur indépendant, de membre des professions libérales et des professions non salariées, a, par des moyens ou agissements frauduleux, éludé les obligations qui lui incombent en application des articles L. 6331-1, L. 6331-3, L. 6331-5 à L. 6331-8, L. 6331-48 à L. 6331-52, L. 6331-55 et L. 6331-56 ;
« 2° En qualité de responsable d'un opérateur de compétences ou d'un fonds d'assurance-formation, a frauduleusement utilisé les fonds reçus dans des conditions non conformes aux dispositions légales régissant l'utilisation de ces fonds. »

VIII. - Les centres de formation d'apprentis existants à la date de publication de la présente loi ont jusqu'au 31 décembre 2021 pour se mettre en conformité avec les dispositions de la présente loi. Jusqu'à cette mise en conformité, ils sont autorisés à poursuivre leur activité et sont réputés satisfaire aux obligations résultant de la présente loi applicables aux centres de formations d'apprentis, notamment aux critères de qualité mentionnés à l'article L. 6316-1.

IX. - Les reports de taxe d'apprentissage et de contribution supplémentaire à l'apprentissage constatés au 31 décembre 2019, excédant le tiers des charges de fonctionnement constatées de l'organisme au titre du dernier exercice clos, sont reversés à l'établissement France compétences. Au titre de sa mission mentionnée au 1° de l'article L. 6123-5 du code du travail, France compétences les affecte au financement de centres de

formation d'apprentis pour garantir, au delà de cette date, la continuité de leur activité pédagogique en matière d'apprentissage. En cas de cessation de l'activité de formation par apprentissage, les excédents constatés à ce titre sont reversés à France compétences.

Un décret prévoit les conditions d'application du présent IX.

X. - Les articles L. 6232-1 à L. 6232-9 et le 2° de l'article L. 6232-10 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi sont applicables aux centres de formations d'apprentis et aux sections d'apprentissage créés entre le 1er janvier 2019 et le 31 décembre 2019.

Pendant cette période, il peut être dérogé aux articles L. 6232-1 à L. 6232-4 du même code pour créer un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage répondant aux objectifs de l'article L. 6211-1 dudit code.

Le centre de formation d'apprentis ou la section d'apprentissage ainsi créé peut percevoir les fonds issus de la taxe d'apprentissage prévus à l'article L. 6241-4 du même code mais n'est pas éligible au financement de la région dans laquelle le centre ou la section est implanté ou dans laquelle les formations sont réalisées. Les dispositions des deux premiers alinéas du présent X sont applicables dès la publication de la présente loi.

XI. - Jusqu'au 1er janvier 2020, les articles L. 6233-1 à L. 6233-2 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la présente loi demeurent applicables aux centres de formation d'apprentis et aux sections d'apprentissage.

XII. - Le 17° du VII du présent article entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Article 25

I. - Le chapitre III du titre IV du livre IV de la deuxième partie du code de l'éducation est complété par une section 4 ainsi rédigée :

« Section 4

« Les écoles de production

« Art. L. 443-6. - Les écoles de production sont des écoles techniques privées reconnues par l'Etat au titre de l'article L. 443-2, gérées par des organismes à but non lucratif. Les écoles de production permettent notamment de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes dépourvus de qualification. La liste des écoles de production est fixée chaque année par arrêté des ministres chargés de l'éducation nationale et de la formation professionnelle.

« Les écoles de production dispensent, sous statut scolaire, un enseignement général et un enseignement technologique et professionnel, en vue de l'obtention d'une qualification sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 6113-1 du code du travail. Elles mettent en œuvre une pédagogie adaptée qui s'appuie sur une mise en condition réelle de production.

« En application de l'article L. 6241-5 du même code, les écoles de production sont habilitées à percevoir le solde de la taxe d'apprentissage correspondant aux dépenses mentionnées au 1° de l'article L. 6241-4 dudit code. Elles peuvent nouer des conventions, notamment à caractère financier, avec l'Etat, les collectivités territoriales et les entreprises. »

II. - Le I entre en vigueur le 1er janvier 2020.

Article 26

A la deuxième phrase de l'avant-dernier alinéa de l'article L. 711-1 du code de l'éducation, après le mot : « immobilier », sont insérés les mots : « et au développement de leur offre de formation continue tout au long de la vie ».

► Section 3 : L'aide aux employeurs d'apprentis

Article 27

I. - A. - La section 1 du chapitre III du titre IV du livre II de la sixième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Aide unique aux employeurs d'apprentis » ;

2° L'article L. 6243-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6243-1. - Les contrats d'apprentissage conclus dans les entreprises de moins de deux cent cinquante salariés afin de préparer un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat ouvrent droit à une aide versée à l'employeur par l'Etat.

« Un décret fixe les modalités d'application du présent article. » ;

3° L'article L. 6243-1-1 est abrogé.

B. - La prime prévue à l'article L. 6243-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la présente loi, est versée par les régions aux employeurs jusqu'au terme des contrats d'apprentissage conclus avant le 1er janvier 2019.

II. - L'article L. 6222-38 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 6222-38. - Un décret en Conseil d'Etat détermine les aménagements prévus à l'article L. 6222-37 pour les personnes handicapées. »

III. - Les articles 199 ter F et 220 H, le h du 1 de l'article 223 O et l'article 244 quater G du code général des impôts sont abrogés.

IV. - Le III s'applique aux périodes d'imposition et exercices ouverts à compter du 1er janvier 2019.

► Section 4 : Contrats de professionnalisation et autres formes d'alternance

Article 28

I. - Le chapitre II du titre III du livre Ier de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article L. 5132-3 est complété par un 3° ainsi rédigé :

« 3° A la possibilité pour les structures définies à l'article L. 5132-4 de conclure un contrat de professionnalisation dans le cadre du conventionnement. » ;

2° Après le mot : « recrutement », la fin du premier alinéa de l'article L. 5132-8 est ainsi rédigée : « , de mise à disposition et de formation des salariés de l'association intermédiaire. »

II. - Le chapitre IV du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'intitulé est ainsi rédigé : « Reconversion ou promotion par alternance » ;

2° La section 1 est ainsi modifiée :

a) L'article L. 6324-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6324-1. - La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation.

« Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés, qu'ils soient sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 222-2-3 du code du sport et les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du présent code, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. » ;

b) L'article L. 6324-2 est ainsi rétabli :

« Art. L. 6324-2. - Les actions de formation mentionnées au premier alinéa de l'article L. 6324-1 ont pour objet celui prévu aux articles L. 6313-6 et L. 6325-1 et visent les salariés dont la qualification est inférieure ou égale à un niveau déterminé par décret. » ;

c) L'article L. 6324-5 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6324-5. - La reconversion ou la promotion par alternance associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées. » ;

d) L'article L. 6324-5-1 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6324-5-1. - Les actions de formation mentionnées à l'article L. 6324-2 sont financées selon les modalités prévues au 1° du I de l'article L. 6332-14. » ;

e) L'article L. 6324-6 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6324-6. - Le contrat de travail du salarié fait l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance. L'avenant au contrat est déposé selon les modalités prévues à l'article L. 6224-1, sous réserve d'adaptations précisées par décret. » ;

3° La section 2 est ainsi modifiée :

a) L'intitulé est ainsi rédigé : « Déroulement de la reconversion ou de la promotion par alternance » ;

b) L'article L. 6324-7 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6324-7. - Les actions de formation de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application du 2° de l'article L. 6321-6. » ;

c) L'article L. 6324-8 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6324-8. - Lorsque les actions de formation mises en œuvre en application de l'article L. 6324-1 sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié. » ;

d) L'article L. 6324-9 est abrogé.

III. - Le chapitre V du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A la fin de l'article L. 6325-4, les mots : « L. 6322-7 à L. 6322-9, L. 6331-10, L. 6331-11, L. 6331-22, L. 6331-30 et L. 6332-5 ainsi que des périodes de professionnalisation pour l'application de l'article L. 6324-6 » sont remplacés par les références : « L. 6323-17-1 à L. 6323-17-5 » ;

2° A la seconde phrase de l'article L. 6325-11, le mot : « vingt-quatre » est remplacé par le mot : « trente-six » ;

3° A l'article L. 6325-14-1, les mots : « organisme collecteur paritaire agréé » sont remplacés par les mots : « opérateurs de compétences » et le mot : « trois » est remplacé par le mot : « six » ;

4° A l'article L. 6325-24, les mots : « aux actions de professionnalisation » sont remplacés par les mots : « à l'alternance » ;

5° Est ajoutée une section 7 ainsi rédigée :

« Section 7

« Mobilité dans l'Union européenne et à l'étranger

« Art. L. 6325-25. - I. - Le contrat de professionnalisation peut être exécuté en partie à l'étranger pour une durée qui ne peut excéder un an.

« La durée du contrat peut être portée à vingt-quatre mois. L'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

« Pendant la période de mobilité à l'étranger, l'article L. 6325-13 ne s'applique pas.

« II. - Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, l'entreprise ou l'organisme de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans le pays d'accueil, notamment ce qui a trait :

« 1° A la santé et à la sécurité au travail ;

« 2° A la rémunération ;

« 3° A la durée du travail ;

« 4° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés.

« Pendant la période de mobilité dans ou hors de l'Union européenne, le bénéficiaire du contrat de professionnalisation relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet Etat. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité. Cette couverture est assurée en dehors de l'Union européenne, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale, par une adhésion à une assurance volontaire.

« Une convention peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, l'organisme de formation en France et, le cas échéant, l'organisme de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne.

« Un arrêté du ministre chargé du travail détermine le modèle de cette convention.

« III. - Pour les périodes de mobilité n'excédant pas quatre semaines, une convention organisant la mise à disposition d'un bénéficiaire d'un contrat de professionnalisation peut être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur en France, l'organisme de formation en France et l'organisme de formation à l'étranger ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger. »

IV. - A titre expérimental, pendant une durée de trois ans à compter de la publication de la présente loi, les bénéficiaires de contrats de professionnalisation résidant depuis au moins deux ans dans l'une des collectivités relevant de l'article 73 de la Constitution se voient appliquer, dans le cadre de mobilité hors Union européenne et dans l'environnement géographique au sens de la loi n° 2016-1657 du 5 décembre 2016 relative à l'action extérieure des collectivités territoriales et à la coopération des outre-mer dans leur environnement régional, les dispositions de l'article L. 6325-25 du code du travail. Ces dispositions s'appliquent sous réserve d'un accord bilatéral avec l'Etat d'accueil.

V. - Le chapitre VI du titre II du livre III de la sixième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A la fin de la première phrase de l'article L. 6326-1, les mots : « l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 » sont remplacés par les mots : « Pôle emploi » ;

2° L'article L. 6326-2 est ainsi rédigé :

« Art. L. 6326-2. - Dans le cadre de la préparation opérationnelle à l'emploi, la formation est financée par Pôle emploi. L'opérateur de compétences dont relève l'entreprise concernée peut contribuer au financement du coût pédagogique et des frais annexes de la formation.

« L'employeur, en concertation avec Pôle emploi et avec l'opérateur de compétences dont relève l'entreprise concernée, définit les compétences que le demandeur d'emploi acquiert au cours de la formation pour occuper l'emploi proposé. » ;

3° L'article L. 6326-3 est ainsi modifié :

a) A la fin du premier alinéa, à la première phrase et à la fin de la seconde phrase du troisième alinéa, les mots : « organisme collecteur paritaire agréé » sont remplacés par les mots : « opérateur de compétences »

;

b) La seconde phrase du troisième alinéa est ainsi rédigée : « L'Etat et Pôle emploi peuvent également financer la formation dans des conditions fixées, le cas échéant, par une convention avec l'opérateur de compétences. » ;

4° Au second alinéa de l'article L. 6326-4, les mots : « organisme collecteur paritaire agréé » sont remplacés par les mots : « opérateur de compétences » et, après le mot : « compétent », sont ajoutés les mots : « , l'Etat ou Pôle emploi ».

VI. - A titre expérimental pour une durée de trois ans à compter de la publication du décret prévu au troisième alinéa du présent VI, par dérogation à l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation peut être conclu en vue d'acquérir des compétences définies par l'employeur et l'opérateur de compétences, en accord avec le salarié.

Les employeurs relevant de l'article L. 5132-4 du même code sont éligibles à cette expérimentation.

Les modalités d'application du présent VI sont définies par décret.

Au plus tard trois mois avant son terme, le Gouvernement présente au Parlement un rapport d'évaluation de cette expérimentation.

Article 29

Le premier alinéa de l'article L. 5131-1 du code du travail est complété par les mots : « et d'une formation ».

Article 30

Deux ans après sa promulgation, la présente loi fait l'objet d'une évaluation pour confirmer ses effets sur la promotion de la mobilité des apprentis au sein de l'Union européenne et de ses partenaires.

LES NOUVELLES MODALITÉS DE RUPTURE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Rupture du contrat d'apprentissage en 2019 : les nouvelles règles

Publié le 07/01/2019 à 07:20 par la rédaction des Éditions Tissot dans [Rupture du contrat de travail](#).

Les règles de rupture du contrat d'apprentissage, après les 45 premiers jours en entreprise, changent pour les contrats d'apprentissage conclus à partir du 1er janvier 2019. Un décret vient de préciser les délais à respecter par l'apprenti qui veut mettre fin à son contrat.

La rupture du [contrat d'apprentissage](http://www.alistapart.com/actualite/droit-du-travail/tag/contrat-d-apprentissage) (<http://www.alistapart.com/actualite/droit-du-travail/tag/contrat-d-apprentissage>), pendant les 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti (<http://www.alistapart.com/actualite/droit-du-travail/tag/apprenti>), peut librement intervenir. Pour cela, il suffit de constater la rupture par écrit et de la notifier au directeur du CFA, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat. Ce dernier la transmet sans délai à la DIRECCTE du lieu d'exécution du contrat d'apprentissage. Aucune indemnité spécifique n'est à verser.

En revanche, une fois écoulé le délai de 45 jours, les possibilités de rupture sont plus limitées. Les règles sont toutefois un peu assouplies pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019.

Rupture du contrat d'apprentissage par l'employeur en 2019 : plus de passage obligé devant le conseil de prud'hommes

La [loi avenir professionnel](http://www.alistapart.com/actualite/droit-du-travail/tag/loi-avenir-professionnel) (<http://www.alistapart.com/actualite/droit-du-travail/tag/loi-avenir-professionnel>) modifie les possibilités de rupture existantes jusqu'alors.

Ainsi, vous n'avez plus à passer par le conseil de prud'hommes pour obtenir la résiliation mais vous pouvez directement licencier l'apprenti en respectant la procédure de licenciement pour motif personnel et le cas échéant la procédure disciplinaire en cas :

- de force majeure ;
- de faute grave ;
- d'inaptitude de l'apprenti. Aucune obligation de reclassement ne s'applique alors.

Le salarié peut aussi être licencié en cas de décès de l'employeur maître d'apprentissage dans le cadre d'une entreprise unipersonnelle.

Dans tous ces cas, le CFA doit permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant 6 mois et contribuer à lui trouver un nouvel employeur.

Autre nouveauté : lorsque le CFA prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, cela constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif personnel.

Notez-le

La rupture d'un commun accord reste possible.

Rupture du contrat d'apprentissage par l'apprenti en 2019 : une possibilité de démission

Auparavant, l'apprenti ne pouvait pas démissionner. Sa seule possibilité pour mettre fin au contrat de façon anticipée, s'il n'a pas déjà son diplôme, était d'aller devant le conseil de prud'hommes pour faire résilier le contrat en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'employeur à ses obligations.

La loi avenir professionnel permet à l'apprenti de démissionner, selon des modalités qui viennent d'être déterminées par décret.

L'apprenti doit au préalable saisir le médiateur consulaire sauf exception. Dans les 5 jours calendaires qui suivent cette saisine, il doit informer son employeur de son intention de rompre le contrat par tout moyen conférant date certaine (LRAR, lettre remise en main propre, etc.).

La rupture du contrat d'apprentissage ne peut ensuite intervenir qu'après un délai d'au moins 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat.

Notez-le

L'acte de rupture doit en principe être signé de son représentant légal s'il est mineur, et une copie doit en être adressée pour information à l'établissement de formation.

Vous voulez tout savoir de la loi avenir professionnel ? Les Éditions Tissot ont créé pour vous une synthèse regroupant également 4 autres lois parues pendant l'été 2018.

Décret n° 2018-1231 du 24 décembre 2018 relatif aux conditions de la rupture du contrat d'apprentissage à l'initiative de l'apprenti, Jo du 26

Source : <https://www2.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/rupture-du-contrat-d-apprentissage-en-2019-les-nouvelles-regles>

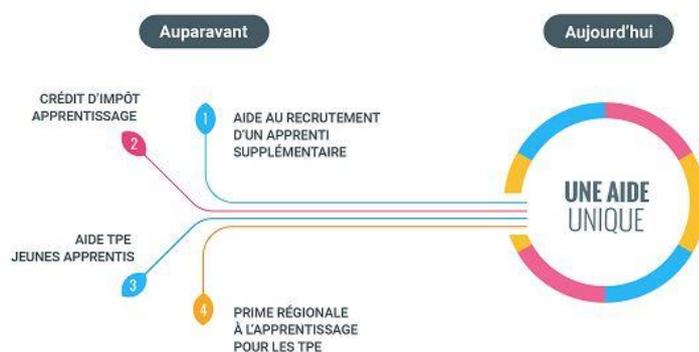
LES NOUVELLES MODALITÉS DE L'AIDE AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

• LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL •

L'AIDE UNIQUE

AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS

UNE SEULE AIDE POUR PLUS DE SIMPLICITÉ



Quelles sont les conditions d'éligibilité d'un contrat à l'aide unique aux employeurs d'apprentis ?

Quelle est la date qui détermine l'éligibilité du contrat ?

C'est la **date de conclusion** du contrat qui détermine l'éligibilité du contrat à l'aide unique aux employeurs d'apprentis, quelle que soit la date de début d'exécution du contrat.

Le contrat d'apprentissage doit avoir été conclu à compter du **1^{er} janvier 2019**.

La date de conclusion du contrat s'entend comme étant celle du jour où les deux signatures des parties au contrat (employeur et apprenti) sont recueillies. Si les signatures mentionnées sur le contrat ne sont pas portées à la même date, c'est la date la plus récente qui emporte conclusion du contrat, peu importe que la date de début d'exécution du contrat soit postérieure.

La date de conclusion est mentionnée en bas du CERFA FA13, après les mots « Fait le ».

Un contrat d'apprentissage conclu avant le 1^{er} janvier 2019 n'est pas éligible à l'aide unique aux employeurs d'apprentis. Il peut bénéficier des aides qui existaient avant cette date, sous réserve de remplir les conditions fixées par ces aides (prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage, aide TPE jeunes apprentis).

L'aide unique peut-elle se cumuler avec la prime régionale à l'apprentissage ou avec l'aide TPE Jeunes apprentis ?

Non, l'aide unique remplace les aides qui existaient avant le 1^{er} janvier 2019 : prime à l'apprentissage, aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire, crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage, aide TPE jeunes apprentis.

Elle ne peut donc pas être cumulée avec ces aides qui continuent cependant à s'appliquer pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Le contrat d'apprentissage bénéficie, par ailleurs, des exonérations de cotisations sociales.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/entreprise-et-alternance/aide-unique>

DONNÉES DE L'ÉTUDE

Nouveaux contrats démarrés

	2016			2017			2018			Évolution 2016-2018
	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	
Côte d'Or	2 160	18 %	-	2 404	19 %	+ 11,3 %	2 474	19 %	+ 2,9 %	+ 14,5 %
Doubs	2 796	24 %	-	2 967	23 %	+ 6,1 %	3 125	23 %	+ 5,3 %	+ 11,8 %
Jura	1 210	10 %	-	1 261	10 %	+ 4,2 %	1 124	8 %	- 10,9 %	- 7,1 %
Nièvre	818	7 %	-	866	7 %	+ 5,9 %	956	7 %	+ 10,4 %	+ 16,9 %
Haute-Saône	947	8 %	-	1 053	8 %	+ 11,2 %	1 138	9 %	+ 8,1 %	+ 20,2 %
Saône-et-Loire	1 991	17 %	-	2 212	17 %	+ 11,1 %	2 297	17 %	+ 3,8 %	+ 15,4 %
Yonne	1 297	11 %	-	1 450	11 %	+ 11,8 %	1 475	11 %	+ 1,7 %	+ 13,7 %
Territoire de Belfort	626	5 %	-	714	6 %	+ 14,1 %	716	5 %	+ 0,3 %	+ 14,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	11 845	100 %	-	12 927	100 %	+ 9,1 %	13 305	100 %	+ 2,9 %	+ 12,3 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017, 23 % des entrées concernent le département du Doubs, soit une évolution de + 6,1 % par rapport à 2016

Saisonnalité des entrées en Bourgogne-Franche-Comté

	2016			2017			2018		
	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	Nb entrées	Part	Évolution /N-1	Nb entrées	Part	Évolution /N-1
janvier	117	1 %	-	131	1 %	+ 12,0 %	136	1 %	+ 3,8 %
février	78	1 %	-	59	0 %	- 24,4 %	83	1 %	+ 40,7 %
mars	65	1 %	-	56	0 %	- 13,8 %	72	1 %	+ 28,6 %
avril	39	0 %	-	50	0 %	+ 28,2 %	43	0 %	- 14,0 %
mai	26	0 %	-	64	0 %	+ 146,2 %	44	0 %	- 31,3 %
juin	125	1 %	-	120	1 %	- 4,0 %	104	1 %	- 13,3 %
juillet	1 372	12 %	-	1 462	11 %	+ 6,6 %	1 521	11 %	+ 4,0 %
août	2 113	18 %	-	2 199	17 %	+ 4,1 %	2 181	16 %	- 0,8 %
septembre	5 948	50 %	-	6 647	51 %	+ 11,8 %	6 898	52 %	+ 3,8 %
octobre	1 047	9 %	-	1 109	9 %	+ 5,9 %	1 200	9 %	+ 8,2 %
novembre	526	4 %	-	557	4 %	+ 5,9 %	552	4 %	- 0,9 %
décembre	389	3 %	-	473	4 %	+ 21,6 %	472	4 %	- 0,2 %
Total	11 845	100 %	-	12 927	100 %	+ 9,1 %	13 306	100 %	+ 2,9 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 6 647 entrées ont lieu en septembre (soit 51 % des entrées), soit une évolution de + 11,8 % par rapport à 2016

Part des apprentis résidant en QPV dans l'ensemble des entrées

	2016	2017	2018
Côte d'Or	4 %	4 %	3 %
Doubs	5 %	4 %	4 %
Jura	3 %	2 %	2 %
Nièvre	4 %	3 %	4 %
Haute-Saône	2 %	3 %	2 %
Saône-et-Loire	3 %	3 %	3 %
Yonne	3 %	4 %	5 %
Territoire de Belfort	9 %	9 %	7 %
Bourgogne-Franche-Comté	4 %	4 %	4 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans le Territoire de Belfort, 9 % des entrées concernent des apprentis résidant en QPV

Population résidant en QPV

	Population totale	Population en QPV	Part de population en QPV
Côte d'Or	529 761	22 119	4,2 %
Doubs	533 320	43 313	8,1 %
Jura	260 502	8 573	3,3 %
Nièvre	215 221	9 633	4,5 %
Haute-Saône	238 956	7 620	3,2 %
Saône-et-Loire	556 222	25 218	4,5 %
Yonne	341 483	16 187	4,7 %
Territoire de Belfort	144 318	17 140	11,9 %
Bourgogne-Franche-Comté	2 819 783	149 803	5,3 %

Source : CGET sur la base du RP 2013

Répartition des apprentis résidant en QPV

	2016	2017	2018
Côte d'or : fontaine d'ouche	5 %	4 %	5 %
Côte d'or : le belvédère	3 %	2 %	3 %
Côte d'or : le bief du moulin	s	1 %	s
Côte d'or : le mail	3 %	2 %	2 %
Côte d'or : les grésilles	s	2 %	2 %
Côte d'or : saint jacques	2 %	2 %	1 %
Doubs : champvallon	s	1 %	2 %
Doubs : chiffogne	s	s	2 %
Doubs : clairs soleils	2 %	s	s
Doubs : grette	0 %	s	0 %
Doubs : le grand longs traits	s	s	s
Doubs : les buis	s	s	s
Doubs : les champs montants	1 %	2 %	1 %
Doubs : les evoirannes	s	s	s
Doubs : les fougères	s	s	s
Doubs : montrapon	3 %	2 %	1 %
Doubs : orchamps - palente	3 %	2 %	2 %
Doubs : petite hollande	3 %	1 %	2 %
Doubs : planoise	10 %	10 %	11 %
Haute-Saône : le mortard	s	s	s
Haute-Saône : les capucins	0 %	s	s
Haute-Saône : les chenevières	s	0 %	s
Haute-Saône : rêpes - montmarin	2 %	3 %	1 %
Haute-Saône : stade messier	s	s	s
Jura : chabot - le miroir	s	s	0 %
Jura : les avignonnetts	s	s	0 %
Jura : marjorie - les mouillères	2 %	2 %	2 %
Jura : mesnils pasteur	4 %	3 %	1 %
Nièvre : grande pâture - les montôts	2 %	s	2 %
Nièvre : la baratte - les courlis	s	s	s
Nièvre : le banlay	1 %	s	3 %
Nièvre : les bords de loire	s	s	2 %
Nièvre : saint laurent	1 %	1 %	s
Saône et Loire : aubépins	2 %	1 %	1 %
Saône et Loire : bois du verne	s	0 %	s
Saône et Loire : harfleur - république - lapérouse	s	s	s
Saône et Loire : la chanaye - résidence	0 %	s	s
Saône et Loire : le tennis	s	s	s
Saône et Loire : les blanchettes	s	s	s
Saône et Loire : les saugeraies	0 %	s	s
Saône et Loire : marbé	s	s	s
Saône et Loire : prés saint-jean	4 %	6 %	7 %
Saône et Loire : rives du plessis	0 %	2 %	2 %
Saône et Loire : résidence du lac	s	0 %	1 %
Saône et Loire : saint pantaléon	s	s	s
Saône et Loire : stade - fontaine au loup	s	s	s
Territoire de Belfort : arsort ganghoffer	s	1 %	s
Territoire de Belfort : bougenel - mulhouse	1 %	1 %	s
Territoire de Belfort : dardel la méchelle	s	1 %	1 %
Territoire de Belfort : les glacis du château	2 %	2 %	s
Territoire de Belfort : résidences le mont	9 %	8 %	6 %
Yonne : arènes - champs plaisants	2 %	4 %	3 %
Yonne : la madeleine	s	2 %	2 %
Yonne : la rive droite	s	2 %	s
Yonne : les brichères - sainte geneviève	3 %	2 %	3 %
Yonne : les chaillots	s	1 %	s
Yonne : les rosoirs	s	s	4 %
Yonne : pompidou-ravel	s	s	s
Quartiers prioritaires hors région BFC	8 %	12 %	8 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017, 10 % des entrées d'apprentis résidant en QPV concernent des personnes habitant dans le quartier de Planoise, dans le Doubs

Part des contrats publics

	2016	2017	2018
Côte d'Or	7 %	6 %	5 %
Doubs	4 %	5 %	4 %
Jura	2 %	2 %	3 %
Nièvre	4 %	4 %	4 %
Haute-Saône	3 %	3 %	3 %
Saône-et-Loire	3 %	3 %	3 %
Yonne	2 %	2 %	3 %
Territoire de Belfort	4 %	3 %	3 %
Bourgogne-Franche-Comté	4 %	4 %	4 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Côte d'Or, 6 % des nouveaux contrats sont publics

Durée des contrats

	2016					2017					2018				
	Moins de 6 mois	6 à 11 mois	12 à 23 mois	24 à 35 mois	36 mois ou plus	Moins de 6 mois	6 à 11 mois	12 à 23 mois	24 à 35 mois	36 mois ou plus	Moins de 6 mois	6 à 11 mois	12 à 23 mois	24 à 35 mois	36 mois ou plus
Côte d'Or	1 %	14 %	58 %	27 %	1 %	1 %	14 %	55 %	27 %	3 %	0,4 %	14 %	55 %	28 %	2 %
Doubs	0,4 %	14 %	60 %	24 %	1 %	0,3 %	16 %	59 %	23 %	1 %	0,4 %	17 %	59 %	22 %	2 %
Jura	s	10 %	61 %	27 %	s	1 %	11 %	63 %	23 %	2 %	s	14 %	58 %	26 %	s
Nièvre	1 %	15 %	48 %	34 %	2 %	s	13 %	55 %	30 %	s	s	16 %	50 %	33 %	s
Haute-Saône	0 %	14 %	59 %	25 %	2 %	s	15 %	56 %	26 %	s	s	15 %	58 %	24 %	s
Saône-et-Loire	0,5 %	10 %	51 %	36 %	3 %	0,4 %	12 %	48 %	36 %	4 %	0,3 %	12 %	49 %	35 %	4 %
Yonne	s	13 %	65 %	21 %	s	s	13 %	64 %	21 %	s	0,5 %	16 %	63 %	20 %	1 %
Territoire de Belfort	s	11 %	61 %	26 %	s	s	13 %	55 %	30 %	s	s	13 %	59 %	25 %	s
Bourgogne-Franche-Comté	0,4 %	13 %	58 %	27 %	2 %	0,5 %	14 %	57 %	27 %	2 %	0,4 %	15 %	56 %	27 %	2 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans l'Yonne, 64 % des nouveaux contrats ont une durée comprise entre 12 et 23 mois

Taux de rupture

	2016	2017	2018
Côte d'Or	32 %	22 %	23 %
Doubs	32 %	20 %	20 %
Jura	28 %	16 %	12 %
Nièvre	28 %	17 %	25 %
Haute-Saône	32 %	22 %	27 %
Saône-et-Loire	30 %	19 %	20 %
Yonne	38 %	25 %	26 %
Territoire de Belfort	31 %	20 %	20 %
Bourgogne-Franche-Comté	31 %	20 %	22 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans le Jura, 16 % des nouveaux contrats sont rompus au cours de la même année

Part de ruptures relativement aux effectifs de chaque secteur d'activités (NAF38) des employeurs

	Bourgogne-Franche-Comté			Côte d'Or			Doubs		
	2016	2017	#####	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	34 %	21 %	22 %	39 %	21 %	21 %	31 %	19 %	17 %
BZ - Industries extractives	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	38 %	26 %	30 %	34 %	24 %	32 %	39 %	30 %	29 %
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	s	s	s	s	s	s	0 %	s	s
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	30 %	15 %	10 %	42 %	s	0 %	19 %	s	s
CE - Industrie chimique	48 %	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	17 %	13 %	18 %	s	s	35 %	s	s	s
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	19 %	14 %	15 %	33 %	s	s	20 %	17 %	14 %
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	s	s	11 %	0 %	s	0 %	s	s	s
CJ - Fabrication d'équipements électriques	11 %	s	s	s	s	s	s	0 %	s
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	19 %	4 %	9 %	s	0 %	s	35 %	s	s
CL - Fabrication de matériels de transport	16 %	6 %	7 %	s	s	0 %	19 %	5 %	6 %
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	24 %	12 %	19 %	27 %	s	19 %	23 %	15 %	27 %
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	s	s	17 %	0 %	s	s	s	s	0 %
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	23 %	17 %	s	s	s	s	0 %	s	0 %
FZ - Construction	29 %	19 %	20 %	29 %	20 %	24 %	35 %	21 %	20 %
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	32 %	21 %	23 %	33 %	22 %	23 %	37 %	21 %	23 %
HZ - Transports et entreposage	18 %	12 %	11 %	11 %	11 %	12 %	20 %	s	s
IZ - Hébergement et restauration	53 %	37 %	37 %	58 %	43 %	46 %	54 %	36 %	29 %
JA - Édition, audiovisuel et diffusion	0 %	s	0 %	0 %	s	0 %	0 %	s	0 %
JB - Télécommunications	s	s	s	s	s	0 %	s	s	0 %
JC - Activités informatiques et services d'information	s	14 %	13 %	0 %	s	s	s	s	0 %
KZ - Activités financières et d'assurance	20 %	8 %	5 %	s	s	s	21 %	s	0 %
LZ - Activités immobilières	29 %	19 %	s	s	0 %	s	s	s	s
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	17 %	12 %	14 %	15 %	13 %	15 %	19 %	12 %	19 %
MB - Recherche-développement scientifique	s	s	s	s	s	0 %	0 %	s	s
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	27 %	s	20 %	0 %	0 %	s	s	s	40 %
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	24 %	17 %	20 %	29 %	25 %	26 %	16 %	9 %	13 %
OZ - Administration publique	13 %	6 %	7 %	15 %	6 %	s	13 %	s	15 %
PZ - Enseignement	28 %	s	12 %	s	s	s	s	s	s
QA - Activités pour la santé humaine	s	14 %	10 %	s	s	s	0 %	s	s
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	16 %	9 %	8 %	0 %	s	s	s	s	s
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	30 %	15 %	15 %	17 %	22 %	13 %	29 %	s	25 %
SZ - Autres activités de services	33 %	24 %	24 %	37 %	32 %	26 %	39 %	24 %	24 %
ZZ - ND	s	17 %	18 %	s	s	0 %	s	0 %	s

	Jura			Nièvre			Haute-Saône		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	33 %	13 %	15 %	35 %	23 %	30 %	36 %	23 %	30 %
BZ - Industries extractives	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	30 %	16 %	7 %	29 %	16 %	39 %	47 %	28 %	38 %
CB - Fabrication de textiles, industries de l habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	s	0 %	s	0 %	s	0 %	s	0 %	s
CE - Industrie chimique	60 %	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s	s
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	s	s	s	0 %	0 %	0 %	s	s	s
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	s	s	s	s	s	s	23 %	s	19 %
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CJ - Fabrication d équipements électriques	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	s	s	s
CL - Fabrication de matériels de transport	s	0 %	0 %	0 %	s	s	s	s	0 %
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	s	s	s	44 %	s	0 %	35 %	s	s
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	s
FZ - Construction	16 %	9 %	s	26 %	14 %	19 %	28 %	20 %	25 %
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motocycles	28 %	19 %	16 %	26 %	16 %	22 %	33 %	21 %	31 %
HZ - Transports et entreposage	s	s	s	s	s	s	s	s	s
IZ - Hébergement et restauration	44 %	25 %	19 %	50 %	34 %	55 %	55 %	41 %	37 %
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
JB - Télécommunications	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
JC - Activités informatiques et services d information	s	s	s	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %
KZ - Activités financières et d assurance	s	s	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %
LZ - Activités immobilières	s	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	s	s	s	s	0 %	0 %	s	s	s
MB - Recherche-développement scientifique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	s	s	32 %	21 %	18 %	24 %	23 %	18 %	s
OZ - Administration publique	s	s	s	s	s	s	0 %	s	s
PZ - Enseignement	s	0 %	0 %	s	0 %	s	s	s	s
QA - Activités pour la santé humaine	s	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	s
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s	0 %
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	s	s	s	s	s	s	0 %	s	0 %
SZ - Autres activités de services	18 %	13 %	s	33 %	17 %	25 %	23 %	15 %	31 %
ZZ - ND	0 %	0 %	s	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %

	Saône-et-Loire			Yonne			Territoire de Belfort		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	32 %	21 %	23 %	36 %	24 %	24 %	s	s	s
BZ - Industries extractives	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	38 %	22 %	30 %	45 %	36 %	32 %	46 %	35 %	32 %
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	35 %	s	s	s	s	s	s	s	s
CE - Industrie chimique	s	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	s	s	s	s	s	s	s	s	s
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	14 %	s	14 %	s	s	22 %	19 %	22 %	s
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CJ - Fabrication d'équipements électriques	0 %	s	s	s	s	0 %	s	s	0 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	s	s	s	s	s	0 %	17 %	s	10 %
CL - Fabrication de matériels de transport	s	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %	s
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	s	s	21 %	38 %	s	27 %	s	s	s
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0 %	0 %	0 %	s	0 %	s	33 %	0 %	0 %
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
FZ - Construction	21 %	17 %	17 %	40 %	23 %	23 %	27 %	18 %	19 %
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	28 %	21 %	21 %	34 %	25 %	28 %	35 %	23 %	24 %
HZ - Transports et entreposage	36 %	s	s	0 %	s	s	s	0 %	0 %
IZ - Hébergement et restauration	53 %	37 %	34 %	50 %	38 %	40 %	49 %	35 %	41 %
JA - Édition, audiovisuel et diffusion	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
JB - Télécommunications	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s
JC - Activités informatiques et services d'information	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s
KZ - Activités financières et d'assurance	s	s	0 %	s	s	s	s	s	0 %
LZ - Activités immobilières	s	s	s	s	s	s	0 %	0 %	0 %
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	19 %	s	s	s	s	40 %	s	s	s
MB - Recherche-développement scientifique	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	s	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	24 %	22 %	23 %	27 %	s	24 %	43 %	s	s
OZ - Administration publique	s	s	s	s	s	0 %	s	s	s
PZ - Enseignement	s	0 %	s	s	s	s	0 %	0 %	0 %
QA - Activités pour la santé humaine	0 %	s	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	s	0 %	s	s	s	s	s	0 %	0 %
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	28 %	s	14 %	60 %	s	s	s	s	s
SZ - Autres activités de services	31 %	26 %	16 %	45 %	25 %	33 %	22 %	21 %	22 %
ZZ - ND	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %

Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 37 % des nouveaux contrats conclus dans le secteur "IZ - Hébergement et restauration" sont rompus au cours de la même année

Taux de rupture selon l'âge des apprentis

	2016					2017					2018				
	< 16 ans	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	> 26 ans	< 16 ans	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	> 26 ans	< 16 ans	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	> 26 ans
Côte d'Or	38 %	42 %	29 %	s	s	26 %	28 %	20 %	16 %	21 %	24 %	28 %	24 %	14 %	17 %
Doubs	36 %	40 %	30 %	20 %	55 %	20 %	27 %	18 %	s	s	22 %	26 %	18 %	s	s
Jura	21 %	32 %	28 %	s	s	15 %	17 %	15 %	s	s	9 %	14 %	12 %	s	s
Nièvre	28 %	36 %	23 %	s	s	21 %	18 %	17 %	11 %	0 %	23 %	30 %	25 %	s	s
Haute-Saône	32 %	37 %	31 %	s	s	18 %	28 %	20 %	s	s	30 %	31 %	23 %	s	s
Saône-et-Loire	29 %	35 %	26 %	23 %	0 %	20 %	23 %	19 %	s	s	20 %	24 %	18 %	s	s
Yonne	47 %	46 %	27 %	s	s	26 %	31 %	22 %	s	s	26 %	30 %	23 %	s	s
Territoire de Belfort	37 %	40 %	28 %	s	s	22 %	27 %	18 %	s	s	24 %	27 %	17 %	16 %	0 %
Bourgogne-Franche-Comté	34 %	39 %	28 %	21 %	27 %	21 %	25 %	19 %	14 %	16 %	22 %	27 %	20 %	16 %	17 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 25 % des nouveaux contrats d'apprentis ayant entre 16 et 17 ans sont rompus au cours de la même année

Taux de rupture selon le nombre de salariés de l'employeur

	2016					2017					2018				
	Moins de 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	Non Renseigné	Moins de 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	Non Renseigné	Moins de 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	Non Renseigné
Côte d'Or	40 %	34 %	15 %	16 %	14 %	27 %	25 %	18 %	10 %	7 %	28 %	24 %	16 %	s	s
Doubs	39 %	28 %	18 %	17 %	0 %	26 %	18 %	10 %	8 %	0 %	25 %	20 %	13 %	9 %	12 %
Jura	29 %	30 %	16 %	22 %	0 %	17 %	14 %	14 %	14 %	0 %	13 %	13 %	10 %	10 %	0 %
Nièvre	34 %	23 %	21 %	s	s	20 %	17 %	12 %	s	s	31 %	27 %	8 %	s	s
Haute-Saône	37 %	32 %	18 %	9 %	0 %	26 %	20 %	15 %	s	s	31 %	25 %	18 %	8 %	0 %
Saône-et-Loire	35 %	25 %	15 %	s	s	22 %	20 %	8 %	s	s	24 %	20 %	12 %	s	s
Yonne	44 %	28 %	21 %	24 %	0 %	29 %	22 %	11 %	9 %	0 %	31 %	20 %	15 %	16 %	0 %
Territoire de Belfort	39 %	23 %	26 %	16 %	0 %	27 %	20 %	16 %	s	s	27 %	13 %	19 %	s	s
Bourgogne-Franche-Comté	37 %	29 %	18 %	17 %	12 %	24 %	20 %	12 %	9 %	7 %	26 %	20 %	14 %	11 %	6 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 24 % des nouveaux contrats conclus chez des employeurs de moins de 11 salariés sont rompus au cours de la même année

Taux de rupture selon la situation des apprentis avant contrat

	2016				2017				2018			
	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle
Côte d'Or	38 %	32 %	23 %	34 %	28 %	25 %	22 %	22 %	26 %	26 %	s	23 %
Doubs	42 %	28 %	28 %	32 %	28 %	20 %	13 %	19 %	27 %	21 %	22 %	s
Jura	33 %	30 %	43 %	26 %	31 %	15 %	20 %	14 %	14 %	14 %	s	s
Nièvre	43 %	s	s	29 %	26 %	15 %	26 %	17 %	30 %	29 %	27 %	s
Haute-Saône	44 %	34 %	s	s	38 %	24 %	27 %	20 %	39 %	28 %	36 %	24 %
Saône-et-Loire	50 %	29 %	34 %	30 %	14 %	19 %	15 %	21 %	27 %	22 %	s	21 %
Yonne	49 %	32 %	26 %	40 %	27 %	26 %	28 %	24 %	33 %	26 %	18 %	26 %
Territoire de Belfort	43 %	24 %	27 %	33 %	29 %	21 %	s	s	35 %	20 %	s	19 %
Bourgogne-Franche-Comté	42 %	30 %	27 %	32 %	27 %	21 %	19 %	20 %	29 %	23 %	19 %	21 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 27 % des nouveaux contrats concernant des personnes auparavant à la recherche d'un emploi ou inactives, sont rompus au cours de la même année

Taux de rupture selon le niveau de formation des apprentis à l'entrée

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	9 %	15 %	27 %	34 %	39 %	9 %	16 %	16 %	22 %	28 %	11 %	8 %	20 %	31 %	26 %
Doubs	17 %	10 %	27 %	35 %	43 %	6 %	9 %	16 %	20 %	28 %	s	8 %	18 %	23 %	27 %
Jura	s	16 %	26 %	28 %	32 %	s	8 %	16 %	17 %	17 %	s	8 %	13 %	8 %	16 %
Nièvre	s	s	19 %	28 %	36 %	s	s	11 %	20 %	20 %	s	11 %	19 %	26 %	30 %
Haute-Saône	s	10 %	25 %	36 %	39 %	s	s	17 %	28 %	26 %	0 %	s	20 %	29 %	33 %
Saône-et-Loire	s	13 %	24 %	29 %	34 %	s	7 %	14 %	19 %	24 %	s	7 %	19 %	18 %	25 %
Yonne	20 %	23 %	25 %	31 %	48 %	s	s	18 %	25 %	31 %	12 %	15 %	22 %	25 %	30 %
Territoire de Belfort	18 %	13 %	30 %	28 %	44 %	s	9 %	16 %	25 %	28 %	11 %	13 %	16 %	21 %	29 %
Bourgogne-Franche-Comté	13 %	13 %	26 %	32 %	39 %	7 %	9 %	16 %	22 %	26 %	8 %	9 %	18 %	23 %	27 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 16 % des nouveaux contrats concernant des apprentis ayant un niveau 4 à l'entrée sont rompus au cours de la même année

Taux de rupture selon le niveau du diplôme préparé par les apprentis

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	11 %	26 %	34 %	40 %	0 %	9 %	15 %	20 %	30 %	0 %	8 %	18 %	24 %	29 %	0 %
Doubs	10 %	26 %	28 %	43 %	s	7 %	16 %	15 %	28 %	0 %	6 %	15 %	21 %	28 %	0 %
Jura	15 %	26 %	23 %	33 %	0 %	5 %	14 %	17 %	18 %	0 %	10 %	12 %	11 %	14 %	0 %
Nièvre	10 %	22 %	24 %	35 %	0 %	s	11 %	20 %	20 %	0 %	s	19 %	23 %	31 %	0 %
Haute-Saône	8 %	28 %	31 %	38 %	s	s	15 %	23 %	28 %	0 %	8 %	17 %	24 %	35 %	0 %
Saône-et-Loire	11 %	24 %	24 %	37 %	s	6 %	13 %	15 %	26 %	0 %	8 %	16 %	18 %	25 %	0 %
Yonne	21 %	20 %	33 %	45 %	0 %	s	15 %	22 %	31 %	0 %	13 %	21 %	20 %	31 %	0 %
Territoire de Belfort	15 %	26 %	24 %	41 %	0 %	5 %	12 %	17 %	30 %	s	10 %	10 %	14 %	34 %	s
Bourgogne-Franche-Comté	12 %	25 %	28 %	39 %	s	6 %	14 %	18 %	27 %	s	8 %	16 %	20 %	28 %	s

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 27 % des nouveaux contrats concernant des apprentis préparant un diplôme de niveau 3 sont rompus au cours de la même année

Part des femmes dans les entrées

	2016	2017	2018
Côte d'Or	36 %	34 %	33 %
Doubs	32 %	32 %	30 %
Jura	32 %	31 %	28 %
Nièvre	31 %	30 %	30 %
Haute-Saône	30 %	31 %	30 %
Saône-et-Loire	29 %	28 %	27 %
Yonne	29 %	31 %	32 %
Territoire de Belfort	37 %	34 %	34 %
Bourgogne-Franche-Comté	32 %	31 %	30 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Saône-et-Loire, 28 % des entrées concernent des femmes

Répartition des apprentis par tranches d'âge

	2016					2017					2018				
	< 16 ans	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	> 26 ans	< 16 ans	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	> 26 ans	< 16 ans	16-17 ans	18-20 ans	21-26 ans	> 26 ans
Côte d'Or	s	29 %	37 %	20 %	s	12 %	31 %	35 %	21 %	1,4 %	12 %	28 %	36 %	22 %	1,7 %
Doubs	s	28 %	43 %	18 %	s	11 %	27 %	43 %	17 %	1,4 %	13 %	27 %	41 %	18 %	1,0 %
Jura	s	34 %	37 %	13 %	s	15 %	31 %	39 %	14 %	1,0 %	14 %	31 %	40 %	15 %	0,8 %
Nièvre	s	34 %	34 %	14 %	s	s	36 %	31 %	14 %	s	14 %	36 %	36 %	13 %	1,5 %
Haute-Saône	s	35 %	35 %	15 %	s	17 %	34 %	33 %	15 %	0,8 %	16 %	34 %	37 %	12 %	1,0 %
Saône-et-Loire	s	36 %	32 %	11 %	s	19 %	36 %	33 %	11 %	1,0 %	18 %	35 %	34 %	12 %	1,2 %
Yonne	s	40 %	30 %	12 %	s	18 %	38 %	31 %	14 %	0,5 %	18 %	37 %	30 %	13 %	1,6 %
Territoire de Belfort	s	26 %	38 %	22 %	s	14 %	28 %	36 %	22 %	0,8 %	s	31 %	35 %	22 %	s
Bourgogne-Franche-Comté	15 %	32 %	36 %	16 %	0,4 %	15 %	32 %	36 %	16 %	1,0 %	14 %	32 %	36 %	16 %	1,2 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Haute-Saône, 17 % des entrées concernent des jeunes de moins de 16 ans

Répartition par nationalité des apprentis non français

	2016		2017		2018	
	UE	Etranger Hors UE	UE	Etranger Hors UE	UE	Etranger Hors UE
Côte d'Or	0,5 %	1,9 %	1,0 %	3,4 %	0,5 %	6,1 %
Doubs	0,5 %	2,7 %	0,7 %	2,9 %	0,7 %	4,6 %
Jura	1,1 %	1,7 %	0,6 %	3,5 %	0,6 %	4,4 %
Nièvre	0,9 %	2,8 %	s	2,3 %	s	5,1 %
Haute-Saône	0,6 %	2,4 %	s	3,0 %	s	5,0 %
Saône-et-Loire	0,7 %	1,1 %	0,9 %	4,6 %	0,7 %	4,8 %
Yonne	0,9 %	1,5 %	s	3,7 %	0,6 %	6,6 %
Territoire de Belfort	s	4,2 %	s	5,5 %	1,4 %	8,8 %
Bourgogne-Franche-Comté	0,7 %	2,1 %	0,7 %	3,5 %	0,6 %	5,4 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans le Doubs, 0,7 % des entrées d'apprentis non français concernent des ressortissants de l'Union Européenne

Part des apprentis en situation de handicap

	2016	2017	2018
Côte d'Or	1,1 %	0,7 %	0,7 %
Doubs	0,8 %	1,0 %	0,6 %
Jura	2,3 %	1,3 %	1,4 %
Nièvre	1,0 %	2,1 %	1,2 %
Haute-Saône	1,3 %	1,5 %	1,8 %
Saône-et-Loire	0,8 %	1,2 %	0,7 %
Yonne	0,8 %	1,4 %	0,6 %
Territoire de Belfort	1,0 %	s	1,4 %
Bourgogne-Franche-Comté	1,0 %	1,1 %	0,9 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans la Nièvre, 2,1 % des entrées concernent des personnes en situation de handicap

Situation avant contrat des apprentis

	2016				2017				2018			
	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle
Côte d'Or	6 %	25 %	5 %	57 %	6 %	26 %	5 %	58 %	4 %	26 %	7 %	57 %
Doubs	6 %	27 %	5 %	61 %	6 %	29 %	5 %	60 %	s	27 %	5 %	62 %
Jura	4 %	24 %	2 %	69 %	5 %	27 %	4 %	64 %	s	25 %	5 %	66 %
Nièvre	8 %	23 %	3 %	62 %	7 %	27 %	4 %	59 %	7 %	28 %	3 %	59 %
Haute-Saône	5 %	29 %	3 %	63 %	5 %	29 %	4 %	61 %	s	29 %	5 %	62 %
Saône-et-Loire	4 %	26 %	3 %	64 %	5 %	29 %	3 %	60 %	5 %	29 %	4 %	59 %
Yonne	6 %	29 %	3 %	62 %	6 %	27 %	3 %	63 %	6 %	25 %	5 %	64 %
Territoire de Belfort	6 %	26 %	5 %	63 %	6 %	23 %	4 %	66 %	7 %	25 %	4 %	63 %
Bourgogne-Franche-Comté	5 %	26 %	4 %	62 %	6 %	28 %	4 %	61 %	5 %	27 %	5 %	61 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans la Nièvre, 7 % des entrées concernent des personnes auparavant à la recherche d'un emploi ou inactives

Situation avant contrat des apprentis de plus de 26 ans

	2016				2017				2018			
	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle
Côte d'Or	50%	s	s	0%	27%	18%	24%	21%	20%	24%	41%	s
Doubs	s	s	s	s	37%	15%	22%	24%	31%	41%	s	s
Jura	0%	s	0%	s	s	s	46%	0%	s	s	s	s
Nièvre	s	s	0%	0%	0%	s	s	s	s	0%	43%	s
Haute-Saône	s	s	0%	0%	s	0%	s	s	s	s	s	s
Saône-et-Loire	s	s	s	s	59%	s	27%	s	30%	s	41%	s
Yonne	0%	s	s	0%	s	s	s	s	s	s	42%	s
Territoire de Belfort	s	s	0%	0%	s	0%	s	s	s	s	s	0%
Bourgogne-Franche-Comté	33%	29%	18%	13%	37%	15%	26%	17%	25%	22%	36%	11%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 37% des entrées d'apprentis de plus de 26 ans concernent des personnes auparavant à la recherche d'un emploi ou inactives

Situation avant contrat des apprentis résidant en QPV

	2016				2017				2018			
	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle	Personne à la recherche d'un emploi ou inactif	Contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	Salarié (y compris intérimaires et salariés à temps partiel) ou contrat aidé	Scolaire, DIMA, CLIPA, CPA, CIVIS, étudiant, ou stagiaire de la formation professionnelle
Côte d'Or	s	16%	s	67%	s	20%	s	54%	s	28%	s	48%
Doubs	s	27%	s	61%	6%	27%	7%	59%	13%	23%	5%	59%
Jura	s	16%	s	73%	s	s	s	73%	s	s	s	50%
Nièvre	s	s	0%	69%	s	s	0%	71%	14%	25%	0%	57%
Haute-Saône	s	s	0%	67%	s	s	s	70%	s	s	s	61%
Saône-et-Loire	s	30%	s	56%	s	28%	s	58%	s	28%	s	60%
Yonne	s	21%	s	64%	s	29%	s	62%	s	21%	s	57%
Territoire de Belfort	s	17%	s	67%	s	23%	s	66%	s	23%	s	63%
Bourgogne-Franche-Comté	8%	22%	3%	64%	8%	23%	4%	61%	12%	24%	5%	57%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 8% des entrées d'apprentis résidant en QPV concernent des personnes auparavant à la recherche d'un emploi ou inactives

Niveau de formation à l'entrée des apprentis

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	6%	6%	25%	15%	47%	6%	8%	23%	16%	47%	6%	9%	26%	16%	43%
Doubs	4%	11%	29%	21%	34%	5%	11%	32%	19%	32%	4%	12%	33%	18%	33%
Jura	2%	9%	26%	24%	39%	3%	9%	31%	21%	36%	4%	11%	31%	20%	34%
Nièvre	2%	6%	22%	19%	50%	2%	6%	18%	21%	53%	3%	7%	19%	24%	47%
Haute-Saône	3%	7%	24%	24%	41%	3%	7%	22%	21%	47%	2%	6%	27%	21%	44%
Saône-et-Loire	3%	5%	19%	12%	62%	2%	6%	21%	21%	50%	3%	6%	23%	20%	48%
Yonne	2%	5%	19%	22%	52%	3%	5%	20%	19%	52%	4%	7%	20%	17%	52%
Territoire de Belfort	6%	12%	27%	26%	29%	8%	14%	25%	23%	30%	8%	10%	30%	21%	31%
Bourgogne-Franche-Comté	4%	8%	24%	19%	45%	4%	8%	25%	20%	43%	4%	9%	27%	19%	42%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans le Jura, 9% des entrées concernent des personnes ayant un niveau 5 à l'entrée

Niveau de formation à l'entrée des apprentis de plus de 26 ans

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	43%	s	s	s	s	24%	s	27%	21%	s	22%	s	34%	17%	s
Doubs	s	0%	s	s	s	37%	s	34%	15%	s	s	s	31%	38%	0%
Jura	0%	s	0%	s	0%	0%	s	s	s	s	22%	0%	s	s	0%
Nièvre	0%	s	0%	0%	s	50%	0%	s	0%	s	s	s	s	s	s
Haute-Saône	0%	s	0%	s	0%	13%	s	s	s	s	9%	s	55%	s	s
Saône-et-Loire	0%	0%	s	s	0%	27%	s	27%	s	s	26%	s	26%	s	22%
Yonne	s	0%	s	0%	0%	s	s	s	s	0%	s	s	46%	25%	0%
Territoire de Belfort	s	0%	s	0%	0%	17%	0%	s	s	0%	0%	s	s	s	0%
Bourgogne-Franche-Comté	24%	13%	18%	31%	13%	27%	14%	28%	22%	10%	19%	14%	36%	23%	9%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 22% des entrées d'apprentis de plus de 26 ans concernent des personnes ayant un niveau 3 à l'entrée

Niveau de formation à l'entrée des apprentis résidant en QPV

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	s	s	20%	10%	67%	s	s	13%	12%	66%	s	s	17%	12%	64%
Doubs	s	s	18%	21%	44%	11%	13%	23%	17%	36%	5%	11%	22%	17%	46%
Jura	s	s	24%	35%	35%	0%	s	37%	s	33%	0%	0%	s	s	50%
Nièvre	0%	0%	s	s	66%	0%	s	s	s	75%	0%	0%	16%	20%	64%
Haute-Saône	s	s	s	s	48%	s	s	20%	20%	50%	0%	s	s	s	57%
Saône-et-Loire	s	s	19%	11%	54%	s	s	10%	9%	72%	s	s	13%	11%	64%
Yonne	s	s	17%	19%	60%	s	s	13%	19%	56%	s	s	12%	15%	64%
Territoire de Belfort	17%	s	s	26%	37%	14%	11%	17%	28%	31%	s	s	s	27%	44%
Bourgogne-Franche-Comté	5%	8%	18%	19%	50%	6%	9%	17%	17%	51%	3%	6%	17%	16%	56%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 9% des entrées d'apprentis résidant en QPV concernent des personnes ayant un niveau 5 à l'entrée

Niveau du diplôme préparé par les apprentis

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	13%	19%	21%	47%	0%	13%	19%	22%	47%	0%	14%	20%	23%	43%	0%
Doubs	s	21%	20%	45%	s	14%	24%	21%	41%	0%	14%	24%	21%	40%	0,2%
Jura	s	20%	23%	48%	s	9%	23%	23%	44%	0%	s	24%	24%	41%	s
Nièvre	10%	16%	17%	58%	0%	9%	13%	21%	57%	0%	11%	14%	22%	54%	0%
Haute-Saône	s	15%	27%	48%	s	s	16%	26%	49%	s	s	19%	26%	48%	s
Saône-et-Loire	s	16%	24%	52%	s	7%	17%	24%	51%	0%	8%	19%	24%	49%	0%
Yonne	7%	12%	19%	62%	0%	s	13%	19%	60%	s	9%	13%	19%	59%	0%
Territoire de Belfort	16%	18%	21%	46%	0%	19%	s	21%	42%	s	18%	22%	19%	41%	0,4%
Bourgogne-Franche-Comté	11%	18%	22%	50%	0,1%	s	19%	22%	48%	s	12%	20%	22%	46%	0,1%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Haute-Saône, 49% des entrées concernent des personnes préparant un diplôme de niveau 3

Niveau du diplôme préparé par les apprentis résidant en QPV

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	s	13%	s	71%	0%	9%	11%	17%	63%	0%	s	s	20%	64%	0%
Doubs	15%	11%	18%	56%	0%	20%	17%	18%	45%	0%	13%	14%	16%	57%	0%
Jura	s	s	19%	65%	0%	s	30%	s	50%	0%	0%	s	s	50%	0%
Nièvre	s	s	28%	59%	0%	s	s	s	75%	0%	0%	s	s	80%	0%
Haute-Saône	s	s	s	57%	0%	s	s	23%	57%	0%	s	s	39%	52%	0%
Saône-et-Loire	18%	16%	16%	51%	0%	s	s	10%	78%	0%	10%	13%	18%	60%	0%
Yonne	s	s	14%	71%	0%	11%	s	s	71%	0%	s	s	14%	74%	0%
Territoire de Belfort	20%	11%	11%	57%	0%	22%	12%	11%	55%	0%	12%	13%	19%	56%	0%
Bourgogne-Franche-Comté	12%	12%	16%	60%	0%	14%	12%	15%	60%	0%	8%	11%	18%	63%	0%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 60% des entrées d'apprentis résidant en QPV concernent des personnes préparant un diplôme de niveau 3

Niveau du diplôme préparé par les apprentis chez les employeurs de moins de 250 salariés

	2016					2017					2018				
	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné	Niveau 6, 7 ou 8 (ex I ou II)	Niveau 5 (ex III)	Niveau 4 (ex IV)	Niveau 3 (ex V)	Aucun niveau ou non renseigné
Côte d'Or	6%	17%	23%	54%	0%	7%	16%	24%	54%	0%	7%	18%	25%	49%	0%
Doubs	s	19%	22%	52%	s	8%	21%	23%	47%	0%	9%	22%	23%	46%	0,2%
Jura	s	19%	24%	51%	s	7%	21%	25%	47%	0%	s	22%	26%	43%	s
Nièvre	6%	13%	18%	63%	0%	6%	10%	22%	61%	0%	7%	11%	23%	59%	0%
Haute-Saône	s	14%	29%	53%	s	s	15%	28%	53%	s	s	17%	27%	52%	s
Saône-et-Loire	s	14%	26%	56%	s	4%	14%	26%	55%	0%	5%	17%	26%	53%	0%
Yonne	5%	11%	19%	65%	0%	s	12%	19%	63%	s	6%	11%	20%	63%	0%
Territoire de Belfort	8%	17%	23%	53%	0%	s	16%	22%	50%	s	s	19%	22%	49%	s
Bourgogne-Franche-Comté	6%	16%	23%	55%	0,1%	s	16%	24%	53%	s	7%	18%	24%	51%	0,1%

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 53% des entrées d'apprentis chez des employeurs de moins de 250 salariés concernent des personnes préparant un diplôme de niveau 3

Secteurs d'activités (NAF38) des employeurs d'apprentis

	Bourgogne-Franche-			Côte d'Or			Doubs		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	7%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	5%	5%
BZ - Industries extractives	s	s	s	s	s	0%	0%	s	s
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	13%	13%	12%	9%	10%	9%	14%	14%	13%
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0,3%	0,2%	0,2%	0,9%	0,5%	0,4%	0,5%	0,5%	0,4%
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0,9%	0,6%	0,9%	1%	0,6%	1%	1%	0,8%	0,8%
CE - Industrie chimique	0,2%	0,3%	0,3%	s	s	s	0%	0%	s
CF - Industrie pharmaceutique	0,2%	0,2%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0%	0%	0%
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	0,9%	0,9%	0,9%	0,6%	0,8%	1%	0,5%	0,4%	0,6%
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3%	3%	3%	2%	1%	1%	3%	4%	5%
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0,3%	0,5%	0,4%	s	0,3%	0,3%	0,6%	1%	1%
CJ - Fabrication d'équipements électriques	0,6%	0,6%	0,5%	1%	0,9%	0,8%	0,3%	0,2%	0,3%
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	1%	1%	1%	0,4%	0,4%	0,8%	0,8%	0,9%	1%
CL - Fabrication de matériels de transport	2%	2%	2%	0,4%	0,8%	0,3%	7%	5%	5%
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	2%	2%	2%	1%	2%	1%	3%	2%	2%
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,3%	0,5%	0,4%	0,3%	0,6%	0,4%	0,5%	1%	0,4%
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%	0,5%	0,2%
FZ - Construction	15%	15%	15%	15%	15%	16%	14%	14%	14%
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	21%	21%	21%	20%	20%	20%	20%	20%	21%
HZ - Transports et entreposage	2%	1%	2%	3%	2%	4%	1%	1%	1%
IZ - Hébergement et restauration	12%	11%	10%	14%	13%	10%	8%	8%	9%
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	0,1%	0,1%	0%	s	s	s	0%	s	s
JB - Télécommunications	0,3%	0,4%	0,3%	0,8%	0,8%	0,6%	0,3%	0,3%	0,2%
JC - Activités informatiques et services d'information	0,2%	0,3%	0,4%	s	s	0,3%	0,4%	0,5%	0,4%
KZ - Activités financières et d'assurance	1%	1%	1%	2%	2%	2%	1%	1%	1%
LZ - Activités immobilières	0,3%	0,3%	0,5%	0,3%	s	0,5%	0,3%	0,2%	0,4%
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	2%	2%	3%	2%	2%	2%	3%	3%	4%
MB - Recherche-développement scientifique	0,1%	0,2%	0,2%	0,6%	0,7%	0,9%	s	s	s
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,2%	0,2%	0,4%	s	s	0,4%	0,4%	0,3%	0,5%
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	3%	3%	4%	3%	4%	4%	4%	4%	4%
OZ - Administration publique	3%	3%	3%	5%	5%	4%	3%	4%	3%
PZ - Enseignement	0,5%	0,6%	0,6%	0,3%	0,5%	0,5%	0,5%	0,7%	0,5%
QA - Activités pour la santé humaine	0,5%	0,5%	0,5%	0,7%	0,5%	0,7%	0,8%	1%	0,6%
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0,6%	0,6%	0,8%	0,9%	0,5%	0,8%	0,7%	0,8%	1%
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	1%	2%	2%	2%	2%	3%	0,8%	1%	1%
SZ - Autres activités de services	5%	5%	5%	5%	5%	5%	4%	4%	4%
ZZ - ND	0,2%	0,3%	0,2%	0,5%	0,6%	0,4%	0,2%	s	0,2%

	Jura			Nièvre			Haute-Saône		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	8 %	9 %	9 %	9 %	9 %	8 %	10 %	9 %	11 %
BZ - Industries extractives	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	16 %	15 %	13 %	9 %	8 %	10 %	14 %	17 %	16 %
CB - Fabrication de textiles, industries de l habillement, industrie du cuir et de la chaussure	0 %	0 %	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1 %	0,7 %	2 %	s	s	s	0,7 %	0,6 %	1 %
CE - Industrie chimique	1 %	2 %	2 %	s	s	s	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	1 %	2 %	2 %
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	2 %	2 %	2 %	1 %	0,9 %	0,7 %	0,6 %	0,9 %	0,7 %
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	3 %	4 %	4 %	2 %	1 %	1 %	4 %	3 %	3 %
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	s	1 %	0,7 %	0 %	0 %	0 %	s	s	s
CJ - Fabrication d équipements électriques	s	s	0 %	s	0 %	s	s	s	0 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	s	s	s	1 %	1 %	1 %	2 %	2 %	1 %
CL - Fabrication de matériels de transport	s	0,5 %	s	1 %	0,7 %	2 %	3 %	1 %	2 %
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	1 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	2 %	1 %	2 %
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	s	s	s	s	0,8 %	s	s	s	s
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	s	s	s	s	s	s	s	s	s
FZ - Construction	14 %	12 %	11 %	16 %	17 %	16 %	16 %	14 %	14 %
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motocycles	24 %	23 %	23 %	24 %	25 %	20 %	19 %	21 %	21 %
HZ - Transports et entreposage	1 %	1 %	2 %	3 %	2 %	3 %	1 %	0,7 %	1 %
IZ - Hébergement et restauration	14 %	13 %	13 %	13 %	10 %	12 %	10 %	11 %	9 %
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	s	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s
JB - Télécommunications	0 %	s	s	s	s	s	0 %	s	s
JC - Activités informatiques et services d information	s	0,6 %	0,6 %	s	s	s	0 %	0 %	0 %
KZ - Activités financières et d assurance	0,7 %	0,6 %	0,6 %	s	s	0,6 %	s	0,7 %	s
LZ - Activités immobilières	s	s	s	s	s	s	s	s	s
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	1 %	2 %	3 %	1 %	1 %	2 %	1 %	2 %	2 %
MB - Recherche-développement scientifique	0 %	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0 %	s	s	0 %	s	s	0 %	0 %	s
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	2 %	2 %	3 %	3 %	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %
OZ - Administration publique	2 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %	1 %	2 %	2 %
PZ - Enseignement	0,8 %	0,8 %	0,5 %	0,7 %	0,3 %	1 %	1 %	1 %	1 %
QA - Activités pour la santé humaine	s	s	s	s	s	s	s	0 %	s
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	s	s	s	0,7 %	1 %	0,7 %	s	0,8 %	s
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	0,9 %	2 %	2,0 %	1 %	2 %	2 %	s	0,6 %	0,5 %
SZ - Autres activités de services	4 %	4 %	3 %	6 %	7 %	7 %	5 %	4 %	4 %
ZZ - ND	s	s	s	s	s	0,6 %	s	0 %	0 %

	Saône-et-Loire			Yonne			Territoire de Belfort		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	7 %	7 %	7 %	6 %	5 %	5 %	2 %	2 %	2 %
BZ - Industries extractives	s	0 %	s	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	11 %	10 %
CB - Fabrication de textiles, industries de l habillement, industrie du cuir et de la chaussure	s	s	s	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	1 %	0,6 %	0,9 %	s	0,5 %	0,5 %	s	s	s
CE - Industrie chimique	s	s	s	s	s	s	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	0 %	0 %	s	s	s	s	0 %	0 %	0 %
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	1 %	0,8 %	0,8 %	0,9 %	0,7 %	0,9 %	s	2 %	1 %
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	3 %	3 %	3 %	2 %	2 %	3 %	6 %	4 %	3 %
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	s	s	s	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %
CJ - Fabrication d équipements électriques	0,7 %	0,5 %	0,3 %	1 %	2 %	1 %	s	s	1 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0,8 %	0,9 %	0,8 %	0,5 %	0,7 %	0,8 %	7 %	9 %	8 %
CL - Fabrication de matériels de transport	0,8 %	0,8 %	1 %	s	0,7 %	0,8 %	1 %	1 %	2 %
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %	1 %	3 %	2 %
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	s	0,5 %	0,3 %	s	s	0,5 %	s	s	s
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	s	0,4 %	0,3 %	s	s	s	0 %	0 %	0 %
FZ - Construction	16 %	17 %	17 %	19 %	18 %	16 %	14 %	13 %	13 %
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motocycles	20 %	22 %	22 %	22 %	23 %	21 %	20 %	18 %	22 %
HZ - Transports et entreposage	1 %	2 %	2 %	0,5 %	0,6 %	2 %	1 %	s	0,8 %
IZ - Hébergement et restauration	12 %	10 %	10 %	15 %	13 %	13 %	10 %	10 %	10 %
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	s	s	0 %	0 %	s	0 %	s	0 %	0 %
JB - Télécommunications	s	s	s	s	s	s	s	s	s
JC - Activités informatiques et services d information	s	s	s	s	s	s	1 %	0,8 %	1 %
KZ - Activités financières et d assurance	1 %	1 %	0,7 %	1 %	2 %	0,9 %	2 %	2 %	2 %
LZ - Activités immobilières	0,7 %	0,5 %	0,3 %	s	0,9 %	0,8 %	s	s	1 %
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	2 %	1 %	2 %	1 %	1 %	1 %	3 %	4 %	5 %
MB - Recherche-développement scientifique	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,3 %	0,3 %	0,3 %	s	s	s	0 %	s	s
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	4 %	3 %	4 %	4 %	2 %	3 %	3 %	3 %	3 %
OZ - Administration publique	3 %	2 %	2 %	1 %	1 %	2 %	3 %	2 %	2 %
PZ - Enseignement	0,4 %	0,3 %	0,3 %	0,5 %	0,8 %	0,5 %	0 %	s	1 %
QA - Activités pour la santé humaine	s	s	s	0,5 %	0,4 %	0,4 %	s	s	s
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0,4 %	0,4 %	0,6 %	0,6 %	0,6 %	1 %	s	s	s
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	2 %	3 %	3 %	1 %	2 %	3 %	s	s	s
SZ - Autres activités de services	5 %	5 %	5 %	5 %	6 %	6 %	7 %	8 %	7 %
ZZ - ND	s	0,6 %	0,3 %	s	s	s	0 %	0 %	0 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 11 % des nouveaux contrats sont conclus dans le secteur "IZ - Hébergement et restaurati

Secteurs d'activités (NAF38) des employeurs d'apprentis résidant en QPV

	Bourgogne-Franche-Comté			Côte d'Or			Doubs		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	s	s	2 %	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	16 %	14 %	12 %	s	7 %	12 %	18 %	15 %	12 %
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %
CE - Industrie chimique	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	0 %	s	s	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	s	s	s	s	0 %	s	s	0 %	s
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	3 %	1 %	3 %	s	0 %	0 %	s	s	s
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %
CJ - Fabrication d'équipements électriques	s	s	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	3 %	2 %	1 %	0 %	0 %	0 %	s	s	0 %
CL - Fabrication de matériels de transport	5 %	4 %	3 %	0 %	s	s	14 %	14 %	7 %
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	s	1 %	1 %	0 %	0 %	s	s	s	0 %
DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	s	1 %	s	0 %	s	0 %	s	s	s
EZ - Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	s	s	0 %	0 %	s	0 %	0 %	s	0 %
FZ - Construction	11 %	13 %	15 %	12 %	12 %	11 %	12 %	16 %	14 %
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	20 %	19 %	20 %	23 %	24 %	20 %	20 %	20 %	18 %
HZ - Transports et entreposage	s	1 %	2 %	s	s	s	s	s	s
IZ - Hébergement et restauration	20 %	17 %	19 %	30 %	23 %	20 %	13 %	8 %	15 %
JB - Télécommunications	s	s	s	s	s	0 %	0 %	0 %	s
JC - Activités informatiques et services d'information	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s
KZ - Activités financières et d'assurance	1 %	2 %	s	s	s	0 %	s	s	0 %
LZ - Activités immobilières	s	s	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	s
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	s	2 %	2 %	s	s	s	s	s	s
MB - Recherche-développement scientifique	s	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	s	s	s	0 %	0 %	0 %	s	s	s
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	s	2 %	4 %	s	0 %	s	s	s	5 %
OZ - Administration publique	3 %	3 %	3 %	s	9 %	s	s	6 %	5 %
PZ - Enseignement	s	s	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	s
QA - Activités pour la santé humaine	s	s	s	0 %	s	s	s	s	0 %
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	s	s	1 %	s	0 %	s	s	0 %	s
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	2 %	2 %	3 %	0 %	s	s	0 %	s	s
SZ - Autres activités de services	4 %	4 %	5 %	s	s	s	s	s	8 %
ZZ - ND	s	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %	s

	Jura			Nièvre			Haute-Saône		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	0 %	s	s	0 %	s	s	0 %	s	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	24 %	s	s	s	s	18 %	s	20 %	s
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CE - Industrie chimique	0 %	s	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	s	s	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CJ - Fabrication d équipements électriques	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s	s	0 %
CL - Fabrication de matériels de transport	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s	0 %
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %
FZ - Construction	s	s	s	21 %	0 %	18 %	s	s	26 %
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motocycles	16 %	23 %	s	21 %	s	s	s	s	s
HZ - Transports et entreposage	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %
IZ - Hébergement et restauration	35 %	s	s	24 %	25 %	30 %	s	s	s
JB - Télécommunications	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
JC - Activités informatiques et services d information	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
KZ - Activités financières et d assurance	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %
LZ - Activités immobilières	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %
MB - Recherche-développement scientifique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s	0 %	s	s
OZ - Administration publique	s	0 %	0 %	s	0 %	s	0 %	0 %	s
PZ - Enseignement	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %
QA - Activités pour la santé humaine	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	s	s	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
SZ - Autres activités de services	s	0 %	0 %	s	s	s	s	s	s
ZZ - ND	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %

	Saône-et-Loire			Yonne			Territoire de Belfort		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	0 %	0 %	0 %	s	0 %	s	0 %	0 %	0 %
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	25 %	s	13 %	s	22 %	11 %	15 %	14 %	s
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %
CE - Industrie chimique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CF - Industrie pharmaceutique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d autres produits minéraux non métalliques	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l exception des machines et des équipements	s	s	9 %	s	0 %	s	s	s	0 %
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
CJ - Fabrication d équipements électriques	s	0 %	0 %	s	s	s	s	0 %	0 %
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	17 %	9 %	s
CL - Fabrication de matériels de transport	s	s	s	s	0 %	s	0 %	0 %	s
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d équipements	0 %	s	0 %	0 %	s	s	s	s	s
DZ - Production et distribution d électricité, de gaz, de vapeur et d air conditionné	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %
EZ - Production et distribution d eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	0 %	s	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
FZ - Construction	s	17 %	13 %	17 %	14 %	17 %	13 %	s	13 %
GZ - Commerce ; réparation d automobiles et de motocycles	11 %	19 %	25 %	31 %	13 %	25 %	20 %	20 %	19 %
HZ - Transports et entreposage	s	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	0 %
IZ - Hébergement et restauration	19 %	25 %	18 %	21 %	27 %	19 %	13 %	12 %	23 %
JB - Télécommunications	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	s
JC - Activités informatiques et services d information	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %
KZ - Activités financières et d assurance	s	s	0 %	0 %	s	s	s	s	0 %
LZ - Activités immobilières	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	s	s
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d architecture, d ingénierie, de contrôle et d analyses techniques	s	0 %	s	s	s	s	0 %	11 %	s
MB - Recherche-développement scientifique	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	0 %	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	s	s	s	s	s	0 %	0 %	s	s
OZ - Administration publique	s	s	s	0 %	0 %	s	s	0 %	s
PZ - Enseignement	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	s	0 %	s
QA - Activités pour la santé humaine	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	0 %	0 %	s	0 %	s	s	0 %	0 %	s
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	s	s	s	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %
SZ - Autres activités de services	s	s	s	s	s	s	s	s	s
ZZ - ND	0 %	s	s	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %

Source : Dares - Traitement Direccte Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 17 % des nouveaux contrats concernant des apprentis résidant en QPV sont conclus dans le secteur "IZ - Hébergement et restauration"

Effectif salarié des employeurs d'apprentis

	2016					2017					2018				
	Moins de 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	Non Renseigné	Moins de 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	Non Renseigné	Moins de 11 salariés	11 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	Non Renseigné
Côte d'Or	56 %	15 %	8 %	14 %	7 %	57 %	16 %	8 %	13 %	6 %	55 %	16 %	9 %	14 %	5 %
Doubs	57 %	17 %	s	18 %	s	54 %	17 %	11 %	17 %	0,6 %	56 %	18 %	10 %	14 %	3 %
Jura	64 %	19 %	10 %	s	s	61 %	20 %	11 %	9 %	0,5 %	54 %	22 %	13 %	s	s
Nièvre	62 %	14 %	9 %	10 %	4 %	64 %	14 %	9 %	9 %	4 %	62 %	15 %	8 %	11 %	4 %
Haute-Saône	66 %	16 %	s	10 %	s	66 %	16 %	8 %	9 %	0,9 %	65 %	17 %	9 %	s	s
Saône-et-Loire	66 %	15 %	7 %	9 %	3 %	67 %	15 %	6 %	9 %	3 %	63 %	17 %	8 %	10 %	3 %
Yonne	70 %	14 %	8 %	7 %	0 %	68 %	15 %	9 %	8 %	0 %	64 %	15 %	12 %	9 %	0 %
Territoire de Belfort	56 %	s	13 %	19 %	s	55 %	13 %	12 %	20 %	0 %	56 %	14 %	s	21 %	s
Bourgogne-Franche-Comté	62 %	16 %	9 %	12 %	2 %	61 %	16 %	9 %	12 %	2 %	59 %	17 %	9 %	12 %	2 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 dans l'Yonne, 68 % des nouveaux contrats sont conclus chez des employeurs de moins de 11 salariés

Types d'employeurs d'apprentis

	Bourgogne-Franche-Comté			Côte d'Or			Doubs		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Entreprise et autre empl privé	94,1 %	93,5 %	93,0 %	90,7 %	91,6 %	91,7 %	94,2 %	92,5 %	93,2 %
Profession libérale	0,5 %	0,4 %	0,5 %	s	0,3 %	s	0,8 %	0,6 %	0,8 %
Association	1,4 %	2,2 %	2,6 %	s	2,4 %	s	0,8 %	1,8 %	1,6 %
Sous-Total Privé	96,0 %	96,1 %	96,1 %	92,7 %	94,2 %	91,7 %	95,8 %	94,8 %	95,6 %
Etat & Etab publ adm de l'Etat	1,5 %	1,1 %	0,9 %	3,8 %	2,7 %	1,9 %	1,7 %	1,6 %	1,1 %
Etablissement publ hospitalier	0,3 %	0,2 %	0,2 %	0,5 %	s	s	0,3 %	0,3 %	0,3 %
Etab public d'enseignement	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,0 %	s	0 %	0,3 %	0,3 %	0,4 %
Autre employeur public	0,5 %	0,5 %	0,6 %	0,8 %	s	s	0,7 %	1,2 %	1,1 %
Collectivités territoriales	1,6 %	1,9 %	2,0 %	2,2 %	2,3 %	2,7 %	1,3 %	1,8 %	1,6 %
Sous-Total Public	4,0 %	3,9 %	3,9 %	7,3 %	5,8 %	4,6 %	4,2 %	5,2 %	4,4 %

	Jura			Nièvre			Haute-Saône		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Entreprise et autre empl privé	96,1 %	95,6 %	93,2 %	94,0 %	92,4 %	92,6 %	94,4 %	94,6 %	93,3 %
Profession libérale	0,7 %	s	s	s	s	s	s	0,6 %	s
Association	0,8 %	s	s	s	s	s	s	2,1 %	s
Sous-Total Privé	97,6 %	97,9 %	93,2 %	96,0 %	96,0 %	92,6 %	97,0 %	97,2 %	93,3 %
Etat & Etab publ adm de l'Etat	0,5 %	s	s	0,9 %	s	0,9 %	1,1 %	s	s
Etablissement publ hospitalier	0 %	0 %	0 %	s	s	s	s	0 %	s
Etab public d'enseignement	s	s	s	0 %	0 %	0 %	0,7 %	0,9 %	0,9 %
Autre employeur public	s	s	0,5 %	s	s	s	s	s	s
Collectivités territoriales	1,5 %	1,3 %	2,3 %	2,4 %	3,0 %	2,8 %	0,7 %	1,2 %	1,4 %
Sous-Total Public	2,4 %	2,1 %	2,8 %	4,0 %	4,0 %	3,8 %	3,0 %	2,8 %	2,3 %

	Saône-et-Loire			Yonne			Territoire de Belfort		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Entreprise et autre empl privé	93,8 %	93,2 %	92,9 %	97,1 %	96,8 %	94,2 %	95,5 %	95,5 %	94,6 %
Profession libérale	1,0 %	0,4 %	0,8 %	s	s	0,4 %	s	s	s
Association	2,1 %	3,3 %	3,5 %	s	s	2,5 %	s	s	s
Sous-Total Privé	96,8 %	96,8 %	97,1 %	98,4 %	98,3 %	97,2 %	95,8 %	96,8 %	94,6 %
Etat & Etab publ adm de l'Etat	0,9 %	s	0,3 %	s	0,5 %	0,5 %	1,4 %	0,8 %	0,8 %
Etablissement publ hospitalier	s	s	s	s	s	0,4 %	s	s	s
Etab public d'enseignement	s	0 %	0 %	0 %	s	0 %	0 %	s	s
Autre employeur public	s	s	s	s	s	0,5 %	s	s	0,8 %
Collectivités territoriales	2,0 %	2,6 %	2,3 %	0,8 %	0,8 %	1,4 %	1,6 %	0,8 %	1,3 %
Sous-Total Public	3,2 %	3,2 %	2,6 %	1,6 %	1,7 %	2,8 %	4,2 %	3,2 %	2,9 %

Source : Dares - Traitement Directe Bourgogne-Franche-Comté, SESE

Champ : seuls sont comptabilisés les nouveaux contrats, selon leur date de démarrage, au département de l'employeur

s : cases mises à blanc du fait des règles de secret statistique

Note de lecture : en 2017 en Bourgogne-Franche-Comté, 96,1 % des nouveaux contrats sont conclus chez un employeur privé, dont 2,2 % chez des associations

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

**Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation,
du Travail et de l'Emploi (Direccte) de Bourgogne-Franche-Comté**

5 place Jean Cornet

25041 Besançon Cedex

www.bourgogne-franche-comte.direccte.gouv.fr