



PRÉFÈTE DE LA RÉGION NOUVELLE-AQUITAINE

Liberté
Égalité
Fraternité



DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

Service Etudes Statistiques Appui Méthodes (SESAM)

Collection «Études»

N° 64/ Juin 2022

Forte hausse de l'alternance depuis 2019, *portée par l'apprentissage*

En bref

En Nouvelle-Aquitaine, plus de 71 000 nouveaux contrats d'alternance ont été signés en 2021, niveau jamais atteint auparavant.

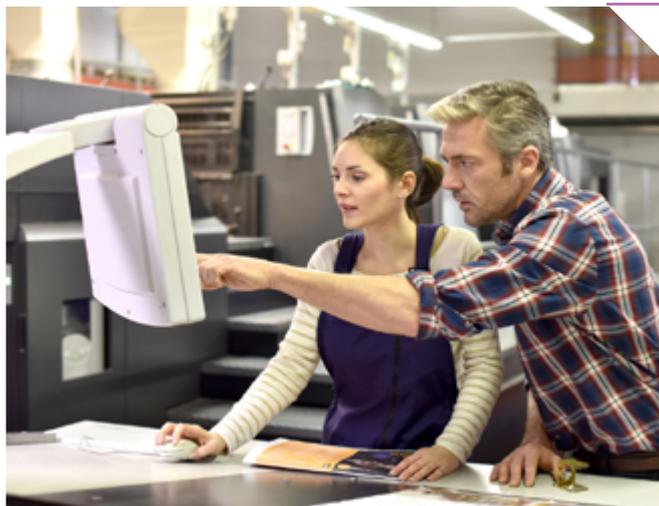
Ce sont essentiellement des contrats d'apprentissage, pour 61 000 d'entre eux.

71 000

nouveaux contrats
d'alternance

En Nouvelle-Aquitaine, comme sur l'ensemble de la France, l'apprentissage est en forte hausse en 2020 et 2021 (respectivement +39% et +36%). Sur ces mêmes années, le nombre de nouveaux contrats de professionnalisation a de nouveau augmenté en 2021 (+21%) après une forte baisse en 2020 (-47%).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la forte hausse de l'apprentissage. La loi de 2018 ainsi que le plan un jeune une solution ont permis à la fois l'élargissement du public ciblé, mais ont aussi apporté de nouvelles aides financières aux établissements signant des contrats d'apprentissage.



Ces facteurs n'ont cependant pas profité aux contrats de professionnalisation qui eux ont subi la crise économique de 2020 avec des secteurs d'activité fortement impactés, et des recrutements à l'arrêt.

Ces contrats sont les deux versants de l'alternance avec un profil de leur public bien différencié : une part de femmes plus importante dans les signataires de contrats de professionnalisation, même si le public de l'apprentissage se féminise aussi (+3 points pour la part des femmes en 2021 par rapport à 2020), et surtout une population bien plus jeune pour l'apprentissage, avec une moyenne d'âge de 20 ans contre 28 ans pour les entrants en contrat de professionnalisation.

Si les petites entreprises sont les principales utilisatrices de l'apprentissage, la moitié d'entre elles ayant moins de 10 salariés, c'est beaucoup moins le cas pour les contrats de professionnalisation, avec seulement 30% de petites entreprises et 37% d'entreprises de plus de 250 salariés.

C'est cependant à pondérer du fait d'une proportion importante d'entreprises signataires de contrats de professionnalisation faisant partie des secteurs de mises à disposition de ressources humaines qui se caractérisent par un grand nombre de contrats de professionnalisation intérimaires.

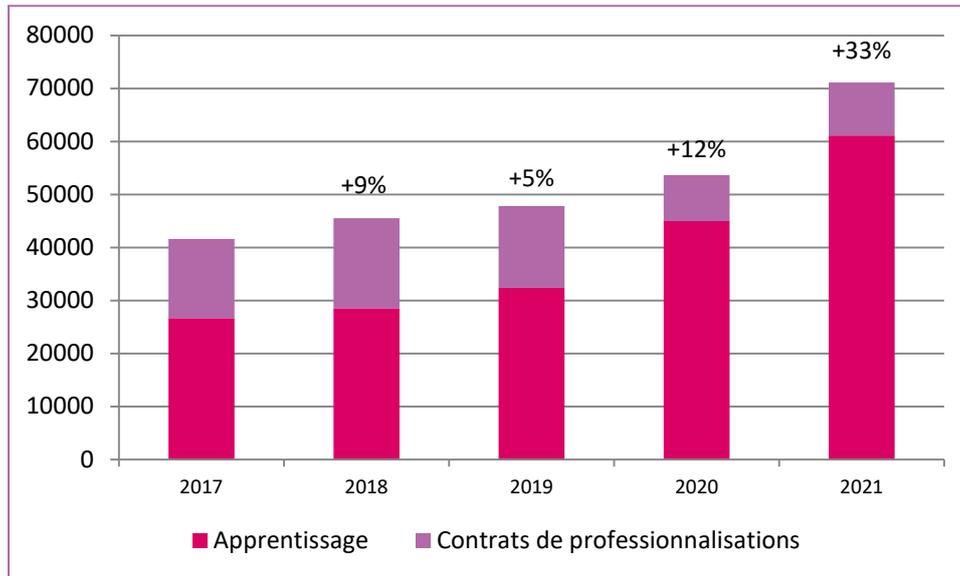
UNE HAUSSE RECORD DU RECOURS À L'ALTERNANCE DEPUIS 2019

71 107 nouveaux contrats d'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) ont été signés en 2021, après le précédent record de 2020 où la barre des

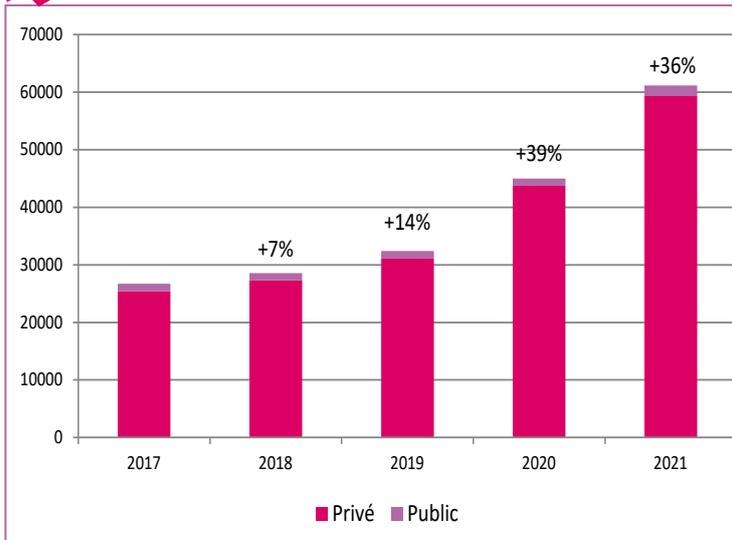
50 000 nouveaux contrats avait été franchie (53 216). On observe ainsi une augmentation de 34% du volume d'entrée en alternance après une augmentation de 11% en 2020.



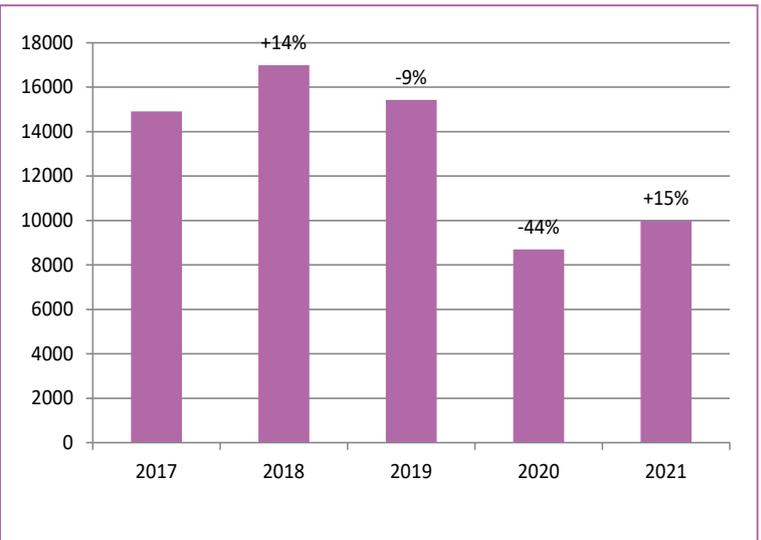
GRAPHIQUE 1 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTRÉE EN ALTERNANCE



GRAPHIQUE 2 : ÉVOLUTION DES ENTRÉES EN CONTRATS D'APPRENTISSAGE DU SECTEUR PRIVÉ ET PUBLIC



GRAPHIQUE 3 : ÉVOLUTION DES ENTRÉES EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION



Source : Dares, systèmes d'information sur l'apprentissage et les contrats de professionnalisation

L'apprentissage résiste à la crise sanitaire et s'envole avec la reprise de 2021 alors que le contrat de professionnalisation souffre en 2020 mais repart à la hausse avec le rebond de la croissance

Cette forte augmentation depuis 2019 est essentiellement le fait de l'apprentissage qui a vu son nombre d'entrées augmenter de 39% entre 2019 et 2020 et de 36% entre 2020 et 2021, soit une hausse sur deux ans de 89% pour atteindre 60 963 nouveaux contrats d'apprentissage.

Sur la même période, le nombre d'entrées en contrats de professionnalisation diminuait de 35%, pour 9 978 entrées en contrats de professionnalisation sur l'année 2021.

La baisse du nombre d'entrée en contrats de professionnalisation a été particulièrement marquée entre 2019 et 2020 (-47%) qui faisait suite à une baisse déjà observée entre 2018 et 2019.

Cependant, en 2021, les entrées en contrats de professionnalisation ont de nouveau progressé en Nouvelle-Aquitaine avec 1730 contrats supplémentaires signés (+21%), à mettre en parallèle aux 16 160 nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés entre 2021 et 2020. On observe le même phénomène en France métropolitaine avec cependant une hausse moins marquée (+9%).

On observe aussi en 2021 une forte hausse des contrats d'apprentissage signés dans le secteur public (+45%), mais dont le volume reste cependant à un niveau assez bas (3% de l'ensemble des nouveaux contrats d'apprentissage signés).

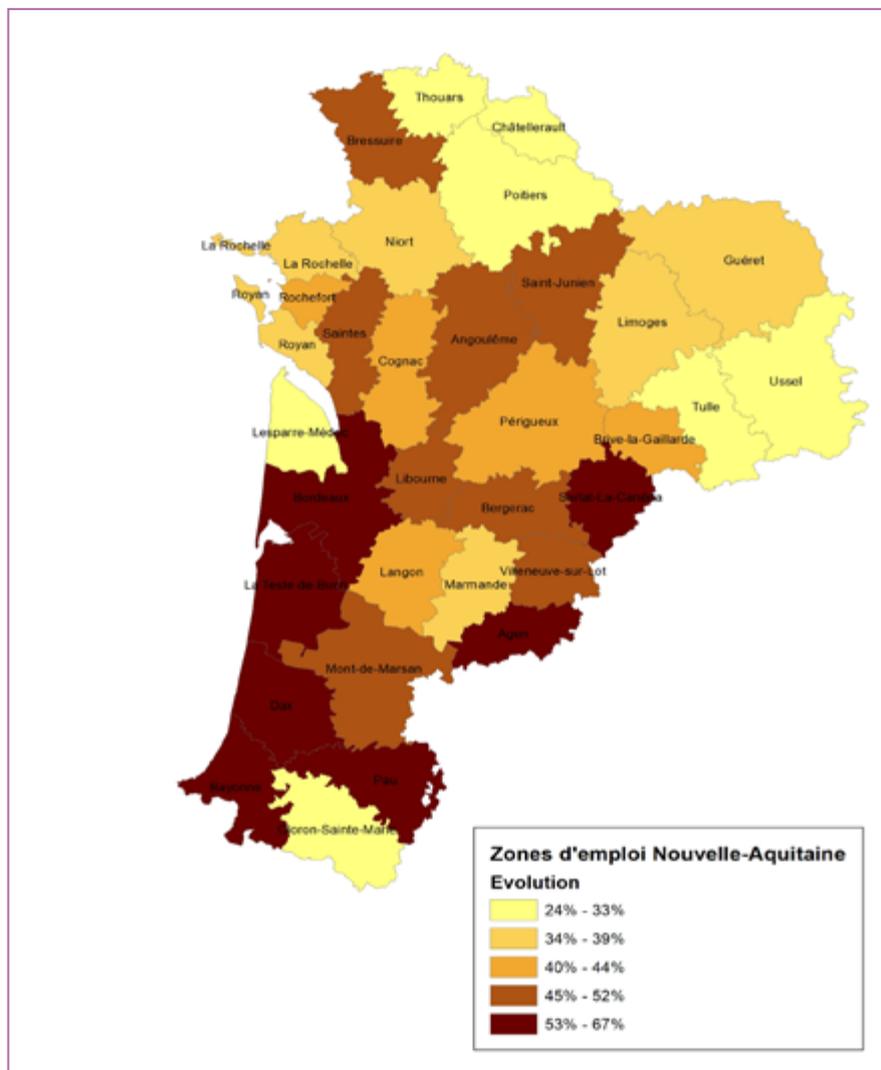
UNE DYNAMIQUE DE L'ALTERNANCE TRÈS VARIABLE SELON LA ZONE D'EMPLOI

Ces fortes évolutions observées concernent l'ensemble des zones d'emploi de la région, avec des niveaux cependant différents (carte 1). Sur les deux dernières années, entre 2019 et 2021, globalement le nombre de nouveaux contrats d'alternance signés a augmenté de 49%.

Cette évolution est particulièrement marquée dans les zones d'emploi du sud de la région (Bayonne, Agen, Pau) et celle de Sarlat-la-Canéda, avec une augmentation supérieure à 60%..

A l'inverse, cette évolution est plus faible dans les zones d'emploi de Tulle et Ussel (inférieure à 30%), mais cela représente malgré tout une évolution notable.

CARTE 1 : ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTRÉE EN ALTERNANCE PAR ZONE D'EMPLOI



UN QUART DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE SIGNÉS EN 2021 LE SONT DANS LE SECTEUR DU COMMERCE
ET DE RÉPARATION D'AUTOMOBILES ET DE MOTOCYCLES

Quasiment l'ensemble des secteurs d'activité (niveau NAF 17) a été concerné par la progression du nombre de nouveaux contrats signés. C'est cependant surtout le cas du secteur tertiaire, qu'il soit marchand (+53%) et surtout non marchand avec une progression de 97% entre 2019 et 2021. Toutefois, en termes de volume de contrats, ce

dernier secteur ne représente que 8% des contrats signés en 2021. Globalement, ce sont très majoritairement des contrats signés dans le tertiaire marchand qui portent la hausse, avec 6 nouveaux contrats sur dix signés dans ce secteur, pour l'apprentissage comme pour le contrat de professionnalisation..

TABLEAU 1 : LES SECTEURS D'ACTIVITÉ DE L'ALTERNANCE

Secteurs d'activité	Nouvelle-Aquitaine						France métr.	
	Apprentissage		Contrats professionnels		Alternance		Alternance	
	Part 2021	Evolution 2019-2021	Part 2021	Evolution 2019-2021	Part 2021	Evolution 2019-2021	Part 2021	Evolution 2019-2021
Agriculture, sylviculture et pêche	4%	54%	3%	22%	4%	50%	2%	58%
Industrie	15%	46%	13%	-40%	15%	24%	14%	21%
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1%	54%	1%	-39%	1%	27%	1%	16%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	7%	34%	2%	-58%	6%	22%	5%	20%
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1%	73%	2%	-26%	1%	38%	2%	27%
Fabrication de matériels de transport	1%	36%	1%	-55%	1%	16%	1%	22%
Fabrication d'autres produits industriels	5%	61%	7%	-35%	5%	24%	5%	21%
Construction	13%	54%	7%	-32%	12%	39%	10%	31%
Tertiaire marchand	60%	113%	65%	-41%	61%	53%	65%	49%
Activités financières et d'assurance	4%	207%	4%	-56%	4%	57%	4%	35%
Activités immobilières	2%	215%	1%	-74%	2%	125%	2%	84%
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	12%	182%	32%	-9%	15%	70%	16%	52%
Autres activités de services	8%	117%	5%	-29%	7%	83%	8%	81%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	25%	112%	13%	-59%	23%	61%	22%	62%
Hébergement et restauration	5%	-7%	3%	-70%	5%	-23%	4%	-14%
Information et communication	3%	261%	4%	-46%	3%	90%	5%	70%
Transports et entreposage	2%	125%	4%	-51%	3%	34%	3%	13%
Tertiaire non marchand	8%	136%	12%	19%	8%	97%	16%	52%

Source : Dares, systèmes d'information sur l'apprentissage et les contrats de professionnalisation

Le secteur de l'hébergement-restauration (5 % de l'alternance), fortement impacté par la crise sanitaire, est le seul secteur dont le nombre de nouveaux contrats a baissé entre 2019 et 2021, que ce soit en apprentissage ou en contrats de professionnalisation. De plus, cette baisse est plus marquée qu'en France métropolitaine (-23% contre -14%).

Deux secteurs d'activité représentent plus de la moitié des nouvelles entrées en alternance dans le tertiaire marchand : le commerce et la réparation automobile d'une part et les

services administratifs et de soutien¹ d'autre part, portés respectivement par l'apprentissage et les contrats de professionnalisation : un quart des nouveaux contrats d'apprentissage en 2021 a été signé auprès d'établissements du commerce, et presque un tiers des contrats de professionnalisation auprès d'établissements du secteur des services administratifs et de soutien.

A titre de comparaison, ces deux secteurs représentent autour de 23% de l'emploi salarié en Nouvelle-Aquitaine.

¹ Ce secteur comprend aussi les activités scientifiques et techniques.

PRESQUE LA MOITIÉ DES NOUVEAUX CONTRATS D'ALTERNANCE SIGNÉS DANS DES ENTREPRISES DE MOINS DE 10 SALARIÉS

Entre 2019 et 2021, quelle que soit la taille de l'entreprise² où le contrat a été signé, le nombre de nouveaux contrats est en hausse.

Cette hausse est particulièrement marquée dans les très grosses entreprises (+ de 1000 salariés) avec une augmentation des contrats signés de +84%.

Plus d'un contrat sur dix est désormais signé dans une entreprise de + de 1000 salariés.

Les entreprises de moins de 10 salariés restent toutefois les principales utilisatrices de l'alternance (près de la moitié des établissements utilisateurs).

C'est cependant très différent selon le type d'alternance (tableau 3) avec près d'un quart des entreprises utilisant les contrats de professionnalisation ayant plus de 1000 salariés contre seulement 12% pour l'apprentissage.

TABLEAU 3 : TAILLE DES ENTREPRISES

taille d'entreprises	Apprentissage	Contrats de professionnalisations	Alternance
1 - moins de 10 salariés	50%	30%	47%
2 - De 10 à 49 salariés	21%	21%	21%
3 - De 50 à 249 salariés	10%	12%	11%
4 - De 250 à 499 salariés	4%	7%	4%
5 - De 500 à 999 salariés	3%	6%	4%
6 - 1000 salariés ou plus	12%	24%	14%
Total général	100%	100%	100%

UNE ALTERNANCE QUI SE FÉMINISE

Alors que depuis plusieurs années, la part des femmes dans les entrées en alternance se situait autour de 38%, en 2021 elle atteint les 41%.

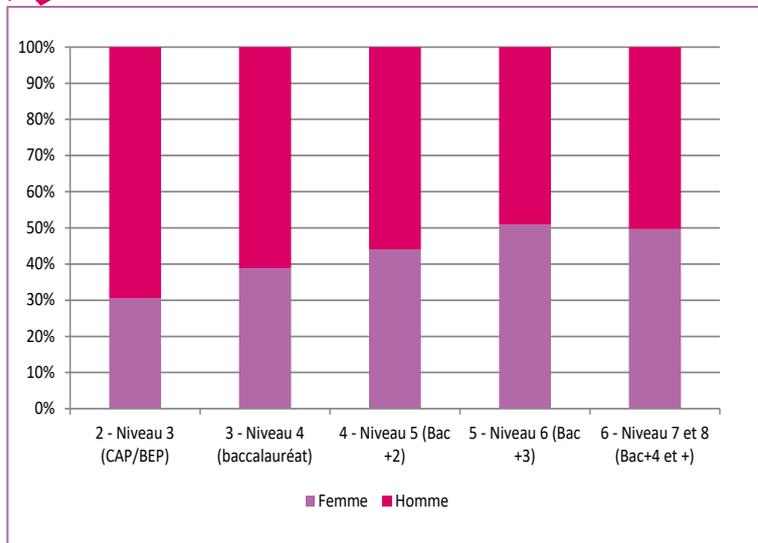
Deux éléments importants à observer dans cette féminisation : cette part est à la fois très différente selon le type d'alternance (46% de femmes en contrats de professionnalisation en 2021 contre 41% pour l'apprentissage) mais aussi suivant le niveau préparé où plus le niveau est élevé et plus la part des femmes est importante (graphe 2).

Ainsi, si au niveau 3 (CAP/BEP), seules 31% des entrées sont dues à des alternantes, c'est une sur deux au niveau 6, 7 et 8 (Bac+3 et plus). Pour les contrats de professionnalisation la part des femmes dépasse même les 50% dès le niveau bac.

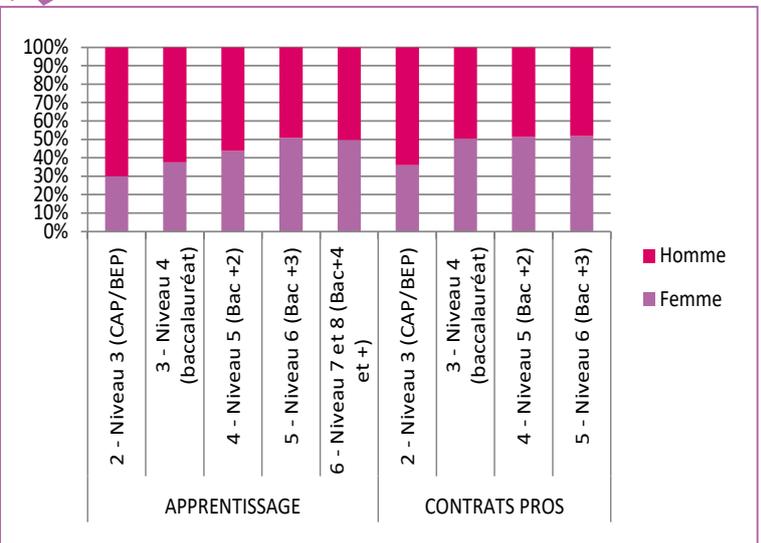
On observe néanmoins une part de femmes dans les entrants en alternance moins élevée en Nouvelle-Aquitaine qu'en France métropolitaine où ces dernières représentent 44% des entrants en alternance.



GRAPHIQUE 4 : RÉPARTITION DES CONTRATS D'ALTERNANCE PAR NIVEAU DE DIPLÔME PRÉPARÉ ET SEXE



GRAPHIQUE 5 : RÉPARTITION PAR TYPE DE CONTRAT, NIVEAU ET SEXE



² Il s'agit de l'entreprise au sens de l'unité légale.



TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES ENTRÉES EN ALTERNANCE SELON LE SEXE, L'ÂGE, LE NIVEAU DE SCOLARITÉ,
LE DIPLÔME PRÉPARÉ ET LA DURÉE DU CONTRAT

Sexe	NOUVELLE-AQUITAINE						FRANCE MÉTRO.	
	Apprentissage		Contrats de professionnalisations		Alternance		Alternance	
	Part 2021	Evolution 2019-2021	Part 2021	Evolution 2019-2021	Part 2021	Evolution 2019-2021	Part 2021	Evolution 2019-2021
Femme	41%	138%	46%	-46%	40%	62%	43%	55%
Homme	59%	73%	54%	-42%	60%	41%	57%	37%
Âge								
1 - De 15 à 17 ans	24%	18%	2%	-56%	23%	16%	18%	14%
2 - De 18 à 20 ans	37%	91%	16%	-57%	34%	55%	33%	53%
3 - De 21 à 25 ans	32%	182%	33%	-46%	31%	75%	37%	58%
4 - Plus de 26 ans	7%	237%	49%	-4%	13%	42%	13%	35%
Situation avant l'entrée en alternance								
1 - Scolarité	51%	69%	17%	-55%	46%	48%	45%	38%
2 - Alternance	27%	88%	11%	-53%	24%	57%	24%	49%
3 - salariés	8%	115%	15%	-46%	9%	26%	8%	18%
4 - Stagiaires	1%	112%	1%	-38%	1%	46%	1%	67%
5 - En formation au CFA avant signature d'un contrat (L6222- 12-1 du code du travail)	5%	SO	0%	SO	4%	SO	6%	SO
6 - Personnes en recherche d'emploi	7%	149%	43%	-15%	12%	27%	12%	21%
7 - Inactif	1%	29%	2%	-66%	1%	-21%	1%	-8%
8 - Autres	1%	4%	10%	139%	2%	58%	3%	127%
Niveau de diplôme préparé								
1 - Niveau 3 (CAP/BEP)	30%	31%	23%	11%	29%	28%	25%	25%
2 - Niveau 4 (bacca- lauréat)	17%	53%	12%	-13%	17%	42%	15%	41%
3 - Niveau 5 (Bac +2)	21%	138%	8%	-70%	20%	69%	19%	61%
4 - Niveau 6 (Bac +3)	16%	227%	11%	-62%	16%	90%	17%	73%
5 - Niveau 7 et 8 (Bac +5 et plus)	15%	226%	10%	-50%	14%	111%	19%	75%
7 - Aucun diplôme	0%	SO	35%	-10%	5%	-10%	6%	-7%
Durée du contrat								
1 - Moins de 12 mois	19%	67%	49%	-30%	26%	19%	24%	15%
2 - De 13 à 24 mois	72%	94%	51%	-39%	68%	58%	68%	52%
25 mois et plus	8%	104%	0%	SO	6%	104%	8%	132%

UNE PART DES MINEURS DANS LES ENTRÉES EN ALTERNANCE QUI DIMINUE FORTEMENT

Quel que soit l'âge, le nombre d'entrées des alternants est en augmentation. Mais c'est essentiellement le cas pour les jeunes majeurs. Ainsi, les mineurs ne voient leur nombre progresser que de 16% entre 2019 et 2021, alors que le nombre de majeurs a plus que doublé (+132%). Alors que les moins de 18 ans représentaient plus d'une entrée en alternance sur quatre avant 2020, ils n'en représentent à peine plus que un sur cinq en 2021.

La part des mineurs étant très faible dans les contrats de professionnalisations (2%), bien qu'ils soient ouverts aux personnes âgées de 16 ans et plus, il est intéressant de regarder uniquement l'apprentissage (graphe 3) : leur part a diminué de manière importante de 43% en 2017 et 2018 à 24% en 2021.

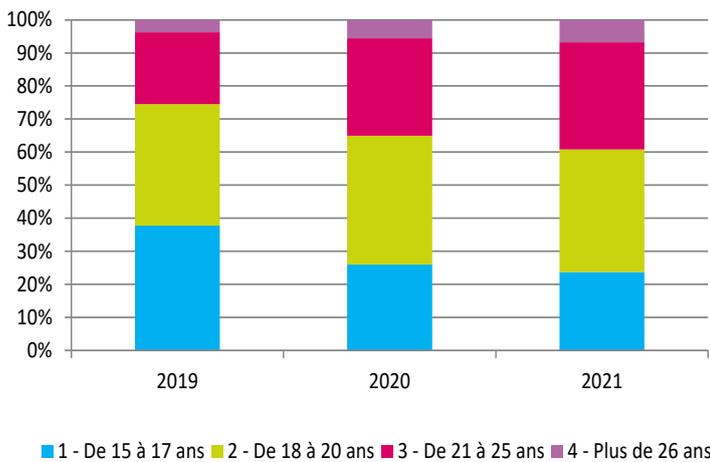
Si toutes les tranches d'âge des majeurs ont fortement augmenté, il est remarquable que cette augmentation soit d'autant plus forte que les tranches d'âge sont élevées.

Ainsi, les plus de 26 ans ont notamment fortement profité de la réforme de l'apprentissage (l'entrée en vigueur au 1er janvier 2019 de la loi « Avenir professionnel » qui étend la possibilité de l'apprentissage jusqu'à 29 ans, alors qu'elle était auparavant de 25 ans, voir encadré) pour voir leur part passer de 4% en 2019 à 7% en 2021, soit une augmentation d'entrants en apprentissage des plus de 26 ans de +237% entre 2019 et 2021.

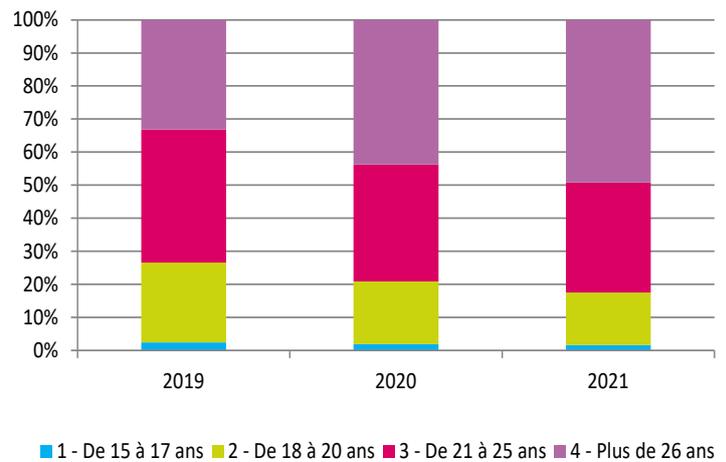
On trouve ici une des principales différences quant au public des deux contrats, avec une part des plus de 26 ans bien supérieure dans le contrat de professionnalisation que dans l'apprentissage. Ainsi la moyenne d'âge, en 2021, des signataires de contrats d'apprentissage est de 20 ans alors qu'elle est de 28 ans pour les nouveaux entrants en contrats de professionnalisation.



GRAPHIQUE 6 : RÉPARTITION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR TRANCHE D'ÂGE



GRAPHIQUE 7 : RÉPARTITION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR TRANCHE D'ÂGE



UNE PART DE DIPLÔMÉS AVANT ENTRÉE EN ALTERNANCE QUI AUGMENTE

En 2019, 27% des entrants en apprentissage n'avaient aucun diplôme (tableau 5). C'était pour beaucoup des jeunes de troisième qui continuaient leur scolarité dans le secondaire par l'alternance. Deux ans plus tard, l'impact de la nouvelle loi se traduit par une diminution de cette part à 21%.

Dans le même temps, la part des entrants en apprentissage de diplômés de niveaux 5,6,7 ou 8, est passée en deux ans de 21% à 39%.

Au total, en 2019, 45% des entrants en apprentissage avaient un niveau inférieur au baccalauréat. Deux ans plus tard, cette part a diminué de 10 points pour atteindre les 35%.

TABLEAU 5 : NIVEAU À L'ENTRÉE EN ALTERNANCE

Niveau de diplôme	2019			2021		
	Apprentissage	Contrats pros	Alternance	Apprentissage	Contrats pros	Alternance
1 - Brevet ou sans diplôme	27%	9%	19%	22%	12%	20%
2 - Niveau 3 (CAP/BEP)	19%	16%	18%	14%	21%	15%
3 - Niveau 4 (baccalauréat)	31%	31%	31%	32%	29%	31%
4 - Niveau 5 (Bac +2)	14%	22%	17%	17%	17%	17%
5 - Niveau 6 (Bac +3)	8%	17%	12%	13%	14%	13%
6 - Niveau 7 et 8 (Bac+4 et +)	2%	4%	3%	3%	7%	4%
TOTAL GÉNÉRAL	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Dans le même temps, on peut faire le constat inverse pour les entrants en contrats de professionnalisation, où la part des entrants ayant un niveau inférieur au baccalauréat passe de 25% à 33%.

A l'inverse, la part des diplômés de niveau 6 ou plus a fortement augmenté pour les entrants en apprentissage, passant en deux ans de 10% à 17%, alors qu'elle est restée stable, autour de 22%, pour les entrants en contrat de professionnalisation.

UNE SITUATION DIFFÉRENTE SELON LE TYPE DE CONTRAT AVANT L'ENTRÉE EN ALTERNANCE

Une des principales différences entre les deux types de contrat tient à la provenance des entrants. Si pour plus de la moitié des entrants en alternance, ils étaient en scolarité à la signature de leur contrat, cette situation est beaucoup plus rare pour les entrants en contrat de professionnalisation qui ne sont que 17% dans ce cas en 2021. Ce sont principalement des personnes en recherche d'emploi (43%).

On observe aussi une part importante d'individus déjà en alternance au moment de la signature de leur contrat pour l'année considérée. Cette part est restée stable pour l'apprentissage avec 27% d'individus déjà en alternance, mais a diminué pour les contrats de professionnalisation, passant de 16 à 11%.

A noter en 2021 que 5% d'entrants étaient en formation au sein du CFA avant la signature de leur contrat, c'est-à-dire avant que l'apprenti trouve un établissement pour réaliser son alternance.

UNE LÉGÈRE AUGMENTATION DE LA DURÉE DES CONTRATS

Entre 2019 et 2021, le nombre de nouveaux contrats a augmenté quelle que soit la durée théorique du contrat (hors rupture). La durée du contrat est cependant très différente suivant que ce soit une entrée en apprentissage ou une entrée en contrat de professionnalisation, avec respectivement 19% et 49% de contrats de moins d'un an.

Il est intéressant de remarquer que durant l'année 2020, année au cœur de la crise Covid, la part des contrats inférieurs à un an avait augmenté de manière notable, passant de 22% à 26 % pour l'apprentissage et 50% pour les contrats de professionnalisation.

Ce sont toutefois les contrats d'apprentissage de durée supérieur à un an qui ont le plus contribué à l'augmentation globale du nombre de contrats signés, puisque sur la même période leur part a diminué pour les signataires de contrats de professionnalisation.



L'ALTERNANCE

L'alternance repose sur deux types de contrat : le contrat d'apprentissage (formation initiale) et le contrat de professionnalisation (formation continue), contrat signé entre un employeur et un salarié.

C'est un système de formation qui repose sur une phase théorique (temps en établissement de formation) et pratique (temps de formation en entreprise).

Le contrat d'apprentissage permet d'obtenir un diplôme d'Etat (CAP, Baccalauréat, Master, ...) ou un titre inscrit au répertoire national des certifications professionnelles, alors que le contrat de professionnalisation permet l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, ...) reconnue par l'Etat ou les branches professionnelles.

EN SAVOIR PLUS



ÉVOLUTION DE LA LOI

Depuis la mise en œuvre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel», le contour de l'alternance a évolué. Les principales mesures, entrées en vigueur le 1er janvier 2019 (<http://www.travail-emploi.gouv.fr/grands-dossiers/liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel>) concernent notamment l'apprentissage introduisant plus de souplesse pour les apprentis et les employeurs.

On peut citer l'extension de la limite d'âge, passée de 25 à 29 ans, la réduction de durée minimale de contrat passée de 12 à 6 mois, la possibilité d'embaucher un apprenti tout au long de l'année, la libéralisation de l'ouverture des CFA-OFA, le remplacement des diverses aides financières par une aide unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés,...

Cette réforme a rapproché l'apprentissage du contrat de professionnalisation.

L'apprentissage a, de plus, été soutenu par le plan 1 jeune, 1 solution, lancé à l'été 2020, en réponse à la crise sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19.

Les mesures, concernant les contrats signés du 1er juillet 2020 au 30 juin 2022, permettent le recul du délai maximal de 3 à 6 mois après l'entrée en CFA pour signer un contrat d'embauche ainsi qu'une batterie d'aides financières pour les employeurs (de 3000 à 8000 euros suivant la situation de l'entreprise).

Responsable éditorial :
Pascal Appréderisse
Directeur régional

Coordination éditoriale
Olivier Dufour
Service Etudes Statistiques Appui
Méthodes

Rédaction
Eric Cléron
Service Etudes Statistiques Appui
Méthodes

Maquettage : Corinne Urban
Service Communication Dreets Nouvelle-Aquitaine

n° ISSN : 0231-6889

DREETS Nouvelle-Aquitaine
Immeuble le Prisme
19, rue Marguerite Crauste
33074 BORDEAUX cedex

dreets-na.statistiques@dreets.gouv.fr