

L'apprentissage stimulé par l'enseignement supérieur

Insee Analyses Pays de la Loire • n° 135 • Septembre 2024

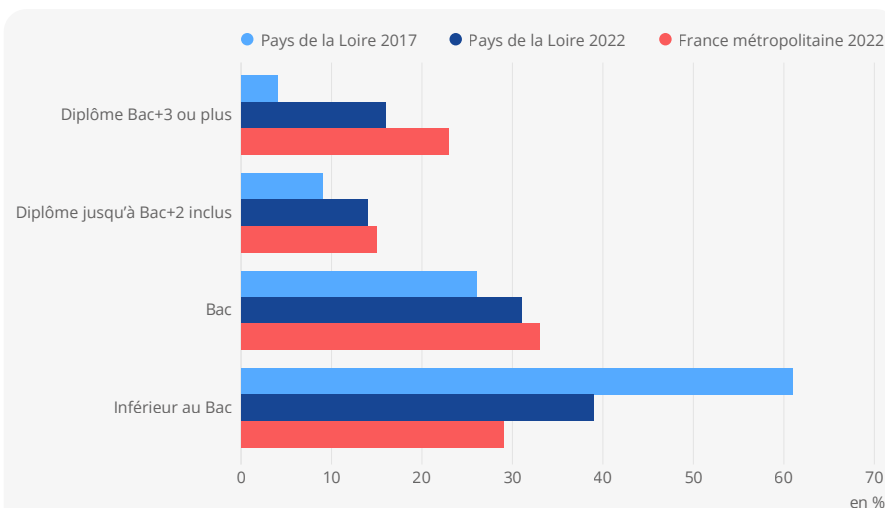


Depuis des années, l'apprentissage est fortement ancré dans le système de formation des Pays de la Loire. En 2022, le nombre d'apprentis s'élève à 63 500 dans la région, soit deux fois plus qu'en 2017. Ces évolutions sont notamment à mettre en regard avec les différentes réformes engagées par l'État depuis 2018 pour soutenir l'apprentissage. Cette voie de formation initiale attire de nouveaux profils comme des diplômés de l'enseignement supérieur, plus âgés, et davantage de femmes que pour les générations précédentes. Entre 2017 et 2022, la forte dynamique de l'apprentissage est portée par le secteur tertiaire et progresse plus fortement dans les plus grandes entreprises. L'apprentissage se développe aussi davantage dans les grandes agglomérations.

La région des Pays de la Loire se caractérise historiquement par un fort ancrage de l'**apprentissage** dans son système de formation. En 2022 dans la région, 63 500 personnes sont des apprentis, soit deux fois plus qu'en 2017 (28 800). Ces apprentis représentent 20,7 % des élèves ou étudiants de 15 à 29 ans inscrits dans un établissement d'enseignement ou de formation ligérien, selon la déclaration qu'ils ont faite au recensement de la population. Cette part est supérieure à la moyenne nationale (17,4 %), et même la plus forte des régions de France métropolitaine.

L'apprentissage a pour objectif de permettre aux jeunes d'obtenir une qualification en alternant des périodes d'emploi en entreprise et des périodes d'enseignement en organisme de formation par apprentissage (OFA). Il vise aussi à adapter les compétences des nouvelles générations aux besoins des entreprises et réduire ainsi le chômage des

► 1. Répartition des apprentis par diplôme dans les Pays de la Loire et en France métropolitaine



Note : En 2022, la part d'apprentis préparant un diplôme de niveau Bac+3 ou plus est de 16 % dans les Pays de la Loire contre 23 % en France métropolitaine.

Source : Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares), système d'information sur l'apprentissage (SIA) 2017 et 2022.

En partenariat avec :

jeunes, notamment des moins diplômés. L'apprentissage permet également de faire face à la pénurie de main-d'œuvre dans certains métiers. Dès lors, son développement est un enjeu de politique publique à part entière.

Les aides publiques, un des leviers pour booster l'apprentissage

De 2017 à 2022, le nombre d'apprentis augmente de 17 % en moyenne annuelle dans les Pays de la Loire, soit un gain moyen de 6 900 apprentis par an. Cette croissance est proche de celle de la France métropolitaine (+18 %). En parallèle, le nombre d'emplois salariés progresse en moyenne annuelle de 1 % dans la région.

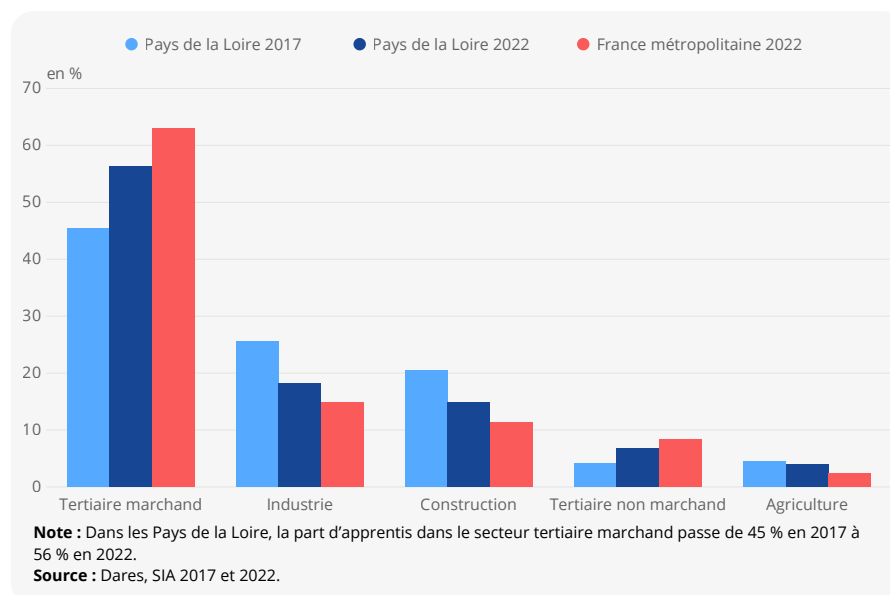
Cette hausse s'explique en partie par la large révision des dispositifs réglementaires. La loi du 5 septembre 2018 pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a pour ambition de développer l'apprentissage en instaurant notamment l'**aide unique**. Dès 2019, la réforme facilite l'ouverture de formations en apprentissage et entraîne la création de nouveaux OFA et une augmentation de l'offre. L'année précédant la réforme de 2018, la croissance du nombre d'apprentis est de 5 %, puis elle passe à 11 % entre 2018 et 2019.

En 2020, pour soutenir la formation des jeunes face à la crise sanitaire, les aides financières sont amplifiées. L'État lance le plan « 1 jeune, 1 solution » à travers une **aide exceptionnelle** versée aux entreprises recrutant un apprenti sur la période 2020 à 2022. Cette aide est reconduite jusqu'en 2024 dans le but d'atteindre, en France, le nouvel objectif du million d'entrées en apprentissage chaque année. Ces dispositifs stimulent probablement le nombre d'apprentis : il augmente respectivement de 31 %, puis de 27 %, et enfin de 14 % pendant les années 2020 à 2022 dans les Pays de la Loire. Le ralentissement de la croissance du nombre d'apprentis, amorcé en 2022, se confirme en 2023 (5 %) et l'évolution retrouve un niveau proche de 2018. Un phénomène de saturation de l'offre de formation et la moindre demande d'apprentis par les employeurs pourraient expliquer ce ralentissement.

Plus diplômés du supérieur et plus âgés que les générations précédentes

En 2022, la part des apprentis ligériens préparant un diplôme de niveau Bac+2 ou plus s'élève à 30 %, soit +17 points par rapport à 2017. Inversement, pour les apprentis de la région ayant un niveau inférieur au Bac, leur proportion chute

► 2. Part d'apprentis par secteur d'activité dans les Pays de la Loire et en France métropolitaine



de 22 points en 5 ans. Elle atteint 39 % en 2022 mais reste supérieure de 10 points au niveau national ► **figure 1**.

Ces changements de répartition des apprentis selon le niveau de qualification, entre 2017 et 2022, sont très prononcés. Pendant cette période, le plan « 1 jeune, 1 solution » élargit le champ de l'aide exceptionnelle jusqu'au niveau Master (Bac+5). Pour autant, le nombre d'apprentis progresse pour tous les niveaux de diplômes pendant ces cinq ans. Plus le niveau de diplôme est élevé, plus la croissance du nombre d'apprentis est forte. Ainsi, dans les Pays de la Loire, le nombre d'apprentis de niveau Bac+3 ou plus croît de 53 % par an, quand celui des jeunes ayant un niveau inférieur au Bac augmente de 7 % en moyenne annuelle de 2017 à 2022.

Avec l'élévation du niveau de diplôme, les apprentis ligériens sont plus âgés que 5 ans auparavant. Dans la région, la proportion d'apprentis âgés de 21 à 29 ans augmente de 14 points sur la période, comparable à celle de France métropolitaine (+15 points). À l'inverse, la part des plus jeunes, âgés de 15 à 18 ans, baisse de 18 points dans les Pays de la Loire (-17 points en France métropolitaine).

Une dynamique de l'apprentissage portée par le secteur tertiaire

L'apprentissage se développe principalement dans le secteur tertiaire où il progresse de 11 points par rapport à 2017, notamment dans les activités scientifiques et techniques (+6 points) et le secteur de l'information et la communication (+2 points). Ainsi, en 2022, la part d'apprentis employés dans le secteur tertiaire marchand s'élève à 56 %,

contre 63 % en France métropolitaine

► figure 2.

En 2022, les apprentis sont davantage présents dans les secteurs du commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (21 %) et les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (12 %). Quant au secteur tertiaire non marchand (administration publique, enseignement et santé), il représente près de 7 % des apprentis dans la région (+2 points en 5 ans).

Dans les autres secteurs, caractérisés par un niveau de diplôme moins élevé, la part d'apprentis baisse entre 2017 et 2022 : -7 points dans l'industrie, -5 points dans la construction et -1 point dans l'agriculture. La baisse dans l'industrie est entraînée par l'agroalimentaire (-5 points). Néanmoins, le recours à l'apprentissage est plus marqué dans l'agriculture, la construction et l'industrie. En effet, les apprentis représentent 10 % des salariés de l'agriculture, 9 % de ceux de la construction et 4 % de ceux de l'industrie. Tous secteurs confondus, le recours à l'apprentissage est de 4 % en 2022 dans les Pays de la Loire.

Plus forte progression de l'apprentissage dans les plus grandes entreprises

L'apprentissage se développe dans les entreprises de plus grande taille, en lien avec l'élargissement de l'aide exceptionnelle aux établissements de plus de 250 salariés en 2020. De 2017 à 2022, le nombre d'apprentis augmente de 21 % par an pour les entreprises de taille intermédiaire (ETI) et de 20 % pour les grandes entreprises. Néanmoins, la dynamique de l'apprentissage se diffuse dans toutes les catégories d'entreprises. Ainsi, la croissance

du nombre d'apprentis s'élève à 18 % en moyenne annuelle dans les PME et 14 % pour les micro-entreprises.

En 2022, la part d'apprentis ligériens représente ainsi 17 % dans les ETI (+3 points par rapport à 2017) et 14 % dans les grandes entreprises (+2 points). Néanmoins, les micro-entreprises (36 %) et les PME (33 %) restent les recruteurs majoritaires des apprentis ligériens, en lien avec un tissu productif régional davantage orienté vers l'agriculture et la construction où micro-entreprises et PME sont très présentes.

Le recours à l'apprentissage est d'ailleurs plus marqué dans les micro-entreprises et les PME. En effet, les apprentis représentent 12 % des salariés des micro-entreprises et 4 % de ceux des PME, contre 2 % des salariés dans les ETI et 3 % dans les grandes entreprises.

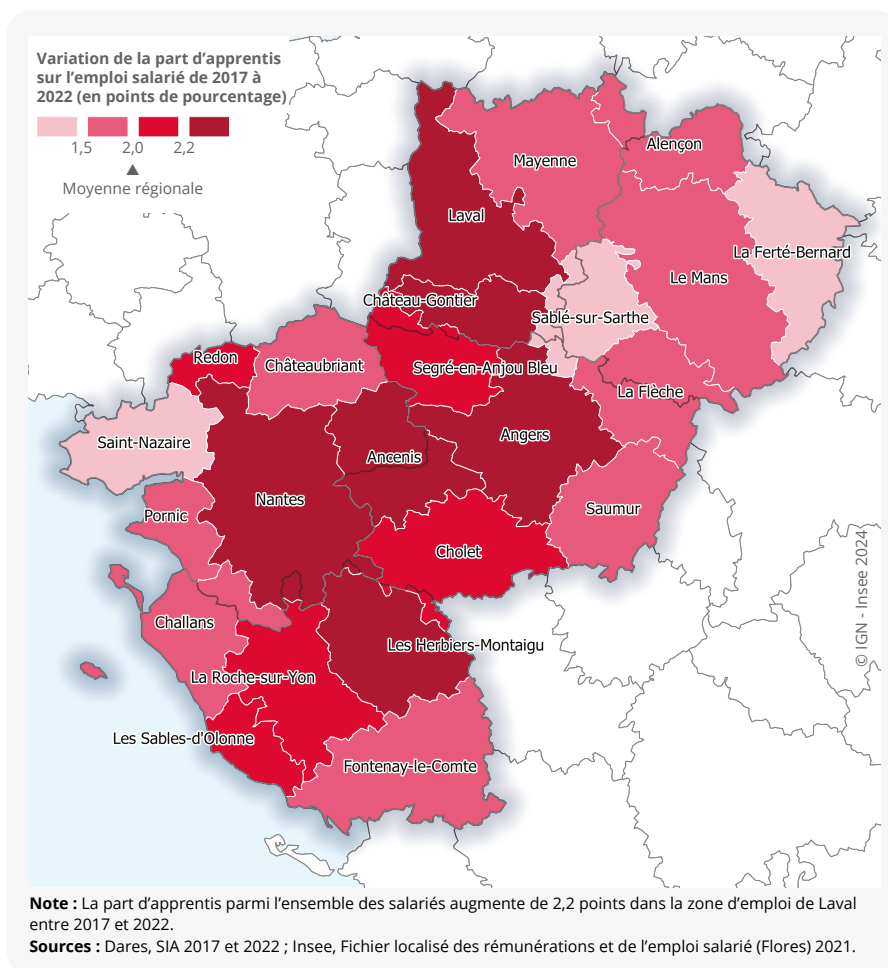
L'apprentissage en hausse dans les grandes agglomérations

En 2022, 7 apprentis sur 10 sont dans les grandes agglomérations de la région : Nantes, Angers, Le Mans, Cholet, La Roche-sur-Yon, Saint-Nazaire et Laval. Cette concentration se renforce notamment dans les plus grandes zones d'emploi : la part d'apprentis dans l'emploi salarié affiche, par exemple, 2,2 points supplémentaires par rapport à 2017 à Nantes et à Angers ► **figure 3**. Ces territoires polarisent à la fois l'offre de formation de niveau supérieur au Bac et les activités du tertiaire, stimulant ainsi la hausse de l'apprentissage.

En dehors de l'attractivité des grandes agglomérations, les zones d'emploi d'Ancenis, de Château-Gontier et des Herbiers-Montaigu affichent aussi les plus fortes augmentations (+2,2 points à +2,4 points). Celles d'Ancenis et des Herbiers-Montaigu, influencées par le voisinage de grandes agglomérations, recrutent des apprentis dans la construction et le tertiaire marchand. Pour celle de Château-Gontier, la croissance de l'apprentissage est plus marquée dans l'agriculture.

Entre 2017 et 2022, dans les zones d'emploi touristiques comme Pornic ou Challans, la part des apprentis augmente de 1,8 point : les besoins d'apprentis portent sur l'hébergement, la restauration et la construction. Le développement de l'apprentissage ne permet pas de répondre complètement au fort besoin de main-d'œuvre de ces secteurs, peut-être lié au déficit d'attractivité de ces métiers. Dans les zones d'emploi de La Ferté-Bernard et de Sablé-sur-Sarthe, la part d'apprentis gagne 1,4 point entre 2017 et 2022. Ces zones d'emploi sont davantage spécialisées dans les industries agroalimentaires. La variation

► 3. Variation de la part d'apprentis sur l'emploi salarié de 2017 à 2022 dans les Pays de la Loire



est aussi plus faible à Saint-Nazaire, sans doute en lien avec le recours à d'autres types de contrat de travail.

Forte féminisation de l'apprentissage, mais les hommes restent majoritaires

L'apprentissage se féminise fortement dans les Pays de la Loire. Ainsi, la part de femmes apprenties augmente de 9 points de 2017 à 2022, comme en France métropolitaine. En 2022, 38 % des apprentis dans la région sont des femmes (contre 42 % au niveau national) : les hommes restent majoritaires. Les Pays de la Loire se positionnent au 12^e rang des régions métropolitaines devant la Bourgogne-Franche-Comté (37 %). Ces deux régions ont la particularité d'avoir les parts d'emploi les plus élevées dans l'industrie, où les hommes sont davantage présents. L'Île-de-France est à la première place avec 49 % de femmes apprenties en 2022.

En 5 ans, la dynamique de l'apprentissage pour les femmes est plus forte que celles des hommes dans les Pays de la Loire, en raison notamment du niveau de diplôme, plus élevé chez les femmes. Les grands secteurs d'activité de l'économie ligérienne sont tous concernés par cette

croissance de l'apprentissage féminin. Les parts de femmes apprenties passent notamment de 24 % à 31 % dans l'industrie, et de 6 % à 12 % dans la construction. Néanmoins, le secteur tertiaire en est le principal moteur. Ces emplois se développent notamment dans les secteurs du commerce, réparation d'automobiles et de motos (employées de commerce par exemple), des activités scientifiques et techniques, des services administratifs et de soutien (employées administratives d'entreprise). L'apprentissage masculin progresse également dans le secteur tertiaire, notamment dans les activités financières et d'assurance et dans l'information et la communication. L'apprentissage se développe aussi pour les employés de commerce, mais davantage pour les ouvriers non qualifiés de type artisanal, notamment dans le secteur de la construction (ouvriers non qualifiés du second œuvre du bâtiment et ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment par exemple). ●

Laurent Féfeu, Cyril Hervy (Insee), Barbara Commandeur, France Duquesnoy (Cariforef)

Retrouvez davantage de données associées à cette publication sur www.insee.fr

► Définitions

Le contrat d'**apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, Bac, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle, inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), et dont l'ensemble des titres professionnels relève du ministère chargé de l'emploi. Les contrats d'apprentissage sont les contrats présents au 31 décembre dans les organismes de formation.

Les soutiens financiers mis en place pour l'apprentissage sont :

- l'**aide unique** depuis le 1^{er} janvier 2019 : aide pérenne, mise en place suite à la réforme du 5 septembre 2018 pour les entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent en contrat d'apprentissage, en vue de l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat ;
- l'**aide exceptionnelle** depuis 2020 : mise en place à la suite de la crise sanitaire et prolongée plusieurs fois (pour tous les contrats jusqu'au niveau Master et pour toutes les entreprises sous certaines conditions) ; elle se substitue à l'aide unique aux employeurs d'apprentis, lorsque l'employeur est éligible, pendant les 12 premiers mois du contrat.

► Sources

Cette étude est réalisée en grande partie avec les données 2017 à 2022 du système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares) du ministère du Travail. Le champ retenu est celui des apprentis âgés de 15 à 29 ans.

Des données de l'Insee complètent l'analyse : le recensement de la population, le fichier localisé des rémunérations et de l'emploi salarié, la Base tous salariés et le système d'immatriculation au répertoire des unités statistiques (Sirus).

Le dispositif Inserjeunes est un système d'information construit par la direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse et par la Dares, obtenu par rapprochement de bases de données administratives « Scolarité » (remontées administratives des inscriptions des élèves et des apprentis) et de bases de données « Emploi » (basées sur les déclarations sociales nominatives).

L'enquête sur l'insertion des apprentis à 3 ans, réalisée par le Cariforef entre juin et août 2022, concerne les apprentis sortis en 2018 ou 2019 d'un établissement de formation situé dans les Pays de la Loire et relevant des domaines de formation dits « en tension ».

► Encadré - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Dans les Pays de la Loire, parmi les apprentis inscrits en dernière année d'un cycle professionnel de niveau CAP à BTS en 2019-2020 ou 2020-2021, 43 % sont toujours en études l'année scolaire suivante. Parmi ceux qui ne poursuivent pas leurs études, 72 % sont en emploi 6 mois après leur sortie de formation (+9 points par rapport au niveau national), plus fort taux des régions métropolitaines. Le taux d'emploi augmente avec le niveau de formation : 60 % des apprentis ligériens sortant d'un CAP sont en emploi après 6 mois, contre 78 % pour un BTS.

L'obtention du diplôme joue un rôle déterminant. Ainsi, 6 mois après leur sortie de formation, 75 % des apprentis ayant obtenu leur diplôme sont en emploi contre 63 % pour ceux sans diplôme. Plus le niveau de diplôme est faible, plus l'avantage de s'être formé en apprentissage est tangible. Pour les sortants de CAP, 64 % des apprentis ayant obtenu le diplôme du CAP sont en emploi après 6 mois, contre 49 % pour ceux ne l'ayant obtenu. Cet écart se réduit à 7 points pour les sortants de BTS (80 %, contre 73 %).

L'insertion professionnelle est un peu plus élevée dans les métiers de production (74 %) par rapport aux services (68 %).

Les anciens apprentis exercent majoritairement dans le métier auquel ils sont formés. Ainsi, 87 % d'entre eux considèrent que l'emploi qu'ils occupent trois ans après leur sortie de formation est en lien avec la formation suivie. Ces résultats varient néanmoins selon la filière. Ainsi, 23 % des apprentis formés aux métiers de la vente n'exercent pas le métier pour lequel ils ont été formés. Ils sont également 15 % dans ce cas parmi ceux formés aux métiers de l'hôtellerie-restauration ou aux métiers de l'installation-pilotage-maintenance. En revanche, dans le domaine de la santé humaine, ils sont 5 % à ne pas exercer un emploi dans le domaine de la formation suivie trois ans plus tôt.

Parmi les anciens apprentis qui sont en emploi, trois ans plus tard, 27 % sont toujours salariés de l'entreprise avec laquelle ils ont signé leur contrat d'apprentissage. Cette situation concerne 13 % des apprentis formés aux métiers de la vente et 20 % des apprentis formés aux métiers de l'hôtellerie-restauration. À l'inverse, le tiers des apprentis formés aux métiers de la santé humaine ou aux métiers du BTP sont toujours en contrat dans l'entreprise avec laquelle ils ont réalisé leur apprentissage.

Plus de neuf anciens apprentis sur dix ne souhaitent pas changer d'emploi et parmi eux, la moitié souhaite y rester le plus longtemps possible. Concernant leur situation dans cinq ans, quatre apprentis sur dix pensent occuper le même métier dans la même entreprise, deux apprentis sur dix se projettent sur le même métier mais dans une autre entreprise, et un apprenti sur dix envisage d'exercer un métier proche de son métier actuel.

Taux d'emploi des apprentis selon l'obtention du diplôme préparé dans les Pays de la Loire

Diplôme	Diplôme obtenu	(en %)	
		Taux d'emploi à 6 mois	Taux d'emploi à 12 mois
Certificat d'aptitude professionnelle	Oui (83 %)	64	73
	Non (17 %)	49	58
Mention complémentaire de niveau 3	Oui (83 %)	77	84
	Non (17 %)	70	79
Bac professionnel	Oui (85 %)	72	80
	Non (15 %)	62	70
Brevet professionnel	Oui (84 %)	85	88
	Non (16 %)	77	84
Brevet de technicien supérieur	Oui (88 %)	80	83
	Non (12 %)	73	80
Ensemble	Oui (85 %)	75	80
	Non (15 %)	63	71

Lecture : 6 mois après leur sortie de formation, 64 % des apprentis ayant obtenu leur CAP sont en emploi contre 49 % pour ceux n'ayant pas obtenu leur diplôme.

Note : L'information sur l'obtention du diplôme n'est pas connue pour les apprentis en mention complémentaire de niveau 4 ; ils sont exclus de l'analyse.

Champ : Académie de Nantes, sortants d'un CAP, Bac pro, BP ou BTS en apprentissage en 2020 et 2021, 6 et 12 mois après la fin de leurs études.

Source : Dares, Depp, Inserjeunes.

► Pour en savoir plus

- **Besnard M.**, « L'insertion à 6 mois des apprentis sortant en 2020 et 2021 d'une formation professionnalisante de niveau CAP à BTS dans l'académie de Nantes », Flash statistiques n° 57, Rectorat de l'académie de Nantes, février 2024.
- **Plé A.**, « L'apprentissage en 2022 : une progression moins forte que les deux années précédentes », Résultats n° 10, Dares, janvier 2024.
- **Commandeur B.**, « De la sortie de formation à aujourd'hui, 3 ans de parcours professionnels pour les apprentis formés à un métier en tension », Cariforef des Pays de la Loire, octobre 2022.
- **Kerdommarec L.**, « Apprentis des Pays de la Loire : du premier pas dans l'autonomie à l'insertion professionnelle », Étude Insee Pays de la Loire n° 137, juin 2014.

