

6 800 femmes apprenties de plus en quatre ans

Insee Analyses Centre-Val de Loire • n° 114 • Juillet 2024



En 2022, près de 39 000 apprentis travaillent en Centre-Val de Loire. Ils représentent 3,6 % de l'ensemble des salariés. Dix métiers regroupent 39 % des apprentis. Depuis 2018, le nombre d'apprentis a fortement progressé, notamment sous l'effet du développement de l'apprentissage pour préparer des diplômes post Bac. La plupart des apprentis sont employés dans l'industrie, la construction et l'agriculture, mais c'est dans les services que l'apprentissage progresse le plus. Les apprentis sont très présents dans le secteur du commerce ou des industries agro-alimentaires. La moitié des apprentis travaillent dans le même secteur après leur apprentissage et cette part atteint même trois quarts dans la construction. Les apprentis de la région sont plus âgés qu'en 2018 mais ils restent plus jeunes qu'à l'échelle nationale, en lien avec le niveau de diplôme préparé. Plus d'un tiers des apprentis sont des femmes. La féminisation des apprentis progresse.

En partenariat avec :



Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

En 2022, 38 800 apprentis (**définition**) travaillent en Centre-Val de Loire. Ils représentent 3,6 % de l'emploi salarié (comme en France métropolitaine) **► figure 1**. Dans la région, leur nombre a progressé de deux tiers depuis 2018, tandis que celui de France métropolitaine a plus que doublé. La part d'apprentis parmi l'ensemble des salariés est un peu plus importante dans l'Indre-et-Loire, le Loir-et-Cher et l'Eure-et-Loir, moindre dans le Cher et le Loiret. Avec 14,2 % d'apprentis parmi les salariés de 15-29 ans, la région se situe au 5^e rang des régions de France métropolitaine qui recourent le plus à l'apprentissage.

Les apprentis de la région se répartissent dans 342 métiers différents. Néanmoins, dix métiers regroupent 38,9 % d'entre eux. En particulier, le métier de boulanger représente à lui seul 6,6 % des effectifs. Les apprentis sont aussi fréquemment ouvriers du bâtiment (gros œuvre, second œuvre), ouvriers agricoles ou de l'industrie (métalliers, serruriers, réparateurs en mécanique). Ils sont également nombreux parmi les employés administratifs, les vendeurs en alimentation et employés de libre service, les coiffeurs ou les aide-cuisiniers. Du fait de la nature de ces professions, les apprentis sont plutôt

employés par des entreprises avec de faibles effectifs puisque quatre apprentis sur dix travaillent au sein de microentreprises et près d'un sur quatre dans les petites et moyennes entreprises (hors microentreprises). Par ailleurs, plus d'un quart des apprentis (26,9 %) travaillent dans une entreprise relevant de l'artisanat.

12,0 % des apprentis travaillent dans le commerce de détail

Si les apprentis travaillent dans tous les secteurs d'activité, leur répartition diffère de celle de l'ensemble des salariés. En 2022 en Centre-Val de Loire, près d'un quart (22,4 %) des apprentis exercent dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles, dont plus de la moitié dans le commerce de détail. Ils sont 13,8 %

et 10,8 % à exercer respectivement dans la construction et dans les activités scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien. Le recours à l'apprentissage se développe plus dans les services (3,0 % des salariés en 2022 contre 1,8 % en 2018) principalement dans le secteur tertiaire marchand (4,8 % en 2022 contre 2,7 % en 2018). Dans le même temps, la part des apprentis progresse moins dans les secteurs productifs de l'industrie, de la construction ou de l'agriculture où le recours à l'apprentissage était déjà développé. La proportion d'apprentis en 2022 dans le secteur de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale est similaire à celle de 2018.

► 1. Part des apprentis dans l'ensemble des salariés en 2022 en Centre-Val de Loire

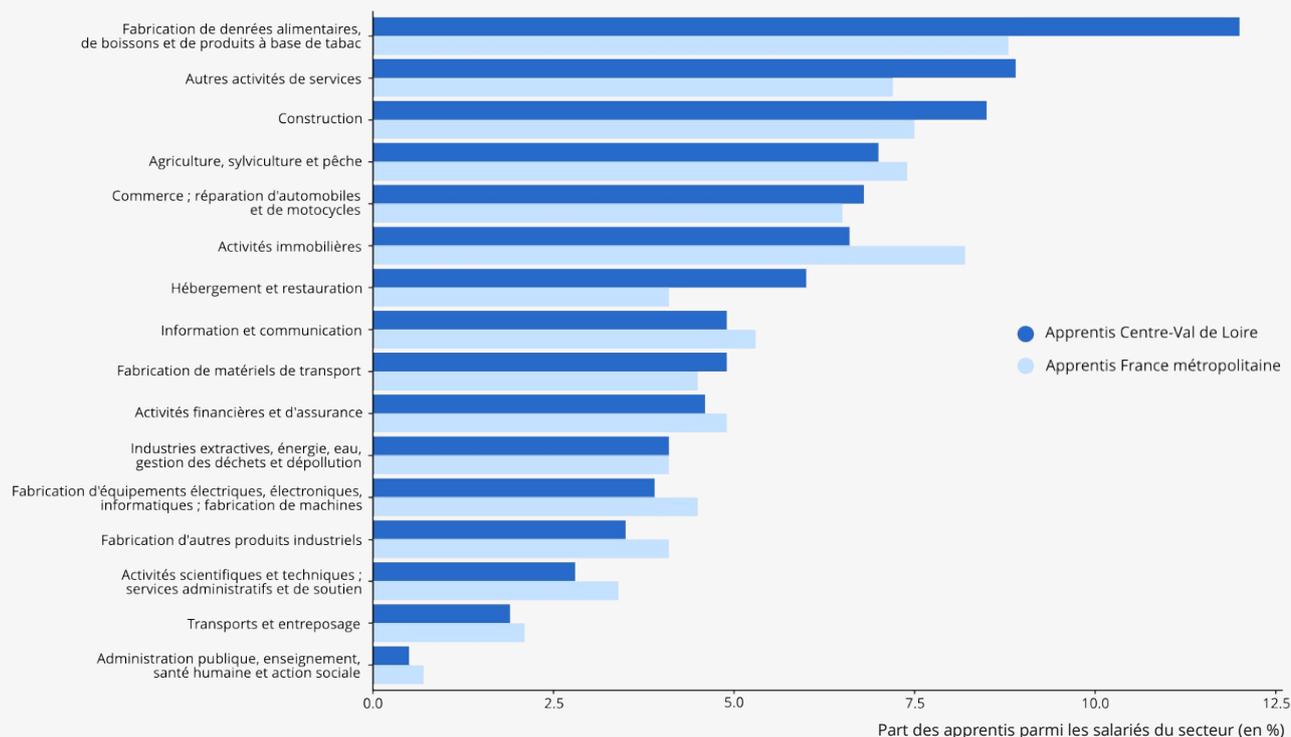
en %

Département	Nombre d'apprentis	Part des apprentis dans l'ensemble des salariés
Cher	3 600	3,2
Eure-et-Loir	6 000	3,8
Indre	2 800	3,2
Indre-et-Loire	10 900	4,0
Loir-et-Cher	5 100	3,8
Loiret	10 400	3,4
Centre-val de Loire	38 800	3,6

Champ : Postes principaux en Centre-Val de Loire au lieu de travail.

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

► 2. Poids de l'apprentissage parmi l'emploi salarié par secteur



Lecture : En Centre-Val de Loire, en 2022, 12,0 % des salariés du secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac sont des apprentis.

Champ : Postes principaux en France métropolitaine au lieu de travail, NAF en A17.

Source : Insee, Base Tous salariés 2022.

En 2022, le secteur de l'industrie agro-alimentaire affiche la proportion d'apprentis parmi l'ensemble des salariés la plus élevée. Le taux de recours à l'apprentissage s'élève à 12,0 % des salariés dans la région, contre 8,8 % en France métropolitaine ► **figure 2**. Il est également plus élevé qu'au niveau national dans d'autres secteurs comme la construction, les autres activités de service ainsi que dans le commerce, la réparation d'automobiles et de motocycles où 6,6 % des salariés sont des apprentis au sein du commerce de détail.

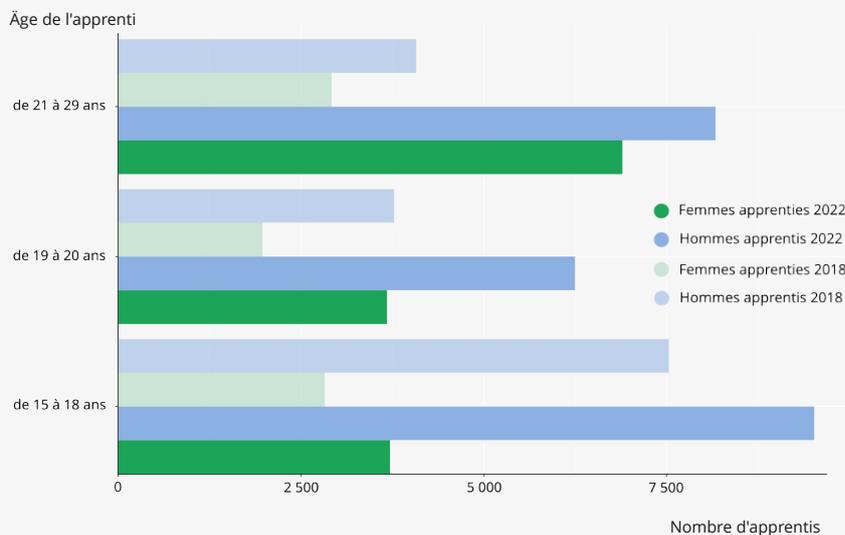
Cette différence d'âge s'explique par des différences en termes de répartition sectorielle et est en lien avec le niveau du diplôme préparé. Les apprentis de la région exercent plus fréquemment qu'au niveau national dans des secteurs d'activité où les salariés sont globalement moins diplômés, et préparent un diplôme de niveau moins élevé. En particulier, la spécificité du Centre-Val de Loire dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire

contribue en partie à la jeunesse des apprentis de la région avec 18,5 ans en moyenne. D'une manière générale, le recours à l'apprentissage est plus faible en Centre-Val de Loire dans les secteurs d'activités où les salariés sont plus diplômés. C'est au sein de ces secteurs que les apprentis sont les plus âgés. Ils ont par exemple 22,2 ans en moyenne dans les activités financières et d'assurance.

Des apprentis plus jeunes qu'au niveau national

En 2022, les apprentis du Centre-Val de Loire ont 20,1 ans en moyenne, contre 21,0 ans à l'échelle nationale. En région, la part des apprentis les plus jeunes (15-18 ans) est supérieure de 9,6 points à celle de France métropolitaine, tandis que celle des apprentis les plus âgés (21-29 ans) est inférieure de 12,1 points. En 2022, les apprentis sont néanmoins plus âgés en moyenne qu'en 2018. Durant cette période, le nombre d'apprentis les plus jeunes a augmenté de 27,8 % (+43,6 % à l'échelle nationale) alors que dans le même temps celui des plus âgés a plus que doublé (triplé pour la France métropolitaine). La différence d'âge moyen entre la région et le niveau national se creuse ainsi.

► 3. Répartition des apprentis par sexe et âge en Centre-Val de Loire en 2018 et 2022



Champ : Postes principaux en Centre-Val de Loire au lieu de travail.

Source : Insee, Base Tous salariés 2018 et 2022.

La réforme de l'apprentissage intervenue en 2018 a repoussé la limite d'âge de formation en apprentissage de 26 à 29 ans révolus, et dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » les aides aux employeurs ont été élargies en 2020 aux apprentis du supérieur et aux entreprises de plus de 250 salariés. Cela a favorisé la croissance du nombre d'apprentis préparant les diplômes de niveau les plus élevés. Selon le système d'information sur l'apprentissage (SIA) ([sources](#)), le nombre d'apprentis préparant un diplôme de niveau Bac+2 et Bac+3 en 2022 en Centre-Val de Loire a plus que doublé depuis 2018 pour représenter 36,6 % des apprentis. Cette proportion est désormais supérieure à celle des apprentis préparant un diplôme de niveau CAP/BEP (29,9 %) dont le nombre a moins augmenté sur la même période (+23,7 %). La progression la plus notable concerne la préparation de diplôme de niveau Bac+5 ou plus où les apprentis de la région sont 2,7 fois plus nombreux qu'en 2018. Néanmoins, cette augmentation est moindre qu'en France métropolitaine où le nombre d'apprentis préparant le même niveau de diplôme a été multiplié par 3,8 sur la même période.

L'apprentissage plus féminisé que quatre ans plus tôt

En 2022, 37,6 % des apprentis sont des femmes alors qu'elles représentent 49,5 % de l'ensemble des salariés. Elles sont plus âgées que les hommes puisque 48,3 % d'entre elles sont âgées de 21 à 29 ans contre 34,1 % de leurs homologues masculins. Depuis 2018, la part de

femmes a augmenté de 4,1 points, particulièrement parmi les apprentis les plus âgés (+4,1 points également pour les 21 à 29 ans) ► [figure 3](#). Les apprenties ne sont pas réparties de la même manière dans les différents secteurs d'activités.

La part des femmes parmi les apprentis atteint 77,4 % dans les activités d'hébergement médico-social ou d'action sociale sans hébergement, 62,7 % dans les autres activités de services (la moitié de ces dernières dans le secteur de la coiffure) ► [figure 4](#). À l'inverse, le secteur de la construction reste très masculin y compris pour la part des jeunes femmes en apprentissage. L'apprentissage s'est féminisé dans presque tous les secteurs depuis 2018. Cette progression concerne surtout les activités scientifiques et techniques, les services administratifs et de soutien (+9,7 points).

L'apprentissage contribue à la féminisation de certains secteurs, notamment de celui des industries extractives, de l'énergie, de l'eau, la gestion des déchets et dépollution dont 21,6 % des salariés sont des femmes, mais 30,2 % des apprentis. Il contribue aussi à la féminisation des activités de transport et d'entreposage dont 28,8 % des salariés sont des femmes, mais 36,9 % des apprentis. Dans d'autres secteurs déjà plus masculins tels que l'hébergement et la restauration, les activités financières et d'assurance, ou encore le commerce, la réparation d'automobiles et de motos, l'apprentissage contribue à renforcer la prépondérance masculine, la part d'hommes parmi les apprentis

étant encore plus grande que parmi l'ensemble des salariés.

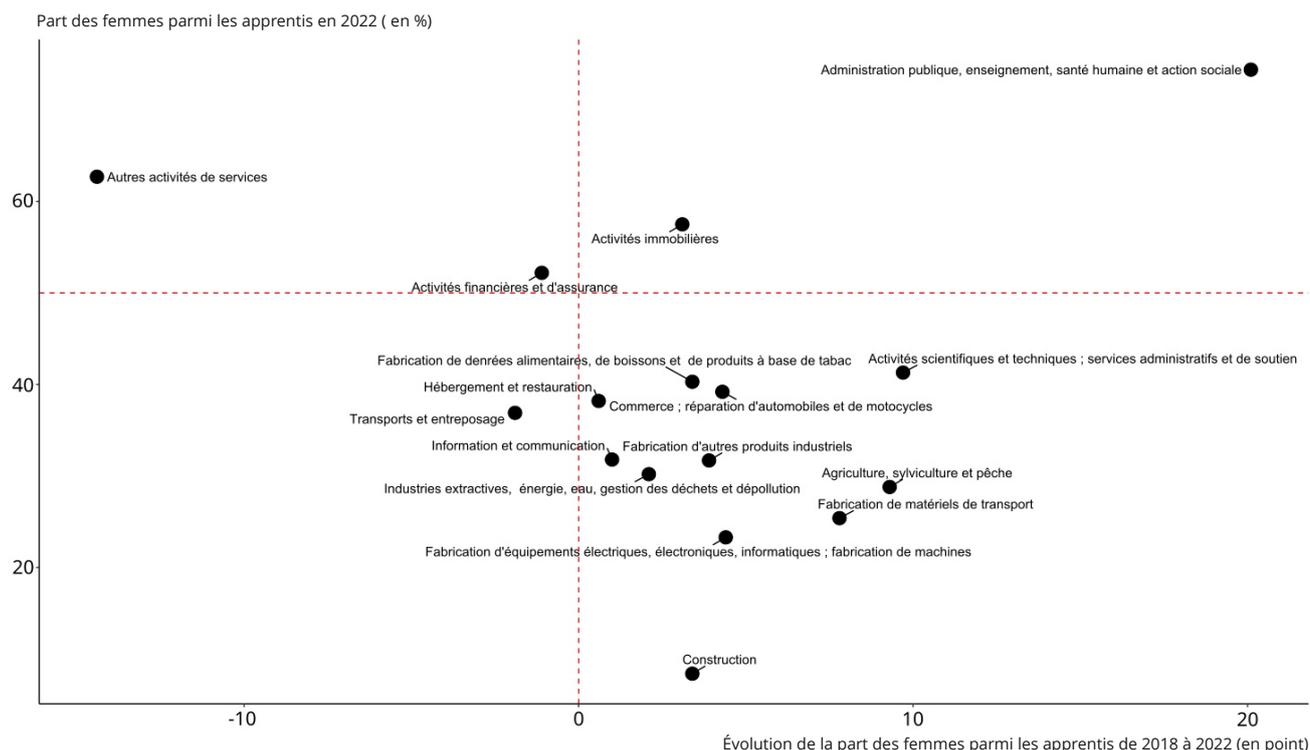
Depuis la réforme de l'apprentissage, les femmes apprenties plus que les hommes, préparent des diplômes de niveau plus élevé. Cela a participé à l'augmentation de l'âge moyen des apprenties. Entre 2018 et 2022, 3,7 fois plus de femmes préparent un diplôme de niveau Bac+5, contre 2,2 fois plus d'hommes. Au niveau CAP/BEP, les effectifs de femmes apprenties sont multipliés par 1,4 et par 1,2 pour les hommes.

La moitié des anciens apprentis dans le même secteur d'activité après leur apprentissage

De manière générale, la voie de l'apprentissage permet une meilleure insertion sur le marché du travail pour les diplômés. Non seulement leurs taux d'insertion sont supérieurs, mais les emplois qu'ils occupent sont en moyenne plus stables, plus qualifiés et mieux rémunérés. En outre, le fait que certains apprentis restent dans l'entreprise où ils ont effectué leur contrat d'apprentissage ([définition](#)) réduit mécaniquement leur temps d'accès à leur premier emploi d'une durée d'au moins 6 mois par rapport aux jeunes ayant préparé le même diplôme sans faire le choix de l'apprentissage.

Parmi les apprentis du Centre-Val de Loire en 2017 encore en emploi en 2021 et ayant terminé leur apprentissage, près de la moitié (48,7 %) travaillent dans le même secteur que celui de leur apprentissage.

► 4. Part des femmes apprenties par secteur et évolution depuis 2018



Champ : Postes principaux en Centre-Val de Loire au lieu de travail.

Source : Insee, Base Tous salariés 2018 et 2022.

Tous secteurs confondus, près d'un apprenti sur cinq de la région travaille encore dans la même entreprise après son apprentissage. Néanmoins, de fortes disparités existent en fonction du secteur d'activité de leur employeur. Les secteurs d'activités où la part d'apprentis restant dans le même secteur après leur apprentissage est la plus élevée, sont la construction (75,0 %) et l'agriculture

(69,6 %). À l'inverse les secteurs d'activités où cette part est la plus faible concernent le transport et entreposage (18,2 %), les activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien (20,2 %). ●

Jean-Baptiste Movellan, Émilie Piraux
(Insee)



Retrouvez les données en téléchargement sur www.insee.fr

► Définitions

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail qui a pour objectif de permettre à un jeune de suivre une formation générale alternant l'enseignement théorique et une partie pratique en entreprise en vue d'acquies un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » constitue une réforme de l'apprentissage en assouplissant les conditions d'accès et de ruptures de ce dispositif.

Un **apprenti** est un jeune âgé de 16 à 29 ans (sauf dérogation) qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle reconnu, dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, associant une formation en entreprise (sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage) et des enseignements dispensés dans un centre de formation d'apprentis.

Des dérogations sur la limite d'âge sont possibles, en cas d'enchaînement de formations en apprentissage, pour les travailleurs handicapés, les personnes ayant un projet de création ou reprise d'entreprise, ou les sportifs de haut niveau.

Un **poste** correspond au cumul des périodes d'emploi d'un salarié dans un même établissement.

Les **salariés** sont identifiés par leur poste principal dans l'année au lieu de travail, c'est-à-dire celui ayant apporté la plus forte rémunération.

► Sources

Les caractéristiques des salariés en apprentissage sont connues grâce aux **déclarations annuelles de données sociales (DADS)** et aux déclarations sociales nominatives (DSN) 2018 et 2022 que les entreprises adressent à l'administration. Les **fichiers « Salariés » de la Base tous salariés 2018 et 2022** sont mobilisés dans cette étude.

Le **panel tous salariés 2021** est une base statistique permettant de suivre un échantillon de salariés. Dans cette étude, il permet d'analyser certaines caractéristiques des salariés en apprentissage en 2017 encore en emploi en 2021 et ayant terminé leur apprentissage.

Le **système d'information sur l'apprentissage (SIA)** permet le suivi des contrats d'apprentissage grâce aux informations collectées par la Dares auprès des organismes d'enregistrement (chambres consulaires, directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités...).

► Encadré - Entrées en apprentissage de 2017 à 2022

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le plan «1 jeune, 1 solution » servent l'objectif gouvernemental d'atteindre le million d'apprentis en 2027 et que l'apprentissage puisse bénéficier à tous. Ce cadre a permis une hausse continue du nombre d'entrées en apprentissage, en Centre-Val de Loire comme au niveau national. Dans la région, ces entrées passent de 13 470 en 2017 à 25 630 en 2022. Parmi ces apprentis, les personnes en situation de handicap ont accès à un contrat spécifique aménagé pour tenir compte de leur handicap. L'AGEFIPH (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) apporte un soutien notamment financier aux travailleurs en situation de handicap. À l'échelle régionale, ils représentent 1,7 % des entrants de 2017 à 2022 avec plus de 1 630 apprentis reconnus en situation de handicap. Des efforts pour le recrutement des travailleurs handicapés sont encore à mener. L'État poursuit ses investissements pour que ce public accède toujours plus à l'apprentissage, lequel constitue une voie privilégiée pour l'insertion professionnelle.

► Pour en savoir plus

- **Birot N., Lemaire L., Tamadazt D.** (DREETS), "En Centre-Val de Loire, moins d'un apprenti sur 5 rompt son contrat dans les 9 premiers mois", *Dreets Analyses Centre-Val de Loire*, juillet 2024.
- **Fabre V., Régner V.** (Insee), DREETS, "Une insertion professionnelle plus fragile qu'ailleurs pour les jeunes", *Insee Analyses Nouvelle-Aquitaine n°121*, juillet 2022.
- **Piroux É.** (Insee), "En Centre-Val de Loire, les jeunes sont moins diplômés et en emploi un peu plus tôt", *Insee Analyses Centre-Val de Loire n°79*, septembre 2021.
- **Cart B., Léné A., Toutin MH.**, CEREQ, "L'apprentissage favorise-t-il toujours l'insertion professionnelle ?", *Céreq Essentiels n°1*, 2018.
- **Ménard B.**, "Une meilleure insertion sur le marché du travail pour les diplômés par la voie de l'alternance", *Note Flash du « Systèmes d'information et d'études statistiques (SIES) » n°8*, mai 2021.
- **Birot N. (DREETS), Delorme A. (GIP ALFA Centre)**, "L'apprentissage en région Centre-Val de Loire", *Dreets Analyses Centre-Val de Loire*, Décembre 2022.

