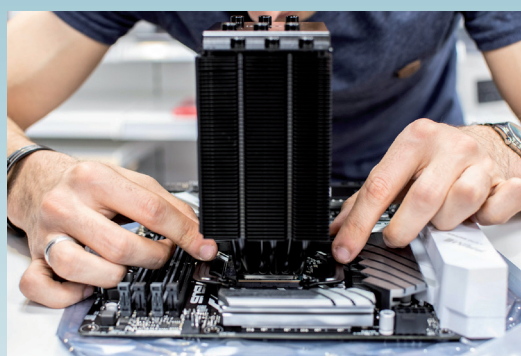


— Chiffres clés de l'Apprentissage en Corse —



SEPTEMBRE
2022



CARIF OREF DE CORSE



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



EDITO



La «loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018 a réformé la voie de la formation par apprentissage (gouvernance, financement, centres de formations d'apprentis...). Afin de mieux appréhender ces mutations et les enjeux associés, l'État et la Collectivité de Corse, au travers des services de la DREETS, du Rectorat et du Carif Oref se sont associés pour produire cet état des lieux mettant en exergue les éléments clés de l'apprentissage en Corse. L'objet étant de mesurer au sein des trois dernières cohortes (relevés du 01/01/2019

au 01/01/2021) les caractéristiques et la dynamique des contrats d'apprentissage (profils, diplômes, secteurs des spécialités de formation) mais aussi du degré insertionnel des apprentis dans l'entreprise 6 et 12 mois après leur sortie de formation.

L'apprentissage repose sur trois acteurs : l'apprenti, le centre de formation et l'entreprise.

Il permet aux jeunes de 16 ans à 29 ans de suivre une formation :

- générale, théorique et pratique ;
- d'acquérir un diplôme d'État ou un titre à finalité professionnelle.

Le contrat d'apprentissage, contrat de travail conclu entre un employeur et un apprenti reposant sur le principe de l'alternance, permet aux stagiaires sur une durée variant de 6 mois à 3 ans de :

- découvrir des métiers ;
- se former en étant rémunéré ;
- favoriser leur intégration professionnelle.

SOMMAIRE

SYNTHÈSE	• P. 3
CHIFFRES REPÈRES	• P. 4
1 - POIDS DE L'APPRENTISSAGE	• P. 6
2 - NIVEAUX DE DIPLÔMES	• P. 7
3 - DYNAMIQUES PAR NIVEAU	• P. 9
4 - DOMAINES PROFESSIONNELS CIBLÉS	• P. 12
5 - APPRENTIES ET APPRENTIS	• P. 14
6 - APPRENTIS ET ENTREPRISES	• P. 17
7 - RUPTURES DES CONTRATS À 6 MOIS	• P. 20
8 - MÉTIERS EN TENSION ET PORTEURS EN LIEN AVEC L'APPRENTISSAGE	• P. 21
9 - INSERTION DES APPRENTIS	• P. 22
10 - ANNEXES	• P. 31

— SYNTHÈSE —

Au 1^{er} janvier 2021, la Corse comptabilise près de 2200 apprentis, soit 4,5% des jeunes insulaires de 16 à 29 ans contre 5,5% au niveau national. Inscrits à 68% dans le Secondaire (niveaux infra bac et bac), la moitié des stagiaires sont âgés de moins de 19 ans.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le nombre d'apprentis a augmenté de 19%. Bien que le second degré reste toujours prédominant en Corse, il enregistre toutefois une croissance de ses effectifs deux fois plus faible (+15%) que celle du Supérieur (+30%). Ce sont davantage les femmes (52%) que les hommes qui investissent les niveaux de diplômes les plus élevés alors même qu'elles ne représentent qu'1 apprenti sur 3.

En Corse, le Supérieur est non seulement nettement moins présent qu'au niveau national (32% contre 52% des effectifs) mais il est aussi nettement moins dynamique puisque en un an il a crû 4 fois moins rapidement (+14,5% contre +54%).

Par ailleurs, le taux de rupture est significatif puisque 13 % des contrats d'apprentissage commencés en 2020 ont été rompus avant le 6^{ème} mois contre 10% au niveau national. Les diplômés de niveau 3 (équivalent CAP) étant les plus concernés.

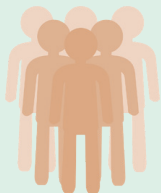
Il apparaît que les choix d'apprentissage sont très concentrés puisque la moitié des stagiaires n'investissent que quatre domaines professionnels (BTP, Commerce, Gestion des entreprises et Hôtellerie-Restauration-Alimentation) parmi les 22 qui proposent de l'apprentissage. Alors que 8% des apprentis sont captés par le secteur public, 92% des contrats d'apprentissage sont réalisés dans le secteur privé dont la moitié d'entre eux dans des entreprises de 1 à 9 salariés.

Les établissements de la Construction ont très souvent recours aux apprentis (25% recensés dans ce secteur, soit plus de 500 apprentis) sachant que ce secteur productif absorbe 16 % des salariés. Pour autant, les professionnels du Bâtiment déclarent vouloir accueillir davantage d'apprentis et ne pas en trouver autant qu'ils en auraient besoin.

Enfin, 47 % des apprentis insulaires sont en emploi salarié contre 61% au niveau national 6 mois après leur sortie de formation en 2020 et en 2021. La Corse occupant ainsi la dernière position des 13 régions métropolitaines en termes d'insertion. Pour autant, il ressort que s'ils moins insérés ils sont bien insérés puisque 68% - contre 57% au niveau national - sont embauchés en CDI 6 mois après la fin de leur formation, soit la proportion la plus élevée des 13 régions métropolitaines. A 12 mois, ce sont 56% des apprentis qui sont insérés contre 67% au niveau national. 64% des apprentis insulaires étant alors embauchés en CDI.

CHIFFRES REPÈRES

au 01/01/2021



50%
des apprentis
ont moins de
19 ans



37%
des apprentis sont des
femmes
(28% des effectifs dans le
Secondaire et 52% dans le
Supérieur).



3%
des apprentis
sont en situation
de handicap



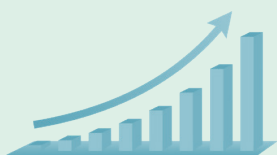
68%
des apprentis
sont dans le
Secondaire et
32% dans le
Supérieur



53%
des apprentis
étaient déjà en
études : 36% dans
le Secondaire, 17%
dans le Supérieur



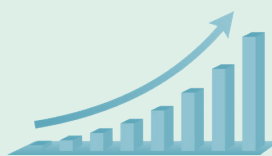
44%
des apprentis
sont inscrits
en CAP



+ 19 %
du nombre
d'apprentis
en 2020/21 par rapport à
2018/19



+ 15%
d'offre de
diplômes
supplémentaires
(notamment les diplômes de
l'animation et du sport)



47 %
de taux
d'insertion en
emploi 6 mois après la
sortie de formation
(61% en France Métropolitaine)



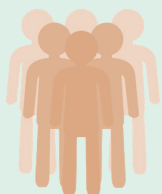
62%
des apprentis
qui ont validé
un Brevet
professionnel sont en
emploi 6 mois après



68%
sont embauchés
en CDI après la
sortie de formation
à 6 mois
(57% en France Métropolitaine)

50%

des apprentis se concentrent
sur 4 familles professionnelles:
BTP, Commerce, Gestion
Administration des Entreprises
et Hôtellerie Restauration
Alimentation



92%
des apprentis
exercent leur
contrat dans le
secteur privé contre 8%
dans le secteur public



50%
des contrats
sont recensés
dans les
entreprises de
1-9 salariés



13%
des contrats
d'apprentissage
commencés
en 2020 ont été rompus
avant le 6^{ème} mois

1 - POIDS DE L'APPRENTISSAGE

Moins d'apprentis parmi les jeunes de 16-29 ans et moins d'apprentis dans le Supérieur en Corse

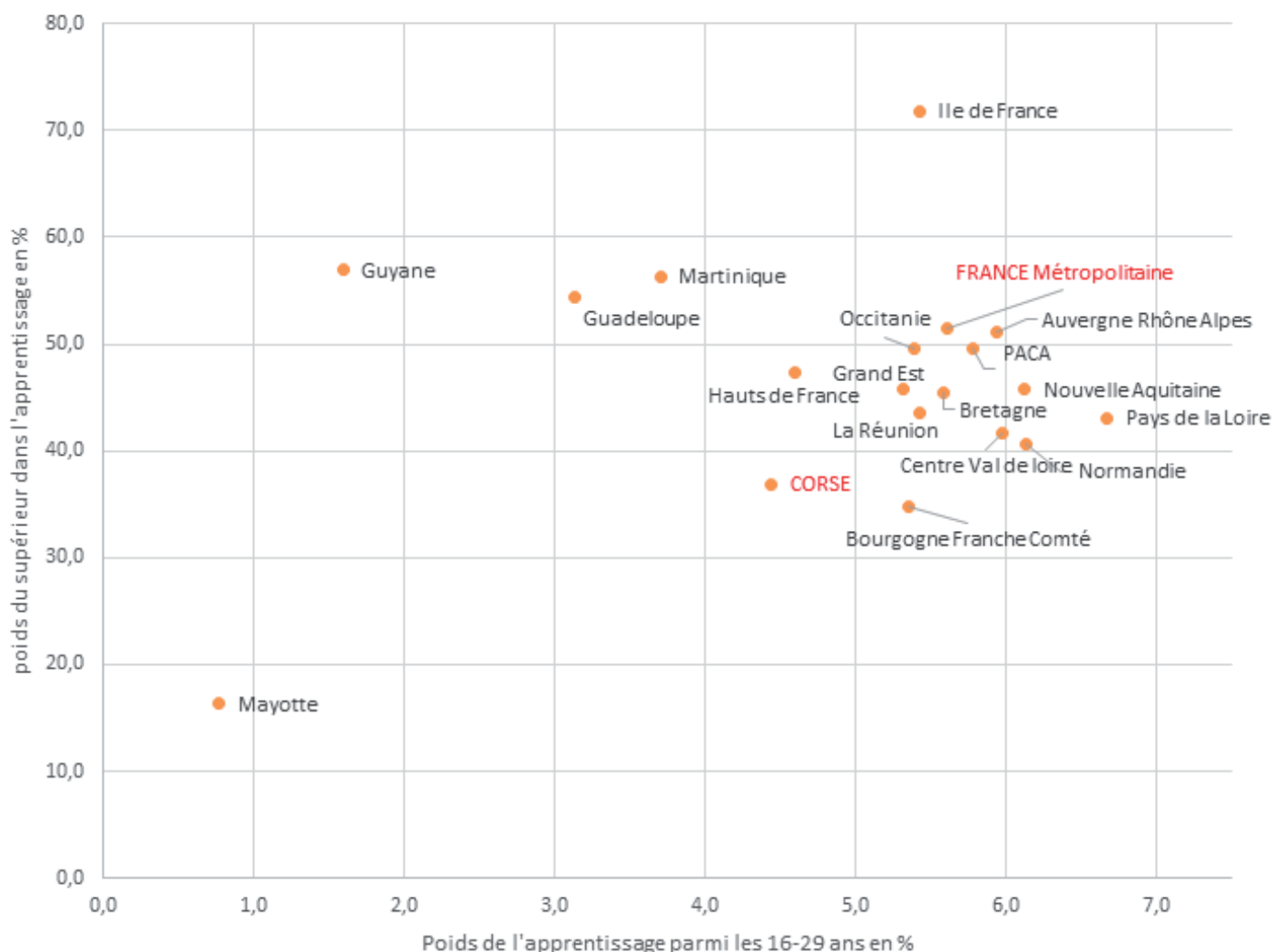
La Corse enregistre près de 2 200 apprentis au 1^{er} janvier 2021, lesquels ne représentent que **4,5% des jeunes insulaires de 16 à 29 ans contre 5,5% au niveau national.**

Ce différentiel de 1 point peut être imputé au fait que des régions comme celles de l'Île de France ou de PACA offrent aux apprentis (respectivement 5,4% et 5,8% des jeunes de 16-29 ans) une diversité des offres de formation et d'opportunités de recrutements accrues.

La part de l'apprentissage dans le Supérieur en Corse est peu élevée : 32% avec 700 apprentis au regard du niveau national : 52%. La Corse affiche ainsi la 3^{ème} plus faible position après Mayotte et la Bourgogne Franche-Comté.

Il apparaît donc en Corse deux tendances structurelles significatives : la part d'apprentis parmi les jeunes de 16-29 ans et la part d'apprentis dans le Supérieur sont moindres vis-à-vis des régions métropolitaines.

Poids de l'apprentissage



Champ : France métropolitaine + DROM

Source : MENJS-MESRI-DEPP, Enquête SIFA, exploitation Carif Oref

NOTE DE LECTURE

Au 01/01/2021, la Corse affiche respectivement un poids de l'apprentissage parmi les jeunes de 16-29 ans de 4,5% contre 5,5% pour la France métropolitaine et un poids dans l'enseignement du supérieur de 32% contre 52%.

2 - NIVEAUX DE DIPLÔMES

Près de 7 apprentis sur 10 préparent un diplôme de second degré en Corse

18 diplômes allant du CAP au Master sont dispensés sur l'ensemble du territoire. Parmi les 2200 apprentis, c'est le niveau du Secondaire regroupant près de 1500 apprentis, soit 68% de l'effectif total, qui est prépondérant par rapport à celui du Supérieur (32%).

Au 1er janvier 2021, 44% de tous les apprentis sont inscrits en CAP. Compte tenu de l'importance du poids des diplômés de niveau infra bac, la moitié des stagiaires ont moins de 19 ans lors de leur entrée en apprentissage.

Le deuxième diplôme le plus prisé, le BP est aussi un diplôme du secondaire investi par 310 apprentis (dont 194 BP et 116 BPJEPS).

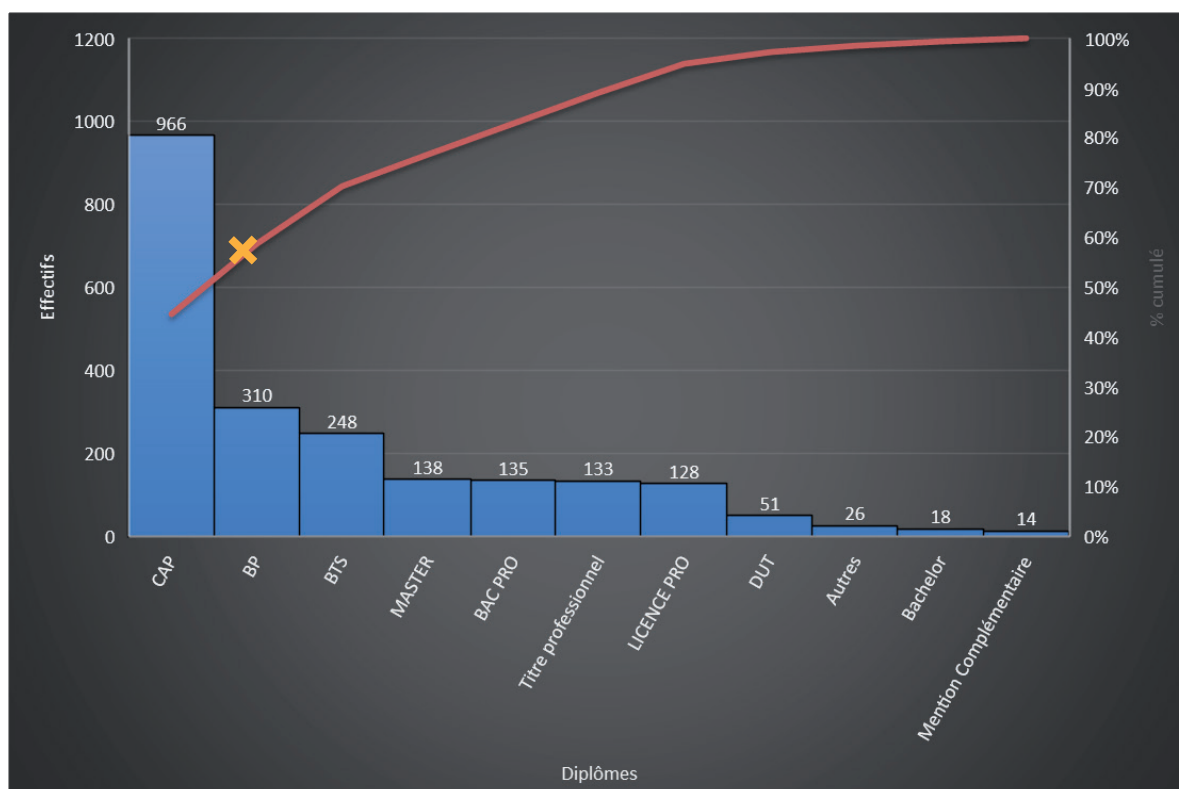
Au sein du Supérieur, le diplôme le plus fréquent est le BTS. Il regroupe 248 apprentis soit 11% de l'effectif total des apprentis. Le master (niveau 7), enregistre quant à lui 6% du total avec 138 apprentis.

DA SAPÈ / À SAVOIR

- 50% des apprentis ont moins de 19 ans
- 50% des apprentis préparant un diplôme de niveau 3 ont moins de 17 ans.
- L'âge moyen s'élève à 22 ans pour ceux préparant un diplôme de niveau 7.
- L'âge moyen des femmes est plus élevé que celui des hommes du fait de leur forte présence dans les diplômes du supérieur.

Plus de la moitié des 2200 apprentis sont concentrés sur 2 diplômes : 966 sur le CAP (44% de l'effectif total) et 310 sur le BP (14%)

Effectifs par diplôme au 01/01/2021

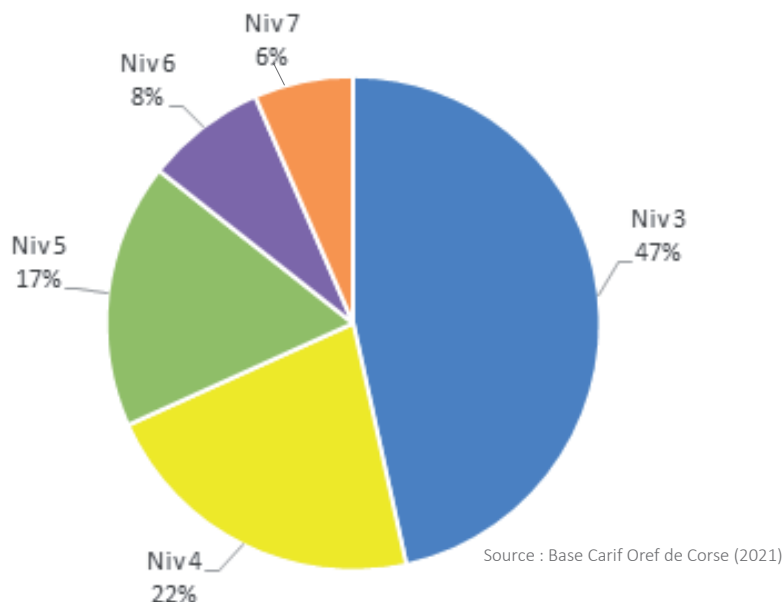


Source : Base Carif Oref de Corse (2021)

NOTE DE LECTURE

Au 01/01/2021, en Corse, on recense 966 apprentis en CAP et 310 en BP, ces deux diplômes comptant pour 58% du total (X sur la courbe)
Autres : DEAES, BM, DETISF, DEUST, DEJEPS.

NIVEAU 3	ÉQUIVALENT CAP (NIVEAU V DE L'ANCIENNE CLASSIFICATION)
NIVEAU 4	ÉQUIVALENT BACCALAURÉAT (NIVEAU IV DE L'ANCIENNE CLASSIFICATION)
NIVEAU 5	ÉQUIVALENT BAC+2 ANNÉES D'ÉTUDES SUPÉRIEURES (NIVEAU III DE L'ANCIENNE CLASSIFICATION)
NIVEAU 6	ÉQUIVALENT BAC + 3 OU 4 ANNÉES D'ÉTUDES SUPÉRIEURES (NIVEAU II DE L'ANCIENNE CLASSIFICATION)
NIVEAU 7	ÉQUIVALENT BAC + 5 ANNÉES D'ÉTUDES SUPÉRIEURES (NIVEAU I DE L'ANCIENNE CLASSIFICATION)



DA SAPÈ / À SAVOIR

Les apprentis en situation de handicap

Au 01/01/2021 en Corse, 3% des apprentis (environ 60 personnes) sont en situation de handicap contre 1% au niveau national. 78% d'entre eux sont inscrits dans le niveau secondaire : 60% des apprentis sont en niveau 3, 18% en niveau 4 et 22% sont dans le Supérieur.

L'encouragement à l'apprentissage pour les personnes souffrant d'un handicap a été accru notamment dans le cadre du Programme Régional d'Investissement dans les Compétences (PRIC) avec l'appel au renforcement des outils pédagogiques, ergonomiques et financiers.

Afin de faciliter les démarches des apprentis en situation de handicap, la «Loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018 impose la nomination d'un référent handicap dans chaque CFA. Cette mesure a été rendue effective par le gouvernement au 1^{er} janvier 2019. Pour accompagner les référents handicap des CFA à conduire une évaluation des besoins de l'apprenti, l'AGEFIPH propose un outil visant à caractériser les besoins en compensation des conséquences du handicap.

AGEFIPH

Une aide complémentaire aux aides de l'État et de droit commun peut être versée par l'Agefiph à l'employeur lors de la signature d'un contrat d'apprentissage avec une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures (sauf dispositions conventionnelles).

Le montant maximum de l'aide est de 4000 € et varie selon la durée du contrat.



3 - DYNAMIQUES PAR NIVEAU

Une croissance du Supérieur plus faible en Corse qu'au niveau national...

Dans un contexte démographique de baisse accrue du nombre de jeunes de 15 à 29 ans en Corse (-3,2%) par rapport à la France métropolitaine (-1%) de 2013 à 2018, la croissance du nombre d'apprentis a été 2,5 fois plus faible sur l'île qu'en moyenne nationale entre le 1er janvier 2020 et 2021.

Ce manque de dynamisme est directement imputable au niveau Supérieur puisque sur un an les effectifs y ont augmenté 4 fois moins vite au niveau insulaire (+14,5%) qu'au niveau national (+58%).

Evolution des effectifs (3 cohortes) du 01/01/2019 au 01/01/2021 selon les niveaux de diplômes

Diplôme	Effectifs au 01/01/2021	Evolution du 01/01/2019 au 01/01/2021 (%)	Poids de la formation au 01/01/2021 (%)
TOTAL niveau 3	1019	+2%	46,5%
<i>dont CAP</i>	966	-7%	44%
TOTAL niveau 4	475	+55%	21,5%
<i>dont Bac pro</i>	135	+14%	6%
<i>dont BP</i>	194	+38%	9%
TOTAL SECONDAIRE	1494	+15%	68%
TOTAL niveau 5	380	+59%	17,5%
<i>dont BTS</i>	241	+84%	11%
<i>dont DUT</i>	51	-24%	2,5%
TOTAL niveau 6	173	-18%	8%
<i>dont LICENCE</i>	128	+13%	6%
TOTAL niveau 7	142	+65%	6,5%
<i>dont MASTER</i>	138	+60%	6,5%
TOTAL NIVEAU SUPÉRIEUR	695	+30%	32%
TOTAL APPRENTISSAGE	2189	+19%	100%

Source : Base Carif Oref de Corse (2021)

Trois diplômes concentrent 64% des apprentis : CAP (44%), BTS (11%) et BP (9%)

NOTE DE LECTURE

Au 1er janvier 2021, en Corse, 32% des apprentis sont inscrits dans le supérieur.

La nomenclature des diplômes par niveau est extraite du décret n° 2019-14 du 08/01/2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles. (cf. annexes)

... Mais une croissance du Supérieur plus forte que celle du Secondaire en Corse depuis le 1^{er} janvier 2019

En Corse, entre les 1^{er} janvier 2019 et 2021 (3 cohortes), l'évolution des effectifs totaux (+19%) a été alimentée par l'accroissement du nombre d'apprentis du Supérieur (+30%), lequel est deux fois plus élevé que celui du Secondaire (+15%).

Cette dynamique s'explique par l'attractivité du niveau 5 (17,5% de l'effectif total) qui affiche grâce au BTS la croissance la plus élevée de tous les effectifs (+84%) et par

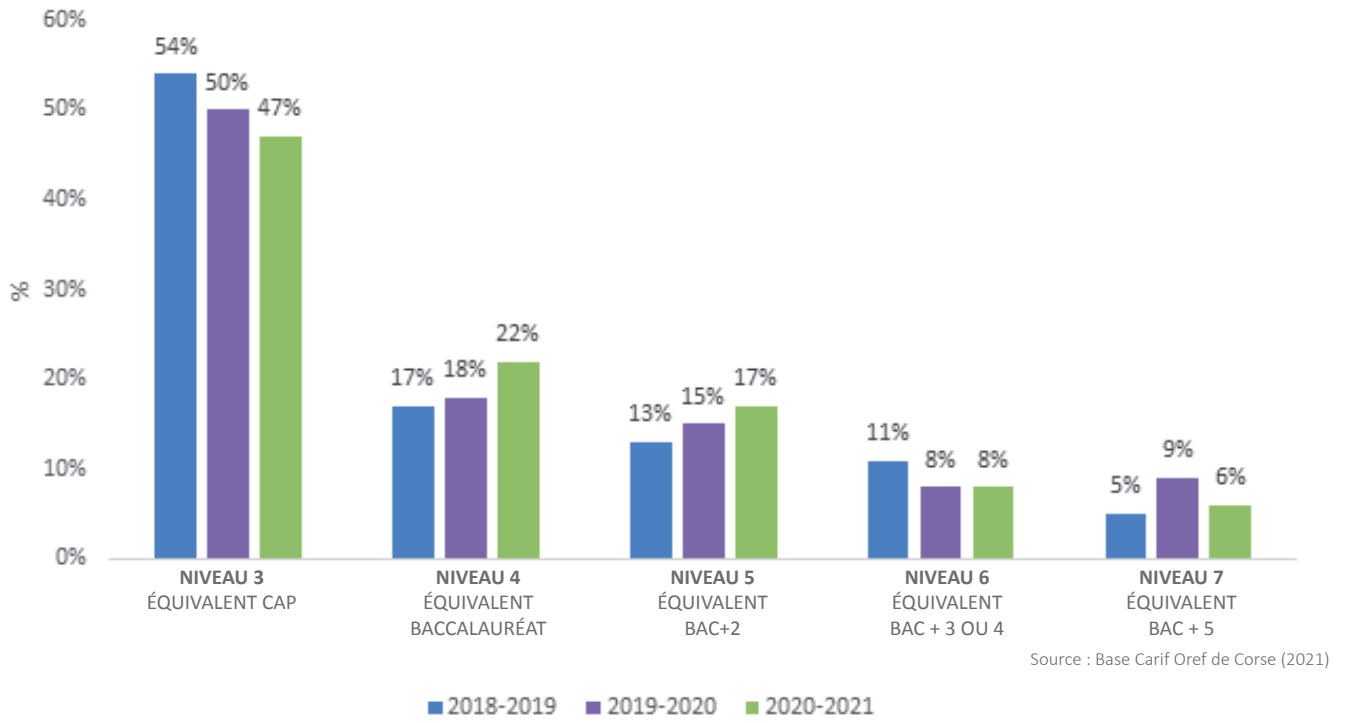
celle du Master (6,5% de l'effectif total) qui affiche quant à lui une hausse de plus de 60%.

Au sein du Secondaire, il ressort que même si la part d'inscrits en niveau 3 ne s'accroît que de 2% (de 999 à 1019 apprentis), elle reste prééminente puisqu'elle concerne près d'un apprenti sur deux. Et même si le nombre de CAP (966) diminue de 7%, ce diplôme est investi par plus de 4 apprentis sur 10.

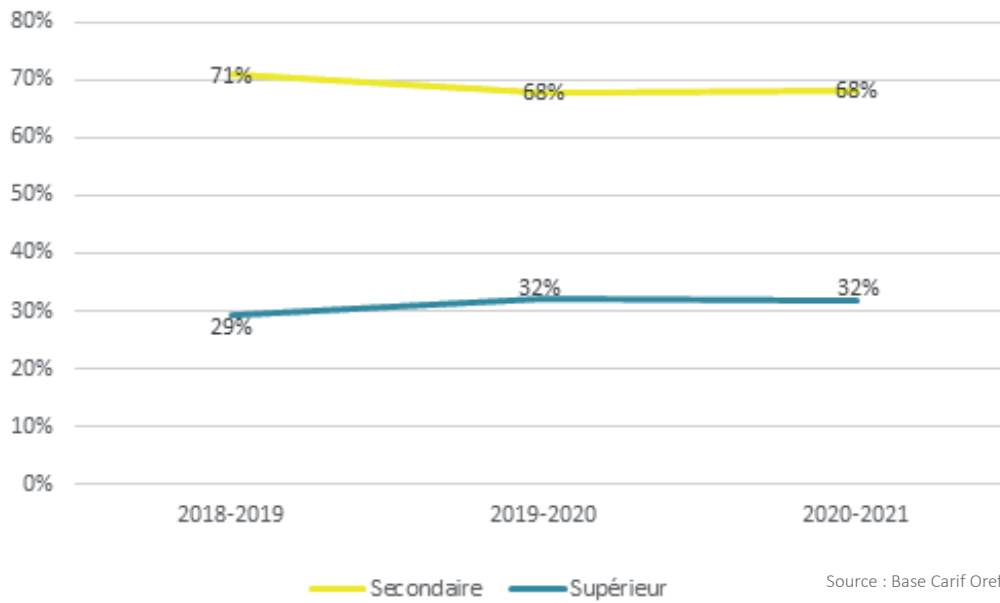
DA SAPÈ / À SAVOIR

La réforme Séguin de 1987 a permis l'inscription de l'apprentissage au sein de l'enseignement supérieur. Après une impulsion poussive, ce champ a été significativement investi suite à l'instauration de la réforme LMD (licence, master, doctorat) dans les années 2000.

Dynamique des effectifs par niveau (% arrondis à l'unité)



Parts du Secondaire et du Supérieur (%)

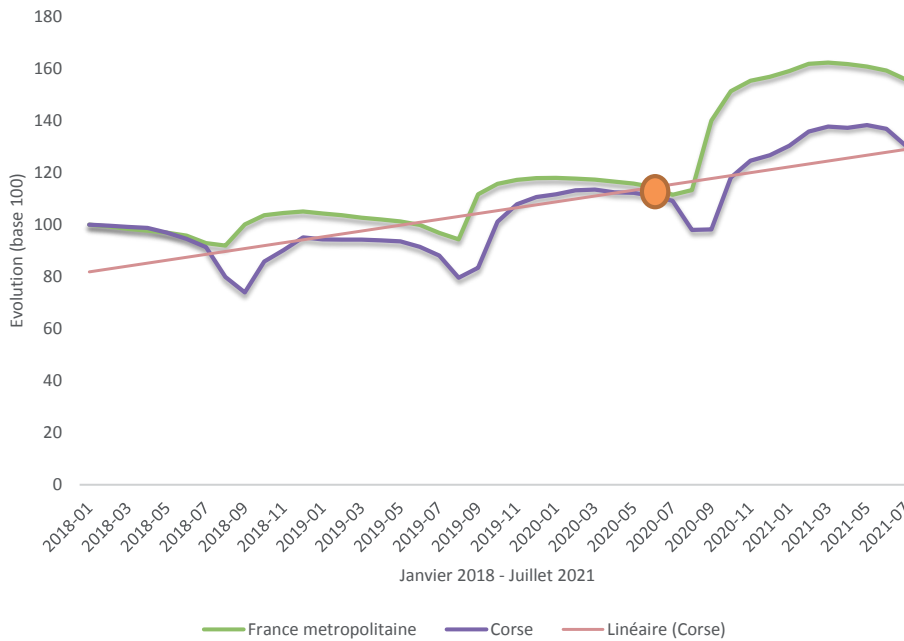


NOTE DE LECTURE

Au 01/01/2021, l'apprentissage en Corse est exercé au niveau :

- Secondaire par 68% des apprentis : dont 46,5% de niveau 3 et 21,5% de niveau 4
- Supérieur par 32% des apprentis : dont 17,5% de niveau 5, 8% de niveau 6 et 6,5% de niveau 7.

Evolution du taux de croissance du nombre d'apprentis en Corse et en France métropolitaine
(Base 100 = Janvier 2018)



Les taux de croissance du nombre d'apprentis en Corse et en France métropolitaine sur l'ensemble de la période affichent leurs trajectoires croissantes, la cyclicité propre aux périodes d'apprentissage et leurs écarts de progression.

Au regard de la chronologie force est de constater que ces épisodes font écho aux différents événements :

- Impulsion de la «Loi avenir professionnel» (septembre 2018) ;
- Eclatement de la crise du covid (mars 2020) ;
- «Plan 1 Jeune 1 Solution» (juillet 2020), dont mesures de relance pour l'apprentissage .

Source : DARES, Système d'information sur l'apprentissage, traitement CARIF OREF de Corse

De janvier 2018 à juillet 2021 :

L'évolution du nombre d'apprentis en Corse est de +30% (de 1950 à 2542 apprentis) contre +60% (de 417416 à 650837 apprentis) en France métropolitaine.

Il apparait que la convergence des niveaux (point orange) affichée correspond à la période de confinement liée à la crise sanitaire. D'où l'existence de 2 sous périodes qui affichent des rythmes différenciés.

De janvier 2018 à juillet 2020 :

La progression du nombre d'apprentis en Corse est de +9% contre +11,5% en France métropolitaine.

De juillet 2020 à juillet 2021 :

La progression du nombre d'apprentis en Corse est de +19,5% contre +40% en France métropolitaine.

Période	Évolution en Corse	Évolution en France métropolitaine
Janvier 2018 - Juillet 2021	+30%	+60%
Janvier 2018 - Juillet 2020	+9%	+11,5%
Juillet 2020 - Juillet 2021	+19,5%	+40%

Compte tenu du choc lié à la crise pandémique, l'impulsion des mesures proactives (aide à l'embauche des apprentis) conjuguées aux autres mesures du «Plan 1 jeune 1 solution» de 2020 ont été déterminantes dans la dynamique accrue observée à partir d'août 2020 pour la France métropolitaine et à partir de septembre 2020 pour la Corse.

Il ressort que l'écart de rythmes entre la Corse et la France métropolitaine est croissant : alors qu'il était de 2,5 pts avant la crise, il est de 20,5 pts après.

4 - DOMAINES PROFESSIONNELS CIBLÉS

Plus de la moitié des apprentis se concentrent sur 4 Familles Professionnelles

Du 01/01/2019 au 01/01/2021 la moitié des 5918 apprentis corses ont investi 4 domaines professionnels parmi les 22 offrant de l'apprentissage.

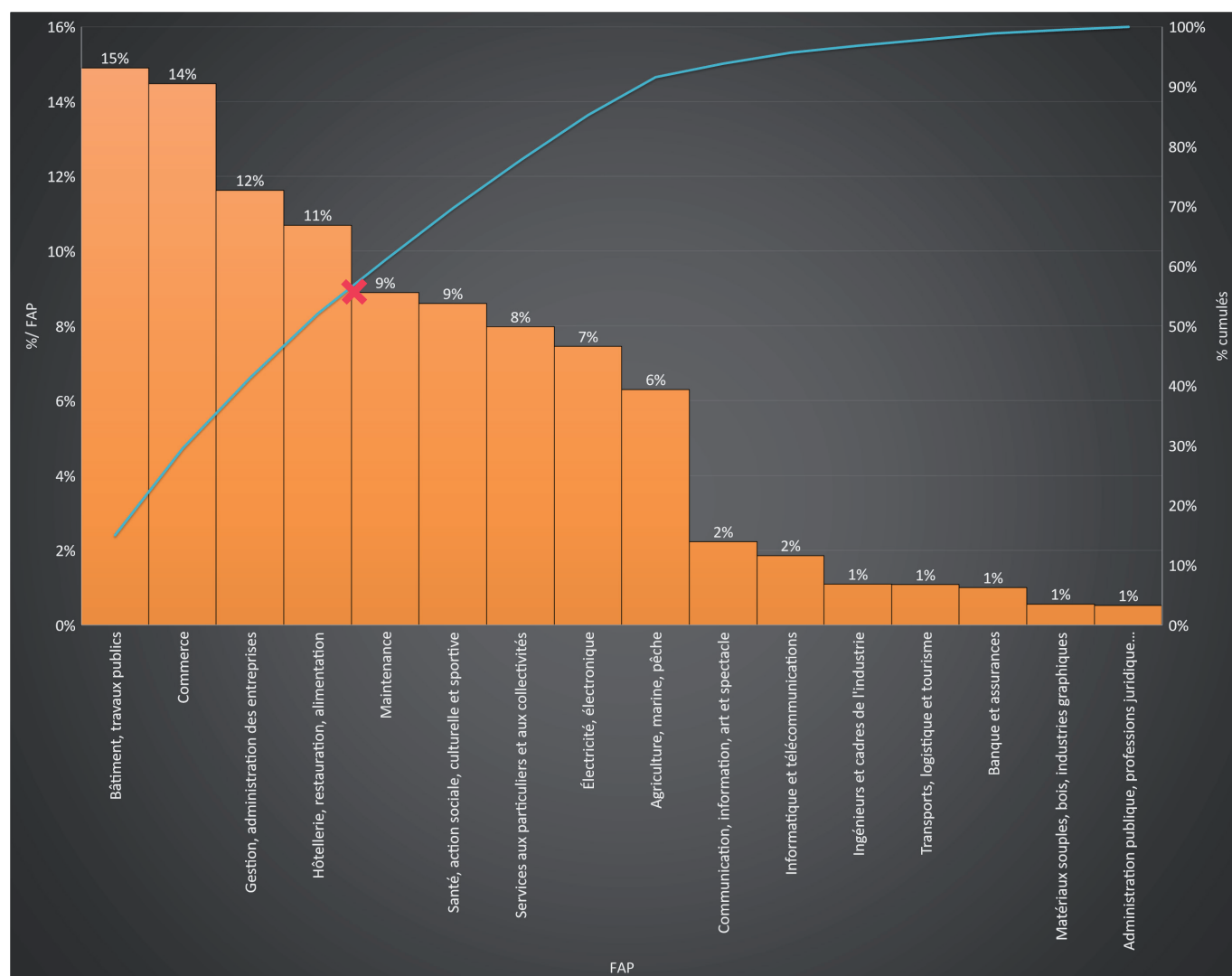
Ce degré élevé de concentration des 4 premiers domaines professionnels témoigne de la prééminence accordée aux domaines professionnels (FAP) suivants :

- BTP (15%) ;
- Commerce (14%) ;
- Gestion, Administration des entreprises (12%) ;
- Hôtellerie Restauration Alimentation (11%).

Plus précisément, au 01/01/2021 :

- au sein du BTP, la formation la plus investie est le CAP «Monteur en installations sanitaires». Elle concerne 80 apprentis, soit 23% de l'effectif en apprentissage dans le BTP ;
- concernant le Commerce, la formation la plus recherchée est le BTS «Management des unités commerciales». Elle regroupe 62 apprentis, soit 18% de l'effectif ;
- au sein de la FAP Gestion Administration des entreprises, la formation la plus recherchée est le BTS «Gestion de PME». Elle rassemble 92 apprentis, soit 40% de l'effectif en apprentissage en Gestion ;
- enfin dans la FAP Hôtellerie Restauration Alimentation, le CAP «Pâtisserie» regroupe 39 apprentis, soit 20% de l'effectif Hôtellerie Restauration Alimentation.

Répartition par FAP du 01/01/2019 au 01/01/2021



Source : Base Carif Oref de Corse (2021)

NOTE DE LECTURE

Du 01/01/2019 au 01/01/2021 en Corse, les 4 premières FAP absorbent plus de 50% des apprentis (voir **X** sur la courbe).

Les 3 diplômes les plus investis par FAP (et effectifs)

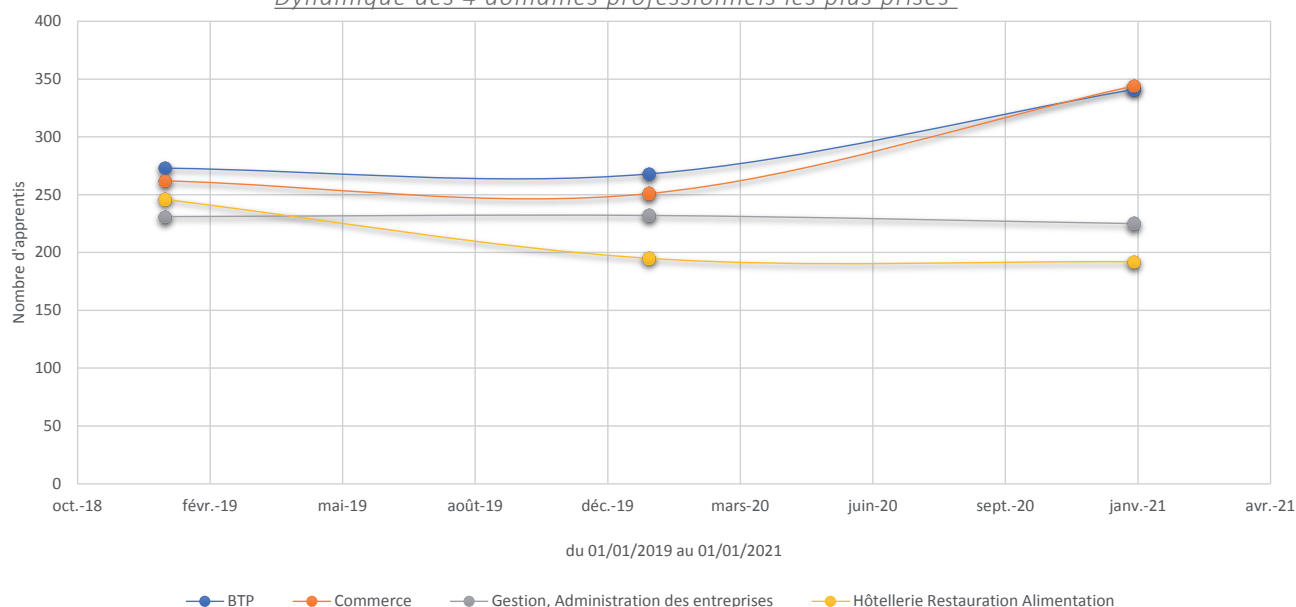
FAP	01/01/2019	01/01/2020	01/01/2021
BTP	<p><u>Effectifs totaux BTP (273)</u></p> <p>1. CAP Monteur en installations sanitaires (76) 2. CAP Installateur en froid et conditionnement d'air (49) 3. CAP Maçon (37)</p>	<p><u>Effectifs totaux BTP (268)</u></p> <p>1. CAP Monteur en installations sanitaires (79) 2. CAP Installateur en froid et conditionnement d'air (55) 3. CAP Maçon (38)</p>	<p><u>Effectifs totaux BTP (341)</u></p> <p>1. CAP Monteur en installations sanitaires (80) 2. CAP Installateur en froid et conditionnement d'air (72) 3. CAP Maçon (51)</p>
Commerce	<p><u>Effectifs totaux Commerce (262)</u></p> <p>1. CAP Employé de vente spécialisé (62) 2. BTS Management des unités commerciales (51) 3. Titre RNCP Gestionnaire d'unité commerciale (29)</p>	<p><u>Effectifs totaux Commerce (251)</u></p> <p>1. BTS Management Commercial (65) 2. CAP Employé de ventes spécialisé (45) 3. BAC PRO Commerce (29)</p>	<p><u>Effectifs totaux Commerce (344)</u></p> <p>1. BTS Management commercial (62) 2. BTS Gestionnaire unité commerciale (45) 3. BTS Négociation (37)</p>
Gestion Administration des entreprises	<p><u>Effectifs totaux GAE (231)</u></p> <p>1. DUT Gestion des entreprises et des administrations (36) 2. BTS Assistant de PME et de PMI (29) 3. BAC PRO Gestion administration (27)</p>	<p><u>Effectifs totaux GAE (232)</u></p> <p>1. Master Management (48) 2. BTS Gestion PME (30) 3. DUT Gestion des entreprises et des administrations (30)</p>	<p><u>Effectifs totaux GAE (225)</u></p> <p>1. BTS Gestion PME (92) 2. Master Management (35) 3. DUT Gestion des entreprises et des administrations (18)</p>
Hôtellerie Restauration Alimentation	<p><u>Effectifs totaux HRA (246)</u></p> <p>1. CAP Pâtissier (48) 2. CAP Cuisine (47) 3. CAP Boulanger (36)</p>	<p><u>Effectifs totaux HRA (195)</u></p> <p>1. CAP Commercialisation et services en Hôt-Restau-Alim (39) 2. CAP Cuisine (36) 3. CAP Pâtissier (30)</p>	<p><u>Effectifs totaux HRA (192)</u></p> <p>1. CAP Pâtissier (39) 2. CAP Boulanger (35) 3. CAP Cuisine (35)</p>

Source : Base et traitement Carif Oref de Corse (2021)

NOTE DE LECTURE

Au 01/01/2019, en Corse, la FAP BTP recense 273 apprentis, le premier diplôme investi est celui de CAP Monteur en installations sanitaires avec 76 apprentis.

Dynamique des 4 domaines professionnels les plus prisés



L'attractivité des domaines professionnels BTP, Commerce, Gestion Administration des entreprises et Hôtellerie Restauration Alimentation est toujours forte affichant ainsi une quasi-permanence des choix opérés.

De fait -à l'exception de la prédominance du BTP- la représentation et la dynamique du secteur tertiaire sont structurellement élevées et pérennes.

Aussi, outre la réactivation post-pandémie des contrats d'apprentissage dans les domaines du BTP et du Commerce, force est de constater la quasi-stabilisation de celui de la Gestion-Administration des entreprises et de l'absence de rattrapage de celui de l'Hôtellerie Restauration Alimentation. D'où le déclassement de ce dernier au profit de celui de la Santé, Action sociale, Culturelle et sportive en 2021. Cette dernière ayant vu ses effectifs multipliés par 2,3 notamment sous l'effet de l'ouverture de nouvelles formations dans le domaine du Sport.

5 - APPRENTIES ET APPRENTIS

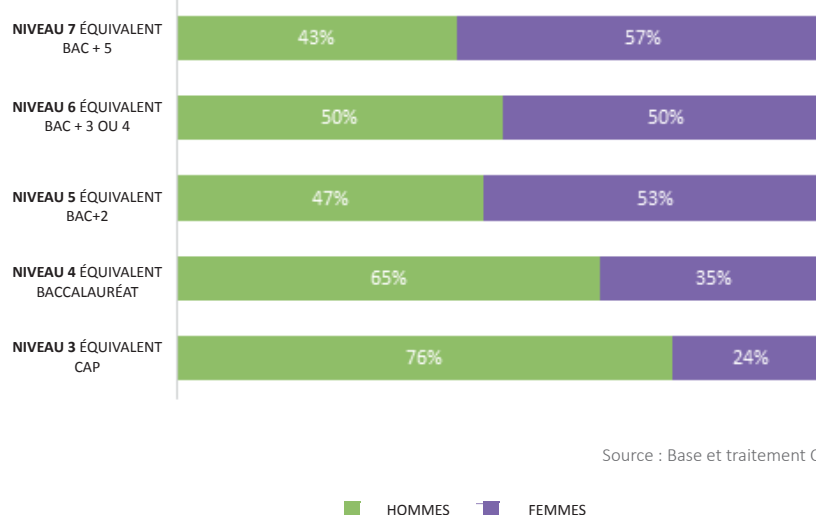
Plus d'1 apprenti sur 3 est une femme

À l'instar du niveau national, les femmes représentent au 1^{er} janvier 2021 37% des apprentis en Corse.

Elles représentent 28% des effectifs totaux du Secondaire et 52% de ceux du Supérieur.

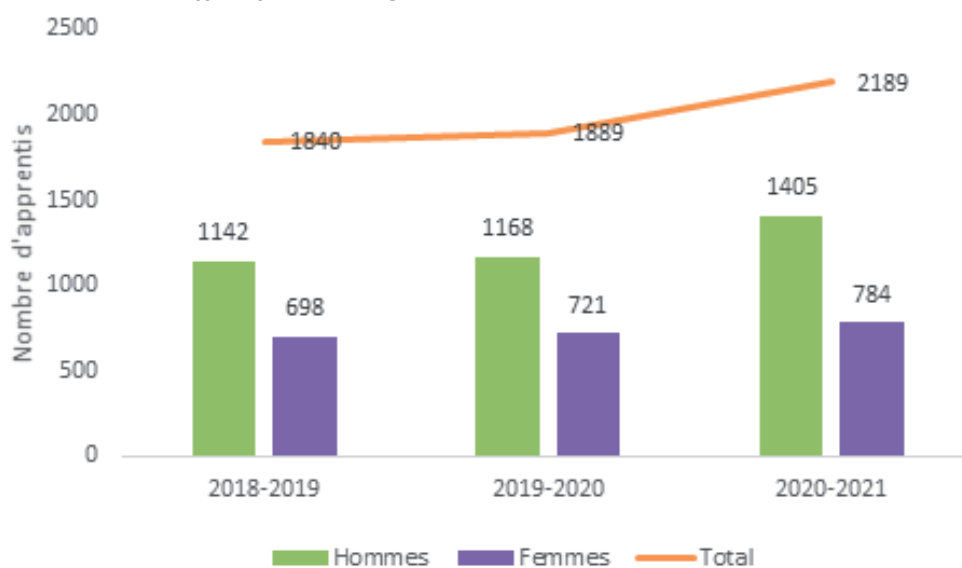
Il ressort que plus le niveau de diplôme est élevé, plus la représentativité des femmes y est proportionnellement forte : en effet la part des femmes est de 24 % au niveau 3 (Infra Bac), elle atteint 35% au niveau 4 (Bac) et respectivement 53%, 50% et 57 % aux niveaux 5 (Bac+2), 6 (Bac+3) et 7 (Bac+5).

Répartition Hommes/Femmes par niveau au 01/01/2021



Source : Base et traitement Carif Oref de Corse (2021)

Effectifs selon le genre du 01/01/2019 au 01/01/2021



Source : Base Carif Oref de Corse (2021)

Évolution des effectifs féminins sur 3 ans

Diplôme	Part des Femmes au 01/01/2019	Part des Femmes au 01/01/2020	Part des Femmes au 01/01/2021
TOTAL niveau 3	27%	27%	24%
<i>dont CAP</i>	26%	26%	22%
TOTAL niveau 4	48%	50%	35%
<i>dont Bac pro</i>	47%	42%	36%
<i>dont BP</i>	54%	54%	42%
TOTAL SECONDAIRE	32%	33%	28%
TOTAL niveau 5	54%	48.5%	53%
<i>dont BTS</i>	55%	51%	48%
<i>dont DUT</i>	58%	47%	67%
TOTAL niveau 6	52%	44%	50%
<i>dont LICENCE</i>	51%	43%	47%
TOTAL niveau 7	49%	55.5%	57%
<i>dont MASTER</i>	49%	55.5%	57%
TOTAL NIVEAU SUPÉRIEUR	52%	50%	52%
TOTAL APPRENTISSAGE	38%	38%	36%

Source : Base Carif Oref de Corse (2021)

Du 01/01/2019 au 01/01/2021, en termes de progression, bien que l'effectif féminin ait augmenté de + 12% (698 à 784), sa croissance est plus faible que celle de l'effectif masculin : + 23% (1142 à 1405).

Par ailleurs, c'est dans le Supérieur que la croissance du nombre de femmes a été la plus forte (+31%) (de 280 à 368) alors qu'elle reste stable dans le Secondaire (416).

C'est le niveau 5 (Bac+2) qui enregistre la plus forte hausse des apprenties alimentée notamment par la croissance du nombre de BTS.

Autre fait significatif, il ressort qu'au niveau 7, soit au niveau le plus élevé du Supérieur, les femmes occupent 57% de l'effectif au 1er janvier 2021 contre 49% au 1^{er} janvier 2019.



Des domaines professionnels marqués selon le genre

Effectifs féminins totalisés du 01/01/2019 au 01/01/2021 : 2203 apprenties (37% de l'effectif total)

- Les 5 premières FAP investies par 1784 apprenties (81% de l'effectif féminin).
- Proximité des parts relatives au Commerce, Gestion et Services.
- Plus d'1 apprenti sur 2 est une femme dans la FAP Commerce (55%).
- 85% des apprentis de la FAP Services aux particuliers et aux collectivités sont des femmes.
- Primauté de formations dans la sphère des services pour les femmes.

FAP	Nombre apprenties femmes	Poids des femmes par FAP	Formation la plus suivie sur 3 ans (effectif)
Commerce	472	55%	BTS Management commercial (119)
Gestion Administration des entreprises	422	61%	BAC PRO Gestion des administrations (92)
Services aux particuliers et aux collectivités	402	85%	CAP Coiffure (93)
Santé action sociale culturelle et sportive	349	68,5%	CAP Accompagnant éducatif petite enfance (155)
Hôtellerie Restauration Alimentation	139	22%	CAP Cuisine (30)

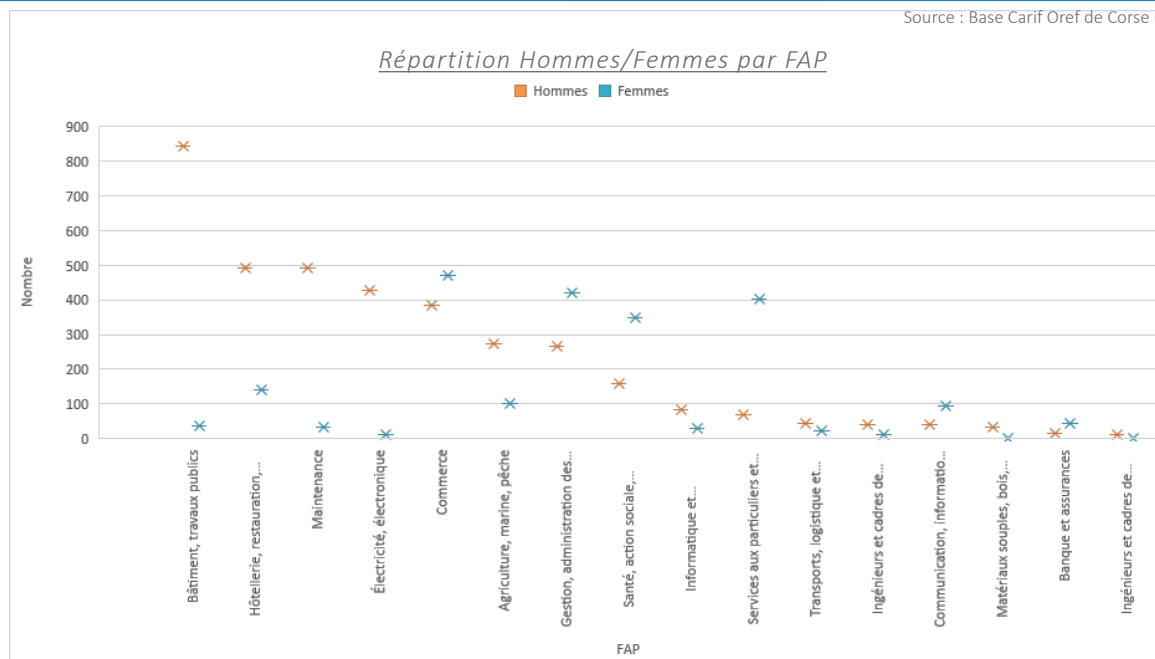
Source : Base Carif Oref de Corse (2021)

Effectifs masculins totalisés du 01/01/2019 au 01/01/2021 : 3715 apprentis (63% de l'effectif total)

- Les 5 premières FAP investies par 2622 apprentis (70,5% de l'effectif masculin).
- Proximité des parts relatives Electricité/Électronique, BTP et maintenance.
- Près de 9 apprentis sur 10 sont des hommes dans la FAP BTP (96%).
- 97,5% des apprentis de la FAP l'Électricité/Électronique sont des hommes.
- Primauté de formations dans la sphère productive pour les hommes.

FAP	Nombre apprentis hommes	Poids des hommes par FAP	Formation la plus suivie sur 3 ans (effectif)
BTP	845	96%	CAP Monteur en installations sanitaires (232)
Hôtellerie Restauration Alimentation	494	78%	CAP Boulanger (88)
Maintenance	494	94%	CAP Réparation Carrosserie (118)
Électricité/Électronique	429	97,5%	CAP Electricien (248)
Commerce	385	45%	BTS Management commercial (78)

Source : Base Carif Oref de Corse (2021)



Il apparaît que plus le niveau de formation est élevé, plus le poids des formations liées au secteur de la production - quasi masculin - est faible. En Corse, 8 apprenties sur 10 investissent les formations du secteur des services (Commerce, Gestion, Action sociale et santé, Hôtellerie Restauration Alimentation) alors que cette appétence est quasiment paritaire en France.

Ces éléments attestent d'une dualité forte liée au genre dans les choix de formation les plus prisées en Corse. En l'occurrence pour gommer cette dissimilarité il faudrait que 28% (au 01/01/2019), 25% (au 01/01/2020) et 33% (au 01/01/2021) du nombre d'apprenties changent de formation pour que la part des formations suivies par les hommes et les femmes soit la même.

6 - APPRENTIS ET ENTREPRISES

La quasi-majorité des contrats d'apprentissage est captée par des TPE du secteur privé

En Corse, au 01/01/2021, 92% des apprentis exercent leurs contrats dans le secteur privé et 8% dans le secteur public. Sur l'île, le secteur public a peu recours aux apprentis : alors qu'environ 4 salariés sur 10 travaillent dans l'Administration Santé ou Action sociale, ce secteur accueille 1 apprenti sur 10.

Hors secteur administratif, le recours à l'apprentissage est très variable selon le secteur.

Les établissements de la Construction font très souvent appel aux apprentis. **En effet, 25% des contrats d'apprentissage dans le privé sont recensés par une entreprise exerçant dans le domaine de la Construction (soit plus de 500 apprentis)** sachant qu'en Corse 16 % des salariés du secteur productif relèvent de ce secteur. Les professionnels du Bâtiment déclarent vouloir accueillir davantage d'apprentis mais ne trouvent pas autant d'apprentis qu'ils en auraient besoin. Dans ce domaine, de nombreuses spécialités sont offertes en apprentissage. Pour autant, les effectifs par classe sont très faibles, ce qui reflète un manque d'attractivité pour ces métiers déjà en tension.

Les entreprises des autres activités de services, notamment celles de la Coiffure et de la Beauté ont souvent recours à l'apprentissage : 12% de l'ensemble des apprentis ont intégré une entreprise de ce secteur qui regroupe 6% des salariés.

Au sein de l'industrie manufacturière, les industries alimentaires comprenant notamment la Boulangerie Pâtisserie, absorbe 6% de la totalité de tous les apprentis et regroupe 4% des salariés du privé.

Par ailleurs, 25% des contrats d'apprentissage du privé s'exercent dans des entreprises de Commerce et de Réparation automobile, ce secteur regroupant 25 % des salariés.

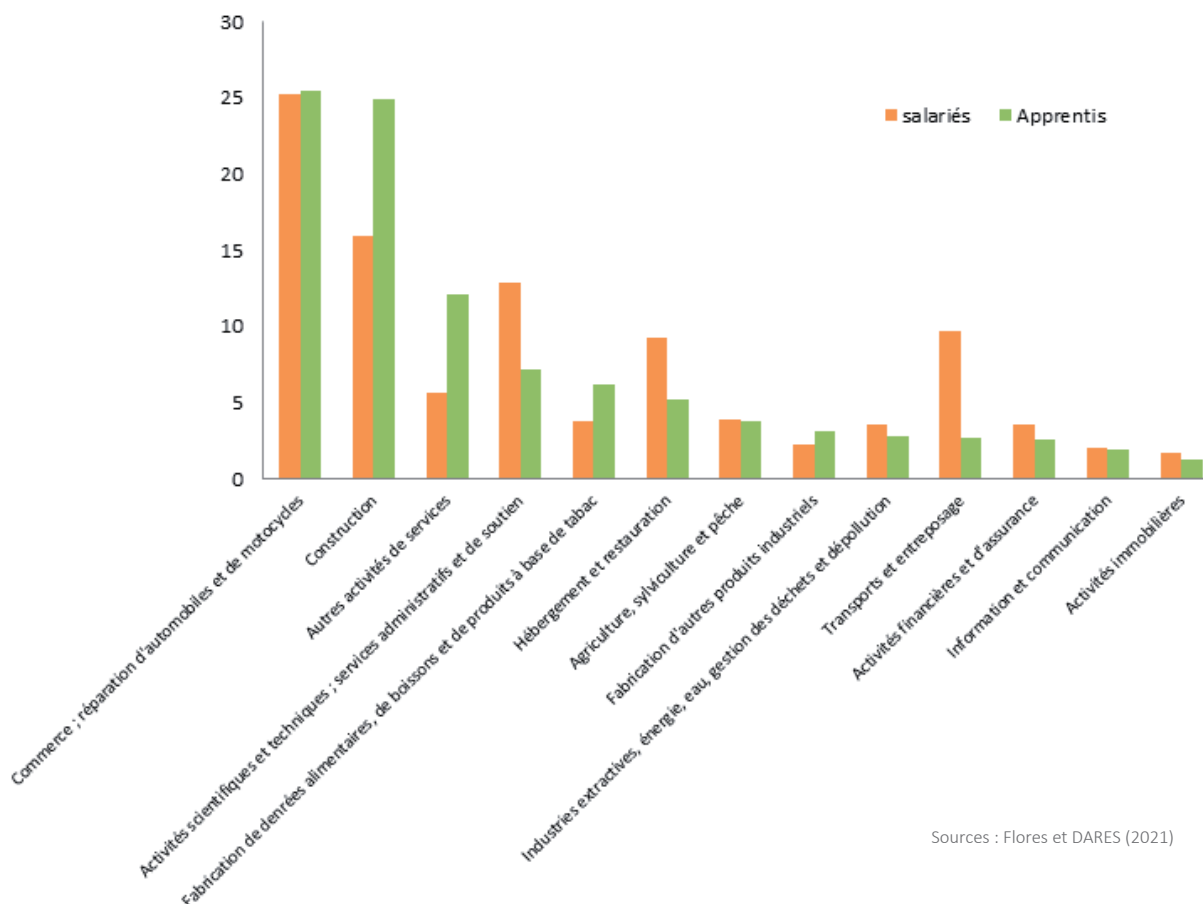
Il ressort que les principaux secteurs ayant faiblement recours à l'apprentissage sont le Transport – Entreposage, l'Hébergement et la Restauration mais aussi les entreprises des activités scientifiques et techniques.

En effet, 3% de la totalité des apprentis se retrouvent dans une entreprise du Transport et d'entreposage alors que ce secteur regroupe 10% des salariés du privé.

Les entreprises des activités scientifiques et techniques et services administratifs de soutien ont peu recours à l'apprentissage. Alors que ces activités regroupent en Corse 13% des salariés, elles accueillent 7% du total des apprentis.

Enfin, 5 % des apprentis se concentrent dans des entreprises relevant du secteur de l'Hôtellerie et de la Restauration. Ces secteurs regroupant 9% des effectifs du privé.

Part des salariés et des apprentis embauchés par secteurs d'activité du privé au 01/01/2021 (%)



Sources : Flores et DARES (2021)

La mobilisation des entreprises privées a été encouragée par l'octroi des aides à l'embauche du plan « 1 jeune 1 solution » (5000 euros pour un mineur et 8000 euros pour un majeur).

Le 24 mai 2022, le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a annoncé la prolongation de cette aide jusqu'à la fin de l'année 2022.

En vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019, l'aide unique aux employeurs d'apprentis s'adresse aux entreprises de moins de 250 salariés pour la conclusion d'un contrat d'apprentissage visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalant au plus au baccalauréat.

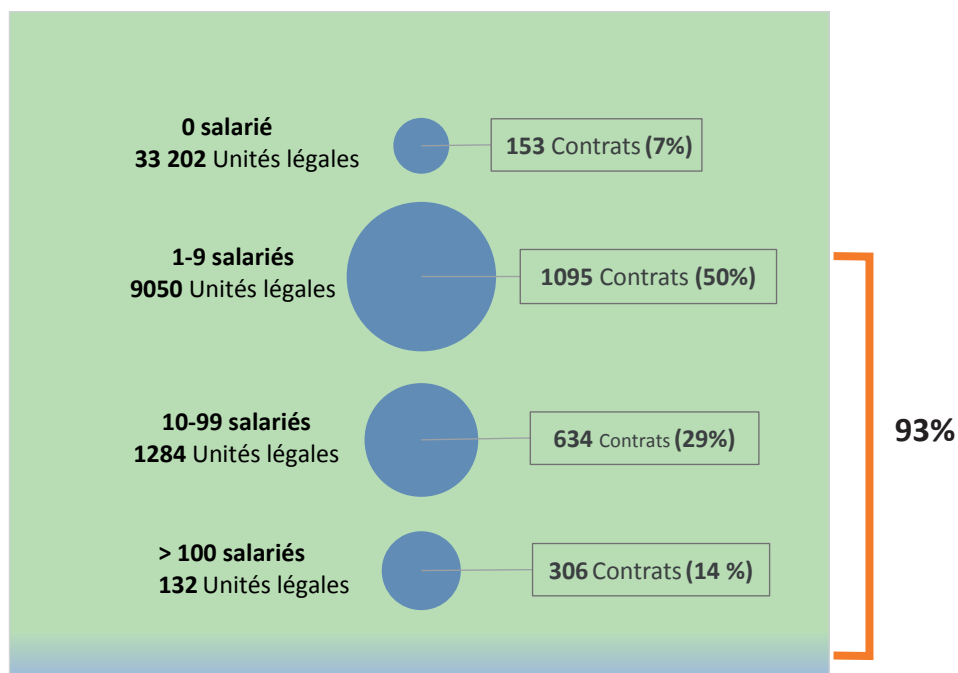
En Corse depuis le début de ce dispositif 3616 demandes d'aide ont été accordées.

DA SAPÈ / À SAVOIR

Cette aide unique aux employeurs d'apprentis remplace l'aide TPE jeunes apprentis, la prime régionale à l'apprentissage pour les TPE, l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire et le crédit d'impôt Apprentissage.

En Corse, 93% des apprentis effectuent leur stage dans des entreprises ayant un effectif salarié

Nombre de contrats d'apprentissage par taille d'entreprise() au 01/01/2021*



Base Carif Oref de Corse - Données REE Sirene (2021)

NOTE DE LECTURE

En Corse au 01/01/2021, 1095 contrats d'apprentissage, soit 50% de la totalité des contrats, sont établis au sein des 9 050 unités légales employant de 1 à 9 salariés.

(*) : Les entreprises sont ici quantifiées en termes d'unités légales.

Types d'entreprises accueillant les apprentis issus du Secondaire et du Supérieur

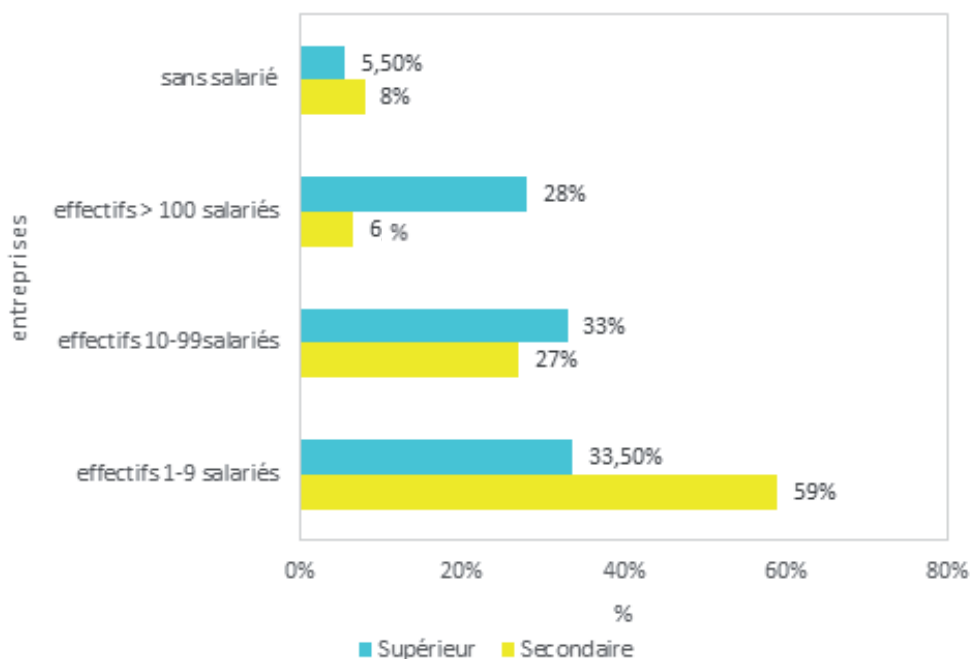
Au 01/01/2021, la moitié des contrats d'apprentissage sont signés dans des entreprises de 1 à 9 salariés. Il ressort que la logique d'investissement en capital humain liée à l'intégration des apprentis est davantage le fait de ces TPE qui accueillent près de 6 apprentis sur 10 issus du Secondaire et 1 sur 3 issu du Supérieur.

Les entreprises de plus de 100 salariés, soit 14% de tous les contrats d'apprentissage, encadrent 28% des apprentis du Supérieur et uniquement 6% des effectifs du Secondaire.

Parmi les entreprises de 10 à 99 salariés, lesquelles reçoivent 29% de tous les apprentis, 27% sont issus du Secondaire et 33% du Supérieur.

Enfin, 7% des apprentis se retrouvent dans des entreprises sans salarié, ce qui représente 8% de tous les apprentis issus du Secondaire et 5,5% du Supérieur.

Part d'apprentis issus du Secondaire et du supérieur selon les effectifs salariés



Source : Dares, Système d'information sur l'apprentissage, (2021)

NOTE DE LECTURE

En Corse au 01/01/2021, 59% des apprentis du secondaire sont accueillis par des entreprises de 1 à 9 salariés contre 33,5% de ceux issus du supérieur

Les apprentis résidents insulaires qui partent sur le continent

Parfois pour pallier le manque de formations (surtout au niveau Supérieur) proposées en Corse des apprentis résidents corses partent sur le continent poursuivre leurs études en apprentissage.

Ainsi en moyenne depuis 3 ans, 150 apprentis résidant en Corse sont suivis par une entreprise sur le continent :

- 15% ont suivi leur formation dans un centre de formation en Corse ;
- 85% ont suivi leur formation dans un centre de formation sur le continent.

Ces apprentis sont en contrat d'apprentissage avec une entreprise de la région PACA (42%) ou d'île de France (28%).

Ces 150 apprentis résidents corses poursuivent souvent des études du niveau supérieur sur le continent.

En effet, 8 de ces apprentis sur 10 sont en niveau Supérieur

contre 3 sur 10 pour l'ensemble des apprentis suivis par une entreprise en Corse. Plus précisément 45 préparent un diplôme de niveau 7, 35 de niveau 6 et 40 de niveau 5.

Ces apprentis recherchent davantage des spécialités non dispensées en Corse notamment dans le niveau Supérieur dans le domaine de l'Informatique, du traitement de l'information, des réseaux de transmission des données ainsi que dans le Commerce, Vente Finance Banque ou Communication.

Ces entreprises du continent qui ont recours à l'apprentissage sont plus souvent de grande taille : 40% de ces apprentis sont formés par une entreprise de plus de 100 salariés et 25% par une entreprise de 10 à 99 salariés.

7 - RUPTURES DES CONTRATS À 6 MOIS

En Corse comme au niveau national, l'apprentissage est pour la majorité des cas une continuité d'un parcours scolaire.

Plus de la moitié des apprentis étaient déjà dans le système éducatif avant leur contrat d'apprentissage : **en Corse, 37% des apprentis étaient scolarisés dans le Secondaire, 17% dans le Supérieur et 3% en formation CFA.**

DA SAPÈ / À SAVOIR

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties jusqu'à l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti. Passé ce délai, la rupture du contrat, pendant le cycle de formation, ne peut intervenir que sur accord écrit signé par les deux parties

Par ailleurs 10 % étaient à la recherche d'un emploi ou inactifs avant leur contrat d'apprentissage et 5% étaient salariés contre respectivement 8% et 5% au niveau national.

En Corse 22% des apprentis étaient déjà en apprentissage avant leur nouveau contrat d'apprentissage (situation comparable à celle constatée au niveau national : 21%) . Il peut s'agir dans ce cadre d'une poursuite dans un niveau supérieur, d'une réorientation ou d'une simple rupture de contrat.

Des interruptions plus fréquentes en Corse

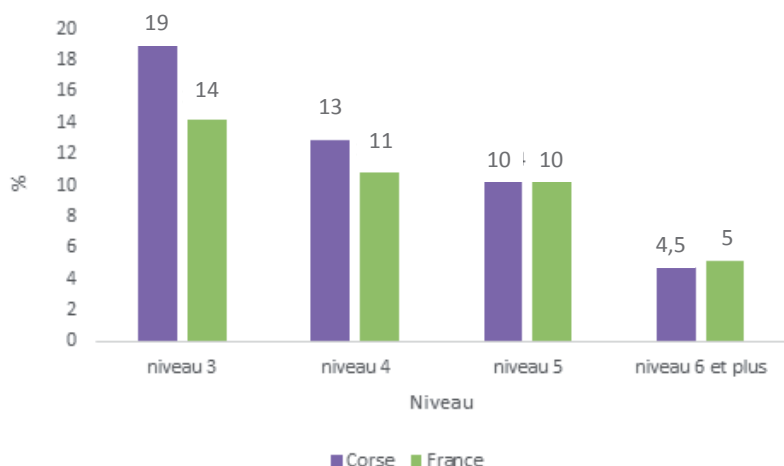
En Corse, 13 % des contrats d'apprentissage commencés en 2020 ont été rompus avant le 6^{ème} mois contre 10% au niveau national. Les ruptures de contrat sont plus fréquentes lorsque le diplôme préparé est de niveau 3. En effet, 19 % des contrats de niveau 3 commencés à cette période sont interrompus avant le 6^{ème} mois (14% au niveau national). Les ruptures sont plus rares dans les niveaux plus élevés de diplômes.

La crise sanitaire n'a pas eu d'impact sur le taux de rupture à 6 mois. Effectivement, 14 % des contrats d'apprentissage commencés en 2019 ont été rompus avant le sixième mois. En Corse, 33% des ruptures intervenues au cours des 6 premiers mois ont eu lieu au cours de la période probatoire (45 premiers jours) contre 48% au niveau national.

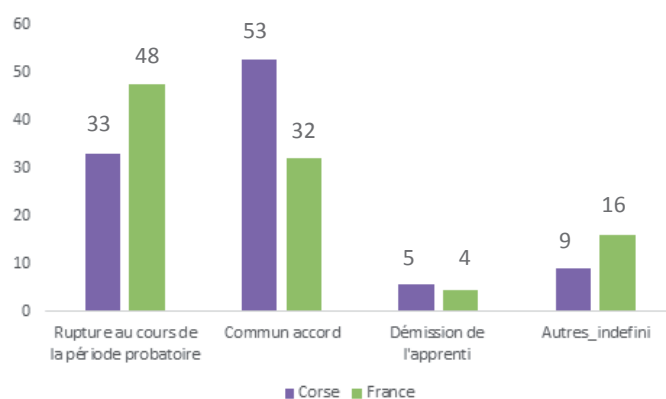
En dehors de cette période d'essai, 53% des ruptures sont effectuées d'un commun accord entre l'apprenti et l'employeur (32% au niveau national).

Les ruptures sont particulièrement fréquentes dans les domaines de : l'Agro-alimentaire, Alimentation, Cuisine ou dans celui de la Coiffure, Esthétique et autres spécialités des Services aux personnes mais aussi dans celui des finitions dans le Bâtiment. A l'inverse, elles sont plus rares lorsque l'apprenti suit une formation dans le domaine de l'Animation culturelle, sportive et de loisirs ou dans celui des spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (y compris administration générale des entreprises et des collectivités).

Taux de rupture à 6 mois des contrats selon les niveaux



Cas de ruptures



8 - MÉTIERS EN TENSION ET PORTEURS EN LIEN AVEC L'APPRENTISSAGE

DA SAPÈ / À SAVOIR

La liste des métiers en tension/porteurs 2022 a été élaborée en concertation avec Pôle emploi, la DREETS de Corse, le Medef de Corse, U2P, Transition Pro Corsica, la Collectivité de Corse (Direction de la formation tout au long de la vie, Carif Oref) et l'Education Nationale (Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue) à partir de différentes sources de données quantitatives et qualitatives.

Cette liste a reçu un avis favorable du CREFOP le 15 février 2022

Il est proposé pour la plupart des métiers en tension/porteurs qui ont été identifiés, des formations par la voie de l'apprentissage. Cependant, la voie de l'apprentissage n'est pas proposée systématiquement pour tous les métiers identifiés comme « en tension ». C'est le cas notamment pour certains métiers de la Santé, mais qui trouvent par ailleurs une réponse formation à travers d'autres dispositifs telles que la formation initiale ou la formation continue.

L'enquête «Besoins en main d'œuvre 2021» prévoit près de 20 000 recrutements pour des métiers dits « en tension ».

Les principaux métiers en tension/porteurs ont été identifiés dans les secteurs suivants :

FAP	Exemple de métiers en tension/porteurs	Part des projets de recrutement des métiers en tension par secteur	Part des projets de recrutement jugés difficiles	Part des projets de recrutement saisonniers	% d'apprentis formés dans le secteur 2020/2021
S : Hôtellerie, restauration, alimentation	- Cuisiniers - Serveurs de cafés restaurants	42 %	49 %	83 %	9 %
B : Bâtiment, travaux publics	- Maçons - Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	14 %	69 %	8 %	16 %
A : Agriculture, marine, pêche	- Viticulteurs, arboriculteurs salariés - Agriculteurs salariés	14 %	60 %	82 %	6 %
T : Service aux particuliers et aux collectivités	- Agents d'entretien de locaux - Agents de sécurité et de surveillance	8 %	56 %	56 %	8 %
R : Commerce	- Employés de libre-service	7 %	49 %	54 %	16 %
J : Transports, logistique et tourisme	- Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	6 %	54 %	58 %	0,4 %
V : Santé, action sociale, culturelle et sportive	- Sportifs et animateurs sportifs - Aides-soignants	6 %	44 %	63 %	12 %
G : Maintenance	- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement - Ouvriers qualifiés de la maintenance en mécanique	2 %	49 %	52 %	7 %
L : Gestion, administration des entreprises	- Employés de la comptabilité	1 %	44 %	0 %	10 %
M : Informatique et télécommunications	- Techniciens d'étude et de développement en informatique - Employés et opérateurs en informatique	1 %	73 %	0 %	1 %
U : Communication, information, art et spectacle	- Assistants de communication	0,1 %	65 %	0 %	3 %

Sources : Pôle emploi (Enquête BMO 2021), Carif Oref de Corse

NOTE DE LECTURE

Parmi les 20 000 projets de recrutement, 42 % relèvent du secteur de l'Hôtellerie-Restauration-Alimentation, 9 % des formés en apprentissage le sont dans ce secteur

9 - INSERTION DES APPRENTIS

INSERJEUNES

Un projet innovant DEPP / DARES d'appariement des bases des ministères de l'éducation et du travail

La nouvelle source de données « Inserjeunes » remplace les enquêtes par questionnaire auparavant adressées chaque année aux apprentis inscrits en dernière année de formation à propos de leur insertion professionnelle (enquêtes IPA). Le dispositif « Inserjeunes » est un système d'information obtenu par rapprochement de bases de données administratives « scolarité » (remontées des inscriptions des élèves) et des bases de données « emploi » qui se fondent sur les Déclarations Sociales Nominatives (DSN).

Il permet de déterminer si les élèves inscrits en année terminale d'une formation professionnelle sont sortis du système scolaire ou s'ils poursuivent leurs études. Pour les sortants, il permet de déterminer s'ils occupent un emploi salarié à des dates d'observation données (6 mois, 12 mois, 18 mois ou 24 mois) après la sortie. Il ne peut mesurer que l'emploi salarié relevant des DSN, ce qui exclut les indépendants, les autoentrepreneurs, les salariés des particuliers employeurs, la fonction publique, l'emploi à l'étranger et les contrats déclarés à l'aide des titres emploi simplifié agricole (Tesa).

Source : education.gouv.fr

En Corse, 6 mois après leur sortie de formation en 2019 et 2020, 47% de ces apprentis sont en emploi salarié contre 61% au niveau national

En cumulant les effectifs des années 2018-2019 et 2019-2020, 1461 jeunes en apprentissage sont inscrits en dernière année d'un cycle d'études des niveaux 3 à 5. Plus d'un tiers d'entre eux sont toujours en formation l'année scolaire suivante.

Parmi ceux qui ne poursuivent pas de formations, 47% sont en emploi salarié (61 % France) en janvier 2020 et en janvier 2021, soit 6 mois après la fin de l'année scolaire.

Ils s'insèrent mieux sur le marché du travail après une dernière année de Brevet Professionnel (62 %) ou de Bac pro (58 %) ou encore lorsqu'ils ont obtenu leur diplôme (51%, contre 40% pour les non diplômés).

Lorsqu'ils sont en emploi 6 mois après la fin de leur formation 92% travaillent à temps plein, 68% des apprentis sont embauchés en CDI.

Taux de poursuite de formation et taux d'emploi(1) des apprentis, 6 mois après leur sortie en 2019 et 2020, selon le diplôme et le sexe (Source : Dares-Depp-Inserjeunes - Traitement CARIF OREF)

Diplôme préparé		Corse					France Métro + DROM
		Inscrits ⁽²⁾ en dernière année	Toujours en formation l'année suivante	Nombre ⁽²⁾ de sortants	Nombre ⁽²⁾ de sortants en emploi	Taux d'emploi des sortants à 6 mois	Taux d'emploi des sortants à 6 mois
Femmes	Ensemble*	497	33%	332	146	44%	58%
	dont CAP	208	31%	144	52	36%	44%
	dont Bac pro	14	7%	13	N.S.	N.S.	53%
	dont BP	75	25%	56	30	68%	72%
	dont BTS	108	37%	68	27	40%	66%
	dont «Autres» niveau 5	63	44%	35	16	46%	62%
Hommes	Ensemble*	964	37%	609	295	48%	63%
	dont CAP	656	38%	404	177	44%	55%
	dont Bac pro	35	29%	25	19	76%	64%
	dont BP	63	16%	53	38	57%	73%
	dont BTS	113	32%	77	44	57%	70%
	dont «Autres» niveau 5	60	57%	26	15	58%	64%
Total Femmes/Hommes	Ensemble*	1461	36%	941	441	47%	61%
	dont CAP	864	37%	548	229	42%	52%
	dont Bac pro	49	23%	38	22	58%	62%
	dont BP	138	21%	109	68	62%	73%
	dont BTS	221	34%	145	71	49%	69%
	dont «Autres» niveau 5	123	50%	61	31	51%	63%

NOTE DE LECTURE

(1) Taux d'emploi : ratio entre l'effectif des sortants en emploi à 6 mois et l'effectif des sortants. (2) Cumul des années 2019 et 2020

(*) Inclus les mentions complémentaires des niveaux 3 et 4 ainsi que les «Autres» niveaux 3 et 4. N.S. Non Significatif statistiquement

Note : sont considérés comme sortants les élèves qui ne sont plus inscrits en formation l'année scolaire suivante.

Incidence du diplôme préparé sur le taux d'emploi à 6 mois

Près d'un apprenti sur trois poursuit ses études

520 apprentis, soit environ 36% des 1461 inscrits en dernière année de cycle professionnel en 2018-2019 ou en 2019-2020 en Corse sont toujours en formation l'année suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent leurs études ou s'orientent vers une autre formation. Ce taux se situe exactement au niveau de la moyenne en France.

Les hommes restent davantage en formation après la fin d'un cycle professionnel que les femmes (37% contre 33%). C'est particulièrement le cas au niveau du CAP (38% contre 31%) et des «autres niveau 5» (57% contre 44%). En revanche, le constat est inverse en BTS, avec 32% des hommes contre 37% des femmes et en BP avec 16% des hommes contre 25% des femmes.

À 6 mois : 47% en emploi salarié contre 61% au niveau national

441 apprentis sur les 941 sortants, soit 47% sont en emploi 6 mois après leur fin de formation. Cette proportion est 14 points en dessous de la moyenne (61%) établie en France. Dans les deux départements insulaires les taux sont proches (47,2% pour la Corse du Sud et 46,4% pour la Haute Corse).

L'obtention du diplôme : un atout pour l'insertion professionnelle

La réussite au diplôme constitue un atout dans l'insertion professionnelle. 51% des apprentis diplômés détiennent un emploi pour seulement 40% des non diplômés.

Brevet professionnel et Bac pro : Tremplins privilégiés de l'insertion à 6 mois

Les chances de trouver un emploi salarié rapidement restent plus importantes pour ceux qui détiennent un Brevet Professionnel (62%) ou un Bac pro (58%).

Le CAP, diplôme largement plébiscité (à 59%) par les apprentis corses sortants en 2019 et 2020, est pourtant celui qui insère le moins bien à 6 mois. Moins d'un sur deux (42%) est en situation d'emploi salarié dans ce laps de temps, ce qui a une incidence négative sur le taux d'emploi global.

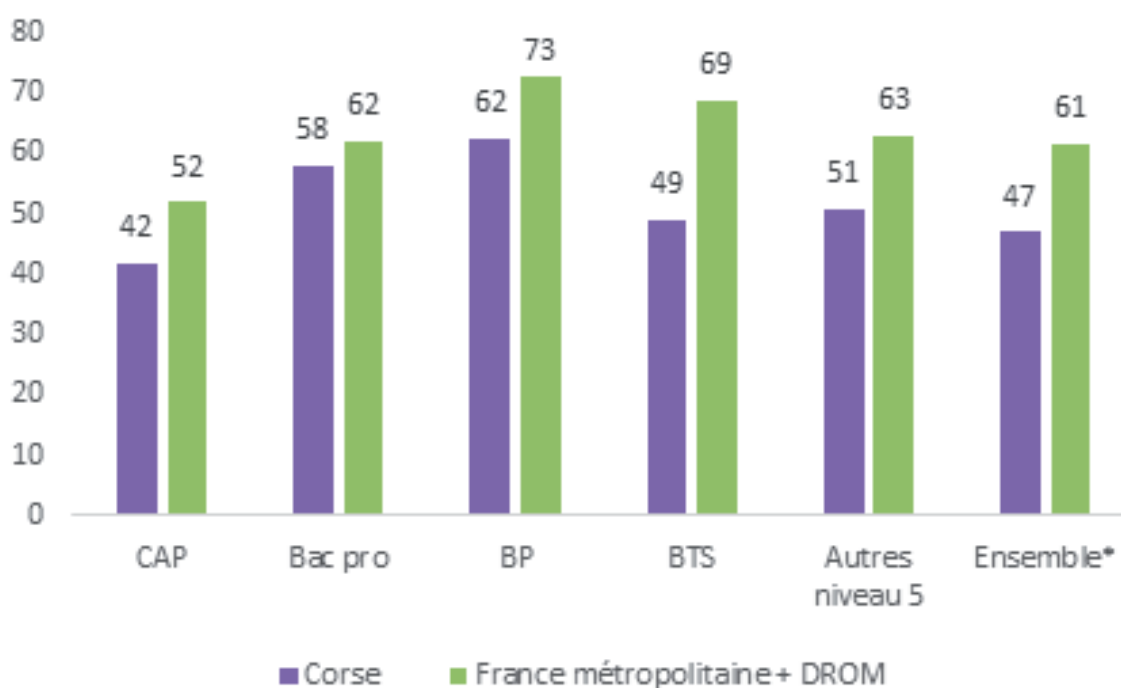
Pour tous les autres niveaux de diplômes, il apparaît que le taux d'insertion est toujours plus faible en Corse qu'au niveau national.

Les hommes s'insèrent mieux professionnellement que les femmes

Les apprentis de Corse s'insèrent mieux en général que les apprenties, 48,5% contre 44%, sensiblement la même différence qu'au niveau national (+ 4,5 points). Par exemple, l'écart entre les taux d'emploi par genre est de 8 points au niveau du CAP, de 17 points au niveau du BTS et de 12 points pour les «autres niveau 5» en faveur des hommes.

Seul le Brevet Professionnel est favorable pour l'insertion des femmes (68% contre 57%).

Taux d'emploi à 6 mois selon le diplôme préparé en Corse et en France métropolitaine (%)



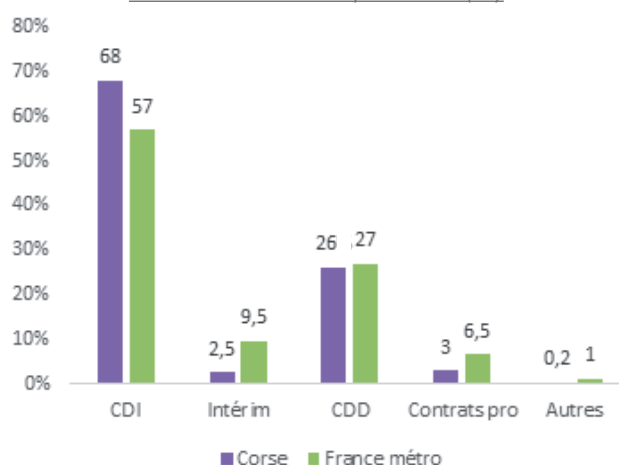
Des apprentis moins insérés mais ...bien insérés

En effet, la grande majorité des apprentis corses, 68%, soit 11 points au-dessus de la moyenne nationale, sont embauchés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI), 6 mois après la fin de leur formation. **Cette proportion est la plus importante de toutes les régions métropolitaines.**

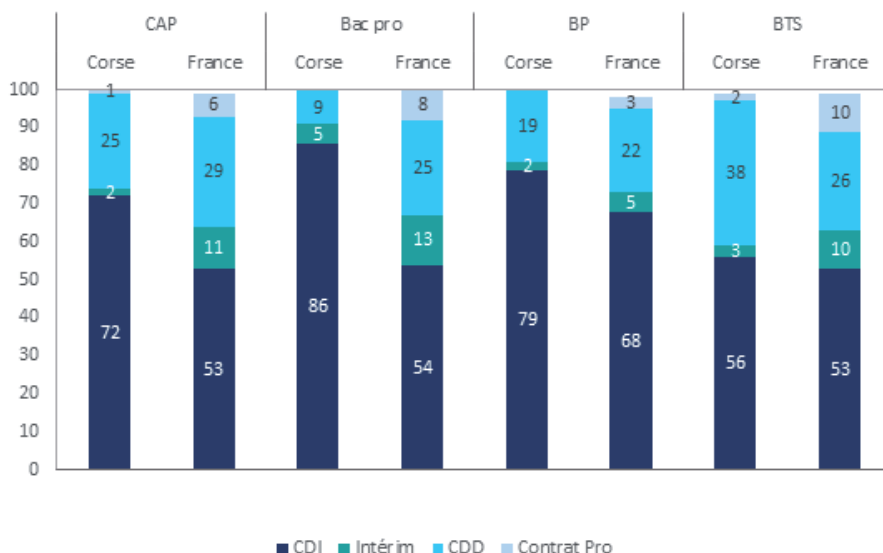
A contrario, le Pays de Loire, avec son taux d'emploi à 6 mois culminant à 70%, (+ 23 points par rapport à la Corse) n'engage ses apprentis en CDI qu'à hauteur de 55% (- 13 points par rapport à la Corse).

Après les CDI, les contrats les plus courants sont les contrats à durée déterminée, CDD (26%), l'intérim étant très peu usité par les apprentis corses (2,5%), loin des 9,5% de la moyenne des autres régions.

Répartition des types de contrats à 6 mois en Corse et en France métropolitaine (%)



Type de contrats des apprentis en emploi 6 mois après un cycle professionnel selon la classe de sortie en Corse et en France métropolitaine (%)



Les femmes plus souvent en CDD que les hommes

Les apprentis insulaires obtiennent plus souvent un CDI à tous les niveaux de classe de sortie.

C'est en sortant d'un Bac pro ou d'un BP qu'ils sont plus souvent embauchés en CDI, respectivement à 86% et 79 %, alors que ce n'est le cas que de 56% des BTS dont le taux d'emploi en CDD est le plus important (38%).

Les femmes sont plus souvent embauchées en CDD (30% contre 24% pour les hommes) et moins en CDI que les hommes (65% contre 70%). Pour autant, l'accès à un emploi à durée indéterminée à court terme reste majoritaire chez les femmes à tous les niveaux de classe de sortie.

La quasi-totalité des apprentis travaille à plein temps

Près de 9 apprentis sur 10 travaillent à temps plein lorsqu'ils sont en emploi 6 mois après la fin de leur formation.

Le travail à temps partiel est très minoritaire. Les femmes travaillent cependant plus souvent à temps partiel que les hommes (12% contre 7%) même si les apprenties sont moins concernées en Corse qu'au niveau national.

NOTE DE LECTURE

Parmi les apprentis en Corse sortants de dernière année de CAP qui sont en emploi 6 mois après la fin de leur formation, 72% sont en CDI contre 53% en France, 2% en Intérim contre 11% en France, 25% en CDD contre 29% en France et 1% en contrat pro contre 6% en France.

Source : Dares-Depp, Inserjeunes

Insertion dans les secteurs et domaines de spécialités

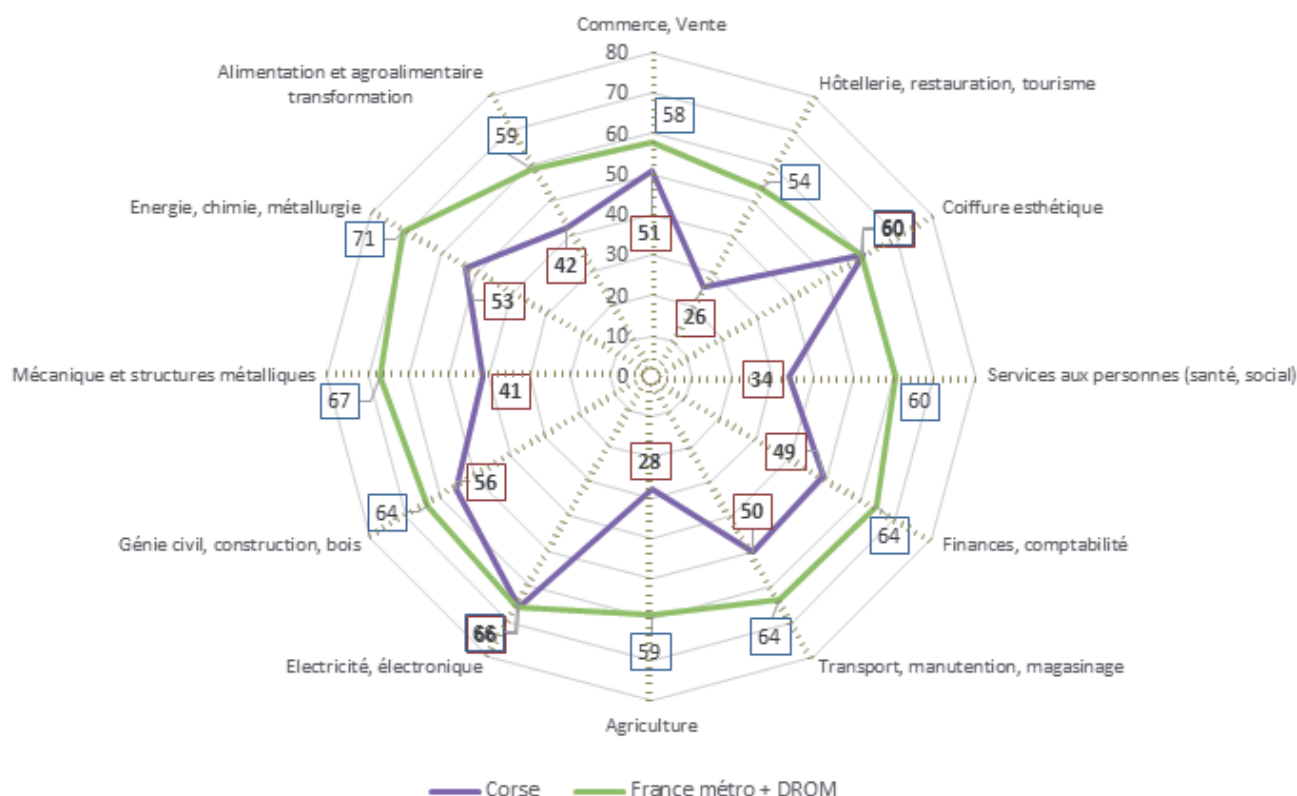
L'insertion professionnelle des apprentis, 6 mois après la sortie de leur formation, est similaire au sein des activités productives (48%) et de celle des services (46%).

Pour les activités productives, la différence entre les genres est très marquée : seules 37% des femmes se trouvent en emploi pour 49% des hommes. **(On note que même au sein des activités des services où les femmes sont majoritaires, leur insertion est équivalente à celle des hommes).**

DA SAPÈ / À SAVOIR

Le regroupement des spécialités en 17 domaines utilisé par Inserjeunes est un regroupement ad hoc basé sur la Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF) permettant une harmonisation des catégories pour les diplômés des apprentis (cf. Annexe). Pour la Corse 12 domaines seront présentés ici, les effectifs des autres étant insuffisants.

Taux d'emploi des apprentis 6 mois après la sortie de formation selon le domaine de spécialité(%)



NOTE DE LECTURE

Parmi les apprentis sortants de dernière année d'apprentissage dans le domaine « Finances, comptabilité », en 2019 et 2020, 49% sont en emploi salarié en Corse 6 mois après la sortie de dernière année pour 64 % en France

Une bonne insertion pour les formations en lien avec le BTP...

Les 4 taux d'insertion dans l'emploi les plus élevés concentrent trois spécialités liées au BTP, «Electricité-Electronique», «Génie civil, construction, bois» et «Energie, chimie, métallurgie».

Le taux global « BTP » s'établissant à 58,5% soit +11,5 pts par rapport à l'insertion dans l'ensemble des domaines (47% en Corse).

En revanche, l'insertion dans le BTP est nettement inférieure à celle constatée au niveau national (66%).

En Corse, au premier rang de l'insertion, se trouve la spécialité «Electricité-Electronique» : parmi les apprentis issus de cette spécialité, 2 sur 3 sont en emploi. Dans ce domaine, 84% (32 sur 38 sortants) de ses apprentis en emploi ont préparé un Bac pro, un Brevet Professionnel ou un BTS.

En revanche les formés au CAP de cette spécialité plafonnent à 46% de taux d'insertion.

Les formations «Maçon», «Installateur sanitaire» et «Installateur en froid et conditionnement d'air» insèrent respectivement à 52%, 58%, 54%. Ces taux sont possiblement minorés car Inserjeunes ne permet pas de comptabiliser en emploi les auto-entrepreneurs.

... et la « Coiffure-Esthétique »

Cette spécialité de formation occupe la deuxième position en termes de taux d'insertion en emploi des sortants (60 %) : parmi eux 80% des apprentis ayant préparé un Brevet Professionnel sont insérés dans l'emploi contre seulement 35% des CAP.

La formation de niveau BP «Coiffure» est la plus intégratrice à 6 mois puisque près de 9 apprentis sur 10 sont en situation d'emploi.

L'insertion est difficile en «Hôtellerie-Accueil-Tourisme»

Au regard du poids prédominant du secteur sur l'île, le domaine « Hôtellerie-Accueil-Tourisme » (hors métiers de bouche) ne représente que 5% de la totalité des apprentis sortants. Son taux d'insertion très faible (26%) est à relier d'une part à la remontée d'informations ayant lieu hors saison, et d'autre part aux restrictions liées à la crise sanitaire.

Cas particulier du domaine « Commerce, Vente »

Même si sortir d'un Bac pro, d'un BP ou d'un BTS garantit une insertion plus facile, il apparaît que le BTS (premier diplôme en nombre de sortants), n'apporte pas dans ce cadre de plus-value.

L'insertion professionnelle au niveau CAP à 6 mois (54%) y est même supérieure que celle des sortants de niveau BTS (51%).

La Corse au cœur de disparités interrégionales fortes

L'insertion dans l'emploi est un phénomène complexe, qui ne dépend pas que du domaine ou de la spécialité de formation, mais aussi des caractéristiques du territoire et notamment de son tissu économique.

La Corse occupe la dernière position en termes d'insertion.

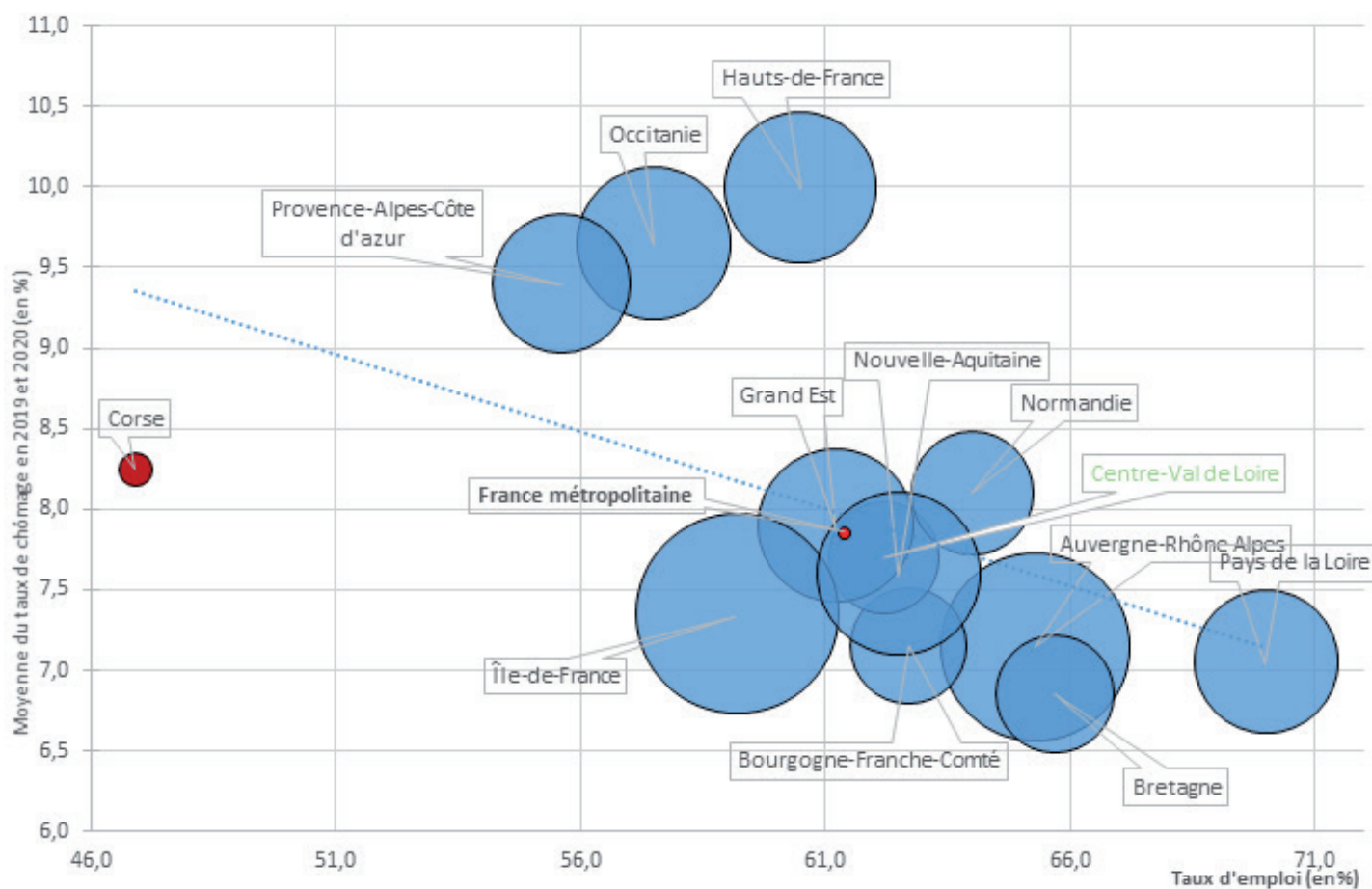
Le taux de 47% d'apprentis corses en emploi à six mois, est le plus faible des 13 régions métropolitaines, très loin par exemple, du trio de tête composé du Pays de Loire (70%), de la Bretagne (66%) et d'Auvergne-Rhône Alpes (65%),

mais aussi éloigné (pratiquement 10 points de moins) de Provence-Alpes-Côte d'azur, région détenant le 2ème taux le plus bas.

Un lien fort entre taux d'emploi et taux de chômage

Les régions où le taux de chômage est élevé correspondent aux régions où les taux d'insertion dans l'emploi des sortants de 2019 et 2020 sont les plus faibles (Fig. 5). C'est le cas, notamment, de la Corse, de Provence-Alpes-Côte d'Azur et de l'Occitanie.

Taux d'emploi à 6 mois des apprentis sortants et moyenne des taux de chômage en 2019 et 2020 (%)



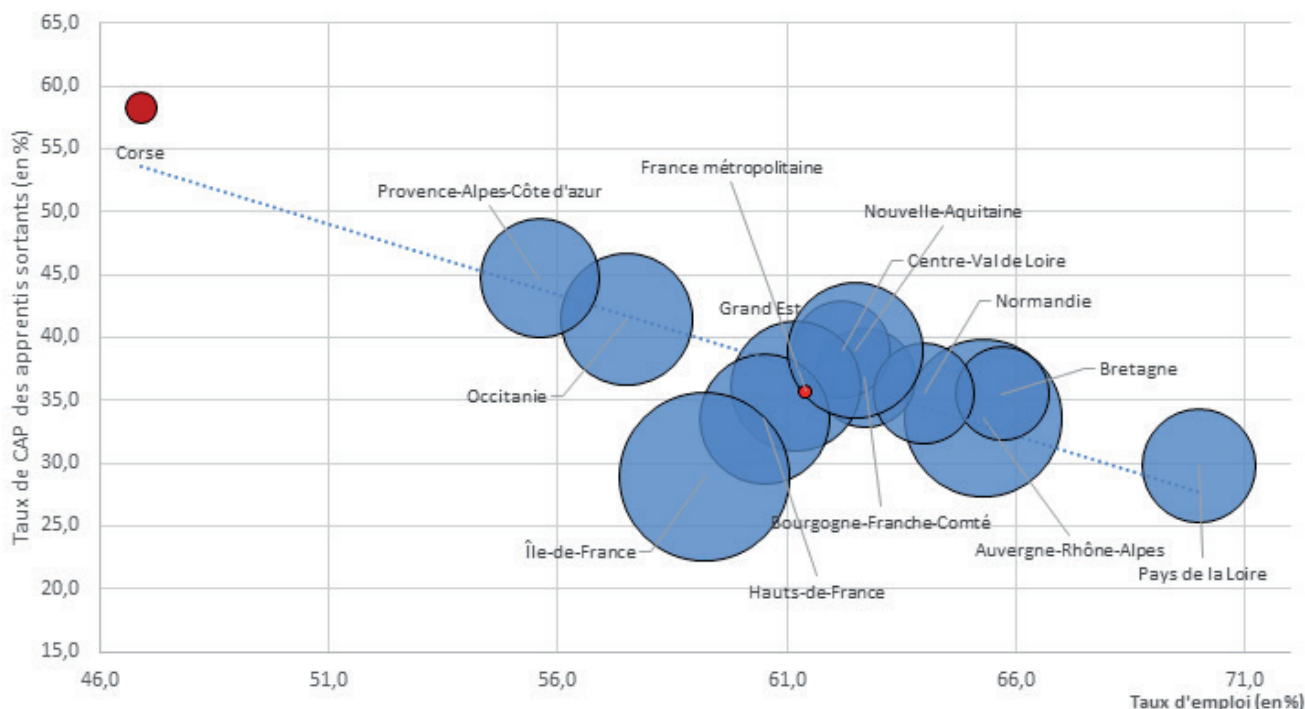
DA SAPÈ / À SAVOIR

Même si au T1 2022 le taux de chômage en Corse est historiquement bas (6,3%), par cohérence avec les données d'Inserjeunes, dans cette étude nous nous sommes placés en moyenne de 2019 et 2020.

Les apprentis sortants de CAP : nombreux mais peu insérés

La Corse se caractérise par l'importance de la part de sortants de CAP (59%), contre 36% au niveau national et par leur insertion particulièrement faible, ce qui contribue négativement à l'insertion globale des apprentis.

Taux d'emploi à 6 mois des apprentis sortants en 2019 et 2020 et taux de CAP des apprentis sortants par région (%)



À 12 mois

En Corse, 12 mois après leur sortie de formation en 2019 et 2020, 56% de ces apprentis sont en emploi salarié, soit une hausse de 9 points par rapport à leur situation à 6 mois, contre 67% au niveau national (+6pts).

- Au cours des années 2018-2019 et 2019-2020, **1461 jeunes en apprentissage sont inscrits en dernière année d'un cycle d'études du niveau 3 au niveau 5.**
- **Plus d'un tiers d'entre eux sont toujours en formation** l'année scolaire suivante.
- **Parmi ceux qui ne poursuivent pas de formations, 56 % sont en emploi salarié (67% France)** en juillet 2020 et en juillet 2021, soit 12 mois après la fin de la formation. Ils s'insèrent mieux sur le marché du travail après une dernière année de Brevet professionnel (71 %), une sortie de niveau 5 (60%) ou encore lorsqu'ils ont obtenu le diplôme visé (60%).
- **Lorsqu'ils sont en emploi 12 mois après la sortie de leur formation 91% travaillent à temps plein,** 64% de ces apprentis sont embauchés en CDI.

Incidence du diplôme préparé sur le taux d'emploi à 12 mois

L'insertion professionnelle s'est améliorée

525 apprentis sur les 941 sortis d'une année terminale de formation en apprentissage en 2018/2019 et en 2019/2020 sont en emploi un an après la fin de leur formation.

Par rapport aux données relevées 6 mois auparavant, 84 apprentis supplémentaires sont en emploi (+ 19%), portant le taux d'emploi à 56%, en hausse de 9 points. Même si l'écart avec le niveau national se réduit, le taux d'insertion reste 11 points en dessous de la moyenne (67%) établie en France.

Le Brevet professionnel est toujours un diplôme avantageux pour l'insertion en emploi à 12 mois

Les chances de trouver un emploi salarié restent, comme à 6 mois, plus importantes pour ceux qui détiennent un Brevet Professionnel (71%), ce diplôme attestant de l'acquisition d'une haute qualification professionnelle dans l'exercice d'une activité professionnelle bien spécifique.

Le CAP, diplôme largement plébiscité (à 59%) par les apprentis corses en 2019 et 2020, est encore celui qui insère le moins bien à 12 mois. Seulement un sortant sur deux (51%) est en situation d'emploi salarié dans ce laps de temps.

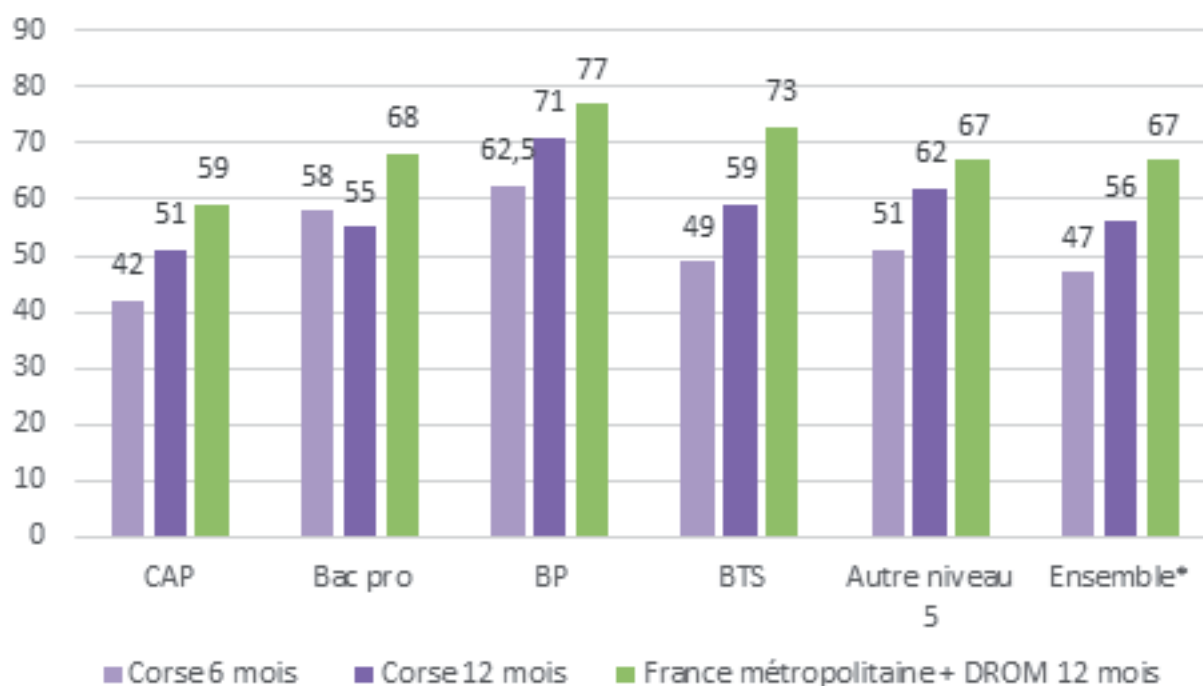
À tous les niveaux de formation, hormis le Bac pro*, l'insertion s'améliore entre 6 et 12 mois. Le taux d'emploi augmentant de manière uniforme autour des 10 points.

**Concernant le cas particulier du Bac pro, nous sommes sur un nombre faible de sortants, 38 apprentis, et la baisse correspond à une seule personne de moins en emploi (21 au lieu de 22).*

Avoir obtenu son diplôme : un véritable plus pour l'insertion professionnelle à 12 mois

La réussite au diplôme constitue un atout dans l'insertion professionnelle. Alors qu'en Corse 60 % (+ 9 points) des apprentis diplômés détiennent un emploi pour seulement 48 % (+ 7 points) des non diplômés, ils sont respectivement 71 % et 57 % en France.

Taux d'emploi des apprentis à 6 mois et 12 mois selon le diplôme préparé (en %) en Corse et en France métropolitaine



■ Évolution à 12 mois de l'Insertion dans les domaines de formation ■

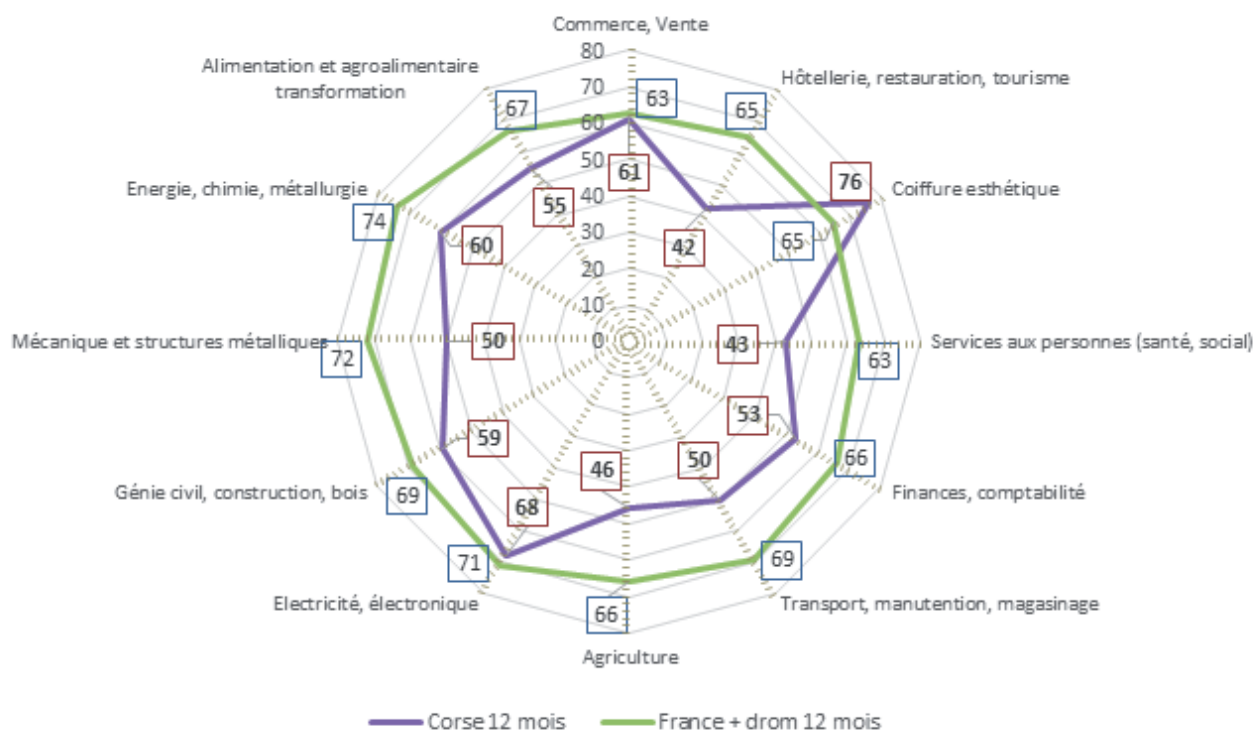
Le taux d'insertion dans l'emploi à 12 mois dans le domaine de l'Hôtellerie Restauration Alimentation s'accroît à 42% soit une hausse de 16 points par rapport à 6 mois. Les données à 12 mois étant relevées en juillet, l'effet de saisonnalité accentue l'insertion à cette période. Cependant dans ce domaine, les résultats sont inférieurs au niveau national (65%).

Les formations liées au BTP insèrent à 63% les apprentis 12 mois après leur sortie du système scolaire (+4 pts par rapport à 6 mois). Au niveau national, il apparaît que l'insertion est de 71%.

Le domaine de la Coiffure Esthétique est celui qui insère le mieux ses apprentis avec un taux de 76% à 12 mois.

Les résultats sont meilleurs que ceux obtenus au niveau national (65%).

Taux d'emploi des apprentis 12 mois après la sortie de formation selon la domaine de spécialité (%)



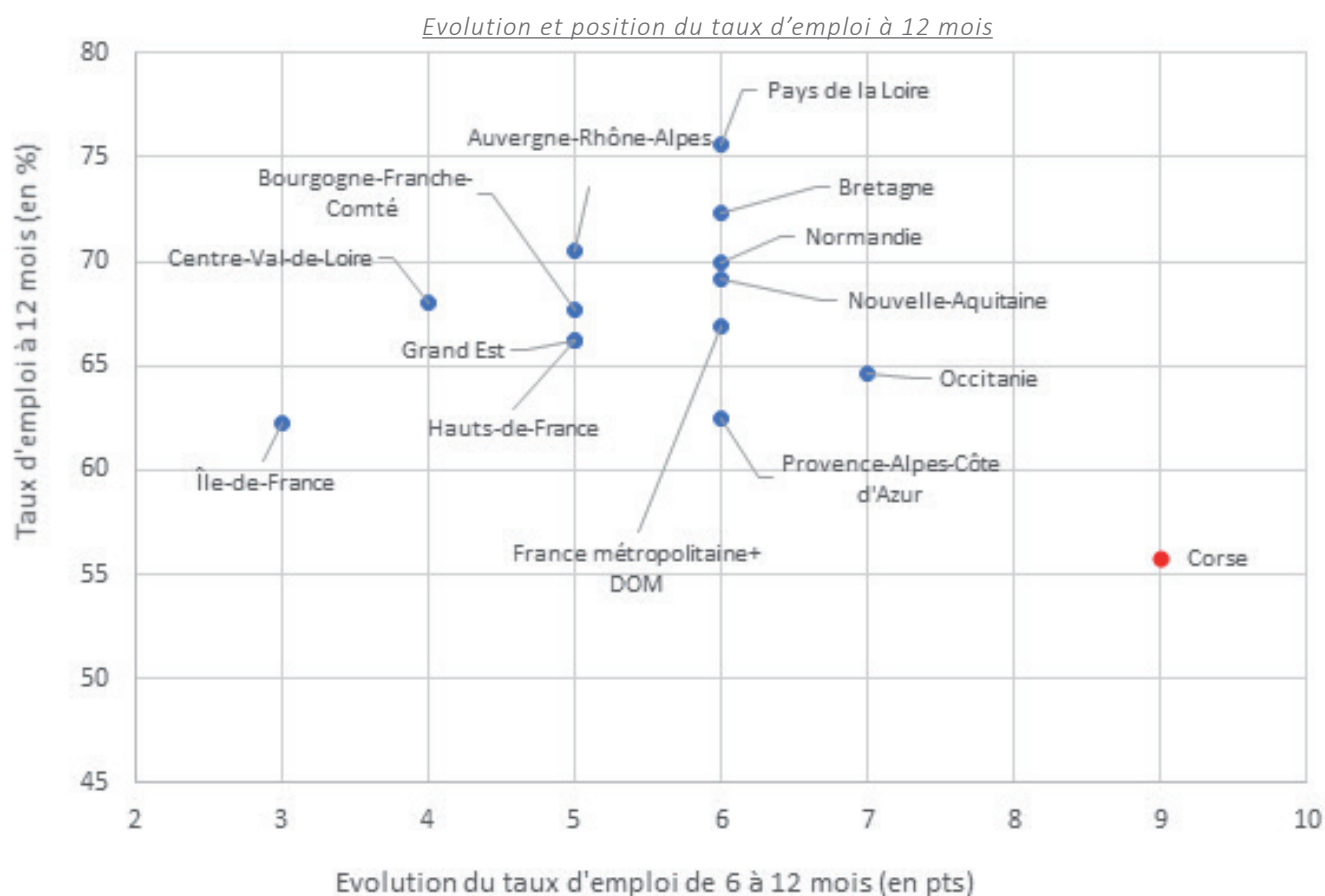
Évolution du taux d'emploi en Corse des apprentis 6 et 12 mois après la sortie de formation, selon le domaine de spécialité (%)

Domaines de spécialités	En emploi salarié (%)		Evolution (en points)
	6 mois après la sortie	12 mois après la sortie	
Commerce, Vente	51	61	+10
Hôtellerie, restauration, tourisme	26	42	+16
Coiffure esthétique	60	76	+16
Services aux personnes (santé, social)	34	43	+9
Secrétariat, communication et information*	NS	NS	NS
Finances, comptabilité	49	53	+4
Transport, manutention, magasinage	50	50	0
Agriculture	28	46	+18
Technologies industrielles*	NS	NS	NS
Electricité, électronique	66	68	+2
Génie civil, construction, bois	56	59	+3
Mécanique et structures métalliques	41	50	+9
Energie, chimie, métallurgie	53	60	+7
Alimentation et agroalimentaire transformation	42	55	+13

* NS : Non significatif

Évolution des disparités interrégionales à 12 mois

Le taux de 56% d'apprentis corses en emploi en Juillet 2020 et Juillet 2021, 12 mois après leur sortie de formation, bien qu'étant toujours le plus faible des 13 régions métropolitaines, est celui qui progresse le plus fortement (+9 pts). Cela démontre l'importance de la saisonnalité sur le taux d'insertion des apprentis. L'écart n'est plus que de 6 pts avec les régions de Provence-Alpes-Côte d'Azur et Ile de France alors qu'il était respectivement de 10 et 12 pts à 6 mois.



NOTE DE LECTURE

Le taux d'emploi en Corse à 12 mois est de 56%, en hausse de 9 pts par rapport à celui constaté à 6 mois dans cette région. Le taux d'emploi d'Occitanie est de 64% en hausse de 7 pts par rapport à celui constaté à 6 mois dans cette région.

Comparaison à 12 mois avec la « génération précédente » (Sortants 2018/2019 et 2019/2020)

	Sortants 2018 et 2019	Sortants 2019 et 2020	Evolution
Nombre d'apprentis	1053	941	-112
En emploi	54%	56%	+ 2 pts
Dont Femmes	50,5%	54,5%	+ 4 pts
Dont Hommes	56%	56,5%	+ 0,5 pt
En CDI	62%	64%	+ 2 pts
En CDD	32,5%	31,5%	-1 pt
A temps plein	89,5%	91%	+1,5 pt
A temps partiel	10,5%	9%	-1,5 pt
Activités productives			
Sortants	56%	54,5%	-1,5 pt
En emploi	56,5%	56%	-0,5 pt
Dont Femmes	53,5%	54,5%	+1 pt
Dont Hommes	57%	56,5%	-0,5 pt
Activités de Services			
Sortants	44%	45,5%	+1,5 pt
En emploi	51%	55,5%	+4,5 pts
Dont Femmes	49%	56%	+7 pts
Dont Hommes	52,5%	55%	+2,5 pts

10 - ANNEXES

Formations fines par groupes de spécialités et domaines

domaine	Code NSF	Groupe NSF	Formation	Classe de sortie		
01 Agriculture	210	Spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture Forêts, espaces verts, faune sauvage, pêche	responsable d'entreprise agricole	BPA4		
	213		gestion forestière	BTSA		
	211		Productions végétales, cultures spécialisées, protection	metiers de l'agriculture	CAPA	
	212		Productions animales, élevages spécialisés, soins aux	paléfrénier soigneur	CAPA	
	213		Forêts, espaces verts, faune sauvage, pêche	travaux forestiers	CAPA	
	214		Aménagement paysager, parcs, jardins, espaces verts,	jardinier paysagiste	CAPA	
02 Alimentation et agroalimentaire transformation	220	Spécialités pluritechnologiques des transformations	proprete de l'environnement urbain - collecte et recyclage	CAP		
	221		Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	arts de la cuisine	BP	
				boucher	BP	
				boulangier	BP	
				agent polyvalent de restauration	CAP	
				boucher	CAP	
				boulangier	CAP	
				chocolatier confiseur	CAP	
				cuisine	CAP	
				glacier-fabricant	CAP	
				patissier	CAP	
				boulangerie specialisee	MCS	
				cuisinier en desserts de restaurant	MCS	
				patisserie boulangere	MCS	
				patisserie, glacierie, chocolaterie, confiserie specialisees	MCS	
				03 Energie, chimie, métallurgie	225	Plasturgie, matériaux composites
227	Energie, génie climatique	installateur, dépanneur en froid et conditionnement d'air	BP			
		monteur en installations du génie climatique et sanitaire	BP			
		installateur en froid et conditionnement d'air	CAP			
04 Matériaux souples	242	Habillage	installateur thermique	CAP		
			monteur en installations thermiques	CAP		
			technicien en energies renouvelables option b energie	MC4		
			tapissier-tapissiere d'ameublement en siege	CAP		
05 Mécanique et structures métalliques	250	Spécialités pluritechnologiques en mécanique-électricité	assistance technique d'ingenieur	BTS		
	252		Moteurs et mécanique auto	maintenance des équipements industriels	BAC PRO	
				maintenance des vehicules 2n de commune	BAC PRO	
				maintenance des vehicules option a voitures particulieres	BAC PRO	
				maintenance des materiels option b materiels de construction	CAP	
				maintenance des materiels option c materiels d'espaces verts	CAP	
				maintenance des vehicules option a voitures particulieres	CAP	
	254		Structures métalliques	maintenance des vehicules option b vehicules de transport	CAP	
				maintenance des vehicules options c motorcycles	CAP	
				reparation entretien des embarcations de plaisance	CAP	
	06 Génie civil, construction, bois		230	Spécialités pluritechnologiques génie civil, construction, bois	feronnier d'art	CAP
			232		Bâtiment : construction et couverture	peinture en carrosserie
reparation des carrosseries		CAP				
serrurier metallier		CAP				
233		Bâtiment : finitions	conducteur de pelle hydraulique et de chargeuse pelleteuse		TH5-T	
			entretien de batiments de collectivites		CAP	
			macon		BP	
			constructeur en beton arme du batiment		CAP	
			macon		CAP	
			marbrier du batiment et de la decoration		CAP	
234		Travail du bois et de l'ameublement	carreleur mosaïste		CAP	
			installateur sanitaire		CAP	
	menuisier aluminium-verre		CAP			
	monteur en installations sanitaires		CAP			
	peintre-applicateur de revetement		CAP			
	platrier-plaquiste		CAP			
07 Electricité, électronique	255	Electricité, électronique	solier-moquetiste	CAP		
			plaquiste	MCS		
			menuisier fabricant de menuiserie, mobilier et agencement	CAP		
			menuisier installateur	CAP		
08 Technologies industrielles	201	Technologies de commandes des transformations industrielles	metiers de l'electricite et de ses environnements connectes	BAC PRO		
			electricien	BP		
			electrotechnique	BTS		
09 Transport, manutention, magasinage	311	Transport, manutention, magasinage	systemes numeriques option b : electronique et	BTS		
			electricien	CAP		
			preparation et realisation d'ouvrages electriques	CAP		
			conception et realisation des systemes automatiques	BTS		
			systemes numeriques option a : informatique et reseaux	BTS		
			logistique	BAC PRO		
			operateur/operatrice de service-relation client et livraison	CAP		
			operateur/operatrice logistique	CAP		

domaine	Code NSF	Groupe NSF	Formation	Classe de sortie
10 Commerce, Vente	312	Commerce, vente	commerce	BAC PRO
			vente	BAC PRO
			management des unites commerciales	BTS
			negociation et digitalisation de la relation client	BTS
			negociation et relation client	BTS
			employe de commerce multi-specialites	CAP
			employe de vente specialise option a : produits alimentaires	CAP
			employe de vente specialise option b : produits d'equipe	CAP
			techniques de commercialisation	DUT
			attache(e) commercial(e)	TH3-C
			gestionnaire d' unite commerciale, option generaliste - option	TH3-C
ven	TH4-C			
11 Finances, comptabilité	300	Spécialités plurivalentes des services	gestion-administration	BAC PRO
	310	Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	gestion des entreprises et des administrations gea option	DUT
	314	Comptabilité, gestion	assistant de gestion de pme pmi a referentiel commun europeen	BTS
12 Secrétariat, communication et information	320	Spécialités plurivalentes de la communication	comptabilite et gestion	BTS
			gestion de la pme	BTS
			communication	BTS
13 Services aux personnes (santé, social)	331	Santé	assistant de manager	BTS
			support a l' action manageriale	BTS
14 Coiffure esthétique	332	Travail social	preparateur en pharmacie	BP
			accompagnement educatif petite enfance	CAP
			petite enfance	CAP
15 Hôtellerie, restauration, tourisme	336	Coiffure, esthétique, autres spécialités des services aux personnes	coiffure	BP
			esthetique cosmetique parfumerie	BP
			coiffure	CAP
			esthetique cosmetique parfumerie	CAP
			coiffure coupe couleur	MCS
16 Services à la collectivité (sécurité, nettoyage)	334	Accueil, hôtellerie, tourisme	tourisme	BTS
			commercialisation et services en hotel-cafe-restaurant	CAP
17 Formations générales	344	Sécurité des biens et des personnes, police, surveillance	hygiene securite environnement	DUT
	118	Sciences de la vie	genie biologique option industries agroalimentaires et	DUT

Spécialités des secteurs de la production et des services

Le secteur de la production comprend les domaines suivants :

« Alimentation et agroalimentaire », « Génie civil-Construction-Bois », « Mécanique et structures métalliques », « Electricité-Electronique », « Energie, Chimie, Métallurgie », « Agriculture », « Technologies industrielles »

Le secteur des services comprend les domaines suivants :

« Commerce, Vente », « Services aux personnes (Santé, Social) », « Finances, Comptabilité », « Coiffure, esthétique », « Hôtellerie, Restauration, Tourisme », « Transport, manutention, Magasinage », « Secrétariat, communication », « Services à la Collectivité », « Formations générales ».

Rémunérations des contrats d'apprentissage en 2021

Sauf dispositions contractuelles plus favorables, la loi impose pour tout contrat d'apprentissage un salaire minimum légal calculé en fonction d'un pourcentage du SMIC (10,25 euros de l'heure en 2021), de l'âge et de l'expérience de l'apprenti, de la première à la troisième année de son contrat.

Le barème de rémunération minimale pour les apprentis a été introduit par la loi Avenir professionnel, en 2018. Il est applicable pour tous les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er janvier 2019.

Veille en 2021

- Pour les apprentis de 16-20 ans : rémunération minimale revalorisée de 2 points.
- Pour les apprentis de 21 à 25 ans : rémunération minimale inchangée.
- Pour les apprentis de 26 ans et plus : nouvelle catégorie de rémunération minimale puisque l'âge maximum d'entrée en apprentissage est porté à 29 ans à partir du 1er janvier 2020.

Grille de rémunérations en 2021

Rémunération minimale des apprentis (base de 151,67 heures par mois, soit un temps complet de 35 heures par semaine) :

Âge	1 ^{ère} année d'apprentissage	2 ^e année d'apprentissage	3 ^e année d'apprentissage
16 – 17 ans	419,74 € (27 % du SMIC)	606,29 € (39 % du SMIC)	855,02 € (55 % du SMIC)
18 à 20 ans	668,47 € (43 % du SMIC)	792,84 € (51 % du SMIC)	1 041,57 € (67 % du SMIC)
21 à 25 ans	823,93 € (53 % du SMIC)	948,29 € (61 % du SMIC)	1 211,57 € (78 % du SMIC)
26 ans et +	1554,58 € (100 % du SMIC)	1554,58 € (100 % du SMIC)	1554,58 € (100 % du SMIC)

Majoration du salaire

Le salaire de l'apprenti peut être majoré si :

- Prolongation du contrat d'apprentissage (salaire +15 %)
- Détention d'un diplôme de l'enseignement supérieur ou technologique (salaire +15 %)
- Rémunération supérieure au salaire minimum légal prévue par la convention collective
- Rémunération supérieure prévue dans une clause du contrat d'apprentissage.

A savoir :

Si redoublement, le salaire reste le même.

Si mineur en apprentissage domicilié chez ses parents, l'entreprise dépose 25% de sa rémunération sur un compte bancaire.

Source : site Legifiscal

ANNEXES

STRUCTURES DE FORMATION

La loi du 5 septembre 2018 vise à accroître :

1. L'offre de formation

2. L'attractivité pour cette voie de formation et d'avenir.

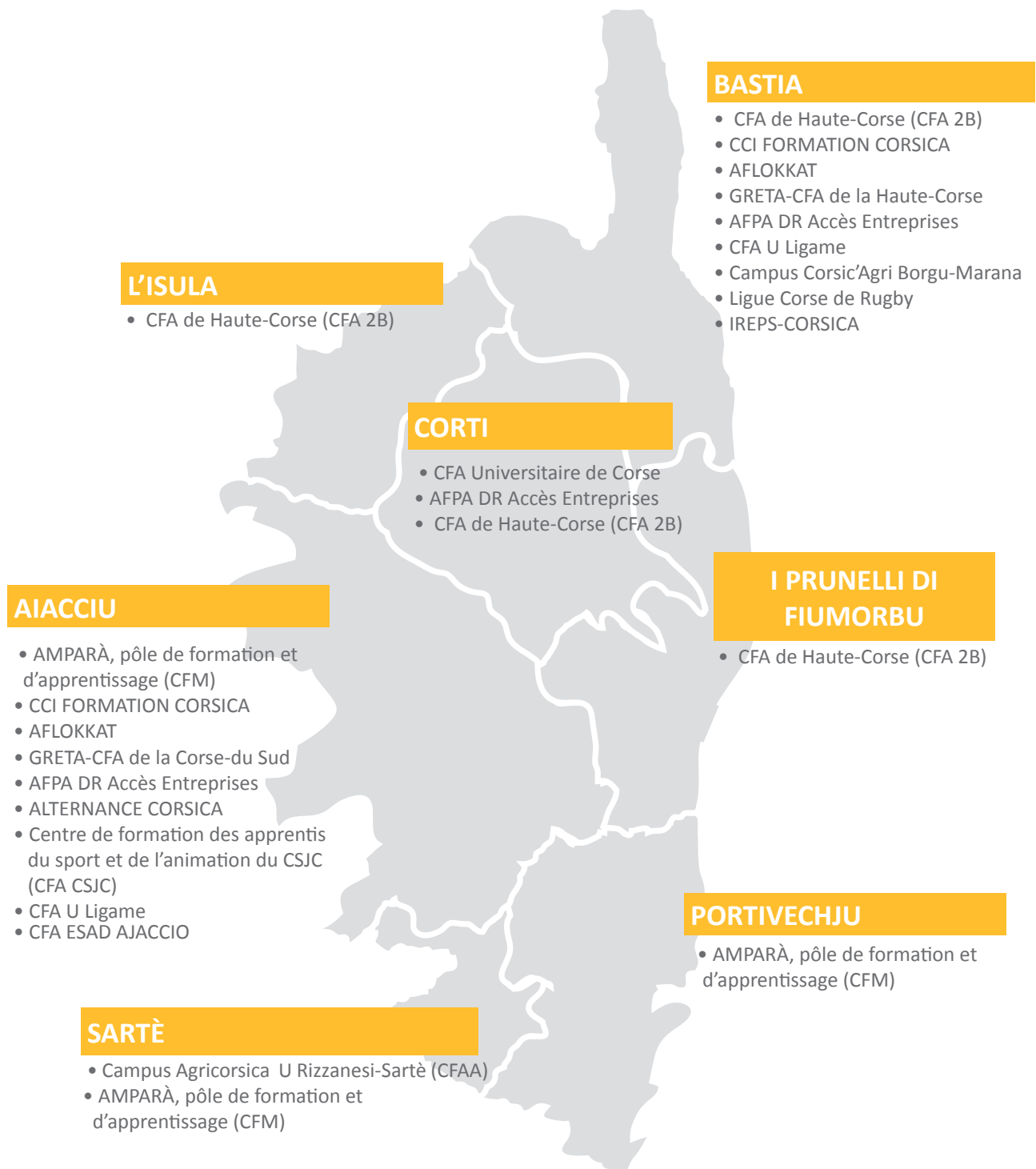
Afin de répondre aux besoins de compétences, les entreprises ont dorénavant le droit de créer leur propre centre de formation d'apprentis, sans à avoir à demander l'autorisation administrative aux Régions pour l'ouverture d'un CFA, ni à l'État pour le recrutement des formateurs.

Distribution des effectifs par type d'établissements au 1er janvier 2021

CFA/OFA	Niveau secondaire	Niveau supérieur	Total (effectifs)	Total (en %)
CFA de Haute-Corse	649	6	655	30 %
CFA Amparà	574	36	610	28 %
CFA Universitaire	0	320	320	15 %
CFA École de Commerce et de Management Corsica	14	238	252	12 %
CFA du Sport	138	1	139	6 %
GRETA-CFA (Haute-Corse et Corse du Sud)	19	87	106	5 %
CFA Agricole Borgo 2B	61	0	61	3 %
CFA Agricole Sartène 2A	23	7	30	1 %
Autre OFA	16	0	16	1 %
TOTAL	1494	695	2189	100 %

Source : Base Carif Oref de Corse (2021)

Cartographie des établissements



DÉFINITIONS

APPRENTI :

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.

LES « FAMILLES PROFESSIONNELLES » (FAP) : sont une des principales nomenclatures de métiers.

Leur construction résulte d'un rapprochement entre la nomenclature des « Professions et Catégories Socioprofessionnelles » (PCS) utilisée par l'Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques (INSEE)

dans les différentes sources sur l'emploi pour codifier les professions et le « Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois » (ROME) utilisé par le Pôle emploi pour coder les emplois recherchés par les demandeurs ainsi que les offres déposées par les entreprises, dans une logique opérationnelle de placement. Les FAP regroupent les professions qui font appel à des compétences communes sur la base de « gestes professionnels » proches.

TAUX D'EMPLOI OU TAUX D'INSERTION DANS L'EMPLOI :

Ratio entre l'effectif de sortants en emploi et l'effectif de sortants

GLOSSAIRE

BTP : Secteur économique du bâtiment et des travaux publics

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CFA : Centre de Formation des Apprentis

CARIF-OREF : Centre d'Animation de Ressources et d'Information sur la formation – Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation

CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles

DARES : Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques

DEPP : Direction de l'Evaluation, de la Prospective et de la Performance - Ministère de l'Education Nationale et de la Jeunesse

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

HÔTELLERIE RESTAURATION ALIMENTATION : Hôtels, cafés restaurants

INSEE : Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques

IPA : Insertion Professionnelle des Apprentis

MEDEF : Mouvement des entreprises de France

MENJS-MESRI : Ministère de l'Education nationale, de la Jeunesse et des Sports - Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation

PME : Petites Moyennes Entreprises (de 10 à 249 salariés)

TPE : Très Petites Entreprises (moins de 10 salariés)

U2P : Union des entreprises de proximité

NIVEAUX DE FORMATION

NIVEAU 3

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle

CAPA : Certificat d'aptitude professionnelle agricole

DEAES : Diplôme d'Etat d'Accompagnement Educatif et Social

MC3 : Mention complémentaire niveau 3

TITRE PROFESSIONNEL : Certification professionnelle homologuée de niveau 3, délivrée au nom de l'Etat par le ministère chargé de l'emploi.

NIVEAU 4

Bac Pro : Baccalauréat professionnel

BP : Brevet professionnel

DETISF : Diplôme d'Etat de Technicien de l'Intervention Sociale et Familiale

MC4 : Mention complémentaire niveau 4

TITRE PROFESSIONNEL : Certification professionnelle homologuée de niveau 4, délivrée au nom de l'Etat par le ministère chargé de l'emploi.

NIVEAU 5

BM : Brevet de Maitrise. Titre homologué au niveau 5

BTS : Brevet de Technicien Supérieur

DEJEPS : Diplôme d'Etat de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport

DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques

DUT : Diplôme universitaire de technologie

TITRE PROFESSIONNEL : Certification professionnelle homologuée de niveau 5, délivrée au nom de l'Etat par le ministère chargé de l'emploi

NIVEAU 6

LICENCE PRO : licence professionnelle

BACHELOR : En France diplôme d'établissement qui peut être délivré hors du système universitaire, par exemple par les écoles de commerce et les établissements privés, en trois ans à compter de l'obtention du baccalauréat

NIVEAU 7

MASTER : Diplôme national de l'enseignement supérieur obtenu au terme de deux ans d'études après la licence.

NOTE D'INFORMATIONS

Sources :

- CARIF-OREF DE CORSE : Les chiffres de l'apprentissage exploités dans ce document sont collectés par le CARIF-OREF de Corse directement auprès des structures de formation de Corse chaque année.
 - DARES
 - DEPP : Enquête SIFA : Le système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) est une base annuelle de données individuelles sur les apprentis. Les établissements transmettent des informations individuelles pour chaque apprenti en formation dans leur établissement au 31 décembre de l'année (diplôme préparé, sexe, âge, origine scolaire et sociale, employeur...).
 - Les données mises à disposition par le rectorat de Corse sont issues du dispositif Inserjeunes : Un projet innovant DEPP / DARES d'appariement des bases des ministères de l'éducation et du travail
- La nouvelle source de données « Inserjeunes » remplace les enquêtes par questionnaire auparavant adressées chaque année aux apprentis inscrits en dernière année de formation à propos de leur insertion professionnelle (enquêtes IPA).
- Pôle emploi
 - Données métiers en tension porteurs 2022
 - La liste des métiers en tension/porteurs 2022 a été élaborée en concertation avec Pôle emploi, la DREETS de Corse, le Medef de Corse, U2P, Transition Pro Corsica, la Collectivité de Corse (Direction de la formation tout au long de la vie, Carif Oref) et l'Education Nationale (Délégué académique à la formation professionnelle initiale et continue) et à partir de différentes sources de données quantitatives et qualitatives.

Pour en savoir plus :

Le portail de l'alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

Inserjeunes : <https://www.inserjeunes.education.gouv.fr/diffusion/accueil>

Le Carif Oref de Corse, inscrit au sein de la Collectivité de Corse et co-financé par la Dreets, en tant qu'outil d'aide à la décision au service de la formation, de l'orientation et de l'emploi, collecte les informations relatives à l'offre de formation en apprentissage et de formations professionnelles continues à destination des personnes sans emploi. Afin d'en assurer une large diffusion auprès des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi et personnes en reconversion, cette offre est diffusée via des sites web institutionnels tels le site Corsica Orientazione de la Collectivité de Corse : <https://orientazione.isula.corsica>