

Rapport d'étude

ÉTAT DES LIEUX ACTUALISÉ DE L'ALTERNANCE ET DES PARCOURS D'ALTERNANTS EN LANGUEDOC-ROUSSILLON

Éléments pour une réflexion prospective

Volume 2 - Annexes

Octobre 2014

Table des matières

Annexe 1 : Contributions et retours d'expériences des acteurs de l'alternance en région ...	3
1 BILAN QUALITATIF DES ACTIONS DES DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE DES CCI DU LANGUEDOC-ROUSSILLON – ANNEE 2013	4
2 « BAROMETRE DE LA VIE APPRENTI » LANGUEDOC-ROUSSILLON 2011-2012 - CCCA-BTP	10
3 « APPRENTISSAGE EN SITUATION DE TRAVAIL ET PRATIQUES DE TUTORAT », OUTIL DE DIAGNOSTIC FLASH ET GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT AU MONTAGE DE PROJETS- ARACT LR	23
4 APPRENTISSAGE ET ARTISANAT EN LANGUEDOC-ROUSSILLON : DONNEES PAR TERRITOIRES ET SECTEURS D'ACTIVITES - CRMA LR	27
Annexe 2 : Appendices statistiques	31
TABLEAU 1 : EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE PAR SEXES ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)	32
TABLEAU 2 : NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR SEXE ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)	34
TABLEAU 3 : EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE PAR TRANCHES D'AGE ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)	36
TABLEAU 4 : EFFECTIFS EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR TRANCHES D'AGE ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)	38
Annexes 3 : Descriptif des principales sources utilisées.....	40
SOURCE SIFA - RECTORAT	41
SOURCE ICF – REGION LR	42
SOURCE ENQUETE EXAMENS – RECTORAT	42
SOURCE EXTRAPRO – DIRECCTE (DARES).....	42
TABLEAU DE SYNTHESE DES SOURCES UTILISEES	44
Pour en savoir plus : bibliographie sélective sur l'alternance en Languedoc-Roussillon et hors région	46
Liste des membres du comité scientifique et technique.....	48

Annexe 1 : Contributions et retours d'expériences des acteurs de l'alternance en région

1 BILAN QUALITATIF DES ACTIONS DES DEVELOPPEURS DE L'APPRENTISSAGE DES CCI DU LANGUEDOC-ROUSSILLON – ANNEE 2013

<i>Relation avec les entreprises</i>	
<p><i>Les entreprises rencontrées étaient-elles suffisamment informées sur les aides apportées pour l'embauche d'un apprenti ou d'un jeune en contrat de professionnalisation ?</i></p>	<p>Deux catégories d'entreprises peuvent être différenciées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Les entreprises qui n'ont jamais eu recours au contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation</u> : connaissance du principe de l'alternance mais pas de différenciation entre ces deux contrats et par conséquent des aides accordées. - <u>Les entreprises qui ont recours à l'apprentissage ou contrat de professionnalisation</u> : connaissance du principe d'aides financières mais pas du montant auquel elles pourraient prétendre. L'accès à ces informations reste complexe pour les entreprises, notamment pour les TPE (ex : Comment savoir si une aide est maintenue ou non ?). <p>Dans les deux cas, les développeurs sont les bienvenus pour éclaircir la situation avec les chefs d'entreprises.</p> <p>De manière générale, les chefs d'entreprise sont perdus face aux</p>

Relation avec les entreprises	
	<p>différentes informations qu'ils reçoivent et font la confusion entre les différentes aides liées aux multiples contrats (contrats de génération, emploi d'avenir, contrat professionnalisation).</p> <p>La non pérennité des aides contribue à une certaine confusion dans la tête des chefs d'entreprise.</p>
<p><i>Quelles sont les principales demandes et les attentes formulées par les entreprises sur cette mission de développeur de l'apprentissage? Est-ce que les attentes sont les même pour les entreprises de plus de 250 salariés ?</i></p>	<p>Les principales demandes et attentes formulées par les entreprises de moins de 250 salariés sur cette mission de développeur de l'apprentissage sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informations / simulations sur les aides financières/exonérations dont elles peuvent bénéficier - Aide au recrutement : <ul style="list-style-type: none"> o Etablissement de la fiche de poste o Diffusion de l'offre d'apprentissage o Mise en relation avec des jeunes impliqués et motivés - Assistance administrative lors de la signature du contrat - Trouver un CFA qui assure un bon suivi de l'apprenti <p>Les développeurs ont constaté que les entreprises de plus de 250 salariés sont plus exigeantes quant au niveau de formation des jeunes.</p> <p>Elles attendent du développeur d'être leur référent en matière d'évolutions règlementaires.</p>
<p><i>Quelles sont les difficultés rencontrées par les développeurs dans l'exécution de leurs missions ?</i></p>	<p>Les difficultés rencontrées par les développeurs lors de l'exécution de leurs missions sont les suivantes :</p>

<i>Relation avec les entreprises</i>	
	<p><u>Missions de terrain en relation avec les entreprises</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Difficultés pour obtenir un rendez-vous avec les entreprises - La conjoncture économique étant difficile, les entreprises ont peu confiance en l'avenir, ce qui bloque leur décision de recrutement - Manque de candidats à l'apprentissage dans certains secteurs (hôtellerie – restauration, vente), en Lozère notamment - Difficulté de trouver le profil de jeune recherché par les entreprises (en termes de motivation et de présentation). <ul style="list-style-type: none"> - Difficultés « à vendre » le contrat d'apprentissage qui se voit concurrencé par le contrat d'avenir ou le contrat de génération. - L'effet d'annonce du Gouvernement sur la réforme de l'apprentissage a, pour certaines entreprises, reculé voire annulé le recrutement de jeunes en apprentissage
<p><i>Est-ce que les entreprises reviennent spontanément vers les développeurs pour des questions à l'issue de leur rencontre ou pour de nouvelles embauches ?</i></p>	<p>Les entreprises reviennent spontanément vers les développeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour demander des informations complémentaires - pour être guidées dans le cadre de nouvelles embauches - pour connaître l'actualité des aides financières dont elles pourraient bénéficier <p>De manière générale, ils fidélisent les entreprises.</p> <p>A noter que les entreprises s'adressent également aux services d'enregistrement des contrats/ point A des CCI.</p>
<p><i>Quels sont les principaux bénéfices de l'embauche d'un apprenti notés par les entreprises ?</i></p>	<p>Les principaux bénéfices de l'embauche d'un apprenti notés par les entreprises sont les suivants :</p>

Relation avec les entreprises	
<i>(apporte un renfort de main d'œuvre, permet de maintenir les savoir-faire dans l'entreprise, apporte de la «modernité» à l'entreprise, représente une formule efficace de pré recrutement, permet des déductions d'impôts...)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Formule efficace de pré-recrutement, 2) Renfort de main d'œuvre 3) Aspect financier : exonérations de charges, 4) Apport de sang neuf / nouvelles méthodes à l'entreprise et préservation du savoir-faire.
<i>Sur quels métiers, quels niveaux de formation les entreprises souhaitent embaucher des apprentis ?</i>	<p>Globalement, on constate une augmentation des niveaux de formation demandés par les employeurs (niveaux IV et III).</p> <p>La demande des entreprises pour des formations de niveau supérieur jusqu'à bac+5 est en forte croissance.</p> <p>L'argument majeur pour le recrutement d'apprentis de niveau IV reste le coût.</p> <p>Par ailleurs, on constate que de plus en plus de jeunes avec des niveaux supérieurs se forment sur des niveaux V pour obtenir les bases d'un métier et une qualification.</p>
<i>Quels sont les freins à l'embauche d'apprentis notés par les entreprises ? Est-ce que les freins sont les mêmes pour les entreprises de 250 salariés ?</i>	<p>Les principaux freins à l'embauche d'apprentis notés par les entreprises sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la conjoncture économique et l'incertitude du niveau de commandes ne permet pas d'alourdir la masse salariale de l'entreprise - Le manque de motivation des jeunes (surtout niveau v) - Le manque de mobilité des jeunes - Les mauvaises expériences de recrutements d'apprentis antérieurs - Le manque de temps à consacrer à la formation d'un nouveau collaborateur. <p>Pour les entreprises de plus de 250 salariés, les principaux freins relatifs</p>

<i>Relation avec les entreprises</i>	
	<p>au recrutement d'apprentis sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des a priori sur l'apprentissage liés à une mauvaise information sur les niveaux de diplômes (ex. diplôme d'ingénieur possible par la voie de l'apprentissage) - Le manque de candidatures reçues en adéquation avec leurs besoins - Les exigences très importantes attendues d'un apprenti.
<p><i>Les entreprises s'engagent elles volontiers sur des contrats d'apprentissage sur 3 ans ?</i></p>	<p>Les entreprises sont réticentes à embaucher des jeunes en contrats d'apprentissage sur 3 ans car cela représente un engagement trop long.</p> <p>Elles ont du mal à se projeter sur une période si longue, dans le contexte économique défavorable, d'autant que cela entrainerait une évolution des salaires plus importante (en 3^{ème} année).</p>
<p><i>Les entreprises sont-elles prêtes à signer des contrats d'apprentissage avec des jeunes handicapés ?</i></p>	<p>Les avis des entreprises sont mitigés concernant l'embauche de jeunes handicapés en contrat d'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour un certain nombre d'entre elles, cela n'est pas envisageable, même si le développeur met l'accent sur les aides attribuées aux entreprises pour ce type de recrutement. - Certaines sont prêtes à s'engager avec un jeune handicapé, si le handicap en question n'est pas trop lourd et si elles sont accompagnées en amont : <ul style="list-style-type: none"> o pour l'accueil du jeune, o pour les aides attribuées sur l'étude de l'aménagement de leurs locaux et la prise en charge des travaux <p>Les entreprises soumises aux quotas sont plus enclins à recruter un jeune handicapé.</p> <p>De manière générale, les entreprises ne sont pas assez informées sur les</p>

Relation avec les entreprises	
	aides spécifiques dont elles peuvent bénéficier pour ce type de recrutement.
<i>Les entreprises sont-elles des réticences à signer des contrats avec des jeunes résidant dans des ZUS ?</i>	<p>Les avis des entreprises sont mitigés pour le recrutement des jeunes résidant dans les ZUS.</p> <p>De manière générale, le lieu d'habitation n'influe pas sur la décision de recrutement du chef d'entreprise. L'essentiel étant que le jeune soit motivé et respecte ses engagements.</p>
<i>De quoi les entreprises ont-elles principalement besoin pour favoriser le développement de l'apprentissage (exonération, simplification administrative, accompagnement renforcé...)?</i>	<p>Pour favoriser le développement de l'apprentissage, les entreprises ont principalement besoin :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 - Aides financières : exonérations totales de cotisations et primes 2 - Un accompagnement renforcé du projet de recrutement jusqu'à la signature du contrat 3 – Simplification administrative

2 « BAROMETRE DE LA VIE APPRENTI » LANGUEDOC-ROUSSILLON 2011-2012 - CCCA-BTP



► Un baromètre de la vie apprenti pour:

- mieux connaître les jeunes qui sont dans le réseau CCA-BTP
- mieux percevoir leurs évolutions et leurs attentes,
- mieux répondre à leurs besoins par la mise en place d'actions appropriées,
- mieux partager l'alternance avec leurs entreprises d'accueil.

mais aussi

- mieux communiquer avec l'ensemble des acteurs,
- mieux partager au sein de notre réseau,
- mieux s'évaluer pour s'améliorer.

et enfin

- préparer efficacement la 4^{ème} Rencontre nationale des apprentis de 2014.

Plan

- La méthodologie
- L'orientation
- L'information
- La vie au CFA
- La formation au CFA
- L'accompagnement au CFA
- La vie en entreprise
- La formation en entreprise
- Le projet professionnel
- Portrait de l'apprenti

Méthodologie

Comment

- ▶ Un questionnaire en ligne
- ▶ + de 100 questions à renseigner
- ▶ 45 000 réponses au plan national 70% de taux de retour
- ▶ 1 748 réponses au plan régional 53% de taux de retour

Qui

- ▶ Tous les apprentis
- ▶ Du CAP au diplôme d'ingénieur
dans tous les métiers du bâtiment et des travaux publics

Quand

- ▶ En 2011: tous les sortants potentiels en 2012 : 24 000 retours soit 75%
- ▶ En 2012: tous les entrants 2011 : 20 000 retours soit 67%
- ▶ Une interrogation qu'il est prévue de reconduire tous les 2 ans.

Point sur "Baromètre de la vie appreni "en Languedoc- Roussillon



Orientation

☐ Métier

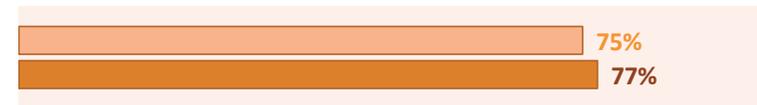
Goût personnel

■ Languedoc-Roussillon ■ France



☐ Apprentissage

Salaire



Information

☐ Apprentissage

Bonne information



☐ CFA

Copain/Famille



☐ Entreprise

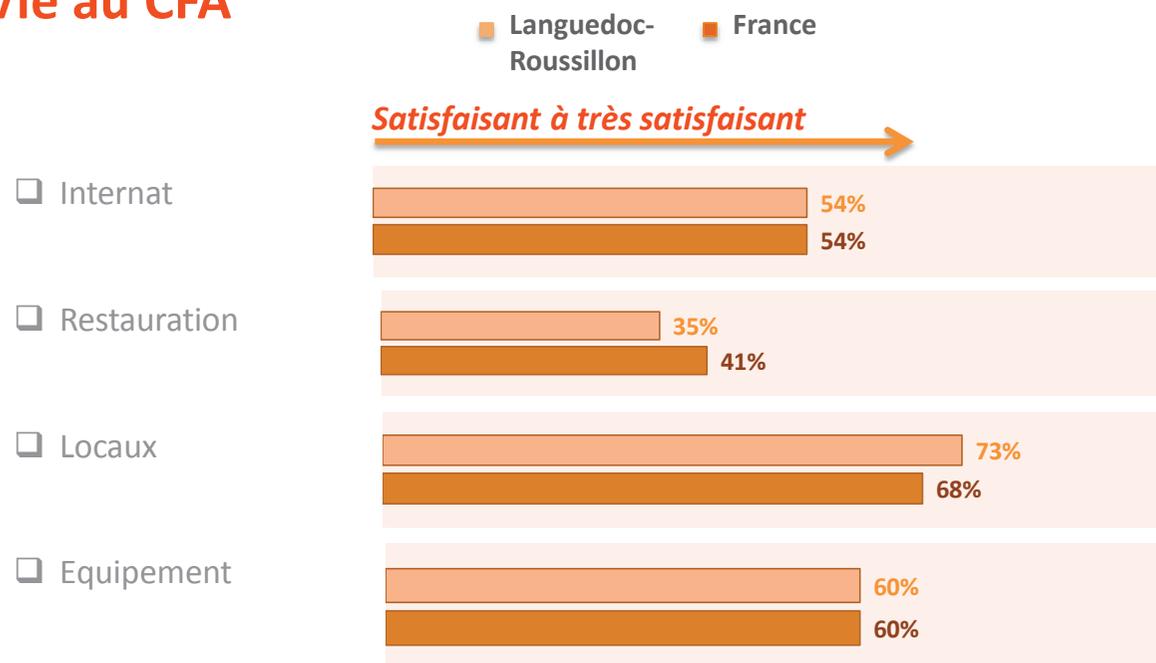
Jeune lui-même



www.ccca-btp.fr

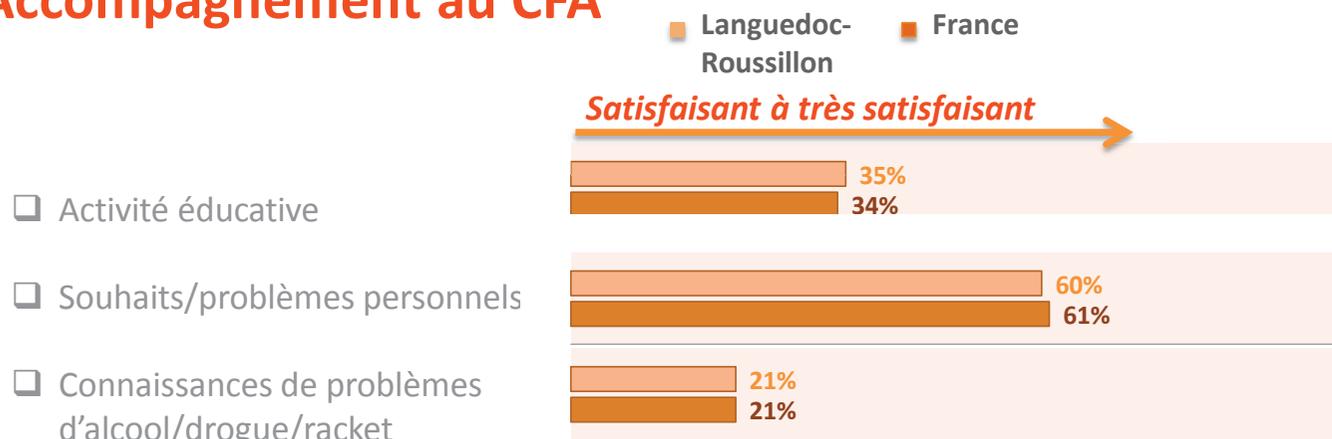


► Vie au CFA





► Accompagnement au CFA



☐ Dispositif d'aides Pro BTP

entre 30 et 60%

selon les aides

(mutuelle, vacances, permis, achat 1^{er} véhicule, assurance logement, aide financière ...)



Formation au CFA

Appréciations sur :

Qualité globale

Enseignement général

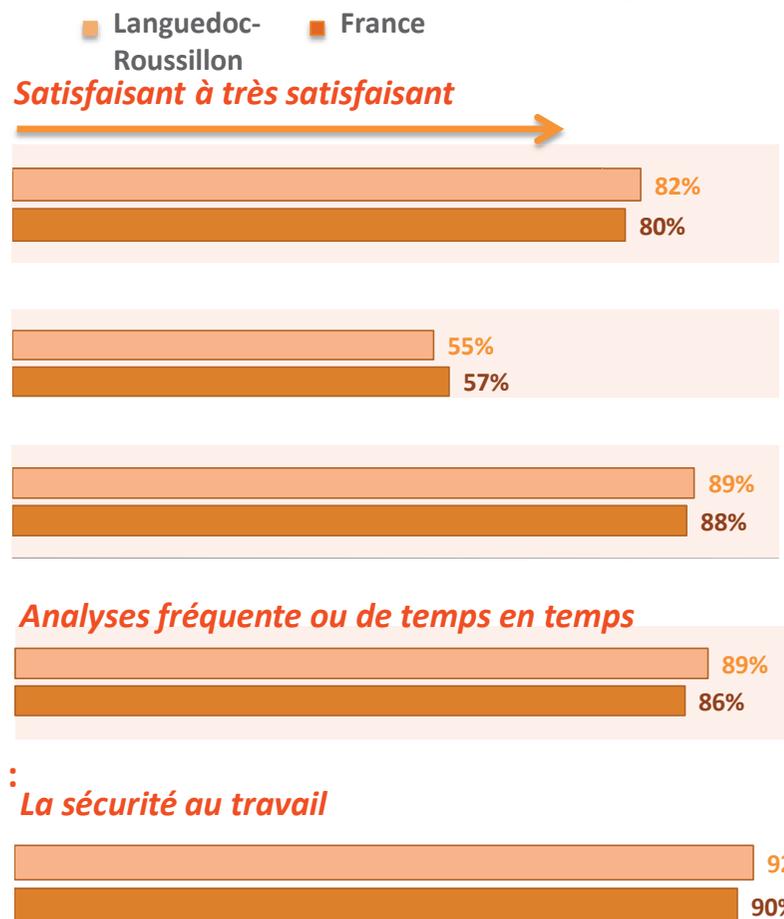
Professionnel

Appréciations sur :

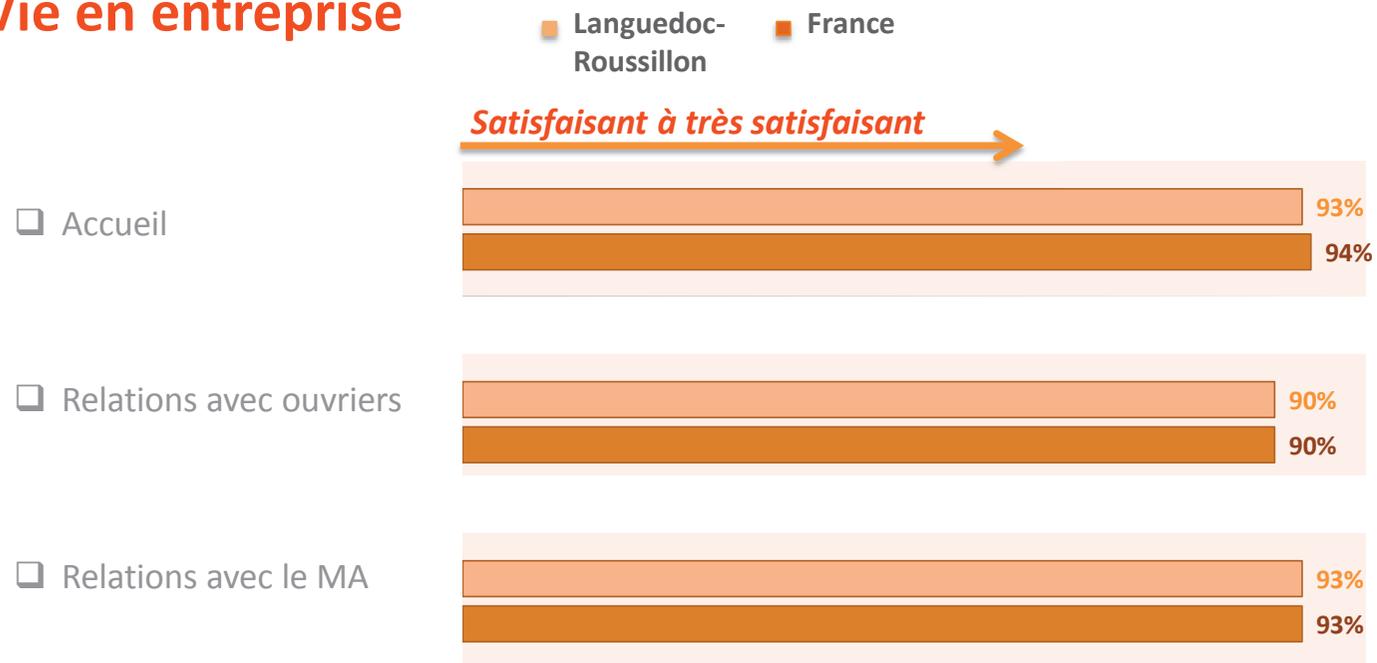
Analyse par les formateurs
des risques liés au travail

Appréciations sur la sécurité :

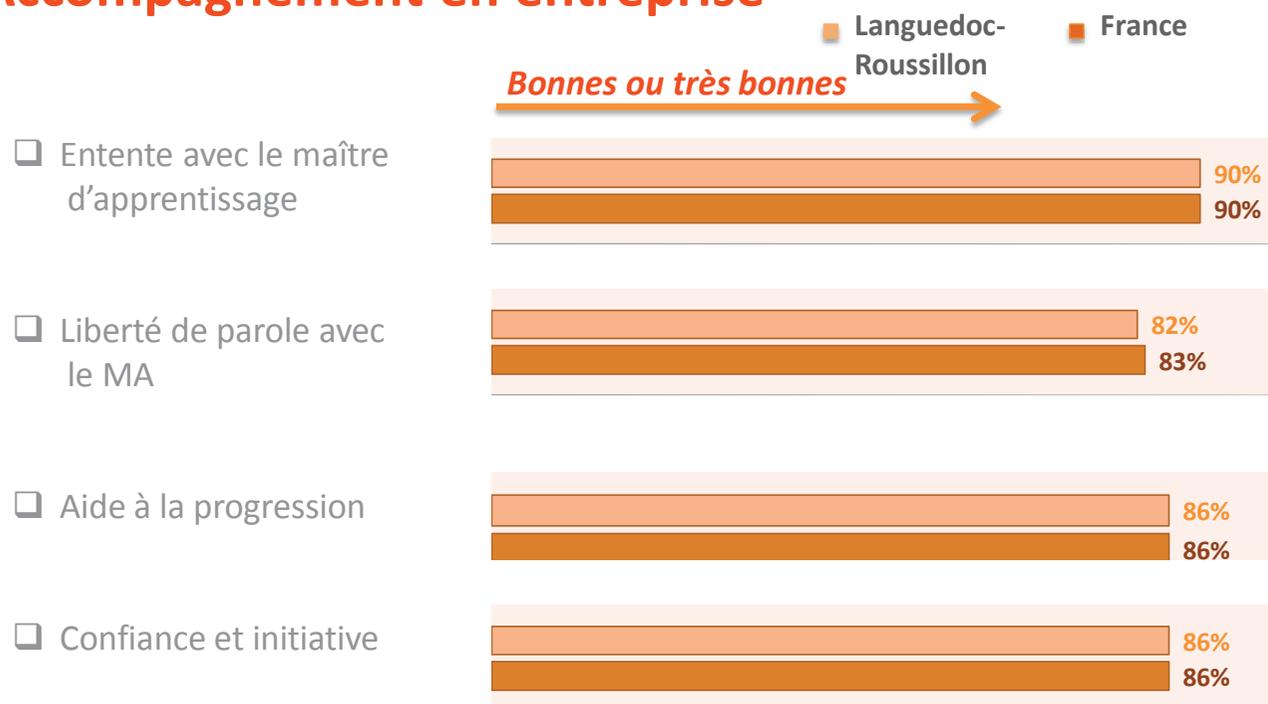
Travail en atelier



► Vie en entreprise



Accompagnement en entreprise



► Formation en entreprise

Appréciations sur

Techniques de travail

■ Languedoc-
Roussillon ■ France

Modernes



Appréciations sur

Analyse par le MA
des risques liés au travail

Analyses fréquente ou de temps en temps



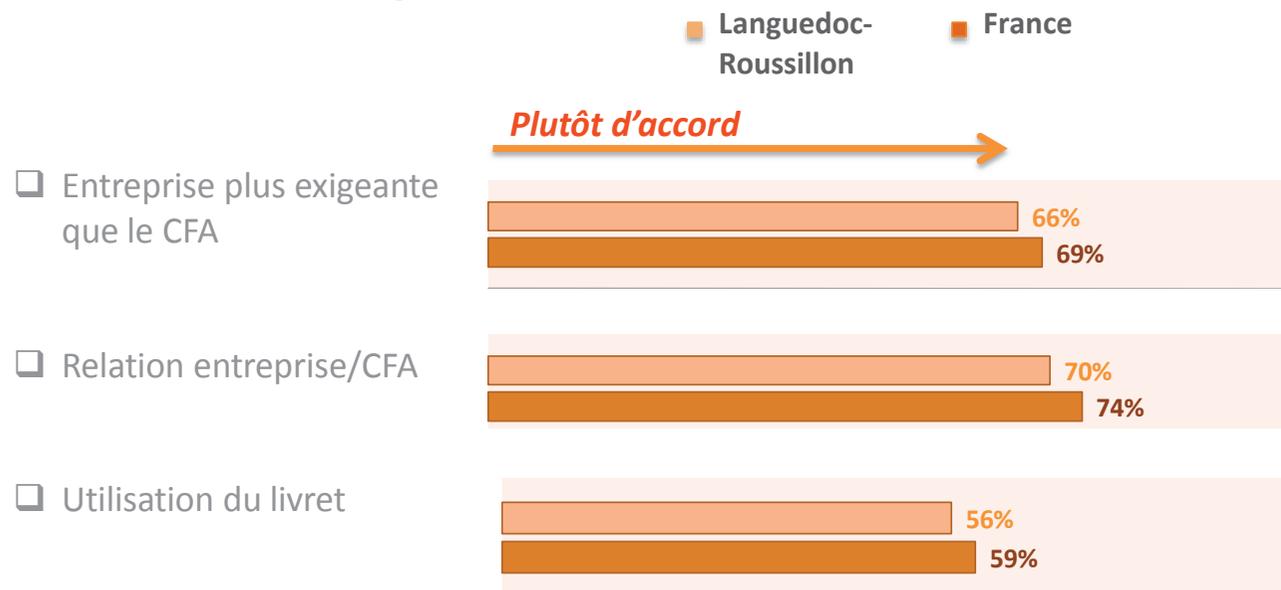
Appréciations sur la sécurité

Sur le chantier

La sécurité au travail



► La relation entreprise/CFA





► **Projet professionnel**

■ Languedoc-Roussillon ■ France

Mobilité



Travailler dans le BTP



Poursuivre une formation



3 « APPRENTISSAGE EN SITUATION DE TRAVAIL ET PRATIQUES DE TUTORAT », OUTIL DE DIAGNOSTIC FLASH ET GUIDE D'ACCOMPAGNEMENT AU MONTAGE DE PROJETS- ARACT LR



APPRENTISSAGE EN SITUATION DE TRAVAIL ET PRATIQUES DE TUTORAT

Où en est mon entreprise ?



➔ Le tutorat recouvre diverses pratiques ayant en commun la mise en relation d'un salarié novice avec un professionnel confirmé chargé de l'accueil et de l'accompagnement à la professionnalisation.

Le tutorat répond à différents enjeux de management et de gestion des compétences :

- Le maintien des compétences clés pour la structure, notamment celles détenues par les seniors à l'approche du départ à la retraite.
- La reconnaissance de l'expérience de salariés et de leur capacité à transmettre.
- Le maintien dans l'emploi des salariés seniors en valorisant leur expérience, en favorisant leur engagement au travail, et la préservation de la santé.
- La construction des parcours professionnels et l'acquisition d'une qualification.
- La professionnalisation des jeunes ou nouveaux arrivants en y incluant l'intégration (valeurs, pratiques relationnelles, normes implicites), contribuant à la fidélisation des nouveaux embauchés. La loi encadre les pratiques de tutorat dans le cadre

des contrats de professionnalisation, et d'apprentissage, à travers des systèmes de tutorat formalisés (objectifs, conditions de mise en oeuvre...). Les textes relatifs aux contrats de génération prévoient également que les accords d'entreprise doivent indiquer les modalités de transmission des savoirs et des compétences et d'accompagnement des jeunes.

A l'inverse, il existe des dispositifs non encadrés, définis au niveau d'un secteur ou d'une entreprise : formation d'un nouvel arrivant dans le cadre d'une adaptation au poste ou d'un accompagnement à la mobilité, formation en situation de travail avec l'appui d'un tuteur...

Dans tous les cas, la situation de travail est au cœur de la démarche d'apprentissage, pilotée par le tuteur.

Présentation	1
Les catégories de tutorat	2
Le test	3
Les résultats	4



Les catégories du tutorat

4 grandes catégories de tutorat* peuvent être identifiées. Cette typologie peut vous aider à clarifier vos objectifs et les modalités d'organisation du tutorat pour favoriser le bon déroulement de votre projet.

*D'après le rapport Masingue, *Seniors Tuteurs, comment faire mieux ? 2009*

↳ Tutorat de reproduction

Il concerne la transmission des savoirs existants et à reproduire en l'état.

La mission du tuteur vise prioritairement la transmission des savoirs et l'apprentissage de gestes adaptés aux situations de travail. Cette démarche, qui existe depuis le compagnonnage, est efficace soit à certains stades du parcours qui nécessitent la maîtrise d'un geste technique (*ex : façonnage du pain en boulangerie*), soit lorsque l'organisation du travail s'appuie sur des procédures très structurées et stables (*ex : modes opératoires de récolte et de conditionnement de produits agricoles, procédures en centres d'appels*)

↳ Tutorat de professionnalisation

Il vise la combinaison de deux compétences : d'une part la technicité du geste et l'application des procédures, d'autre part la compréhension du process, du contexte de la situation de travail et de ses évolutions.

Cette démarche s'intègre dans un parcours de professionnalisation qui s'inscrit dans le temps et comprend plusieurs étapes. (*ex : formation de per-*

sonnels soignants qui doit tenir compte de la pathologie des patients ; la maîtrise du process dans une formation de technicien de maintenance)

↳ Tutorat d'adaptation

Il vise l'acquisition de compétences nouvelles comportant une part de pratiques informelles : savoirs d'expérience ; compétences critiques détenues par peu de professionnels, introuvables sur le marché du travail et de la formation ; capacité à gérer des aléas, des problèmes nouveaux, des situations de crise. (*ex : anticipation ou diagnostic d'une panne à l'écoute du bruit d'une machine ou d'un moteur*)

Ces pratiques sont fréquentes dans les entreprises mais souvent de manière informelles et méritent d'être structurées et valorisées.

↳ Tutorat de stratégie d'action (projet)

• Il prend la forme d'un accompagnement ou de coaching pour la conception et le pilotage d'un projet (projet de conception ou de réorganisation de système de production par exemple)



Nous vous proposons **un test destiné à repérer vos points forts et vos axes d'amélioration** dans votre gestion des pratiques de tutorat et d'apprentissage.

Pour chacune des 16 questions suivantes, trois choix de réponse sont proposés :

Oui / Non / En partie

Après avoir rempli le questionnaire, reportez vous à la dernière page pour obtenir une première évaluation de la gestion du tutorat au sein de votre entreprise.

Test

1. LE TUTORAT, PARTIE PRENANTE DU PROJET DE GRH DE L'ENTREPRISE	Oui	Non	En partie
Les objectifs du tutorat sont clairement définis et communiqués dans mon entreprise			
Le dispositif de tutorat mis en place est adapté aux objectifs d'apprentissage (reproduction, professionnalisation, adaptation, projet)			
Le tuteur est identifié, sa responsabilité est reconnue et valorisée (légitimité, disponibilité, rétribution...)			
Le rôle du tuteur est défini dans une lettre de mission spécifique à chaque cas			
Le choix des tuteurs prend en compte les enjeux du maintien de l'emploi des séniors dans l'entreprise et les exigences de l'égalité professionnelle			
La démarche est discutée avec les représentants du personnel ou à défaut les salariés			
TOTAL 1			
2. L'ORGANISATION DU TUTORAT ET LA FORMATION DES TUTEURS	Oui	Non	En partie
Les tuteurs bénéficient d'une formation adaptée et du temps nécessaire à leur mission			
La formation intègre un accompagnement du tuteur sur le terrain			
Le tuteur peut s'appuyer sur l'encadrement et l'équipe qui sont impliqués dans la démarche de tutorat			
Le tuteur dispose des ressources nécessaires (disponibilité, délégation de responsabilité) pour échanger avec les formateurs de la structure de formation dans le cas d'un contrat en alternance			
Le tuteur dispose des ressources pour faire le lien entre les savoirs acquis en centre de formation par l'apprenti et l'apprentissage en situation de travail (légitimité pour établir des relations avec la structure de formation)			
TOTAL 2			
3. LE PARCOURS DU TUTORÉ	Oui	Non	En partie
Un parcours de formation est élaboré avec l'identification des situations de travail propices à l'apprentissage			
Un livret d'accueil est présenté à chaque tutoré; il précise notamment les spécificités de l'alternance situation de travail/structure de formation			
Un processus d'intégration est organisé, permettant au tutoré de comprendre le fonctionnement de l'entreprise			
Le tutoré est incité à poser des questions sur le fonctionnement et à émettre des idées d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail			
Des bilans d'étape réguliers sont réalisés entre le tuteur, le tutoré et les responsables du service/de l'entreprise			
TOTAL 3			
TOTAL GÉNÉRAL			

Résultats

**Plus
de 10
oui**

Consolider et valoriser

Vous avez des pratiques d'apprentissage en situation de travail qui s'appuient sur un dispositif de tutorat structuré. Votre objectif sera de consolider et de pérenniser la démarche en veillant aux axes d'amélioration potentielle que les réponses négatives peuvent mettre en évidence.

**Entre
5 et 10
oui**

Améliorer

Vous investissez dans certaines modalités d'apprentissage en situation de travail et de tutorat, mais les objectifs et les dispositifs de mise en œuvre du tutorat sont peut-être insuffisamment structurés. La démarche mérite probablement d'être renforcée sur la base de la définition d'objectifs ciblés et d'un diagnostic permettant d'identifier les actions prioritaires.

**Inférieur
à 5
oui**

Construire

L'investissement sur ce sujet n'est pas à ce jour une priorité de l'entreprise. L'apprentissage en situation de travail et le tutorat sont peu utilisés ou restent une pratique informelle. Si aujourd'hui vous estimez qu'il est utile à l'entreprise de construire une démarche, un travail sur la définition des objectifs et des modalités de tutorat vous permettra d'élaborer les étapes d'un plan d'action à mettre en œuvre progressivement.

Synthèse du test

Les principaux atouts de l'entreprise à consolider	Les principaux points à améliorer	Les priorités d'action

Un appui extérieur peut vous être utile pour approfondir le diagnostic et les priorités d'action ; dans ce cas, n'hésitez pas à prendre contact avec votre organisation professionnelle et/ou votre OPCA. Vous pouvez également contacter l'ARACT Languedoc-Roussillon :



ARACT Languedoc-Roussillon

Tél. : 04 99 52 61 40

Le Phénix - Bât 9 - Le Millénaire

1350 Avenue Albert Einstein

34000 MONTPELLIER

Mail : aract.lr@anact.fr

Ce guide a été élaboré en partenariat avec Constructys LR et le FAFSEA LR.

4 APPRENTISSAGE ET ARTISANAT EN LANGUEDOC-ROUSSILLON : DONNEES PAR TERRITOIRES ET SECTEURS D'ACTIVITES - CRMA LR

1) Données par territoires et secteurs d'activités : alimentation et bâtiment (Source : Répertoires des métiers -, 31/12/2010)

Bassin d'emploi	ALIMENTATION						BATIMENT					
	Nb d'entreprises artisanales	en % du total des entreprises du bassin	Nb d'entreprises artisanales accueillant au moins un apprenti	% d'entreprises accueillant au moins un apprenti	Nb apprentis	en % du total apprentis du bassin	Nb d'entreprises artisanales	en % du total des entreprises du bassin	Nb d'entreprises artisanales accueillant au moins un apprenti	% d'entreprises accueillant au moins un apprenti	Nb apprentis	en % du total apprentis du bassin
Carcassonne	421	13,6%	45	10,7%	62	14,7%	1 468	47,6%	170	11,6%	211	50,1%
Limoux	122	12,7%	23	18,9%	34	28,6%	478	49,7%	41	8,6%	48	40,3%
Narbonne	537	16,3%	60	11,2%	118	23,1%	1 426	43,4%	177	12,4%	224	43,8%
AUDE	1 080	14,7%	128	11,9%	214	20,4%	3 372	46,0%	388	11,5%	483	46,0%
Alès-la Grand Combe	447	12,2%	56	12,5%	85	19,9%	1 677	45,7%	155	9,2%	189	44,2%
Bagnols-sur-Cèze	210	9,8%	26	12,4%	40	13,2%	1 012	47,5%	102	10,1%	142	46,9%
Ganges-Le Vigan	139	11,7%	17	12,2%	20	15,7%	599	50,2%	66	11,0%	77	60,6%
Nîmes	1 019	11,2%	163	16,0%	261	20,9%	4 326	47,4%	401	9,3%	530	42,5%
GARD	1 815	11,3%	262	14,4%	406	19,3%	7 614	47,2%	724	9,5%	938	44,5%
Béziers-Saint Pons	1 023	14,8%	93	9,1%	152	17,9%	3 131	45,4%	315	10,1%	420	49,5%
Montpellier	1 353	11,6%	112	8,3%	176	13,8%	5 487	46,9%	436	7,9%	586	46,0%
Lodève	200	13,3%	15	7,5%	25	14,4%	729	48,6%	71	9,7%	86	49,4%
Sète	387	14,9%	32	8,3%	48	18,0%	1 148	44,3%	86	7,5%	104	39,0%
HERAULT	2 963	13,1%	252	8,5%	401	15,6%	10 495	46,3%	908	8,7%	1 196	46,6%
LOZERE	391	19,7%	56	14,3%	76	28,5%	821	41,4%	92	11,2%	112	41,9%
Céret	372	21,5%	26	7,0%	45	19,1%	663	38,3%	84	12,7%	109	46,2%
Perpignan	964	13,9%	109	11,3%	184	15,1%	3 113	45,0%	416	13,4%	579	47,7%
Prades	165	14,7%	13	7,9%	17	12,1%	558	49,6%	60	10,8%	69	48,9%
PYRENEES ORIENTALES	1 501	15,3%	148	9,9%	246	15,5%	4 334	44,3%	560	12,9%	757	47,6%
REGION	7 750	13,4%	846	10,9%	1 343	17,7%	26 636	46,0%	2 672	10,0%	3 486	46,0%

2) Données par territoires et secteurs d'activités : production et services (Source : Répertoires des métiers -, 31/12/2010)

Bassin d'emploi / Département	PRODUCTION						SERVICES					
	Nb d'entreprise s artisanales	en % du total des entreprises du bassin	Nb d'entreprises artisanales accueillant au moins un apprenti	% <i>d'entreprises accueillant au moins un apprenti</i>	Nb apprenti s	<i>en % du total apprentis du bassin</i>	Nb d'entreprises artisanales	en % du total des entreprise s du bassin	Nb d'entreprises artisanales accueillant au moins un apprenti	% <i>d'entreprises accueillant au moins un apprenti</i>	Nb apprenti s	<i>en % du total apprentis du bassin</i>
Carcassonne	368	11,9%	21	5,7%	24	5,7%	829	26,9%	105	12,7%	124	29,5%
Limoux	123	12,8%	3	2,4%	4	3,4%	239	24,8%	27	11,3%	33	27,7%
Narbonne	398	12,1%	32	8,0%	41	8,0%	924	28,1%	104	11,3%	128	25,0%
AUDE	889	12,1%	56	6,3%	69	6,6%	1 992	27,2%	236	11,8%	285	27,1%
Alès-la Grand Combe	553	15,1%	36	6,5%	55	12,9%	996	27,1%	86	8,6%	99	23,1%
Bagnols-sur-Cèze	310	14,5%	23	7,4%	29	9,6%	600	28,1%	78	13,0%	92	30,4%
Ganges-Le Vigan	172	14,4%	6	3,5%	8	6,3%	283	23,7%	22	7,8%	22	17,3%
Nîmes	1 232	13,5%	95	7,7%	122	9,8%	2 554	28,0%	260	10,2%	335	26,8%
GARD	2 267	14,1%	160	7,1%	214	10,2%	4 433	27,5%	446	10,1%	548	26,0%
Béziers-Saint Pons	875	12,7%	49	5,6%	53	6,2%	1 869	27,1%	181	9,7%	224	26,4%
Montpellier	1 481	12,7%	82	5,5%	110	8,6%	3 366	28,8%	322	9,6%	402	31,6%
Lodève	195	13,0%	6	3,1%	6	3,4%	376	25,1%	50	13,3%	57	32,8%
Sète	349	13,5%	22	6,3%	26	9,7%	708	27,3%	77	10,9%	89	33,3%
HERAULT	2 900	12,8%	159	5,5%	195	7,6%	6 319	27,9%	630	10,0%	772	30,1%
LOZERE	321	16,2%	13	4,0%	15	5,6%	452	22,8%	59	13,1%	64	24,0%
Céret	212	12,2%	4	1,9%	4	1,7%	486	28,0%	69	14,2%	78	33,1%
Perpignan	837	12,1%	65	7,8%	85	7,0%	2 009	29,0%	290	14,4%	367	30,2%
Prades	139	12,3%	10	7,2%	13	9,2%	264	23,4%	32	12,1%	42	29,8%
PYRENEES ORIENTALES	1 188	12,1%	79	6,6%	102	6,4%	2 759	28,2%	391	14,2%	487	30,6%
REGION	7 565	13,1%	467	6,2%	595	7,8%	15 955	27,6%	1 762	11,0%	2 156	28,4%



**Chambres de Métiers
et de l'Artisanat**

Languedoc-Roussillon

3) Données par territoires et secteurs d'activités : tous secteurs (Source : Répertoires des métiers -, 31/12/2010)

Bassin d'emploi / Département	TOTAL			
	Nb d'entreprises artisanales	Nb d'entreprises artisanales accueillant au moins un apprenti	Nb apprentis	% d'entreprises accueillant au moins un apprenti
Carcassonne	3 086	341	421	11,0%
Limoux	962	94	119	9,8%
Narbonne	3 285	373	511	11,4%
AUDE	7 333	808	1 051	11,0%
Alès-la Grand Combe	3 673	333	428	9,1%
Bagnols-sur-Cèze	2 132	229	303	10,7%
Ganges-Le Vigan	1 193	111	127	9,3%
Nîmes	9 131	919	1 248	10,1%
GARD	16 129	1 592	2 106	9,9%
Béziers-Saint Pons	6 898	638	849	9,2%
Montpellier	11 687	952	1 274	8,1%
Lodève	1 500	142	174	9,5%
Sète	2 592	217	267	8,4%
HERAULT	22 677	1 949	2 564	8,6%
LOZERE	1 985	220	267	11,1%
Céret	1 733	183	236	10,6%
Perpignan	6 923	880	1 215	12,7%
Prades	1 126	115	141	10,2%
PYRENEES ORIENTALES	9 782	1 178	1 592	12,0%
REGION	57 906	5 747	7 580	9,9%

Source : Répertoires des métiers - Service Apprentissage, 31/12/2010

Bibliographie sélective d'études nationales sur l'apprentissage et les contrats de professionnalisation

Bref

Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat

Dans ce débat de rentrée, l'apprentissage et la professionnalisation sont présentés comme deux modèles opposés, voire concurrents. Or, ils sont en fait complémentaires. Le premier concerne la formation initiale, le second la formation continue. Ils sont complémentaires car ils visent à former des professionnels qualifiés. Ils sont complémentaires car ils visent à former des professionnels qualifiés. Ils sont complémentaires car ils visent à former des professionnels qualifiés.

Bref Céreq

Études — Opinion — Observers — Territoires

Pour une approche circonstanciée de l'apprentissage

Le développement de l'apprentissage est en grande mesure une affaire de jeunesse. Une approche internationale montre que le succès de cette voie de formation dépend en grande partie de la qualité de son accompagnement. Il faut donc réfléchir à la manière de l'accompagner.

La mobilité internationale

Les études de l'apprentissage sont en grande mesure une affaire de jeunesse. Une approche internationale montre que le succès de cette voie de formation dépend en grande partie de la qualité de son accompagnement. Il faut donc réfléchir à la manière de l'accompagner.

Bref du Céreq

Études — Opinion — Observers — Territoires

Développer l'apprentissage ? Constats, limites et propositions

Après le Bref "Observer le parcours des apprentis" de l'automne 2014, le Céreq propose une nouvelle édition de son ouvrage "Développer l'apprentissage ? Constats, limites et propositions". Ce livre est le fruit de travaux de recherche réalisés par des chercheurs du Céreq et de partenaires.

Le statut de l'apprentissage

Le statut de l'apprentissage est en grande mesure une affaire de jeunesse. Une approche internationale montre que le succès de cette voie de formation dépend en grande partie de la qualité de son accompagnement. Il faut donc réfléchir à la manière de l'accompagner.

Bref du Céreq

Évolutions de l'apprentissage : entre mutations structurelles et effets régionaux

L'apprentissage progresse entre autres sous l'impulsion de mutations structurelles et d'effets régionaux. Ces évolutions sont le résultat de mutations structurelles et d'effets régionaux. Ces évolutions sont le résultat de mutations structurelles et d'effets régionaux.

Le statut de l'apprentissage

Le statut de l'apprentissage est en grande mesure une affaire de jeunesse. Une approche internationale montre que le succès de cette voie de formation dépend en grande partie de la qualité de son accompagnement. Il faut donc réfléchir à la manière de l'accompagner.

Bref du Céreq

Sécuriser les parcours des apprentis

Un système de contrat d'apprentissage qui sécurise et soutient les parcours des apprentis est le meilleur moyen de garantir leur réussite. Pour cela, il faut sécuriser les parcours des apprentis. Pour cela, il faut sécuriser les parcours des apprentis.

Le statut de l'apprentissage

Le statut de l'apprentissage est en grande mesure une affaire de jeunesse. Une approche internationale montre que le succès de cette voie de formation dépend en grande partie de la qualité de son accompagnement. Il faut donc réfléchir à la manière de l'accompagner.

Annexe 2 : Appendices statistiques

TABLEAU 1 : EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE PAR SEXES ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)

Spécialités de formation NSF	Effectif filles	Effectifs garçons	Effectif total	taux féminisation de
AGRICULT. PECHE FORET ET ESPACES VERTS	180	1072	1252	14%
AMENAGEMENT PAYSAGER (PARCS, ...)	35	591	626	6%
FORETS, ESPACES NATURELS, FAUNE, PECHE		49	49	0%
PRODUCTIONS ANIMALES, ELEVAGE SPECIALIS.	64	56	120	53%
PRODUCTIONS VEGETALES, CULTUR.SPECIALIS.	42	198	240	18%
SPEC.PLURIVAL.DE L'AGRONOMIE & AGRICULT.	39	178	217	18%
COMMUNICATION ET INFORMATION	83	305	388	21%
DOCUMENTATION, BIBLIOTH., ADMIN.DONNEES	2	1	3	67%
INFORMATIQUE, TRAITEMT DE L'INFORMATION	18	264	282	6%
SECRETARIAT, BUREAUTIQUE	52	12	64	81%
SPECIALITES PLURIVAL.DE LA COMMUNICATION	1	5	6	17%
TECHNIQUES DE IMAGE, SON, SPECTACLE	8	9	17	47%
TECHNIQUES D'IMPRIMERIE ET D'EDITION	2	14	16	13%
ECHANGES ET GESTION	1724	1413	3137	55%
COMMERCE, VENTE	1278	875	2153	59%
COMPTABILITE, GESTION	140	95	235	60%
FINANCES, BANQUE, ASSURANCES	141	88	229	62%
RESSOURCES HUMAINES GESTION DU PERSONNEL	45	16	61	74%
SPECIALIT.PLURIV.DES ECHANGES & GESTION	80	76	156	51%
TRANSPORT, MANUTENTION, MAGASINAGE	40	263	303	13%
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET BOIS	102	2755	2857	4%
BATIMENT : CONSTRUCTION ET COUVERTURE	8	958	966	1%
BATIMENT : FINITIONS	26	1046	1072	2%
MINES ET CARRIERES, GENIE CIVIL, TOPOGR.	6	193	199	3%
SPEC.PLURITECHNO, GENIE CIVIL, CONSTRUC.	54	290	344	16%
TRAVAIL DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT	8	268	276	3%
MATERIAUX SOUPLES	11	6	17	65%
CUIRS ET PEAUX	1	3	4	25%
HABILLEMENT (Y. C. MODE, COUTURE)	4	2	6	67%
SPECIALIT.PLURITECHNO MATERIAUX SOUPLES	3		3	100%
TEXTILE	3	1	4	75%
MATHEMATIQUES ET SCIENCES	9	5	14	64%
SCIENCES DE LA VIE	9	5	14	64%
MECANIQUE ELECTRICITE ELECTRONIQUE	47	2455	2502	2%
ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	10	866	876	1%
MECANIQ.GENERALE & DE PRECISION, USINAGE	6	69	75	8%

Spécialités de formation NSF	Effectif filles	Effectifs garçons	Effectif total	taux de féminisation
MECANIQUE AERONAUTIQUE ET SPATIALE	2	29	31	6%
MOTEURS ET MECANIQUE AUTO	14	730	744	2%
SPEC.PLURITECHNO MECANIQUE-ELECTRICITE	2	68	70	3%
STRUCTURES METALLIQUES	13	693	706	2%
SCIENCES HUMAINES ET DROIT	47	27	74	64%
DROIT, SCIENCES POLITIQUES	44	27	71	62%
PSYCHOLOGIE	3		3	100%
SERVICES A LA COLLECTIVITE	26	94	120	22%
NETTOYAGE, ASSAIN., PROTECTION ENVIRONMT	20	88	108	19%
PROTECTION ET DEVELOPMT DU PATRIMOINE	4		4	100%
SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES	2	4	6	33%
SPEC.PLURIVAL.DES SERVICES A LA COLLECT.		2	2	0%
SERVICES AUX PERSONNES	2115	758	2873	74%
ACCUEIL, HOTELLERIE, TOURISME	450	312	762	59%
ANIMATION CULTUREL.,SPORTIV.& DE LOISIRS	97	118	215	45%
COIFFURE, ESTHETIQ.& AUTR.SERVICES PERSO	753	94	847	89%
SANTE	551	169	720	77%
SPECIALITES PLURIV.SANITAIRES & SOCIALES	49	5	54	91%
TRAVAIL SOCIAL	215	60	275	78%
SPECIALITES PLURI-TECHNO DE PRODUCTION	20	239	259	8%
TECHNO DE COMMANDE DES TRANSFO.INDUST.	5	177	182	3%
TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES FONDAMENTALES	15	62	77	19%
TRANSFORMATIONS	451	2289	2740	16%
AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION, CUISINE	426	1756	2182	20%
ENERGIE, GENIE CLIMATIQUE	1	512	513	0%
MATERIAUX DE CONSTRUCTION, VERRE, CERAM.	4	4	8	50%
METALLURGIE (Y.C. SIDERURGIE, FONDERIE)	3	4	7	43%
PLASTURGIE, MATERIAUX COMPOSITES	1	1	2	50%
SPEC.PLURITECHNO DES TRANSFORMATIONS	2	6	8	25%
TRANSFORMATIONS CHIMIQUES ET APPARENTEES	14	6	20	70%
Total général	4815	11418	16233	30%

Source : Rectorat SIFA 2012

TABLEAU 2 : NOMBRE DE CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR SEXE ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)

Spécialité de formation (NSF)	Homme	Femme	Effectif total 2012	Taux de féminisation
AGRICULT. PECHE FORET ET ESPACES VERTS	20	11	31	35%
Aménagement paysager (parcs, ...)	3		3	0%
Forêts, espaces naturels, faune, pêche	1	1	2	50%
Productions animales, élevage spécialisé		2	2	100%
Productions végétales, cultures spécialisées	10	7	17	41%
Spec.plurival.de l'agronomie & agriculture	6	1	7	14%
COMMUNICATION ET INFORMATION	122	167	289	58%
Documentation, biblioth., admin. données	1	4	5	80%
Informatique, traitement de l'information	87	16	103	16%
Journalisme et communication	11	12	23	52%
Secrétariat, bureautique	10	108	118	92%
Spécialités plurival.de la communication	11	22	33	67%
Techniques de l'image, son, spectacle	2	5	7	71%
ECHANGES ET GESTION	1 144	1 544	2 688	57%
Commerce, vente	777	1 028	1 805	57%
Comptabilité, gestion	90	201	291	69%
Finances, banque, assurances	50	99	149	66%
Ressources humaines gestion du personnel	26	130	156	83%
Spécialités plurivalentes des échanges et gestion	16	49	65	75%
Transport, manutention, magasinage	185	37	222	17%
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET BOIS	232	28	260	11%
Bâtiment : construction et couverture	85	8	93	9%
Bâtiment : finitions	10	2	12	17%
Mines et carrières, génie civil, topographie.	48	1	49	2%
Spécialités pluritechno, génie civil, construction	89	17	106	16%
MATERIAUX SOUPLES	6	3	9	33%
Cuirs et peaux		2	2	100%
Habillement (y. c. mode, couture)	1		1	0%
Spécialités pluritechno matériaux souples	5		5	0%
Textile		1	1	100%
MECANIQUE ELECTRICITE ELECTRONIQUE	167	13	180	7%
Electricité, électronique	74	6	80	8%
Mécanique générale et de précision, usinage	1		1	0%
Moteurs et mécanique auto	9		9	0%
Spécialités pluritechno mécanique-électricité	67	5	72	7%
Structures métalliques	16	2	18	11%
SERVICES A LA COLLECTIVITE	88	35	123	28%
Aménag. du territ., développement, urbanisme	1	1	2	50%

Spécialité de formation (NSF)	Homme	Femme	Effectif total 2012	Taux de féminisation
Nettoyage, assain., protection environnement	31	15	46	33%
Protection et développement du patrimoine	2		2	0%
Sécurité des biens et des personnes	31	10	41	24%
Spéc.plurival.des services à la collectivité	22	9	31	29%
Spécialités militaires	1		1	0%
SERVICES AUX PERSONNES	287	623	910	68%
Accueil, hôtellerie, tourisme	161	263	424	62%
Animation culturelle, sportive et de loisirs	50	25	75	33%
Coiffure, esthétique et autres services perso	23	160	183	87%
Enseignement, formation	7	8	15	53%
Santé	23	88	111	79%
Spécialités plurivalentes. sanitaires et sociales	3	25	28	89%
Travail social	20	54	74	73%
SPECIALITES PLURI-TECHNO DE PRODUCTION	42	8	50	16%
Technologies de commande des transfo.indust.	7		7	0%
Technologies industrielles fondamentales	35	8	43	19%
SPECIALITES PLURIVALENTES DES SERVICES	2		2	0%
Spécialités plurivalentes des services	2		2	0%
TRANSFORMATIONS	251	102	353	29%
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	189	88	277	32%
Energie, génie climatique	47	8	55	15%
Matériaux de construction, verre, céramique	9	2	11	18%
Métallurgie (y.c. sidérurgie, fonderie)	3	1	4	25%
Plasturgie, matériaux composites	3		3	0%
Transformations chimiques et apparentées		3	3	100%
CAPACITES INDIVIDUELLES ET SOCIALES	1	1	2	50%
Pratiques sportives	1	1	2	50%
FORMATIONS GENERALES	6	13	19	68%
Formations générales	6	13	19	68%
LETTRES ET ARTS	1	3	4	75%
Autres disciplines artistiques	1	3	4	75%
SCIENCES HUMAINES ET DROIT	4	29	33	88%
Droit, sciences politiques	4	29	33	88%
NON COMMUNIQUE	21	3	24	13%
Non communiqué	21	3	24	13%
Total général	2 394	2 583	4 977	52%

Source : Direccte LR – Extrapro

TABLEAU 3 : EFFECTIFS EN APPRENTISSAGE PAR TRANCHES D'AGE ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)

Spécialités de formation NSF	15-18 ans	19-25 ans	26 ans et plus	Total 2012
AGRICULT. PECHE FORET ET ESPACES VERTS	551	687	14	1252
AMENAGEMENT PAYSAGER (PARCS, ...)	297	326	3	626
FORETS, ESPACES NATURELS, FAUNE, PECHE	19	28	2	49
PRODUCTIONS ANIMALES, ELEVAGE SPECIALIS.	86	32	2	120
PRODUCTIONS VEGETALES, CULTUR.SPECIALIS.	89	148	3	240
SPEC.PLURIVAL.DE L'AGRONOMIE & AGRICULT.	60	153	4	217
COMMUNICATION ET INFORMATION	16	354	18	388
DOCUMENTATION, BIBLIOTH., ADMIN.DONNEES	0	2	1	3
INFORMATIQUE, TRAITEMT DE L'INFORMATION	3	269	10	282
SECRETARIAT, BUREAUTIQUE	2	57	5	64
SPECIALITES PLURIVAL.DE LA COMMUNICATION	0	5	1	6
TECHNIQUES DE IMAGE, SON, SPECTACLE	4	12	1	17
TECHNIQUES D'IMPRIMERIE ET D'EDITION	7	9	0	16
ECHANGES ET GESTION	714	2356	67	3137
COMMERCE, VENTE	638	1489	26	2153
COMPTABILITE, GESTION	5	221	9	235
FINANCES, BANQUE, ASSURANCES	9	211	9	229
RESSOURCES HUMAINES GESTION DU PERSONNEL	0	58	3	61
SPECIALIT.PLURIV.DES ECHANGES & GESTION	2	145	9	156
TRANSPORT, MANUTENTION, MAGASINAGE	60	232	11	303
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET BOIS	1534	1288	35	2857
BATIMENT : CONSTRUCTION ET COUVERTURE	611	348	7	966
BATIMENT : FINITIONS	661	397	14	1072
MINES ET CARRIERES, GENIE CIVIL, TOPOGR.	77	120	2	199
SPEC.PLURITECHNO, GENIE CIVIL, CONSTRUC.	22	314	8	344
TRAVAIL DU BOIS ET DE L'AMEUBLEMENT	163	109	4	276
MATERIAUX SOUPLES	6	10	1	17
CUIRS ET PEAUX	1	3	0	4
HABILLEMENT (Y. C. MODE, COUTURE)	4	1	1	6
SPECIALIT.PLURITECHNO MATERIAUX SOUPLES	1	2	0	3
TEXTILE	0	4	0	4
MATHEMATIQUES ET SCIENCES	0	14	0	14
SCIENCES DE LA VIE	0	14	0	14
MECANIQUE ELECTRICITE ELECTRONIQUE	1290	1178	34	2502
ELECTRICITE, ELECTRONIQUE	370	491	15	876

Spécialités de formation NSF	15-18 ans	19-25 ans	26 ans et plus	Total 2012
MECANIQ.GENERALE & DE PRECISION, USINAGE	3	68	4	75
MECANIQUE AERONAUTIQUE ET SPATIALE	2	28	1	31
MOTEURS ET MECANIQUE AUTO	505	235	4	744
SPEC.PLURITECHNO MECANIQUE-ELECTRICITE	19	49	2	70
STRUCTURES METALLIQUES	391	307	8	706
SCIENCES HUMAINES ET DROIT	1	71	2	74
DROIT, SCIENCES POLITIQUES	1	68	2	71
PSYCHOLOGIE	0	3	0	3
SERVICES A LA COLLECTIVITE	20	100	0	120
NETTOYAGE, ASSAIN., PROTECTION ENVIRONMT	17	91	0	108
PROTECTION ET DEVELOPMT DU PATRIMOINE	0	4	0	4
SECURITE DES BIENS ET DES PERSONNES	3	3	0	6
SPEC.PLURIVAL.DES SERVICES A LA COLLECT.	0	2	0	2
SERVICES AUX PERSONNES	1042	1723	108	2873
ACCUEIL, HOTELIERIE, TOURISME	407	353	2	762
ANIMATION CULTUREL.,SPORTIV.& DE LOISIRS	19	179	17	215
COIFFURE, ESTHETIQ.& AUTR.SERVICES PERSO	466	368	13	847
SANTE	50	631	39	720
SPECIALITES PLURIV.SANITAIRES & SOCIALES	40	14	0	54
TRAVAIL SOCIAL	60	178	37	275
SPECIALITES PLURI-TECHNO DE PRODUCTION	30	226	3	259
TECHNO DE COMMANDE DES TRANSFO.INDUST.	23	157	2	182
TECHNOLOGIES INDUSTRIELLES FONDAMENTALES	7	69	1	77
TRANSFORMATIONS	1574	1144	22	2740
AGRO-ALIMENTAIRE, ALIMENTATION, CUISINE	1375	790	17	2182
ENERGIE, GENIE CLIMATIQUE	193	316	4	513
MATERIAUX DE CONSTRUCTION, VERRE, CERAM.	1	7	0	8
METALLURGIE (Y.C. SIDERURGIE, FONDERIE)	2	5	0	7
PLASTURGIE, MATERIAUX COMPOSITES	0	2	0	2
SPEC.PLURITECHNO DES TRANSFORMATIONS	0	7	1	8
TRANSFORMATIONS CHIMIQUES ET APPARENTEES	3	17	0	20
Total général	6778	9151	304	16233

Source : Rectorat SIFA 2012

TABLEAU 4 : EFFECTIFS EN CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION PAR TRANCHES D'AGE ET PAR SPECIALITES DE FORMATION (LANGUEDOC-ROUSSILLON 2012)

Spécialité de formation (NSF)	15-18 ans	19-25 ans	26 ans et plus	Effectif total 2012
AGRICULT. PECHE FORET ET ESPACES VERTS	2	12	17	31
Aménagement paysager (parcs, ...)		3		3
Forêts, espaces naturels, faune, pêche	1		1	2
Productions animales, élevage spécialisé	1	1		2
Productions végétales, cultures spécialisées		5	12	17
Spec.plurival.de l'agronomie & agriculture		3	4	7
COMMUNICATION ET INFORMATION	13	218	58	289
Documentation, biblioth., admin. données		3	2	5
Informatique, traitement de l'information	3	76	24	103
Journalisme et communication		18	5	23
Secrétariat, bureautique	9	93	16	118
Spécialités plurival.de la communication	1	24	8	33
Techniques de l'image, son, spectacle		4	3	7
ECHANGES ET GESTION	126	2 064	498	2 688
Commerce, vente	100	1 510	195	1 805
Comptabilité, gestion	15	227	49	291
Finances, banque, assurances	4	104	41	149
Ressources humaines gestion du personnel	1	111	44	156
Spécialités plurivalentes des échanges et gestion	3	48	14	65
Transport, manutention, magasinage	3	64	155	222
GENIE CIVIL CONSTRUCTION ET BOIS	39	187	34	260
Bâtiment : construction et couverture	20	56	17	93
Bâtiment : finitions	1	9	2	12
Mines et carrières, génie civil, topographie.	10	33	6	49
Spécialités pluritechno, génie civil, construction	8	89	9	106
MATERIAUX SOUPLES		4	5	9
Cuirs et peaux		1	1	2
Habillement (y. c. mode, couture)		1		1
Spécialités pluritechno matériaux souples		1	4	5
Textile		1		1
MECANIQUE ELECTRICITE ELECTRONIQUE	26	118	36	180
Electricité, électronique	12	50	18	80
Mécanique générale et de précision, usinage		1		1
Moteurs et mécanique auto	4	5		9
Spécialités pluritechno mécanique-électricité	5	50	17	72

Spécialité de formation (NSF)	15-18 ans	19-25 ans	26 ans et plus	Effectif total 2012
Structures métalliques	5	12	1	18
SERVICES A LA COLLECTIVITE	8	61	54	123
Aménag. du territ., développement, urbanisme		1	1	2
Nettoyage, assain., protection environnement	4	12	30	46
Protection et développement du patrimoine		1	1	2
Sécurité des biens et des personnes	1	27	13	41
Spéc.plurival.des services à la collectivité	3	20	8	31
Spécialités militaires			1	1
SERVICES AUX PERSONNES	135	594	181	910
Accueil, hôtellerie, tourisme	63	318	43	424
Animation culturelle, sportive et de loisirs	15	41	19	75
Coiffure, esthétique et autres services perso	53	117	13	183
Enseignement, formation		5	10	15
Santé	3	71	37	111
Spécialités plurivalentes. sanitaires et sociales	1	12	15	28
Travail social		30	44	74
SPECIALITES PLURI-TECHNO DE PRODUCTION	1	41	8	50
Technologies de commande des transfo.indust.		6	1	7
Technologies industrielles fondamentales	1	35	7	43
SPECIALITES PLURIVALENTES DES SERVICES		2		2
Spécialités plurivalentes des services		2		2
TRANSFORMATIONS	57	241	55	353
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	51	185	41	277
Energie, génie climatique	5	46	4	55
Matériaux de construction, verre, céramique	1	3	7	11
Métallurgie (y.c. sidérurgie, fonderie)		3	1	4
Plasturgie, matériaux composites		1	2	3
Transformations chimiques et apparentées		3		3
CAPACITES INDIVIDUELLES ET SOCIALES		2		2
Pratiques sportives		2		2
FORMATIONS GENERALES		9	10	19
Formations générales		9	10	19
LETTRES ET ARTS		4		4
Autres disciplines artistiques		4		4
SCIENCES HUMAINES ET DROIT		28	5	33
Droit, sciences politiques		28	5	33
NON COMMUNIQUE	2	15	7	24
Non communiqué	2	15	7	24
Total général	409	3 600	968	4 977

Source : Direccte LR – Extrapro

Annexes 3 : Descriptif des principales sources utilisées

SOURCE SIFA - RECTORAT

L'exploitation des données de l'enquête SIFA (Système d'Information sur la Formation des Apprentis) transmises par le Rectorat à Atout Métier LR a pour objectif de mieux connaître les publics apprentis (caractéristiques individuelles, origines scolaire et sociale...), d'éclairer l'évolution de la structure de l'offre de formation en apprentissage par niveaux et par spécialités de formations, de fournir une vision territorialisée de l'offre (localisation des établissements, aires de recrutement des CFA).

SIFA : Variables retenues pour caractériser les publics en apprentissage :

Var	Lib_var	Taux de renseignement fichier SIFA 2012
STATUT	Statut du jeune	100%
AN_FORM	Situation dans la formation	100%
DATE_NAIS	Date de naissance	100%
SEXE	Sexe	100%
INT_EXT	Qualité, régime scolaire	100%
SIT_AV_APP	Situation avant la 1ère année en apprentissage	90%
SIT_N_1	Situation ou classe fréquentée l'année dernière (n-1)	100%
ORIG_CONT	Origine du contrat	89%
DIP_OBT	Dernier diplôme obtenu	89%

SIFA : Variables retenues pour observer l'évolution de la structure de l'offre par niveaux et par spécialité et spécialités de formation :

Var	Lib_var	taux renseignement fichier SIFA 2012
DIPLOME	Diplôme ou titre préparé	89%

SIFA : Variables retenues pour les caractéristiques géographiques de l'offre

Var	Lib_var	taux renseignement fichier SIFA 2012
NUMERO_UAI	Numéro UAI du CFA	100%
OG	Organisme gestionnaire du CFA	100%
SIT_FORM	Numéro UAI du site de formation	100%
COM_RESID	Commune de résidence du jeune	92%
ETAB_N_1	Numéro de l'établissement fréquenté l'année dernière (n-1) / si déjà en apprentissage, mettre le n°UAI du site de formation	99%
COM_ETAB	Commune de l'établissement employeur	87%

Source : Rectorat – SIFA

SOURCE ICF – RÉGION LR

L'exploitation des données du fichier ICF transmises par la Région a pour objet d'apporter des éclairages sur les modalités de recours des entreprises régionales au dispositif de l'apprentissage (employeurs par secteurs d'activité, par localisation, taille d'établissement, catégorie juridique..). L'exploitation de cette source est réalisée à l'aide de la base de données Apprentissage d'Atout Métiers LR qui capitalise et enrichit les données ICF chaque année. Cette base de données opérationnelle et inédite couvre, à ce jour, l'ensemble des flux de contrats d'apprentissage signés en région sur une période de plus de dix ans (2003 à 2012).

ICF : Base Apprentissage Atout-métiers LR : données globales pour la période d'observation
01/01/2003 au 31/12/2012

Nb contrats signés en LR	100 303
Nb d'établissements employeurs	35 740
Nb d'apprentis	74 332

Source : Région LR - ICF – Traitement Atout métiers LR

SOURCE ENQUÊTE EXAMENS – RECTORAT

Pour la session d'examen de juin 2012, le Rectorat a mené une enquête spécifique, dénommée ici « Enquête Examen », auprès de l'ensemble des CFA et sections d'apprentissage de la région. Cette enquête sert notamment à calculer l'écart entre le nombre d'apprentis entrés au cours d'une campagne donnée (en l'occurrence ici campagne 2010) et le nombre d'apprentis effectivement présentés à l'examen final du diplôme (session juin 2012). L'écart ainsi mesuré s'apparente à un taux d'érosion des effectifs, assimilable dans le cadre du dispositif de l'apprentissage à un taux de rupture.

SOURCE EXTRAPRO – DIRECCTE (DARES)

Les données régionalisées sur les contrats de professionnalisation sont fournies par la Direccte Languedoc-Roussillon. Ces données proviennent du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation. Extrapro est renseigné par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) une fois qu'ils ont reçu le contrat et se sont prononcés sur la prise en charge financière de l'action de formation. Les informations enregistrées dans

ExtraPro sont centralisées au niveau national par la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du travail).

Le fichier ExtraPro contient de nombreuses informations sur, la nature du contrat, la formation suivie, les caractéristiques des entreprises, les caractéristiques des salariés bénéficiaires.

ExtraPro : Liste des variables utilisées

Variable	Libellé
DUREE	durée du CDD ou de la période de professionnalisation si CDI (mois)
CONTTQUAL	type de qualification
NOMBSAL	nombre de salariés de l'établissement signataire du contrat
EMPCPOST	code postal employeur
EMPNAF	code NAF
CONTQUAL	intitulé de la qualification préparée
CONTSPECF	spécialité de la formation
SALNAISA	année de naissance
CONTDATD	date de début du contrat
SALSEXE	sexe
SALDIPO	diplôme le plus élevé obtenu
SALSITUA	situation avant contrat

Les données utilisées dans la présente étude portent sur les contrats signés en 2011, la base 2012 est toujours en cours d'expertise par la DGEFP (évolution des systèmes d'information des OPCA suite à la fusion, et changement de CERFA).

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES SOURCES UTILISÉES

Diffuseur	Sources	Indicateurs	Modalités retenues	Exploitation
Rectorat	SIFA	Effectifs apprentis Offre de formation	Age Sexe Situation avant la première entrée en apprentissage Lieu de résidence (Zone d'emploi) Domaine - Spécialité Niveau Diplôme Lieu de formation (Zone d'emploi)	Partie 1 : Dispositif, publics et parcours Partie 2 : Alternance et territoires
Rectorat	Fichier Examens Enquête	Taux de réussite apprentissage Taux de rupture apprentissage	Domaine - Spécialité (NSF) Niveau Diplôme Domaine - Spécialité (NSF) Niveau Diplôme	Partie 1 : Dispositif, publics et parcours
Directe	Extrapro	Nombre de contrats de professionnalisation	Domaine - Spécialité (NSF) Sexe Age Situation avant contrat Type de qualification Secteur d'activité (NAF)	Partie 1 : Dispositif publics et parcours

Diffuseur	Sources	Indicateurs	Modalités retenues	Exploitation
Région LR	ICF	Nombre de contrats d'apprentissage Nb d'établissements employeurs	Secteur d'activité (NAF) Domaine – spécialités (NSF) Secteur d'activité (NAF) Taille Catégorie juridique Localisation (Zone d'emploi)	Partie 3 : Entreprises et apprentissage
INSEE	CLAP	Nb établissements		Introduction – éléments de contexte
INSEE	RP	Population en 2010	Age Taux d'activité Taux d'emploi	Introduction – éléments de contexte
Pôle emploi	Fichier demandeurs d'emploi	DEFM	Age	Introduction – éléments de contexte
INSEE	Estimations d'emploi localisées	Emploi salarié	Effectif	Introduction – éléments de contexte
FPSP	Autre	Contrat de pro – niveau national	Nombre de contrat signés	Partie 1 : dispositif publics et parcours
Acoss-URSSAF	Autre	Emploi salarié champ privé hors agricole	Nombre d'établissements	Partie 2 : Alternance et territoires
INSEE	Démographie des établissements	établissements	Nombre d'établissements	Partie 3 : Entreprises et apprentissage

Pour en savoir plus : bibliographie sélective sur l'alternance en Languedoc-Roussillon et hors région

ARF - Association des Régions de France, « 25 propositions des régions pour relancer l'apprentissage », Assises de l'apprentissage, 19 septembre 2014

ARRIGHI J.-J., MORA V., « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés. Esquisse d'une cartographie des formations en alternance », Céreq, Net.Doc , n° 66 , aout 2010

BOUSLIMANI A. « Pratiques de l'apprentissage par les entreprises et parcours d'apprentis : la constitution d'une base de données opérationnelle en Languedoc-Roussillon », Relief n°33, Céreq, janvier 2011

CARMEE « Les motifs de ruptures de contrats d'apprentissage », mars 2013

CCCA-BTP, « Baromètre Vie apprenti », édition 2013

Céreq, « Evolutions de l'apprentissage : entre mutations structurelles et effets régionaux », Bref du Céreq n°314, septembre 2013

Céreq, « Apprentissage contre contrats de professionnalisation : un faux débat », Bref, n° 276, juillet-août 2010

CESER Languedoc-Roussillon, « Le développement de l'apprentissage dans les secteurs de l'Economie Sociale et Solidaire et la Fonction Publique Territoriale », rapport d'autosaisine courte, Commission Emploi – Formation – Gestion des temps, octobre 2013

Clersé, OREF Nord-Pas-De Calais, « Pourquoi les entreprises recourent-elles aux contrats de professionnalisation ? Enquête qualitative auprès des OPCA en NPDC », C2RP, décembre 2012

Conseil d'Analyse Economique, « La situation de l'apprentissage en France », Focus, septembre 2014

CRESS Languedoc Roussillon, Atout Métiers LR, « L'apprentissage dans l'Economie Sociale et Solidaire en Languedoc Roussillon », in Observatoire national de l'ESS - CNRES, « Atlas commenté de l'économie sociale et solidaire 2014 », Dalloz - Juris, 2014

DARES, « Le contrats de professionnalisation en 2011 : plus d'entrées en 2010 et des contrats plus courts », Dares –Analyses, n°021, mars 2012

DARES « L'apprentissage en 2011. Hausse des entrées surtout dans les entreprises d'au moins 50 salariés », Dares –Analyses, n° 80, novembre 2012

DARES, « L'apprentissage en 2012. Quasi-stabilité des entrées et hausse de la part des contrats courts », Dares –Analyses, n° 42, juin 2014

DARES, « Le contrat de professionnalisation : l'insertion des bénéficiaires varie surtout selon le métier préparé », DARES –Analyses, n°100, décembre 2012

DEMANGEOT A. « Le supérieur : moteur de la croissance de l'apprentissage en 2010 et 2011 », MEN –DEP, Note d'information 13.22, octobre 2013

FPSP, *Indicateurs régionaux de la formation-Année 2011, Languedoc-Roussillon*, rapport du cabinet Ambroise Bouteille et associés, mars 2013.

MENESR – CNFPTLV, L'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Aujourd'hui et demain ?, Rapport élaboré par le Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche et le Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie, Juin 2014

MAILLARD D. et ROMANI C. (coord.), « Le développement des politiques régionales d'apprentissage », Céreq, Net.Doc , n° 118 , janvier 2014

OPCALIA - Observatoire de l'évolution du suivi des contrats de professionnalisation en continu, « Cartographie statistique des contrats de professionnalisation OPCALIA débutés en 2012. Région Languedoc-Roussillon », juillet 2013

ORM, « L'inscription territoriale de l'apprentissage en PACA », Mémo n°58, septembre 2013

PRAO, « Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation. Comparaison des usages en Rhône-Alpes en 2009-2010 », mai 2012

Liste des membres du comité scientifique et technique

(En italique : également membre du comité de pilotage)

Bruno AUGELLE - DFPA – Région LR

Sylvina BALZING – DFPA – Région LR

Jacques BAGHI – CER BTP LR

Marc BESSEAU – DRAAF LR

Anne Catherine BRUNET – CRMA

Francis CAUSSE - COPIRE

Michel CHABBERT – DRAAF LR

Franck COGNET – SAIA – Rectorat

Patrick CROSNIER – SESE – Direccte LR

Marc DOLESON – SAIA Rectorat

Collette FOURCADE – ISEM -Université Montpellier 1

Marina FRUCTUS – ARDIR

Pierre GIRARD – INSEE LR

Vincent MAURAGE – ARACT LR

Stéphane MICHUN – CAR Céreq – Université Montpellier 3

Véronique SALABERT – Direccte LR

Marion POLGE – Université Montpellier 1

Gilbert TROUPENAT – CCI LR

Jacques VUITHAN - CCCA-BTP

Jean-Christophe XICOY – CCCA-BTP LR

Atout Métiers LR

Le Capitole, A/BI Boîte 611
64 rue Alcyone
34000 Montpellier
Tél : 04 67 13 20 80

www.atout-metierslr.fr
contact@atout-metierslr.fr

Publication Atout Métiers LR

Responsable de la publication : Pascal Binelli
Directrice de la publication : Patricia Reeb
Coordinateur : Azeddine Bouslimani
Auteurs : Azeddine Bouslimani, Jennifer Mercier,
Emmanuelle Sourisseau

