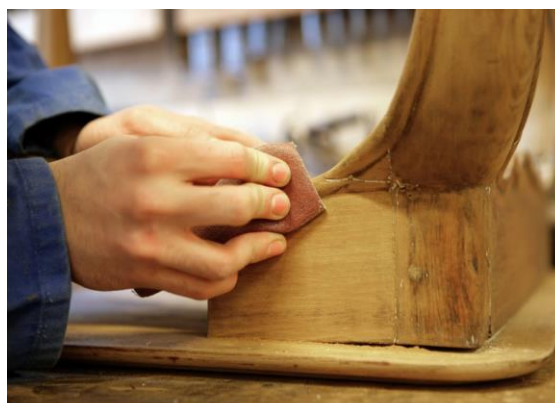
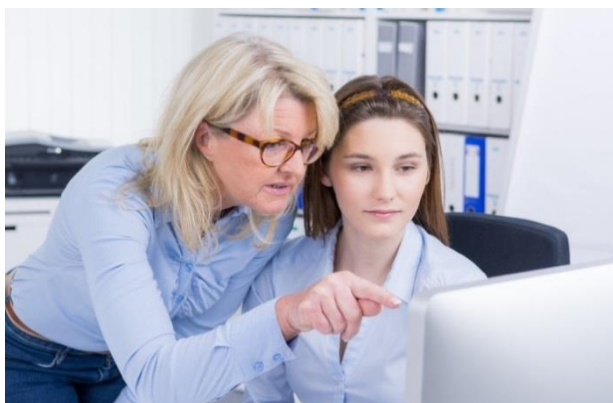


L'ALTERNANCE SOUS CONTRAT DE TRAVAIL EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Décembre 2018



DIRECCTE *Auvergne-Rhône-Alpes*
Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence,
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi



En bref

L'alternance sous contrat de travail regroupe en France le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Les contrats d'apprentissage sont exclusivement destinés aux jeunes de moins de 26 ans, tandis que les contrats de professionnalisation s'adressent également aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus (23 % des contrats de professionnalisation en Auvergne-Rhône-Alpes).

En 2016, 34 600 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en Auvergne-Rhône-Alpes et 24 800 personnes ont été embauchées en contrats de professionnalisation, soit un total de 59 400 contrats en alternance. Les effectifs sont en hausse pour les deux dispositifs sur un an : +2,3 % pour les contrats d'apprentissage et +4,3 % pour les contrats de professionnalisation. Pour l'apprentissage comme pour la professionnalisation la hausse concerne quasi-exclusivement les niveaux de diplôme au moins équivalent au baccalauréat.

Profil des bénéficiaires

Quel que soit le type de contrat en alternance, les femmes sont minoritaires : elles représentent 31 % des apprentis et 45 % des bénéficiaires de contrat de professionnalisation. Les alternants les plus diplômés sont plus souvent sous contrat de professionnalisation (81 % ont un diplôme de niveau bac ou plus) alors que les apprentis sont, du fait de leur plus jeune âge (39 % sont mineurs), moins diplômés (32 % sans diplôme à leur entrée en alternance). Avant leur contrat de professionnalisation, 38 % des bénéficiaires étaient en scolarité, 15 % étaient déjà en alternance et 25 % en recherche d'emploi. Bien qu'ils puissent préparer des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des qualifications reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale, cette possibilité est peu utilisée puisque 74 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation préparent une certification (diplôme ou un titre professionnel *reconnu par l'Etat*) enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) autre qu'une CQP. Les apprentis préparent pour près de la moitié d'entre eux un BEP-CAP (45 %), bien que la part de ceux préparant un niveau de diplôme au moins équivalent à un niveau Bac + 2 progresse ces dernières années. Ces derniers continuent de se former principalement aux métiers de l'industrie et de l'artisanat. Cependant, les femmes en contrat d'apprentissage ne se forment pas aux mêmes spécialités que les hommes puisqu'elles s'orientent davantage vers les échanges et la gestion ou les services à la personne. Les bénéficiaires de contrat de professionnalisation sont davantage tournés vers les services (74 % suivent une formation dans ce domaine). La durée des contrats d'apprentissage couvre dans la majorité des cas deux années scolaires alors que les contrats de professionnalisation sont signés pour une durée d'un an ou moins dans 64 % des cas.

La dégradation du marché du travail dans certains secteurs traditionnels de l'apprentissage ou encore l'ouverture de plus en plus forte de l'enseignement supérieur aux formations en alternance (l'augmentation d'entrées en apprentissage entre 2014 et 2016 est entièrement le fait des entrées de niveau au moins équivalent au baccalauréat) ont pu affecter les pratiques et atténuer les différences entre contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation.

Profil des employeurs

Du côté des employeurs, seuls 9 % des établissements de la région ont eu recours à l'alternance entre 2013 et 2016 mais cette part varie de 2 % dans les activités immobilières à 40 % dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac. Le recours à l'alternance est également lié à la taille de l'établissement puisque ceux ayant accueilli un alternant ont en moyenne un effectif de 22 salariés contre un effectif de 2 seulement pour les établissements n'ayant pas eu recours à l'alternance.

Parmi les établissements qui font appel à l'alternance, certains recourent exclusivement aux contrats de professionnalisation – 25 %, soit 20 % des contrats en alternance -, d'autres exclusivement aux contrats d'apprentissage - 61%, 42 % des contrats -, ou encore aux deux (établissements multi-recours) – 14 %, soit 38 % des contrats-. L'utilisation de l'un ou l'autre des contrats varie notamment en fonction du secteur d'activité : davantage d'apprentissage dans la construction ou l'hébergement-restauration et de contrat de professionnalisation dans les activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien. Les établissements « multi-recours » appartiennent pour 60 % aux secteurs de la fabrication d'autres produits industriels, à la construction, au commerce et réparation automobile et aux activités scientifiques et techniques - services administratifs et de soutien. Ce sont des établissements qui emploient en moyenne plus de salariés : ils sont proportionnellement plus nombreux parmi les 50 et plus (29 % contre seulement 1 % des autres établissements de la région).

L'observation des postes occupés et des diplômes préparés par les alternants de ces établissements peut être éclairante sur un recours concurrentiel ou complémentaire entre apprentissage et professionnalisation. 73 % des établissements multi-recours ont recruté sous les deux types de contrats, des alternants préparant un diplôme de même spécialité de formation. C'est dans les domaines de formation des services aux personnes, des échanges et gestion et de la construction et génie-civil qu'il semble y avoir un recours plus indifférencié à l'un et l'autre des contrats. Dans certains secteurs d'activité et pour certaines spécialités de formation, la coexistence des deux types de contrats est réelle : par exemple, pour les spécialités de formation des services à la personne dans le secteur des autres activités de services ou encore les formations « échanges et gestion » dans le secteur du transport et de l'entreposage. Cependant, ce constat est nettement moins vrai lorsqu'on s'intéresse au niveau de diplôme détenu par les alternants. En effet, tous secteurs d'activité confondus, les établissements ont très peu eu recours à la fois à un contrat d'apprentissage et à un contrat de professionnalisation à la fois pour une même spécialité de formation et un même niveau de diplôme.

Même s'il peut exister des habitudes de recrutement liées au secteur d'activité, à la taille des établissements ou aux profils des personnes recrutées, d'autres déterminants peuvent intervenir dans les pratiques de recours aux contrats en alternance, et notamment l'offre de formation existante.

Offre de formation

À la rentrée scolaire de 2018, la région Auvergne-Rhône-Alpes comptabilise plus de 450 établissements d'apprentissage (Centres de Formation des Apprentis, sites associés, sections de lycées et composantes d'universités) et près de 380 sites proposant au moins une formation en contrat de professionnalisation. Ces établissements et sites délivrent 784 certifications distinctes ouvertes dans plus de 2 400 sections en apprentissage et 992 certifications distinctes ouvertes dans près de 3 400 sections en contrat de professionnalisation. L'offre de formation par apprentissage est orientée vers les spécialités de formation de la production avec 65 % du total des sections ouvertes, tandis que l'offre en contrat de professionnalisation est tournée vers les spécialités de formation des services avec 71 % du total des sections ouvertes. L'offre de formation en alternance présente cependant des disparités infra régionales marquées dont rend compte la cartographie.

Table des matières

En bref.....	1
Introduction.....	4
Partie 1 : État des lieux des contrats en alternance en Auvergne-Rhône-Alpes.....	9
1.1. Les contrats d'apprentissage.....	10
34 600 contrats en 2016, +44 % en 16 ans	10
40 % de mineurs, 60 % antérieurement en formation initiale, 55 % sans diplôme ou de niveau CAP-BEP, 70 % d'hommes.....	12
Des contrats majoritairement de 2 ans, plutôt dans la production, en vue d'un CAP-BEP mais le niveau du diplôme visé augmente	14
Forte concentration sectorielle des employeurs et plutôt des TPE	14
1.2 Les contrats de professionnalisation.....	16
24 800 contrats en 2016, en hausse sur un an	16
Plutôt des hommes, une situation antérieure variable, 80 % au moins titulaires du bac.....	18
Majoritairement des CDD de moins d'un an, 74 % préparent une certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP, plutôt dans une spécialité des services	20
Des employeurs de toutes tailles, au trois quart dans le tertiaire.....	22
Partie 2 : Les établissements ayant recours aux contrats en alternance.....	24
2.1. Comparaison des caractéristiques des établissements selon le recours ou non aux contrats en alternance	24
2.2. 14 % d'établissements multi-recours qui pèsent près de 40 % des contrats.....	29
Spécialités de formation et secteurs d'activité	30
Le niveau de diplôme	33
Partie 3 : Cartographie de l'offre de formation par alternance	35
Implantation des organismes de formation par alternance en région	36
Zoom sur les spécialités de la production.....	39
Zoom sur les spécialités des services	41
BIBLIOGRAPHIE	42

Introduction

Les premières politiques de l'emploi en faveur des jeunes sont apparues au milieu des années 70¹, afin d'apporter une solution aux difficultés des jeunes à s'insérer sur le marché du travail, difficultés liées notamment à leur faible niveau de diplôme, une partie des jeunes de moins de 25 ans n'étant pas actif car encore en étude. L'alternance sous contrat de travail² (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) est l'une des réponses apportées par les pouvoirs publics³. En alternant les périodes d'apprentissage théorique et la pratique au sein des entreprises, ce dispositif vise à préparer un diplôme ou une certification reconnue tout en acquérant une expérience professionnelle. Différentes études comparant l'insertion professionnelle des apprentis à celle des sortants de la voie académique ont conclu à une meilleure insertion dans l'emploi quelques mois après la fin de leur formation des premiers par rapport aux seconds [Le Rhun, 2017]. De plus, l'alternance est présentée comme une passerelle entre le monde de l'enseignement et celui des entreprises et permettrait ainsi de mieux répondre aux besoins de celles-ci.

Dans le contexte d'une nouvelle réforme de l'apprentissage avec la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »⁴, nous proposons ici un état des lieux de l'utilisation du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation en Auvergne-Rhône-Alpes.

Nous verrons dans un premier temps à quelles populations ils s'adressent et quelles entreprises y ont recours (Partie 1); dans un deuxième temps, à l'aide des données à disposition, nous nous intéresserons aux entreprises ayant eu recours aux deux types de contrats en alternance pour voir si elles les ont utilisés de manière différenciée ou non (Partie 2). Enfin, nous présenterons la répartition de l'offre de formation en alternance sur les différents départements de la région (Partie 3).

¹ Jugnot S., « Politiques d'emploi en faveur des jeunes : quels leviers pour quels effets ? » Cahiers de l'action, vol. 45, no. 2, 2015, pp. 17-20

² L'alternance sous contrat de travail regroupe en France le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. D'autres formes d'alternance existent comme les stages alternés, cependant notre étude se limite à ces deux types de contrats et lorsque nous utiliserons le mot alternance il faudra comprendre « contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation ».

³ Si les contrats d'apprentissage sont destinés aux jeunes de moins de 26 ans, cette limite d'âge n'existe pas pour les contrats de professionnalisation, également destinés aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus. Cependant, en 2016, 77 % des nouveaux contrats de professionnalisation ont été signés par des jeunes de moins de 26 ans.

⁴ Cf. encadré 2 sur la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Encadré 1 - Présentation des contrats de travail en alternance

Le **contrat d'apprentissage** relève de la formation initiale. Il est qualifié dans le code du travail de « forme d'éducation alternée ». L'apprentissage s'inscrit dans l'ancienne tradition du compagnonnage. La loi Le Chapelier de juin 1791 interdisant les rassemblements d'ouvriers et d'artisans du même corps avait fait disparaître les corporations. L'apprentissage réapparaît au milieu du 19^{ème} siècle et commence à se structurer après la 1^{ère} guerre mondiale avec l'instauration de cours professionnels obligatoires, la création de la taxe d'apprentissage et des chambres de métiers dont le rôle devient central dans l'organisation de l'apprentissage. Cependant, son développement reste faible et cantonné aux filières artisanales. Deux lois importantes pour le développement de l'apprentissage vont être promulguées. La loi Delors du 16 juillet 1971 reconnaît l'apprentissage comme une forme d'éducation, en fait un contrat de travail particulier et confie la formation générale et technologique aux centres de formation d'apprentis (CFA) créés quelques années auparavant. Puis la loi Seguin du 23 juillet 1987 ouvre l'apprentissage à tous les niveaux de qualification professionnelle et technologique, du CAP au diplôme d'ingénieur. Il faudra cependant attendre une nouvelle série de réformes dans les années 90 et au début des années 2000 visant à renforcer l'attractivité du dispositif pour véritablement voir les effectifs augmenter.

Les Régions jouent un rôle central dans la politique d'apprentissage. La loi Defferre de janvier 1983 relative à la décentralisation de la formation continue et de l'apprentissage leur a donné une compétence de droit commun en la matière. A partir de 2002, leur rôle a été renforcé avec la réorganisation de la collecte de la taxe d'apprentissage et la coordination des financements des CFA autour des conseils régionaux puis la responsabilité qui leur a été confiée de verser les indemnités compensatrices forfaitaires aux employeurs. L'apprentissage fait actuellement l'objet d'une nouvelle réforme, portant notamment sur la gouvernance et le financement du dispositif (cf. encadré 2).

Le **contrat de professionnalisation** relève de la formation professionnelle. Celle-ci s'adresse aux personnes engagées dans la vie active et s'est ouverte à partir des années 70 aux jeunes pas ou peu diplômés et rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail. La formation professionnelle en alternance voit, quant à elle, véritablement le jour⁵ avec l'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 octobre 1983 instituant le contrat de qualification et le contrat d'adaptation. Le premier devait permettre aux jeunes d'accéder à une qualification professionnelle reconnue tandis que le deuxième devait leur permettre de trouver un emploi en prévoyant une formation sur leur temps de travail afin de s'adapter rapidement à cet emploi. Des exonérations de cotisations sociales ont été mises en place en 1986 afin de favoriser le recours à ces deux types de contrats avant de n'être réservées qu'aux seuls contrats de qualification qui offraient de meilleures garanties en termes de formation. En 2003, un nouvel accord national interprofessionnel unifie les contrats existants : le contrat de professionnalisation. L'objectif est alors de mieux répondre aux besoins de l'entreprise en accentuant la « professionnalisation » du bénéficiaire. La durée minimale de formation est ainsi abaissée.

Les branches professionnelles jouent un rôle central dans la politique de formation professionnelle par alternance puisqu'elles se voient confier avec l'ANI de 1983, la responsabilité de définir le contenu des formations et de gérer leur financement. Plus tard, elles auront même la possibilité de développer leur propre offre de qualification avec la création des certificats de qualification professionnelle (CQP).

⁵ Pour en savoir plus : Sanchez R. et Zamora P.: « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance » - Éducation & formations - 2007

Tableau 1 : Les principales caractéristiques des contrats en alternance

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Public	Jeunes de 16 à 25 ans avec des dérogations possibles à ces limites d'âge : <ul style="list-style-type: none"> - jeunes âgés d'au moins 15 ans ayant accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire - jusqu'à 30 ans pour les apprentis préparant un diplôme ou titre supérieur à celui déjà obtenu et dans le cas d'une rupture du contrat d'apprentissage pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti - sans limite d'âge pour les personnes reconnues travailleurs handicapés et les personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise 	Jeunes âgés de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, bénéficiaires de certaines allocations (RSA, AAH, ASS) ou d'un contrat unique d'insertion.
Titre visé	Diplôme d'État ou titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).	Diplôme ou titre professionnel enregistré dans le RNCP ; certificat de qualification professionnelle (CQP) ou qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.
Entreprises utilisatrices	Employeurs du secteur privé et du secteur public non industriel et commercial. Les entreprises de 250 salariés et plus doivent accueillir au moins 5 % d'alternants dans leurs effectifs.	Tout employeur assujéti au financement de la formation professionnelle continue (hors État, collectivités territoriales et établissements publics administratifs). Les entreprises de 250 salariés et plus doivent accueillir au moins 5 % d'alternants dans leurs effectifs.
Contrats	CDI ou CDD d'une durée de 1 à 3 ans (jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés). Formation d'au moins 400 heures par an.	CDI ou CDD de 6 à 12 mois, voire 24 mois. Temps de formation d'au moins 15 à 25 % du temps de travail (et au moins 150 heures par an).
Rémunération	Sauf dispositions plus favorables, la rémunération varie de 25 % du SMIC (16 ans sans diplôme) à 78 % du SMIC (21 ans ou plus).	La rémunération varie de 55 à 100 % du SMIC en fonction du niveau de formation initiale et de l'âge.
Aides aux entreprises	<ul style="list-style-type: none"> - Exonérations quasi-totale de cotisations sociales - Crédit d'impôt de 1 600 euros pour l'embauche de certains apprentis - Primes pour les entreprises de moins de 11 salariés ainsi que pour les entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un premier apprenti - Aide supplémentaire pour l'embauche d'un travailleur handicapé - Aide TPE jeunes apprentis : aide forfaitaire de 4 400€ versée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant un apprenti de moins de 18 ans - Aide supplémentaire pour les entreprises de plus de 250 salariés si elles dépassent leur quota de 5% d'alternants 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas d'exonération de cotisations sociales spécifiques, sauf pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de plus de 45 ans - Aide forfaitaire à l'employeur (AFE) versée par pôle emploi pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus - Aide supplémentaire pour les entreprises de plus de 250 salariés si elles dépassent leur quota de 5% d'alternants
Financement	<ul style="list-style-type: none"> - Taxe d'apprentissage (0,5 % de la masse salariale), contribution au développement de l'apprentissage (0,18 %) ; pour les entreprises de 250 salariés et plus : contribution supplémentaire à l'apprentissage - Abondé par l'État au titre des exonérations de cotisations sociales et les crédits d'impôt et par les régions 	<ul style="list-style-type: none"> - Prélèvement sur la masse salariale collecté par les Opca. Ce taux est de 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés, de 0,3 % pour les entreprises de 10 à 300 salariés et 0,4 % pour les entreprises de plus de 300 salariés

Encadré 2 - Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel »

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » a été promulguée le 5 septembre 2018 et réforme l'apprentissage et la formation professionnelle.

Concernant l'apprentissage, les modifications portent notamment sur le financement des CFA et des contrats. Les CFA seront financés à hauteur du nombre de contrats signés. Les niveaux de prise en charge des contrats seront déterminés par les branches avec l'appui de France Compétences.

Les principales dispositions propres aux apprentis :

- une entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans
- une aide de 500 € au permis de conduire pour les apprentis majeurs
- une augmentation de 30 € par mois pour les apprentis de moins de 20 ans en CAP ou en Bac professionnel
- l'assurance que tout contrat entre un jeune et une entreprise aura sa formation en CFA financée
- des passerelles entre apprentissage et statut scolaire ou étudiant facilitées et des campus de métiers regroupant toutes les filières développés
- la possibilité pour 15 000 jeunes apprentis de partir chaque année en « Erasmus pro » en Europe d'ici la rentrée 2022
- La possibilité pour tous les jeunes d'entrer tout au long de l'année en apprentissage et de faire valoir leurs acquis pour raccourcir la durée de la formation ou, en cas de difficulté, l'augmenter avec une « prépa apprentissage », financée par le plan d'investissement dans les compétences (PIC) du Gouvernement
- Le nombre d'écoles de production sera doublé d'ici 2022

Les autres dispositions :

- une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés qui forment des jeunes en CAP ou en Bac pro
- la possibilité pour toutes les entreprises d'ouvrir un CFA
- la mise en place d'un collecteur unique (URSSAF)
- une simplification des démarches pour tous les CFA
- des diplômes dont le contenu sera co-construit par les branches professionnelles et l'Etat
- le droit du travail tiendra compte des spécificités de certains métiers.

Encadré 3 - Suivi statistique des contrats en alternance et données mobilisées pour l'étude

Le cerfa des contrats d'apprentissage est transmis par l'employeur aux chambres consulaires. Ces dernières vérifient la conformité des contrats et les enregistrent. Les contrats d'apprentissage du secteur public sont, quant à eux, enregistrés par les unités départementales des Direccte. Les contrats enregistrés sont ensuite déposés par les chambres consulaires auprès des Direccte via le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage Ari@ne. L'extranet Ari@ne recueille donc les informations du cerfa relatives aux contrats, aux bénéficiaires et aux entreprises utilisatrices. Lorsque des ruptures sont notifiées par les employeurs aux chambres consulaires, celles-ci sont également intégrées dans Ari@ne. Le taux de couverture d'Ari@ne est d'environ 94 % dans la région Auvergne-Rhône-Alpes pour la campagne 2016-2017. Afin d'avoir un décompte exact du nombre de nouveaux contrats enregistrés, la Dares (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) s'appuie sur les remontées mensuelles en provenance des unités départementales des Direccte.

Les contrats de professionnalisation sont transmis par l'employeur aux organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) qui garantissent la conformité des contrats. Les OPCA envoient ensuite le contrat validé à la Direccte via le système de gestion informatisé Extrapro. Cet extranet recueille donc les informations des cerfas relatives aux contrats, aux bénéficiaires et aux entreprises utilisatrices. Cependant, en lien avec un certain nombre de perturbations intervenues suite à la mise en œuvre du nouveau cadre réglementaire au second semestre 2012, Extrapro n'est pas une base exhaustive. Elle couvrait environ 90 % des contrats en Auvergne-Rhône-Alpes en 2016. Le décompte exact des contrats s'appuie donc sur une brève enquête à périodicité mensuelle réalisée par la Dares auprès des OPCA.

Les données utilisées pour cette étude couvrent la période 2013-2016, les données sur les contrats de professionnalisation présentant une rupture de série en 2012 tandis que celles relatives à 2017 n'étant pas exploitables au moment où l'étude a été réalisée. Les deux sources ont été regroupées pour obtenir une unique base de l'alternance, notamment pour les établissements utilisateurs. Dans la première partie de ce document (état des lieux des contrats en alternance), les volumes de contrats sont bien ceux issus des remontées mensuelles des Direccte pour l'apprentissage et des enquêtes auprès des OPCA pour les contrats de professionnalisation. En revanche, la base des établissements utilisateurs de contrats en alternance constituée pour la deuxième partie de ce document n'est pas exhaustive puisque ni Ari@ne, ni Extrapro ne présentent une couverture complète des deux dispositifs.

Les informations sur les effectifs et les secteurs d'activités des établissements utilisateurs ont été croisées avec celles du fichier Clap (Connaissance locale de l'appareil productif) de l'Insee, recensant l'ensemble des établissements de la région, afin de les fiabiliser.

Partie 1 : État des lieux des contrats en alternance en Auvergne-Rhône-Alpes

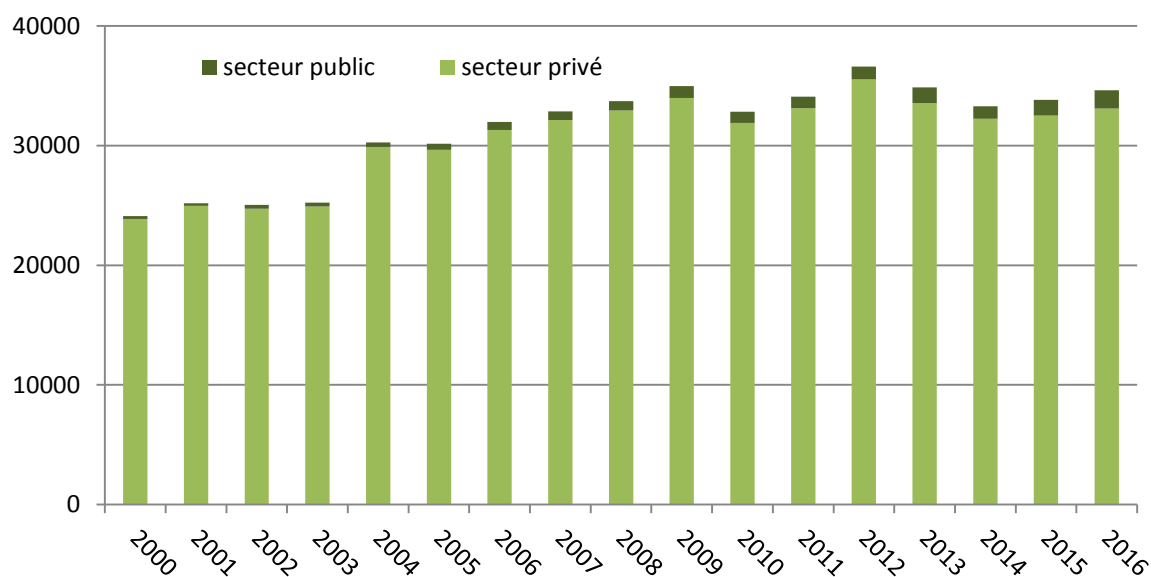
En 2016, 34 600 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en Auvergne-Rhône-Alpes et 24 800 personnes ont été embauchées en contrat de professionnalisation, soit un total de 59 400 contrats en alternance. On observe une hausse des effectifs pour les deux dispositifs sur un an : +2,3 % pour les contrats d'apprentissage et +4,3 % pour les contrats de professionnalisation.

1.1. Les contrats d'apprentissage

34 600 contrats en 2016, +44 % en 16 ans

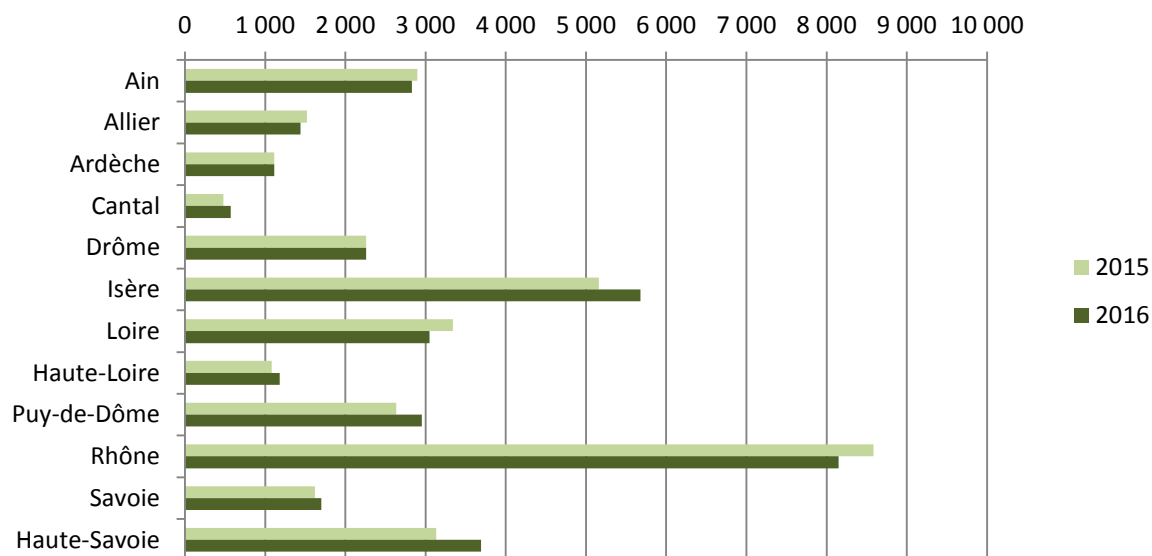
Au cours de l'année 2016, 34 600 contrats d'apprentissage sont enregistrés dans la région, dont 33 100 dans le secteur privé et 1 500 dans le secteur public, en hausse sensible depuis 2000 (+43,6 %) (graphique 1). Sur courte période, le nombre total de contrats augmente de 2,3 % par rapport à 2015. La hausse concerne à la fois le secteur privé (+1,8 %) et le secteur public (+16,7 %). La part des contrats du secteur public, marginale, augmente toutefois de 0,5 point entre 2015 et 2016. Si le nombre de contrats enregistrés entre 2015 et 2016 a globalement augmenté dans la région, la situation est plus contrastée au niveau départemental (graphique 2) avec de fortes hausses dans les départements de l'Isère (+10 %), de la Haute-Savoie (+18 %), du Puy-de-Dôme (+12 %) et du Cantal (+20 %) mais en recul dans le Rhône (-5 %), la Loire (-9 %), l'Ain (-2 %) et l'Allier (-5 %). Alors que le Rhône est le département de la région dans lequel le plus de contrats sont enregistrés, cette part est moins importante que le poids de l'emploi salarié de ce département (graphique 3). Une explication tient notamment au fait que l'activité dans le Rhône est davantage tournée vers le tertiaire tandis que l'apprentissage est traditionnellement lié aux secteurs de l'industrie et de l'artisanat.

Graphique 1 : Flux annuel de contrats d'apprentissage enregistrés en Auvergne-Rhône-Alpes



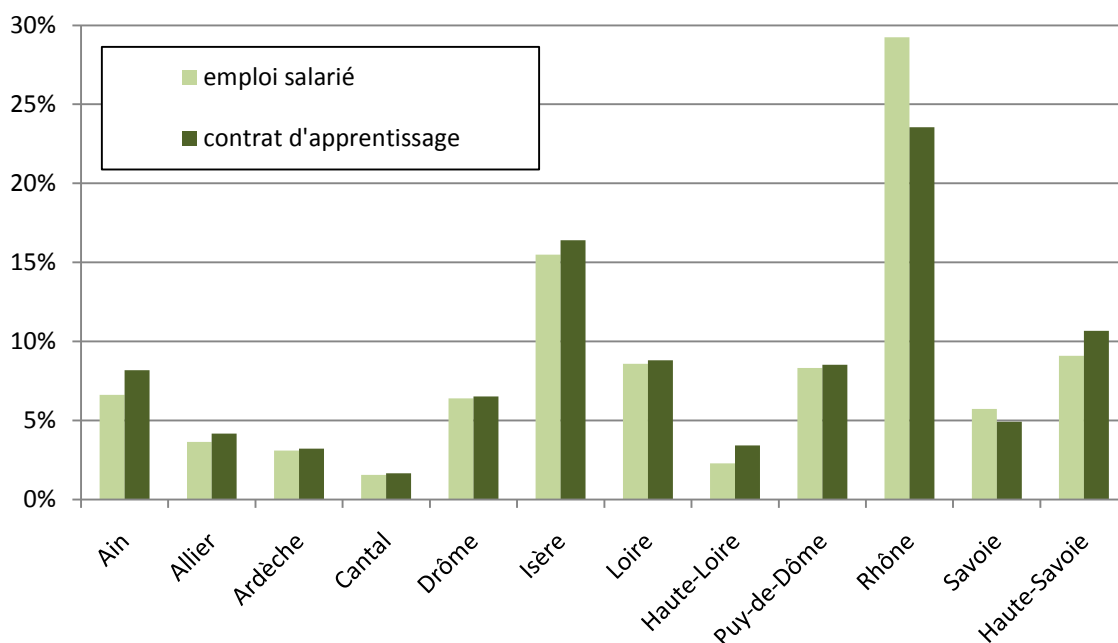
Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle.

Graphique 2 : Nombre de contrats d'apprentissage enregistrés par département



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage et tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle

Graphique 3 : Poids des départements dans le total régional pour l'emploi salarié et les contrats d'apprentissage



Source : Contrats d'apprentissage : Dares, tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle- Emploi salarié : estimations trimestrielles AcoSS-Urssaf, Dares, Insee.

Champ : Entrées en contrat d'apprentissage en 2016. Emploi salarié du 4^{ème} trimestre 2016.

40 % de mineurs, 60 % antérieurement en formation initiale, 55 % sans diplôme ou de niveau CAP-BEP, 70 % d'hommes

Environ 40 % des contrats sont signés par des mineurs⁶ et autant le sont par des jeunes âgés de 18 à 20 ans (tableau 2). Les dérogations à l'âge minimal ne sont pas négligeables puisque plus de 11 % des signataires ont 15 ans. Les dérogations à l'âge maximal légal⁷ sont en revanche très rares dans la région avec seulement 1 % des embauches qui concernent des apprentis de plus de 25 ans.

L'année précédant le contrat d'apprentissage, 60 % des apprentis étaient en formation initiale, 28 % étaient déjà en apprentissage mais sous un autre contrat et 5 % étaient en recherche d'emploi.

De plus, en 2016, à leur entrée en contrat d'apprentissage, près d'un tiers des bénéficiaires ne possédaient aucun diplôme (32 %) et près d'un quart avaient un diplôme de niveau CAP-BEP (23 %). Le niveau de diplôme des élèves à l'entrée en apprentissage s'élève légèrement entre 2014 et 2016, la part des titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2 et plus passant de 15 à 16 %.

Parmi les apprentis, les femmes sont minoritaires puisqu'elles représentent 31 % des bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage. Cette part est stable par rapport à 2014 ou 2015. Les femmes accèdent à l'apprentissage à un âge plus élevé : 19 ans et 2 mois contre 18 ans et 4 mois pour les hommes ; 31 % sont mineures contre 43 % des hommes. Elles sont aussi plus diplômées que leurs homologues masculins (graphique 4) : 53 % d'entre elles ont un niveau de diplôme au moins équivalent au baccalauréat à l'entrée en apprentissage contre 39 % des hommes. Elles ne suivent pas non plus les mêmes formations : les femmes s'orientent davantage vers une formation du domaine des échanges et de la gestion (34 % d'entre elles contre 11 % des hommes) ou des services aux personnes (32 % contre 5 %). En revanche, elles ne s'orientent quasiment pas vers des métiers du génie civil, de la construction et du bois (2 % contre 19 % des hommes) ou encore de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique (2 % contre 22 %).

⁶ Le jeune apprenti doit avoir entre 16 et 25 ans. Il existe des dérogations d'âge à ces limites. Notamment, les jeunes âgés d'au moins 15 ans peuvent conclure un contrat d'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire (cf. tableau 1)

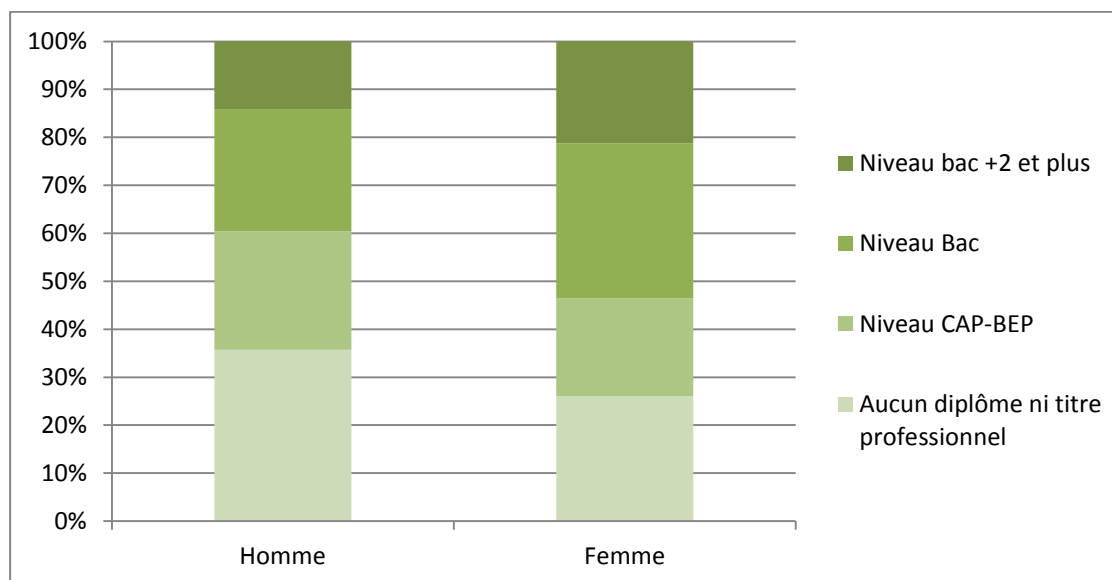
⁷ Voir tableau 1

Tableau 2 : caractéristiques des bénéficiaires de contrat d'apprentissage

	2014	2015	2016
Nombre de contrats enregistrés	33 282	33 827	34 617
Sexe			
Homme	70%	68%	69%
Femme	30%	32%	31%
Age			
Moins de 18 ans	39%	40%	39%
De 18 à 20 ans	38%	38%	39%
De 21 à 25 ans	22%	22%	21%
26 ans et plus *	1%	1%	1%
Situation avant contrat			
Scolarité	59%	59%	60%
En apprentissage	30%	29%	28%
Personne en recherche d'emploi	5%	5%	5%
Autres	9%	9%	10%
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée			
Niveau bac +2 et plus	15%	16%	16%
Niveau Bac	27%	26%	27%
Niveau CAP-BEP	25%	24%	23%
Aucun diplôme ni titre professionnel	32%	33%	32%

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

Graphique 4 : Niveau de diplôme à l'entrée en apprentissage selon le sexe



Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

Des contrats majoritairement de 2 ans, plutôt dans la production, en vue d'un CAP-BEP mais le niveau du diplôme visé augmente

Près de deux tiers des contrats d'apprentissage sont signés pour une durée équivalente à deux années scolaires (tableau 3). La part des contrats de 12 mois et moins augmentent légèrement, tandis que la durée moyenne recule de 0,2 mois entre 2014 et 2016. Ceci peut s'expliquer par la hausse de l'apprentissage dans le secteur public où les contrats sont plus courts.

Les diplômes préparés sont, pour près de la moitié, des diplômes de niveau CAP-BEP (45 %). Pourtant si le nombre global d'entrées en apprentissage augmente entre 2014 et 2016, c'est entièrement le fait des entrées de niveau au moins équivalent au baccalauréat. Le nombre de contrats préparant à un diplôme de niveau bac+2 et plus augmente de 11 % sur la période et la part que représentent ces entrées dans le total passe de 30 % en 2014 à 32 % en 2016. Les raisons avancées pour expliquer le recul des entrées en apprentissage de niveau CAP-BEP et baccalauréat observé depuis quelques années en France sont le recul de l'emploi dans les métiers traditionnels de l'apprentissage ou encore la baisse des redoublements dans le secondaire⁸.

62 % des bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage en 2016 préparent un diplôme dans le domaine de la « production » (nomenclature NSF des spécialités de formation). Cette part est légèrement en baisse entre 2014 et 2016 : -2 points. Les spécialités les plus suivies sont les formations des métiers de bouche, les spécialités du bâtiment et celles de la mécanique, électricité et électronique. La part des apprentis bénéficiant d'une formation dans les services n'est pas négligeable et passe de 35 % à 36 %. Cette progression est liée à celle de l'élévation des diplômes préparés puisque c'est dans les services que l'on trouve la plus forte concentration de hauts diplômés : 47 % des apprentis du domaine des services préparent un diplôme de niveau bac +2 ou plus contre 22 % des apprentis du domaine de la production.

Forte concentration sectorielle des employeurs et plutôt des TPE

Plus de la moitié (54 % en 2016) des contrats d'apprentissage sont signés par une entreprise de moins de 10 salariés (tableau 4). Cette proportion est légèrement supérieure à celle de 2014 (+1 point) sans qu'on puisse imputer cette hausse à la mise en place de l'aide TPE jeunes apprentis⁹ puisque dans le même temps la part des apprentis mineurs dans ces entreprises n'a pas augmenté.

Les entreprises de plus de 250 salariés signent 10 % des contrats d'apprentissage alors qu'elles ne représentent que 2,9 % des entreprises ayant eu recours à l'apprentissage en 2016, confirmant le fait qu'elles embauchent souvent plusieurs apprentis, 5 en moyenne sur l'année 2016.

Les principaux secteurs d'activité recourant à l'apprentissage sont l'industrie (24 % des recrutements en 2016), les travaux de construction spécialisés (18 %), le commerce (20 %) et l'hébergement-restauration (11 %). Si les principaux secteurs d'activité sont les mêmes qu'en 2014, le nombre d'apprentis a reculé dans la construction (-3 %) et dans l'hébergement et la restauration (-4 %) alors que, dans le même temps, le nombre total d'apprentis était en hausse de 4 % sur la région. A l'inverse le secteur du commerce et celui de l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale sont ceux ayant le plus accru leur recours à l'apprentissage (respectivement +8 % et +22 %, mais sur un volume assez faible pour ce dernier secteur d'activité).

⁸ Cf. Pesonel E. et Zamora P.: « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? » - Dossier INSEE Référence *Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2017

⁹ L'aide TPE jeunes apprentis a été mise en place en juin 2015 pour favoriser le recrutement d'apprentis mineurs dans les entreprises de moins de 11 salariés.

Tableau 3 : caractéristiques des contrats d'apprentissage

	2014	2015	2016
Durée du CDD ou de la période de professionnalisation			
De 6 à 12 mois	28%	28%	29%
De 13 à 24 mois	64%	64%	64%
Plus de 24 mois	8%	7%	7%
Durée moyenne (en mois)	20,2	20,1	20,0
Niveau de diplôme préparé			
Niveau Bac +2 ou plus	30%	30%	32%
Niveau Bac	24%	23%	23%
Diplôme ou titre de niveau CAP-BEP	47%	46%	45%
Spécialité de la formation			
Domaine de la production	64%	62%	62%
<i>Dont transformations agro-alimentaires, alimentation, cuisine</i>	18%	18%	17%
<i>Bâtiment</i>	8%	8%	7%
<i>Mécanique, électricité, électronique</i>	15%	16%	16%
Domaine des services	35%	37%	36%
<i>Dont commerce, vente</i>	11%	11%	11%
<i>accueil, hôtellerie, tourisme</i>	4%	4%	4%
<i>coiffure, esthétique</i>	5%	5%	5%

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

Tableau 4 : caractéristiques des employeurs de contrats d'apprentissage

	2014	2015	2016
Nombre de salariés dans l'entreprise			
Moins de 10 salariés	53%	54%	54%
de 10 à moins de 50 salariés	25%	25%	24%
de 50 à moins de 250 salariés	12%	11%	11%
250 salariés et plus	10%	10%	10%
Secteur d'activité de l'entreprise			
Agriculture	3%	3%	3%
Industrie	23%	23%	24%
<i>Dont Industrie alimentaire</i>	10%	10%	10%
<i>Fabrication d'autres produits industriels</i>	8%	8%	8%
Construction	20%	19%	19%
<i>Dont Travaux de construction spécialisés</i>	19%	18%	18%
Commerce	19%	20%	20%
<i>Dont Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles</i>	11%	11%	11%
Transports et entreposage	2%	2%	2%
Hébergement et restauration	12%	12%	11%
<i>Dont restauration</i>	9%	9%	8%
Information et communication	2%	1%	2%
Activités financières et d'assurance	2%	2%	2%
Activités immobilières	1%	0%	0%
Activités scientifiques et techniques ; Services administratifs et de soutien	7%	7%	7%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	4%	5%	5%
Autres activités de services	6%	6%	6%
Type d'employeur			
Privé	97%	96%	96%
Public	3%	4%	4%

Source : Dares, base de données issue du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage

1.2 Les contrats de professionnalisation

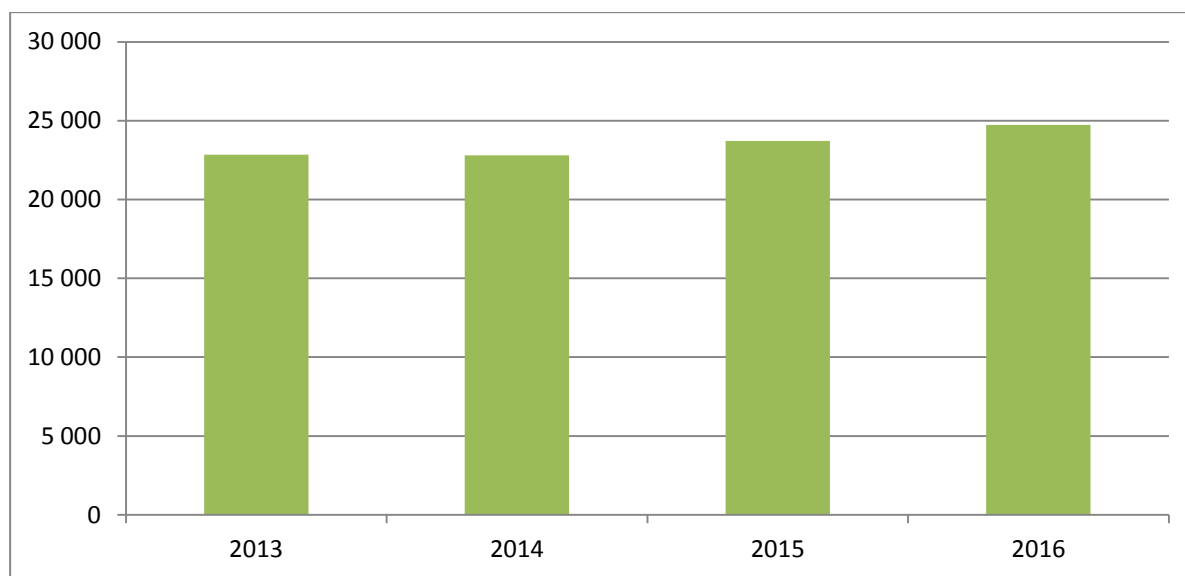
24 800 contrats en 2016, en hausse sur un an

En 2016, plus de 24 800 embauches en contrat de professionnalisation ont eu lieu en Auvergne-Rhône-Alpes, soit une hausse de 4,3 % par rapport à 2015 (+1 000 contrats), après avoir déjà augmenté de 4 % l'année précédente (graphique 5).

Au niveau départemental (graphique 6), si le nombre d'embauches en contrat de professionnalisation a fortement augmenté en 2016 dans la Haute-Loire (+23 %), l'Allier (+15 %), l'Ain (+12 %) et la Loire (+11 %), il est en recul dans le Puy-de-Dôme (-13 %), en Ardèche (-10 %), dans le Cantal (-10 %), la Drôme (-3 %) et la Savoie (-3 %).

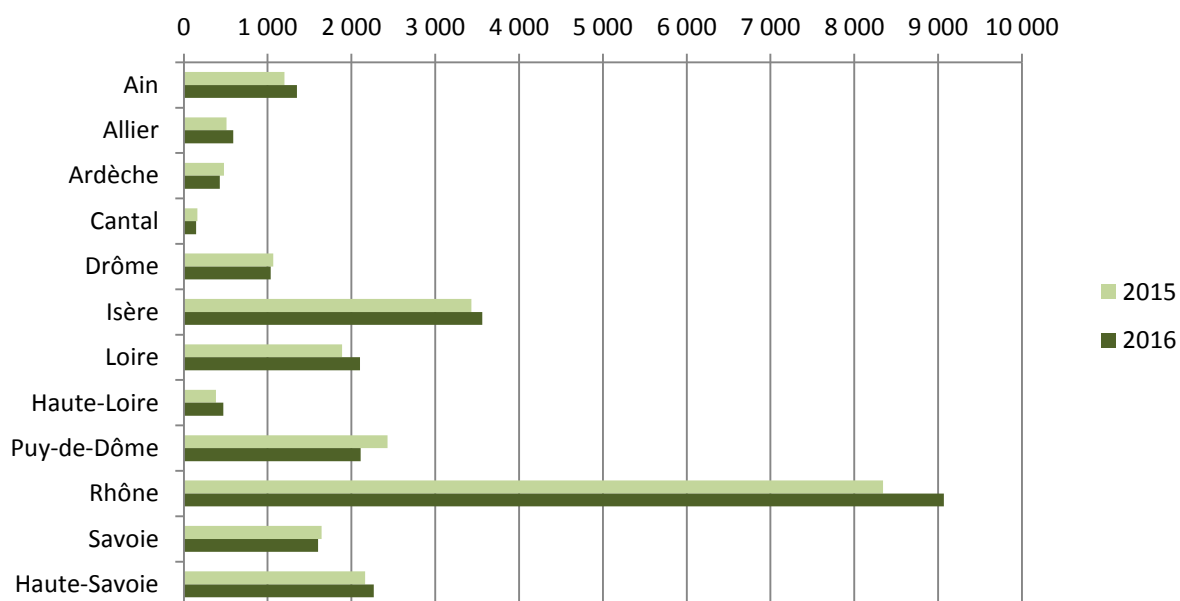
A l'inverse des contrats d'apprentissage, la part des embauches en contrat de professionnalisation dans le Rhône est encore plus élevée que le poids de l'emploi salarié de ce département dans la région (graphique 7), et s'explique par le poids que représente le secteur tertiaire dans le Rhône, secteur ayant le plus recours aux contrats de professionnalisation.

Graphique 5 : Embauches en contrat de professionnalisation entre 2013 et 2016



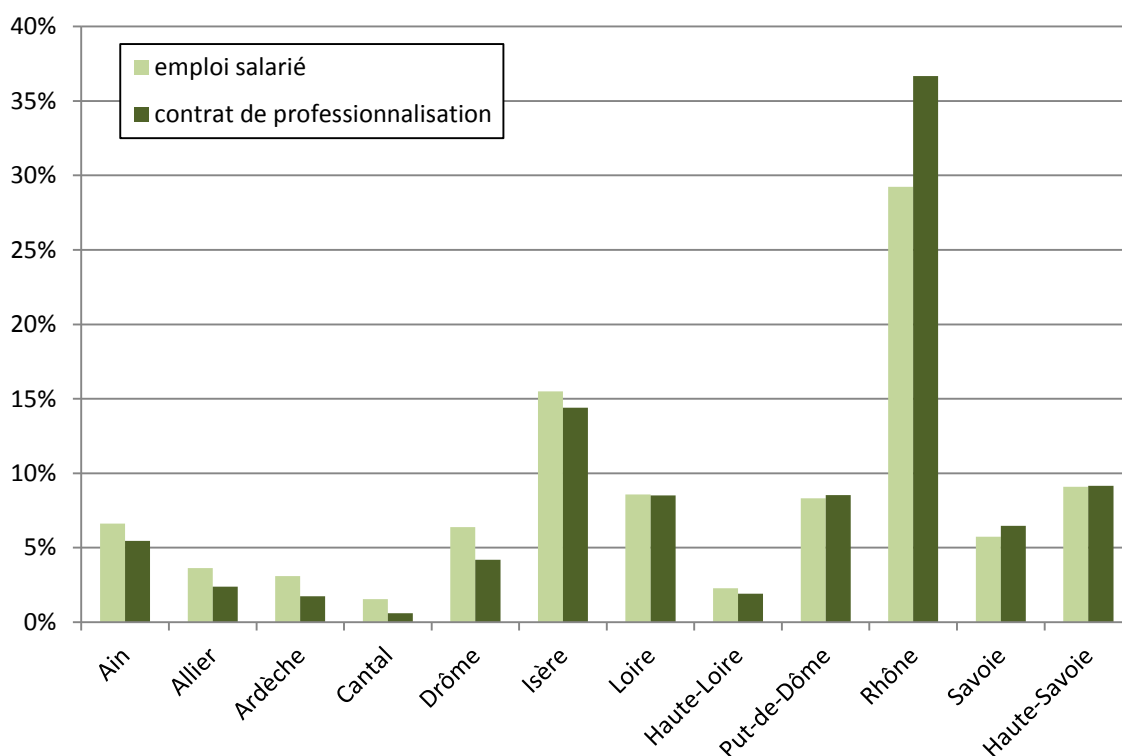
Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA

Graphique 6 : Embauches en contrat de professionnalisation par département



Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA

Graphique 7 : Poids des départements dans le total régional pour l'emploi salarié et les contrats de professionnalisation



Source : Contrats de professionnalisation : Dares, tableau de bord des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle- Emploi salarié : estimations trimestrielles Acof-Urssaf, Dares, Insee.

Champ : Entrées en contrat de professionnalisation en 2016. Emploi salarié du 4^{ème} trimestre 2016.

Plutôt des hommes, une situation antérieure variable, 80 % au moins titulaires du bac

Les hommes sont plus nombreux que les femmes à signer un contrat de professionnalisation (tableau 5). Leur part dans le total des embauches en 2016 est de 55 % et est stable depuis 2014. Les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation sont très rarement mineurs¹⁰ (2 %). Près de 70 % des signataires ont plus de 20 ans et 23 % ont plus de 26 ans puisque l'embauche en contrat de professionnalisation pour cette catégorie d'âge est possible pour les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires de certaines allocations.

Avant leur entrée en contrat de professionnalisation, seuls 40 % des bénéficiaires étaient en scolarité, 16 % déjà en alternance et 26 % en recherche d'emploi. Malgré les incitations mises en place pour l'embauche de demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, leur part baisse de 2 points entre 2014 et 2016.

En 2016, à leur entrée en contrat de professionnalisation, 81 % des alternants avaient un niveau de diplôme au moins équivalent au bac et 49 % avaient même un diplôme de niveau bac +2. Ces dernières années, on observe une élévation du niveau de diplôme à l'entrée puisque cette part a augmenté de 3 points depuis 2014.

¹⁰ Contrairement au contrat d'apprentissage il n'existe pas, pour le contrat de professionnalisation, de dérogation permettant aux jeunes de travailler avant 16 ans.

Tableau 5 : caractéristiques des bénéficiaires de contrat de professionnalisation

	2014	2015	2016
Nombre d'embauches	22 805	23 709	24 728
Sexe			
Homme	55%	55%	55%
Femme	45%	45%	45%
Age			
Moins de 18 ans	2%	2%	2%
De 18 à 20 ans	28%	28%	28%
De 21 à 25 ans	46%	46%	46%
26 ans et plus	24%	23%	23%
Situation avant contrat			
Scolarité	38%	37%	40%
Emploi aidé, stagiaire de la formation professionnelle	19%	20%	19%
<i>Dont contrat en alternance</i>	15%	16%	16%
Salarié	13%	13%	13%
Personne en recherche d'emploi	28%	29%	26%
Inactifs	1%	1%	2%
Niveau de diplôme ou titre le plus élevé obtenu à l'entrée			
Diplôme de niveau Bac +2 ou plus	46%	48%	49%
Niveau Bac	32%	32%	32%
Diplôme ou titre de niveau CAP-BEP	14%	13%	12%
Aucun diplôme ni titre professionnel	7%	7%	7%

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

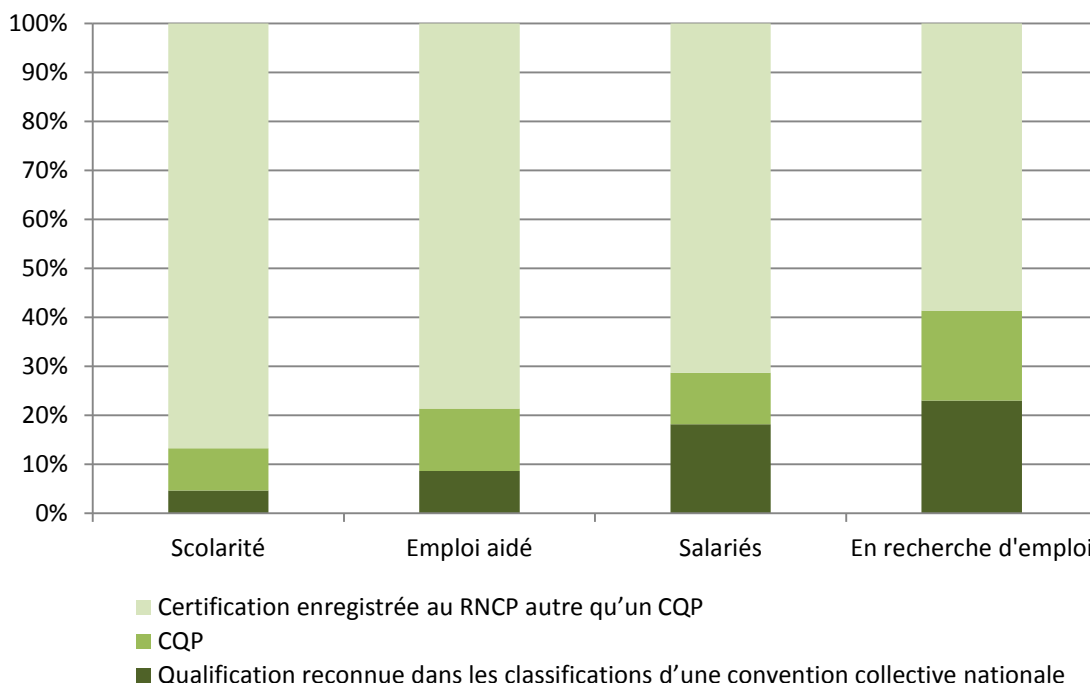
Majoritairement des CDD de moins d'un an, 74 % préparent une certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP, plutôt dans une spécialité des services

Le contrat de professionnalisation est rarement conclu sous CDI : 5 % seulement des embauches en 2016, et en recul de 3 point depuis 2014 (tableau 6). Près de deux tiers des CDD sont signés pour une durée comprise entre 6 et 12 mois même si la part des contrats d'une durée supérieure à 1 an augmente de 2 points entre 2014 et 2016. La durée moyenne des contrats de professionnalisation (13,8 mois) augmente de 0,2 mois entre 2014 et 2016.

74 % des alternants en contrat de professionnalisation préparent un diplôme ou titre professionnel reconnu par l'Etat et enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP), autre qu'un CQP. Ce chiffre est en hausse de 5 points depuis 2014, notamment parmi les bénéficiaires précédemment salariés ou en recherche d'emploi. Les autres bénéficiaires visent un titre professionnel reconnu par les branches : 12 % un certificat de qualification professionnelle et 12 % une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale. Les certifications préparées varient en fonction de la situation avant l'entrée en contrat de professionnalisation (graphique 8).

En 2016, 74 % des personnes embauchées en contrat de professionnalisation suivent une formation dans le domaine des services. Les spécialités les plus suivies sont commerce et vente, services aux personnes (santé, accueil, hôtellerie, tourisme, coiffure et esthétique...) et communication et information. La part des formations dans le domaine des services se renforce puisqu'elle progresse de 2 points entre 2014 et 2016.

Graphique 8 : Mode de reconnaissance de la qualification selon la situation avant le contrat de professionnalisation



Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

Tableau 6 : caractéristiques des contrats de professionnalisation

	2014	2015	2016
Nombre d'embauches	22 805	23 709	24 728
Statut du contrat			
CDD (y compris le travail temporaire)	91%	92%	95%
CDI	8%	6%	5%
Durée du CDD ou de la période de professionnalisation			
De 6 à 12 mois	66%	65%	64%
De 13 à 24 mois	34%	35%	36%
Plus de 24 mois	0%	0%	0%
Durée moyenne en mois	13,6	13,7	13,8
Mode de reconnaissance de la qualification			
Certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	69%	69%	74%
Certificat de qualification professionnelle (CQP)	11%	12%	12%
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale	18%	14%	12%
Spécialité de la formation			
Domaine de la production	23%	23%	21%
Domaine des services	72%	73%	74%
<i>Dont : Commerce, vente</i>	<i>27%</i>	<i>28%</i>	<i>27%</i>
<i>Communication et information</i>	<i>9%</i>	<i>9%</i>	<i>10%</i>
<i>Services aux personnes</i>	<i>10%</i>	<i>9%</i>	<i>9%</i>
Autre	3%	3%	3%

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

Des employeurs de toutes tailles, au trois quart dans le tertiaire

Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont recours aux contrats de professionnalisation : en 2016, 27 % des contrats sont signés par des entreprises de moins de 10 salariés, 26 % par des entreprises de 10 à 49 salariés, 26 % par des entreprises de 50 à 249 salariés et 21 % par des entreprises de 250 salariés et plus (tableau 7). Cependant, on note qu'entre 2014 et 2016, la part des contrats signés par des entreprises de 250 salariés et plus recule de 3 points tandis que dans le même temps la proportion d'alternants¹¹ qu'elles doivent accueillir est passée de 4 à 5 %.

En 2016, les secteurs tertiaires regroupent quasiment les trois quart des embauches en contrat de professionnalisation, notamment les secteurs du commerce (21 %) et celui des activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien (21 %). Le secteur de l'industrie constitue 22 % des embauches en contrat de professionnalisation, soit 3 points de moins qu'en 2014. Par ailleurs, près de la moitié des personnes embauchées dans ce secteur se préparent à exercer des métiers de services.

Tableau 7 : Les employeurs utilisateurs de contrats de professionnalisation

	2014	2015	2016
Nombre d'embauches	22 805	23 709	24 728
Nombre de salariés dans l'entreprise			
Moins de 10 salariés	28%	25%	27%
de 10 à moins de 50 salariés	25%	28%	26%
de 50 à moins de 250 salariés	23%	24%	26%
250 salariés et plus	24%	24%	21%
Secteur d'activité de l'entreprise			
Agriculture	0%	0%	0%
Industrie	25%	24%	22%
Construction	6%	5%	6%
Commerce	22%	22%	21%
<i>Dont : Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles</i>	15%	15%	13%
Transports et entreposage	5%	7%	7%
Hébergement et restauration	3%	3%	3%
Information et communication	4%	4%	4%
Activités financières et d'assurance	5%	4%	6%
Activités immobilières	2%	2%	1%
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	19%	20%	21%
<i>Dont : Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques</i>	7%	7%	7%
<i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	10%	11%	12%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	5%	5%	5%
Autres activités de services	4%	3%	4%

Source : Dares, base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation

¹¹ Depuis 2012, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises à la contribution supplémentaire à l'apprentissage si elles n'accueillent pas un minimum d'alternants. Le quota a été relevé à 5 % en 2015.

*

*

*

Au-delà du seul volume, il existe donc certaines différences dans les modes de recours à ces deux contrats : les alternants les plus diplômés sont plus souvent sous contrat de professionnalisation et davantage tournés vers les services tandis que l'apprentissage continue d'être mobilisé pour recruter des alternants un peu plus jeunes, moins diplômés et se formant plus sur des métiers de l'industrie et de l'artisanat. Cependant, ces pratiques évoluent et la dégradation du marché du travail dans certains secteurs traditionnels de l'apprentissage ou encore l'ouverture de plus en plus forte de l'enseignement supérieur aux formations en alternance ont pu avoir pour conséquence d'atténuer les différences entre contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation. Et, du côté des employeurs, le recours à l'un ou l'autre des contrats varie notamment en fonction du secteur d'activité ou du nombre de salariés des établissements.

Partie 2 : Les établissements ayant recours aux contrats en alternance

Les deux formes de contrats en alternance sont parfois présentées par certains praticiens ou dans la littérature tantôt comme concurrentes, tantôt comme complémentaires, c'est-à-dire relevant de logiques d'usage différentes. Ainsi par exemple, la mission IGAS relève, dans son rapport de février 2014, que « *la distinction entre le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation n'a rien d'évident pour de nombreux acteurs.* »¹², cette possible substituabilité entre les deux types de contrats en alternance pouvant nuire à la lisibilité des deux dispositifs et à une « *allocation optimale des ressources* »¹³ selon le Céreq. Pourtant, ce dernier fait le constat que les deux types de contrats en alternance répondent à des usages différents, en fonction de la taille de l'établissement, son secteur d'activité, le niveau de formation de l'alternant et le métier préparé. Les chiffres régionaux de premier niveau présentés ci-dessus semblent le confirmer.

Il ne s'agit pas ici de trancher entre concurrence et complémentarité mais de proposer quelques éléments statistiques qui peuvent être versés au débat, en scindant les établissements en trois profils parmi ceux qui emploient des alternants : ceux qui recourent soit exclusivement aux contrats de professionnalisation (25 %, soit 20 % des contrats en alternance), soit exclusivement aux contrats d'apprentissage (61 %, 42 % des contrats), soit aux deux (14 % d'établissements multi-recours, 38 % des contrats)¹⁴ ; et en comparant leurs caractéristiques entre eux (secteur et taille) et par rapport aux établissements ne recourant pas à ces contrats (partie 2.1).

Zoomer sur les établissements multi-recours du point de vue du poste occupé et du diplôme préparé par les alternants peut être éclairant quant à la question d'un recours concurrentiel ou complémentaire entre apprentissage et professionnalisation, d'autant que le nombre de contrats signés y est conséquent (Partie 2.2).

2.1. Comparaison des caractéristiques des établissements selon le recours ou non aux contrats en alternance

Sur la période 2013-2016, une large majorité des établissements de la région (91 %) n'a recouru à aucun des deux contrats (tableau 8). Cette part varie de 60 % dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac à 98 % dans les activités immobilières.

Parmi les 9 % des établissements ayant eu recours à l'alternance, 61 % n'ont eu recours qu'à l'apprentissage, 25 % seulement aux contrats de professionnalisation et 14 % aux deux types de contrats - alternativement selon l'année ou concomitamment - (tableau 9).

¹² « *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage* » - Rapport IGAS – février 2014, page 21

¹³ « *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés* », J.-J Arrighi, V. Mora, Net.doc n°66, Céreq, juin 2010, page 1.

¹⁴ Les systèmes de gestion informatisés des contrats en alternance couvrent environ 95 % des contrats. Tous les chiffres présentés dans la partie 2 ne concernent que les contrats et établissements effectivement dans ces systèmes de gestion.

Tableau 8 : Répartition des établissements de la région selon le recours à l’alternance, par secteur d’activité

	Etablissements ayant eu recours à l'alternance				Etablissements n'ayant pas eu recours à l'alternance
	Uniquement aux contrats d'apprentissage	Uniquement aux contrats de professionnalisation	Aux deux types de contrats	Ensemble	
Agriculture	6%	0%	0%	6%	94%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	34%	2%	4%	40%	60%
Cokéfaction et raffinage	s	s	s	s	s
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	13%	8%	14%	34%	66%
Fabrication de matériels de transport	15%	6%	14%	36%	64%
Fabrication d'autres produits industriels	9%	4%	4%	17%	83%
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	3%	2%	3%	8%	92%
Construction	12%	1%	2%	15%	85%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	7%	4%	2%	13%	87%
Transports et entreposage	3%	5%	2%	10%	90%
Hébergement et restauration	10%	2%	1%	12%	88%
Information et communication	3%	5%	2%	9%	91%
Activités financières et d'assurance	3%	4%	1%	8%	92%
Activités immobilières	1%	1%	0%	2%	98%
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	3%	3%	1%	6%	94%
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	1%	1%	0%	3%	97%
Autres activités de services	5%	2%	1%	7%	93%
Total tous secteurs	5%	2%	1%	9%	91%

s : secret statistique

Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro) ; Insee, base Clap.

Note de lecture : 15 % des établissements de la région du secteur de la construction ont eu recours à l'alternance dans la période 2013-2016 : 12 % uniquement aux contrats de professionnalisation, 1 % uniquement aux contrats de professionnalisation et 2 % aux deux types de contrats. 85 % n'ont pas eu recours à l'alternance.

Tableau 9 : Les établissements ayant recours à l’alternance

	Total 2013- 2016		
	Nombre d'étab. *	Part en nombre d'étab.	Part en nombre de contrats
Seulement apprentissage	44 832	61%	42%
Seulement contrats de professionnalisation	18 798	25%	20%
Aux deux types de contrats	10 124	14%	38%
Total	73 754	100%	100%

*Les systèmes de gestion informatisés des contrats en alternance couvrent environ 95 % des contrats, le nombre d'établissements ayant eu recours à l'alternance est donc légèrement sous-estimé.

Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro)

Certains secteurs ont recours à l'alternance quelle que soit la forme du contrat (tableau 10). C'est le cas du commerce. 24 % des établissements ayant recours à au moins un des deux contrats relèvent de ce secteur alors que celui-ci représente 15 % de l'ensemble des établissements présents dans la région. Dans le détail de ce secteur, les établissements du commerce et de la réparation automobile sont très présents parmi ceux recrutant exclusivement en apprentissage tandis que les établissements des sous-secteurs du commerce de gros et du commerce de détail sont surreprésentés parmi ceux utilisant exclusivement les contrats de professionnalisation. Quel que soit le sous-secteur du commerce, les établissements ayant embauché sous ces deux types de contrats sont surreprésentés.

De même, les établissements industriels sont surreprésentés parmi les établissements ayant recours aux deux types de contrats, même si on note également un fort recours aux seuls contrats d'apprentissage dans le secteur de la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.

En revanche, les secteurs de la construction et de l'hébergement-restauration confirment leur recours traditionnel à l'apprentissage puisqu'ils sont surreprésentés parmi les établissements ayant recours exclusivement aux contrats d'apprentissage. Les établissements utilisant exclusivement les contrats de professionnalisation sont très présents dans le secteur de l'information et communication et celui des activités financières et d'assurance.

Certains secteurs recourent très peu à l'alternance comparativement à leur poids en nombre d'établissements dans la région. C'est le cas par exemple des activités immobilières, ou du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale. Pour ce dernier, cela s'explique en partie par le fait que les contrats de professionnalisation ne sont pas ouverts au secteur public hors entreprises industrielles et commerciales. Concernant les contrats d'apprentissage, s'ils sont effectivement mobilisés dans certaines administrations publiques, ce n'est pas le cas dans l'enseignement ou la santé humaine.

Les activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien sont également sous représentés parmi les établissements ayant recours à l'alternance, excepté parmi les établissements ayant exclusivement recours aux contrats de professionnalisation.

Tableau 10 : Part des établissements ayant recours ou non aux contrats en alternance selon le secteur d'activité en région (période 2013-2016)

	Etablissements ayant eu recours à l'alternance				Etablissement n'ayant pas eu recours à l'alternance
	Uniquement aux contrats d'apprentissage	Uniquement aux contrats de professionnalisation	Aux deux types de contrats	Ensemble	
Agriculture	5%	1%	1%	4%	5%
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	7%	1%	4%	5%	1%
Cokéfaction et raffinage	0%	0%	0%	0%	0%
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	1%	1%	4%	1%	0%
Fabrication de matériels de transport	0%	0%	1%	0%	0%
Fabrication d'autres produits industriels	6%	6%	12%	7%	3%
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	1%	1%	2%	1%	1%
Construction	24%	5%	14%	18%	10%
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	22%	27%	25%	24%	15%
<i>Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles</i>	7%	2%	7%	6%	2%
<i>Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles</i>	3%	9%	5%	5%	3%
<i>Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles</i>	12%	16%	13%	13%	10%
Transports et entreposage	1%	4%	4%	2%	2%
Hébergement et restauration	9%	4%	6%	8%	5%
Information et communication	1%	5%	3%	2%	2%
Activités financières et d'assurance	2%	7%	3%	3%	4%
Activités immobilières	1%	3%	1%	2%	8%
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	8%	20%	11%	11%	18%
<i>Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques</i>	3%	11%	6%	6%	10%
<i>Recherche-développement scientifique</i>	0%	0%	0%	0%	0%
<i>Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques</i>	1%	2%	1%	1%	2%
<i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	4%	6%	4%	5%	5%
Administration publique, enseignement, santé humaine et ac	4%	8%	2%	5%	16%
Autres activités de services	9%	7%	6%	8%	10%
Total tous secteurs	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro) ; Insee, base Clap.

Note de lecture : 5% des établissements ayant recours exclusivement à l'apprentissage relèvent de l'agriculture.

Au-delà du secteur d'activité, on voit également se dessiner des différences de recours relatives à la taille de l'établissement (tableau 11). Ainsi, ceux ayant accueilli un alternant au cours de la période 2013-2016 sont de taille plus importante : ils ont en moyenne un effectif de 22 salariés contre un effectif de 2 seulement pour les établissements n'ayant pas eu recours à l'alternance.

De plus, près de 80 % des établissements ayant embauché exclusivement en contrat d'apprentissage sont des TPE (moins de 10 salariés). Cette part passe à 61 % parmi les établissements ayant mobilisé seulement des contrats de professionnalisation et tombe à 33 % pour ceux ayant eu recours aux deux types de contrat. Assez logiquement, les établissements qui recourent aux deux types de contrats sont proportionnellement plus nombreux parmi les 50 et plus : 29 % contre seulement 1 % des autres établissements de la région.

Il ne semble pas y avoir de logique sectorielle dans ces pratiques puisque, quel que soit le secteur d'activité, les établissements ayant exclusivement recours à l'apprentissage sont plus petits et ceux ayant recours aux deux types de contrats sont de taille plus importante.

Même si le profil des établissements (taille et secteur) semble indiquer des logiques de recours différentes, le cas des établissements recourant aux deux types de contrats et sur des postes proches (métier et niveau de diplôme préparé) pourrait révéler l'existence de situation de concurrence entre apprentissage et professionnalisation¹⁵.

Tableau 11 : Part des établissements de la région ayant recours ou non à l'alternance selon la taille, en Auvergne-Rhône-Alpes (période 2013-2016)

	Etablissements ayant eu recours à l'alternance				Etablissement n'ayant pas eu recours à l'alternance
	Auniquement aux contrats d'apprentissage	Uniquement aux contrats de professionnalisation	Aux deux types de contrats	Ensemble	
Moins de 10 salariés	79%	61%	33%	68%	96%
De 10 à moins de 50 salariés	17%	28%	38%	23%	3%
De 50 à moins de 250 salariés	3%	7%	23%	7%	1%
250 salariés et plus	1%	3%	6%	2%	0%
Total tous salariés	100%	100%	100%	100%	100%
Nombre moyen de salariés	14	17	63	22	2

Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro) ; Insee, base Clap.

Note de lecture : 79% des établissements ayant recours exclusivement au contrat d'apprentissage sur la période 2013-2016 en région, ont un effectif de moins de 10 salariés.

¹⁵ Pour aller plus loin : « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés », J.-J Arrighi, V. Mora, Net.doc n°66, Céreq, juin 2010

2.2. 14 % d'établissements multi-recours qui pèsent près de 40 % des contrats

Si, chaque année, 7 % des établissements ayant recours à l'alternance recrutent à la fois en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation, sur l'ensemble de la période 2013-2016 cette part atteint 14 %, certains établissements utilisant un type de contrat en alternance une année, puis l'autre l'année suivante (tableau 9). La proportion de contrats signés par ces établissements est, quant à elle, loin d'être négligeable : 38 % sur la période considérée. Pour ces établissements ayant eu recours aux deux types de contrats en alternance, on souhaite savoir, sur la base de la spécialité de formation de l'alternant, de son niveau de diplôme et du secteur d'activité de l'établissement, s'ils en font une utilisation différenciée.

Méthodologie

Dans cette partie, nous nous plaçons sur le champ des entreprises ayant embauché au moins un apprenti et un contrat de professionnalisation entre 2013 et 2016. Nous cherchons à savoir si ces entreprises ont mobilisé indifféremment les deux types de contrats. Nous regardons donc, parmi tous les établissements ayant recruté pour une spécialité de formation donnée ou pour un croisement spécialité de formation/niveau de diplôme donné, la part de ceux qui ont eu recours aux deux types de contrat en alternance pour cette spécialité de formation ou ce croisement spécialité de formation/niveau de diplôme.

Cette méthode entraîne une légèrement sous-estimation du phénomène puisque les entreprises ayant embauché à la fois un contrat de professionnalisation et un contrat d'apprentissage pour une même spécialité de formation ont nécessairement embauché au moins deux alternants (numérateur) tandis que parmi tous les établissements multi-recours ayant embauché pour une spécialité donnée (dénominateur), certains n'ont recruté qu'un alternant. Cependant cette méthode présente l'avantage de ne pas trop restreindre notre champ.

Spécialités de formation et secteurs d'activité

Une première observation des spécialités de formation des alternants permet de voir si les établissements multi-recours ont recruté sur des métiers relevant du même champ professionnel, à la fois en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation. Ce cas s'observe pour 73 % des établissements concernés¹⁶. Les proportions varient toutefois selon les spécialités (tableau 12).

Ainsi, ce sont pour les domaines de formation des services aux personnes, des échanges et gestion et de la construction et génie-civil qu'il semble y avoir un recours plus indifférencié à l'un et l'autre des contrats en alternance. En effet, parmi les établissements multi-recours ayant embauché au moins un alternant se formant aux services à la personne, 62 % ont eu recours à la fois à un contrat de professionnalisation et à un apprenti se formant à cette spécialité sur la période 2013-2016. Cette part est également supérieure à 50 % concernant les formations en génie civil, construction et bois (53,3 %) et en échanges et gestion (55,3 %).

L'utilisation des deux types de contrats par spécialité de formation varie selon les secteurs d'activité où se concentrent les entreprises multi-recours (tableau 13). Ainsi, pour les formations des services à la personne, ce sont dans les secteurs des autres activités de services et dans le commerce et la réparation automobile que les établissements font le plus appel aux deux types de contrats (respectivement 89,8 % et 65,6 % des établissements ayant recruté cette spécialité de formation). Les établissements multi-recours du secteur de la construction sont presque les seuls à embaucher des alternants se formant aux spécialités de génie-civil, construction et bois et utilisent pour 62,7 % d'entre eux les deux types de contrats. Dans les secteurs du commerce et de la réparation automobile et dans celui des activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien, les entreprises embauchant des alternants se formant aux échanges et gestion le font pour respectivement 63,9 % et 64 % d'entre elles en ayant recours au deux types de contrats. En revanche, dans les secteurs de la fabrication d'autres produits industriels et dans celui de la construction, autres secteurs fortement représentés parmi les établissements multi-recours, le recrutement d'alternants se formant aux échanges et gestion passe davantage par des contrats de professionnalisation (graphique 9).

¹⁶ Ce chiffre est supérieur à celui calculé par spécialité de formation puisqu'on considère tous les établissements ayant eu recours aux deux types de contrat pour au moins une spécialité de formation (or pour d'autres spécialités de formation ces établissements n'ont peut-être utilisé qu'un des deux contrats en alternance).

Tableau 12 : Répartition des établissements selon leur recours aux contrats en alternance par spécialités de formation

Spécialité de formation (NSF)	exclusivement des contrats d'apprentissage	exclusivement des contrats de professionnalisation	les deux types de contrats	Total
Domaine technico-professionnels de la production				
Spécialités pluri-technologiques de production	44,1	27,8	28,1	100
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	49,1	17,4	33,6	100
Transformations	49	17,8	33,2	100
Génie civil, construction et bois	29,3	17,4	53,3	100
Matériaux souples	43,1	22,6	34,3	100
Mécanique, électricité, électronique	50,6	7,7	41,6	100
Domaines technico-professionnels des services				
Spécialités plurivalentes des services	61,9	36,8	1,3	100
Echanges et gestion	9,3	35,4	55,3	100
Communication et information	15,4	55,2	29,4	100
Services aux personnes	27,2	10,7	62,1	100
Services à la collectivité	42	43,2	14,8	100

Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro).

Champs : Établissements de la région ayant recruté au moins un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation entre 2013 et 2016

Note de lecture : Parmi les établissements multi-recours ayant embauché au moins un alternant se formant aux échanges et à la gestion, 9,3 % n'ont eu recours qu'aux contrats d'apprentissage, 35,4 % qu'aux contrats de professionnalisation et 55,3 % aux deux types de contrat en alternance.

Tableau 13 : Pourcentage d'établissements ayant eu recours aux deux types de contrats en alternance pour une même spécialité de formation et par secteur d'activité

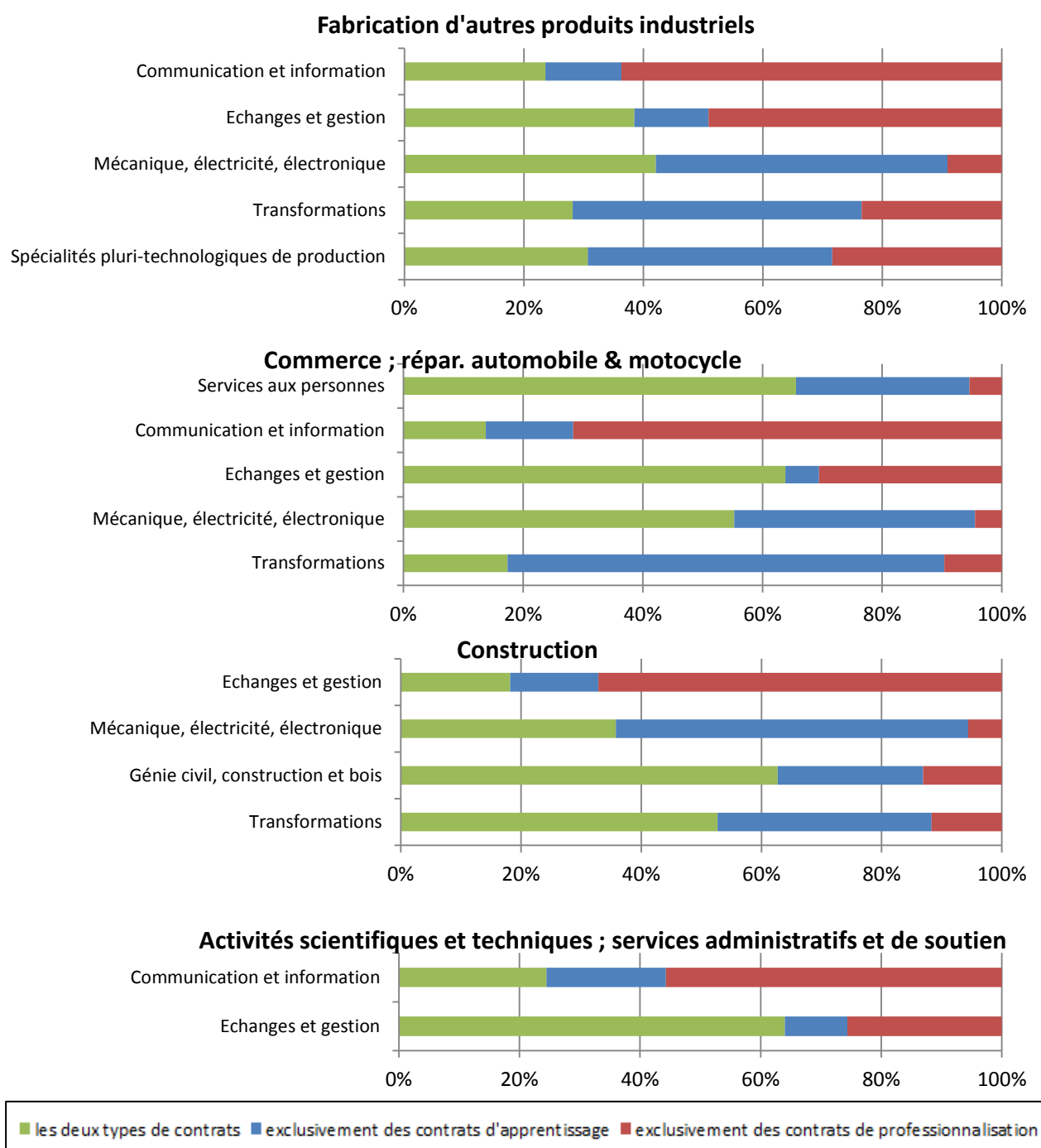
Spécialité de formation (NSF)	Secteurs d'activités														Tout secteur		
	Agriculture, sylviculture et pêche	Fab. aliments, bois & prods base labac	Fab. eq. élec., électrf., inf. & machines	Fabrication de matériels de transport	Fabrication autres produits industriels	Extr., énerq. eau, gesm. déch., & dépol.	Construction	Commerce, répar. automobile & moto	Transports et entrepos.	Hébergement et restaur.	Information et commu.	Activités financières et d'assurance	Activités immobilières	Ac. spé. sci. & tec., svces adm. & str		Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	Autres activités de services
Domaine technico-professionnels de la production																	
Spécialités pluri-technologiques de production		27,4	49,8	42,4	30,7	31,9	5	8,3	17,7		2,9	7,7		22,5			28,1
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts	62,7	15,9			7,7			5,9						68,8	9,1	17,4	33,6
Transformations	27,3	42,5	30,4	21,4	28,2	32,1	52,7	17,4	25	41,6				23,9	11,1	28,6	33,2
Génie civil, construction et bois			7,7		39,2	29	62,7	11,5	6,9			46,2	16,7				53,3
Matériaux souples					39,8			0									34,3
Mécanique, électricité, électronique		17,7	52,7	50,8	42,1	30,7	35,8	55,3	13,5		2,6			18,5			41,6
Domaines technico-professionnels des services																	
Spécialités plurivalentes des services			0		3,8	0		0	0	0				0			1,3
Echanges et gestion	21,1	43,4	55,3	57,9	38,5	55,3	18,2	63,9	76,5	30,9	45,8	92,1	86,9	64	34,4	28,8	55,3
Communication et information		23,3	31,3	32,4	23,6	34,7	12,3	13,8	26,2	0	66,3	12,5	7,7	24,5	20,5	24,4	29,4
Services aux personnes					37,3	9,1		65,6	0	41,1				27,8	59,3	89,8	62,1
Services à la collectivité		10,3	12	31,2	15,8	16,3	4,5	18,2	9,6	0				19,8	0		14,8

Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro).

Champs : Établissements de la région ayant recruté au moins un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation entre 2013 et 2016

Note de lecture : 76,5 % des établissements multi-recours du secteur des transports et de l'entreposage ayant embauché au moins un alternant se formant aux échanges et à la gestion, l'ont fait en ayant recours aux deux types de contrat en alternance.

Graphique 9 : Type de recrutement en alternance dans les secteurs d'activité concentrant le plus d'établissements multi-recours pour leurs principales spécialités de formation¹⁷



Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro).

Champs : Établissements d'Auvergne-Rhône-Alpes ayant recruté au moins un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation entre 2013 et 2016

Note de lecture : Parmi les établissements multi-recours du secteur de la construction ayant embauché au moins un alternant se formant à la mécanique, électricité, électronique, 35,8 % ont eu recours aux deux types de contrats, 58,6 % ont eu recours exclusivement aux contrats d'apprentissage et 5,6 % exclusivement aux contrats de professionnalisation

¹⁷ Les principales spécialités de formation présentées dans ces graphiques sont celles dans lesquelles plus de 200 entreprises multi-recours de ce secteur d'activité ont recruté au moins un alternant.

Le niveau de diplôme

Dans certains secteurs d'activité et pour certaines spécialités de formation, la coexistence des deux types de contrats est donc réelle. Cependant, ce constat semble nettement moins vrai lorsqu'on s'intéresse aux niveaux de diplôme détenu¹⁸ par les alternants. En effet, tous secteurs d'activité confondus, les établissements ont très peu eu recours à la fois à un contrat d'apprentissage et à un contrat de professionnalisation pour une même spécialité de formation et un même niveau de diplôme (tableau 14). On note cependant que 38,7 % des établissements ayant embauché un alternant se formant aux échanges et gestion et détenant un bac +2 ont eu recours pour ce faire aux deux types de contrats. Cette part atteint également 37,2 % pour le recrutement d'alternants se formant aux services aux personnes et ayant un diplôme de niveau CAP-BEP. En revanche, alors que plus de 50 % des établissements multi-recours qui embauchait un alternant se formant au génie civil, construction et bois avait recours pour se faire aux contrats de professionnalisation comme aux contrats d'apprentissage, on observe que ces deux types de contrats n'ont pas été mobilisés pour les mêmes niveaux de diplôme : pour le recrutement d'alternants non diplômés ou possédant un CAP-BEP les établissements sont plus nombreux à avoir utilisé systématiquement les contrats d'apprentissage tandis que le recrutement d'alternants de niveau bac +2 s'est davantage fait en contrats de professionnalisation.

*

*

*

Même s'il semble exister certaines habitudes de recrutement liées au secteur d'activité, à la taille des établissements ou aux profils des personnes recrutées, d'autres déterminants peuvent intervenir dans les pratiques liées aux contrats en alternance, et notamment l'offre de formation existante.

¹⁸ C'est le niveau de diplôme acquis qui est commenté ici car le niveau de diplôme préparé n'est pas assez souvent renseigné dans les Cerfa de contrats de professionnalisation pour être utilisé.

Tableau 14 : Type de recrutements pour un domaine de formation et de niveau de diplôme donné (en pourcentage) :

Recrutement sous les deux types de contrats

Domaines de formation :	Aucun	CAP-BEP	Bac	Bac +2 et
Domaine technico-professionnels de la production				
Spécialités pluri-technologiques de production			12,2	26
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts			18,9	
Transformations	5,4	15,3	17,9	18,7
Génie civil, construction et bois	7,2	24,4	26,1	20,5
Mécanique, électricité, électronique	2,8	19,5	20	21,6
Domaine technico-professionnels des services				
Echanges et gestion	11,8	11,7	22,9	38,7
Communication et information			13,5	25,2
Services aux personnes	4,7	37,2	27,4	10,5
Services à la collectivité				10,1

Recrutement exclusivement en contrats d'apprentissage

Domaine de formation :	Aucun	CAP-BEP	Bac	Bac +2 et
Domaine technico-professionnels de la production				
Spécialités pluri-technologiques de production			69,4	33,2
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts			61,1	
Transformations	86,6	66,9	57,1	42,9
Génie civil, construction et bois	87,6	53,3	40,9	25,8
Mécanique, électricité, électronique	93,7	63,7	61,4	36,7
Domaine technico-professionnels des services				
Echanges et gestion	59,4	38,3	26,4	11,7
Communication et information			28,8	15
Services aux personnes	85,8	32,7	45,6	41,8
Services à la collectivité				35,2

Recrutement exclusivement en contrat de professionnalisation

Domaine de formation	Aucun	CAP-BEP	Bac	Bac +2 et
Domaine technico-professionnels de la production				
Spécialités pluri-technologiques de production			18,4	40,8
Agriculture, pêche, forêt et espaces verts			19,9	
Transformations	8	17,9	25	38,5
Génie civil, construction et bois	5,2	22,3	33	53,7
Mécanique, électricité, électronique	3,6	16,9	18,6	41,7
Domaine technico-professionnels des services				
Echanges et gestion	28,8	50	50,7	49,6
Communication et information			57,7	59,8
Services aux personnes	9,5	30,1	27	47,7
Services à la collectivité				54,7

Source : Dares, bases de données issues des systèmes de gestion informatisés des contrats d'apprentissage (Ari@ne) et des contrats de professionnalisation (Extrapro).

Champs : Établissements de la région ayant recruté au moins un contrat d'apprentissage et un contrat de professionnalisation entre 2013 et 2016

Note de lecture : 40,8 % des établissements multi-recours ayant embauché au moins un alternant se formant aux spécialités pluri-technologiques de production et ayant un diplôme de niveau au moins bac +2, l'ont fait en ayant recours exclusivement aux contrats de professionnalisation.

Partie 3 : Cartographie de l'offre de formation par alternance¹⁹

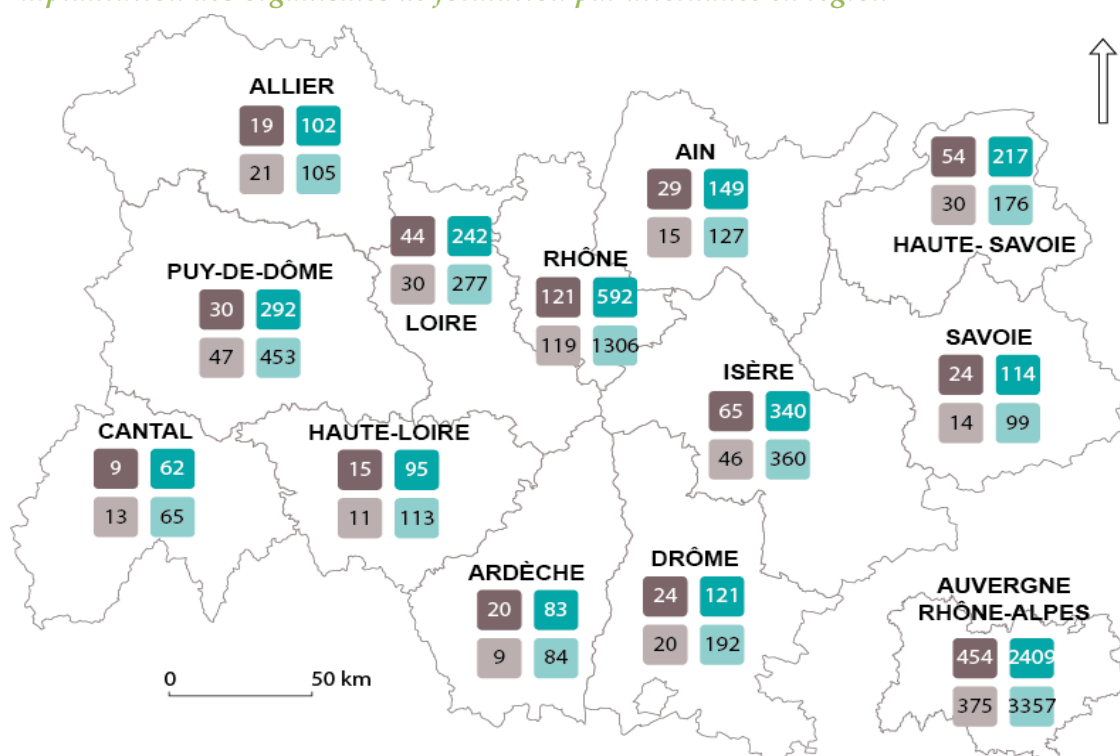
Les données de Via Compétences

Les formations prises en compte sont les formations actives (ie non archivées) au moment de la requête, à l'exclusion de celles achevées avant janvier 2018 ou devant débiter après août 2019. Les données concernant l'apprentissage, collectées auprès de l'ONISEP, sont exhaustives. Celles concernant les contrats de professionnalisation, renseignées par les organismes de formation eux-mêmes, ne le sont pas. Le taux de saisie est cependant de bonne qualité. A noter également que les formations prises en compte pour ces contrats correspondent au champ de l'apprentissage, complétées des CQP et autres formations non certifiantes reconnues par les Conventions Collectives.

¹⁹ Cette partie a été rédigée par Jacques Malgras (Via compétences).

A la rentrée scolaire de 2018, la région Auvergne-Rhône-Alpes comptabilise plus de 450 établissements d'apprentissage (Centres de Formation des Apprentis, sites associés, sections de lycées et composantes d'universités) et près de 380 sites proposant au moins une formation en contrat de professionnalisation. Ces établissements et sites délivrent 784 certifications distinctes ouvertes dans plus de 2 400 sections en apprentissage et 992 certifications distinctes ouvertes dans près de 3 400 sections en contrat de professionnalisation. Logiquement le département du Rhône concentre à lui seul plus du quart des établissements et plus du tiers des sections, un total qui excède la moitié en regroupant les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire. Relativement au nombre de sites de formation, l'offre apparaît plus riche que la moyenne régionale en apprentissage dans les départements de l'Ain, de l'Ardèche et des Savoie, plus fournie en contrats de professionnalisation dans l'Allier, le Cantal, le Puy-de-Dôme et le Rhône.

Implantation des organismes de formation par alternance en région



29 Nombre de sites⁽¹⁾ de formation des apprentis dans le département

149 Nombre de sections de formation ouvertes⁽²⁾ à l'apprentissage dans le département

15 Nombre de sites⁽³⁾ de formation en contrat de professionnalisation dans le département

127 Nombre de sections de formation ouvertes⁽²⁾ au contrat de professionnalisation dans le département

⁽¹⁾ : sites de CFA, section de lycées ou composantes d'universités

⁽²⁾ : une certification proposée dans trois établissements du département compte pour trois sections

⁽³⁾ : tous types d'établissements confondus (lycées, universités, organismes de formation professionnelle continue ...)

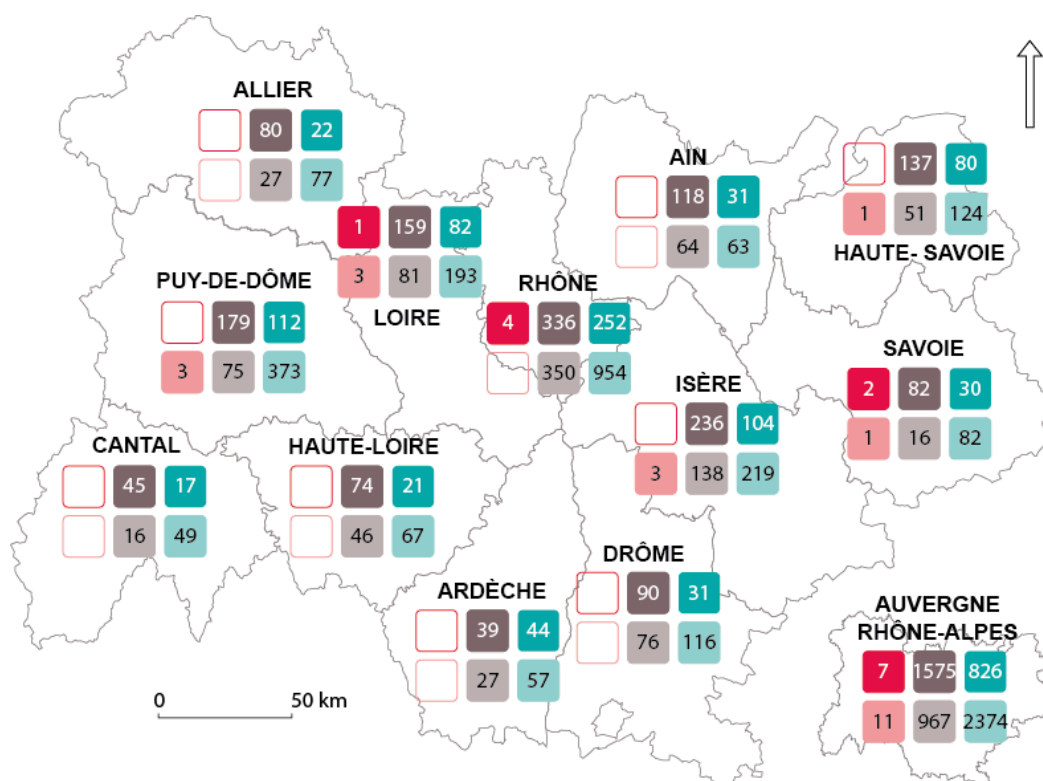
Source : Base « Formation » du Carif Oref Auvergne-Rhône-Alpes, état au 20/07/2018

Au niveau régional, l'offre de formation par apprentissage est orientée vers les spécialités de formation de la production avec 65 % du total des sections ouvertes. Il existe cependant une forte hétérogénéité spatiale puisque cette part va de 47 % en Ardèche à plus de 78 % dans l'Ain, l'Allier et la Haute-Loire (57 % dans le Rhône).

A contrario, l'offre de formation en contrat de professionnalisation est plus tournée vers les spécialités de formation des services avec 71 % du total des sections ouvertes. La variabilité spatiale est du même ordre que précédemment avec une part allant de 50 % dans l'Ain à 82 % ou plus dans le Puy-de-Dôme et la Savoie (73 % dans le Rhône).

Quelle que soit la voie de formation, l'offre sur le domaine disciplinaire (ie les formations générales non technico-professionnelles) est logiquement marginale.

La spécialité des formations proposées en alternance dans région



Nombre de sections de formation ouvertes⁽¹⁾ à l'apprentissage / au contrat de professionnalisation dans le département :

- 0 / 0 dans le domaine disciplinaire⁽²⁾
- 118 / 64 dans les domaines technico-professionnels de la production⁽³⁾
- 31 / 63 dans les domaines technico-professionnels des services⁽⁴⁾

⁽¹⁾ : une certification proposée dans trois établissements du département compte pour trois sections

⁽²⁾ : exemples des formations générales, dans les sciences, les sciences humaines, les lettres et arts...

⁽³⁾ : exemples des formations dans l'agriculture, la construction, la mécanique, l'électronique...

⁽⁴⁾ : exemples des formations dans le commerce, la communication, les services aux personnes...

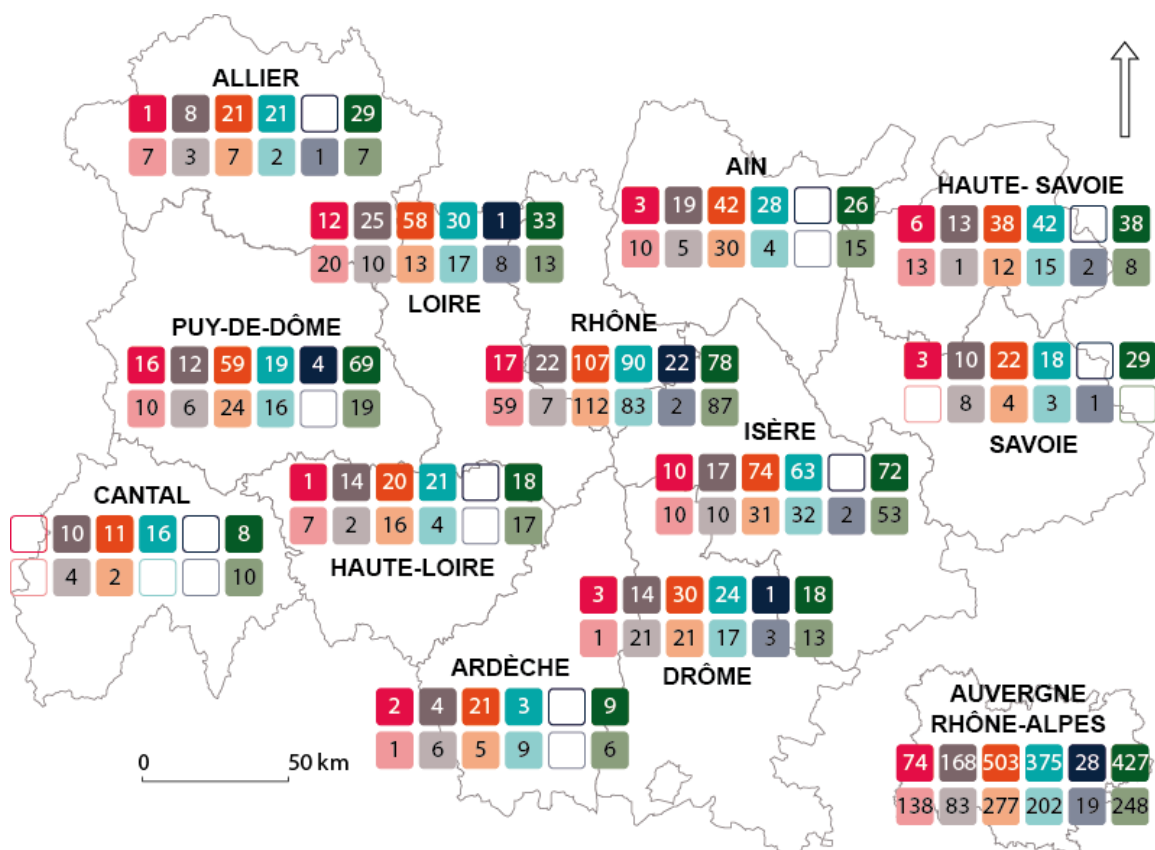
Source : Base « Formation » du Carif Oref Auvergne-Rhône-Alpes, état au 20/07/2018

Au niveau régional, l'offre de formation par apprentissage dans la production se concentre sur les spécialités des transformations (32 % des sections ouvertes) devant celles de la mécanique, électricité, électronique (27 %) et du génie civil, construction, bois (24 %). Cette moyenne masque des disparités infra régionales, parfois le miroir des spécificités du tissu économique local (exemple du poids des spécialités de l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts dans le Cantal et dans la Haute-Loire avec plus de 19 % du total). En se focalisant sur les 5 principaux départements de la région, il apparaît que l'offre de formation est particulièrement développée sur les spécialités pluri-technologiques dans la Loire et le Puy-de-Dôme, l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts dans la Loire, les transformations dans la Loire, le génie civil, construction, bois dans la Haute-Savoie, le Rhône et l'Isère, les matériaux souples dans le Rhône et la mécanique, électricité, électronique dans le Puy-de-Dôme et l'Isère.

L'offre de formation en contrat de professionnalisation est globalement structurée de la même manière avec la prééminence des spécialités des transformations (29 % des sections ouvertes) devant celles de la mécanique, électricité, électronique (26 %) et du génie civil, construction, bois (21 %). Sur les 5 principaux départements de la région, l'offre de formation est particulièrement développée sur les spécialités pluri-technologiques dans la Loire et la Haute-Savoie, l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts dans la Loire, les transformations dans le Puy-de-Dôme et le Rhône, le génie civil, construction, bois dans la Haute-Savoie, les matériaux souples dans la Loire et la mécanique, électricité, électronique dans l'Isère.

A noter que quelques spécialités de formation sont totalement absentes de certains départements, par apprentissage, en contrat de professionnalisation ou pour les deux voies d'alternance.

Zoom sur les spécialités de la production



Nombre de sections de formation ouvertes⁽¹⁾ à l'apprentissage / au contrat de professionnalisation dans les domaines technico-professionnels de la production et dans le département par spécialités :

- 3 / 10 20 Spécialités pluri-technologiques de production
- 19 / 5 21 Agriculture, pêche, forêt et espaces verts
- 42 / 30 22 Transformations
- 28 / 4 23 Génie civil, construction et bois
- 0 / 0 24 Matériaux souples
- 26 / 15 25 Mécanique, électricité, électronique

⁽¹⁾ : une certification proposée dans trois établissements du département compte pour trois sections

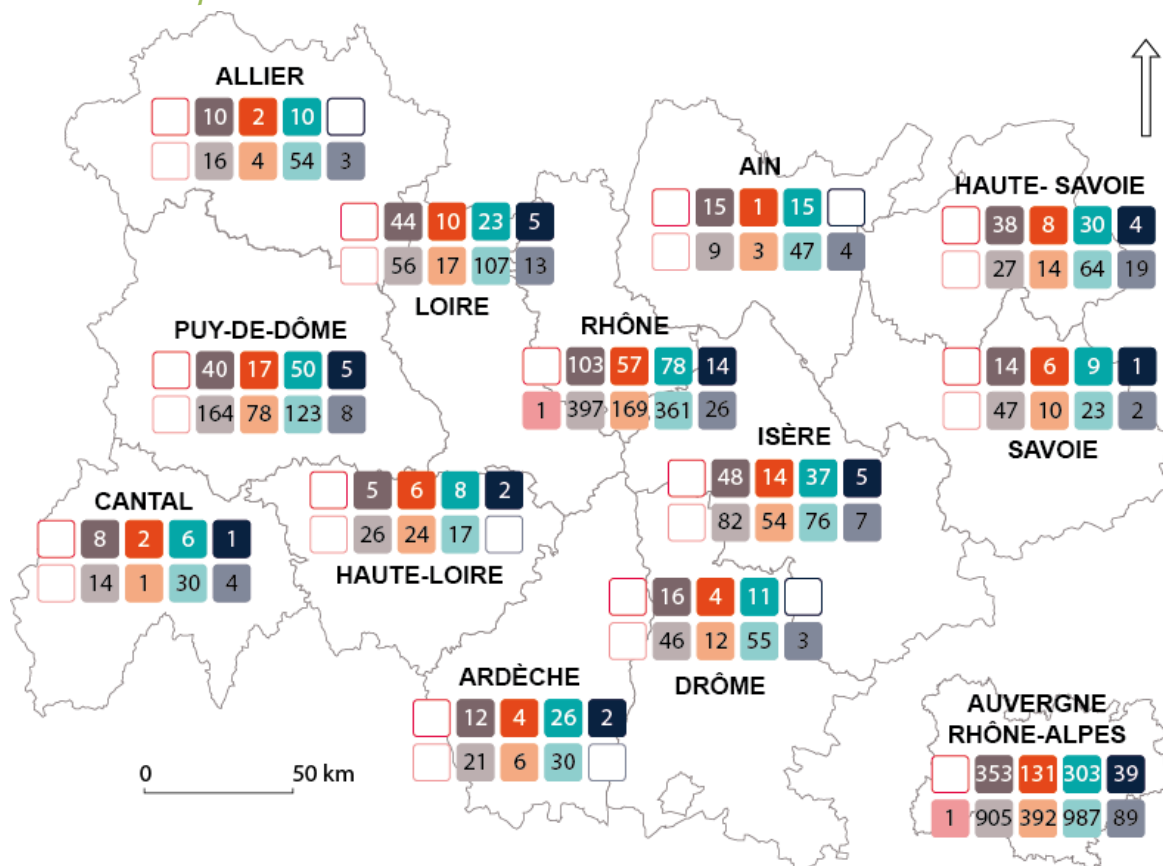
Source : Base « Formation » du Carif Oref Auvergne-Rhône-Alpes, état au 20/07/2018

Au niveau régional, l'offre de formation par apprentissage dans les services se concentre sur les spécialités des échanges et gestion (43 % des sections ouvertes) devant celles des services aux personnes (37 %), de la communication, information (16 %) et des services à la collectivité (5 %). Cette moyenne masque des disparités infra régionales marquées. En se focalisant sur les 5 principaux départements de la région, il apparaît que l'offre de formation est plus développée sur les échanges et gestion dans la Loire et la Haute-Savoie, la communication, information dans le Rhône, les services aux personnes dans le Puy-de-Dôme et les services à la collectivité dans la Loire et le Rhône.

L'offre de formation en contrat de professionnalisation est structurée de manière légèrement différente avec la prééminence des spécialités des services aux personnes (42 % des sections ouvertes) devant celles des échanges et gestion (38 %), de la communication, information (17 %) et des services à la collectivité (4 %).

Sur les 5 principaux départements de la région, l'offre de formation est particulièrement développée sur les échanges et gestion dans le Puy-de-Dôme et le Rhône, la communication, information dans l'Isère et le Puy-de-Dôme, les services aux personnes dans la Loire et la Haute-Savoie et les services à la collectivité dans la Haute-Savoie. A noter que quelques spécialités de formation sont totalement absentes de certains départements, par apprentissage, en contrat de professionnalisation ou pour les deux voies d'alternance.

Zoom sur les spécialités des services



Nombre de sections de formation ouvertes⁽¹⁾ à l'apprentissage / au contrat de professionnalisation dans les domaines technico-professionnels des services et dans le département par spécialités :

0	/	0	30 Spécialités plurivalentes des services
15	/	9	31 Echanges et gestion
1	/	3	32 Communication et information
15	/	47	33 Services aux personnes
0	/	4	34 Services à la collectivité

⁽¹⁾ : une certification proposée dans trois établissements du département compte pour trois sections

Source : Base « Formation » du Carif Oref Auvergne-Rhône-Alpes, état au 20/07/2018

BIBLIOGRAPHIE

Arrighi J.-J, Mora V., « Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat », Céreq, *Bref* n°276, juillet-août 2010

Arrighi J.-J, Mora V. « Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés », Céreq, *Net.doc* n°66, juin 2010

Ben Haddou-Mousset I., Pottier E., « Les usages franciliens de l'alternance, entre concurrence et complémentarité », *Focale* N°11, OREF Ile-de-France, juillet 2010

Cahuc P. et al., « L'apprentissage au service de l'emploi », *Notes du conseil d'analyse économique* 2014/9 (n° 19), p. 1-12.

Céreq, « Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ? », XXIIème journées d'étude sur le marché du travail, *Relief* 50, décembre 2015

Gilson A., « La mise à l'épreuve de l'apprentissage - Les jeunes générations face à l'impératif de professionnalisation » – Juin 2013

Rapport IGAS, « Les freins non financiers au développement de l'apprentissage », février 2014

Jugnot S., « Politiques d'emploi en faveur des jeunes : quels leviers pour quels effets ? » *Cahiers de l'action*, vol. 45, no. 2, 2015, pp. 17-20

Le Rhun B., « Insertion professionnelle des apprentis et des lycéens », *Éducation & Formation* n°94, Septembre 2017

Pesonel E., « L'apprentissage en 2016 », *Dares résultats* n°057, septembre 2017

Pesonel E., « Le contrat de professionnalisation en 2016 », *Dares résultats* n°009, mars 2018

Pesonel E., Zamora P., « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? » - Dossier *INSEE Référence Emploi, chômage, revenus du travail*, édition 2017

Sanchez R., Zamora P., « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance » - *Éducation & formations* - 2007

Les dernières publications du Service Etude, Statistique et Evaluation de la DIRECCTE

Accessibles sur <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>
(Rubrique Etudes et Statistiques – Retrouver les publications)

Etudes :

La prestation de conseil en ressources humaines en Auvergne-Rhône-Alpes - JAKSE Christine, YOUMBI Béatrice, Décembre 2018

Le maintien dans l'emploi dans les entreprises ayant signé un accord agréé sur le handicap en Auvergne-Rhône-Alpes, bonnes pratiques et difficultés : fiches et étude - GRAFF Didier, SEON Martial, Novembre 2018

Quand l'école est finie en Auvergne-Rhône-Alpes. Premiers pas dans la vie active – JAKSE Christine, YOUMBI Béatrice, Décembre 2017

L'obligation de revitalisation à la charge des entreprises – MEYER Pascale, Novembre 2017

La microélectronique en Auvergne-Rhône-Alpes – SOUTOUL Fanny, Novembre 2017

Où commence l'inégalité entre les femmes et les hommes, éclairages sur un processus – JAKSE Christine, SEON Martial (DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes) avec la contribution de DOMENGE-VIGNERON Mireille, GAMET Fabienne, PRINZIS Raymond (Rectorat de Lyon), Cheffe de projet BAZIN Virginie, Novembre 2017

Chiffres clés :

Portrait de territoires, statistiques par territoire - TAVERNET Michèle, décembre 2018

Note de vigilance du 3^{ème} trimestre 2018 - DURAND Justine, TAVERNET Michèle (DIRECCTE), ROSENTHAL Ethel (DRFIP), les correspondants des DDFIP et les correspondants des Cellules statistiques URSSAF, Novembre 2018

Taux de chômage régional et départemental au 2^{ème} trimestre 2018 - TAVERNET Michèle, Novembre 2018

Emploi salarié régional et départemental au 2^{ème} trimestre 2018 – TAVERNET Michèle, Novembre 2018

Demande d'emploi régionale et départementale, 3^{ème} trimestre 2018, Direccte –Pôle emploi, Octobre 2018

Difficultés de recrutement en Auvergne-Rhône-Alpes – BONNET-PRADIER Vanina, Juillet 2018

Bilan annuel 2017 des accords d'entreprises - BONNET-PRADIER Vanina, Avril 2018



Directeur de la publication : Jean François Bénévise

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation,
du travail et de l'emploi d'Auvergne-Rhône-Alpes
Service étude, statistique et évaluation (SESE)

Etude réalisée par Justine Durand avec la contribution de Jacques Malgras (Via
Compétences)

Photos sur la couverture : © Phovoir.fr ; @Fotolia.com

Tour Swisslife - 1, Boulevard Vivier Merle - 69443 LYON CEDEX 03

Téléphone : 04 72 68 29 00 - Télécopie : 04 72 68 29 29

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.direccte.gouv.fr>

N° ISBN : 978-2-11-152427 – 9

© DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes 2018