

Rapport d'étude

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

Éléments pour une réflexion prospective

Volume 2 - Annexes

Octobre 2014

Table des matières

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



► Un baromètre de la vie apprenti pour:

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

mais aussi

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

et enfin

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

Plan

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

Méthodologie

Comment

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

Qui

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

Quand

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

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

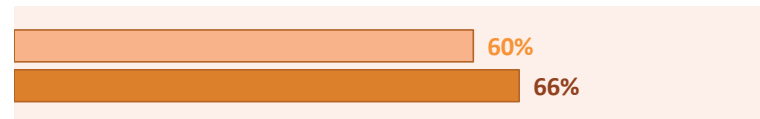


Orientation

☐ Métier

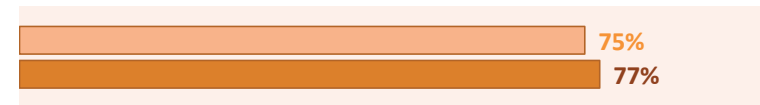
Goût personnel

■ Languedoc-Roussillon ■ France



☐ Apprentissage

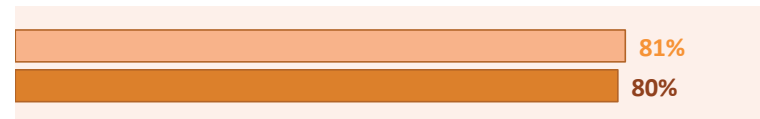
Salaire



Information

☐ Apprentissage

Bonne information



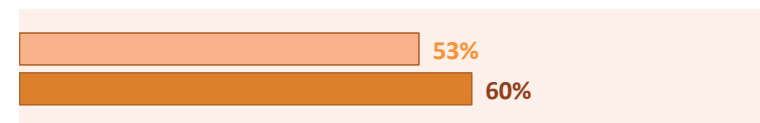
☐ CFA

Copain/Famille



☐ Entreprise

Jeune lui-même

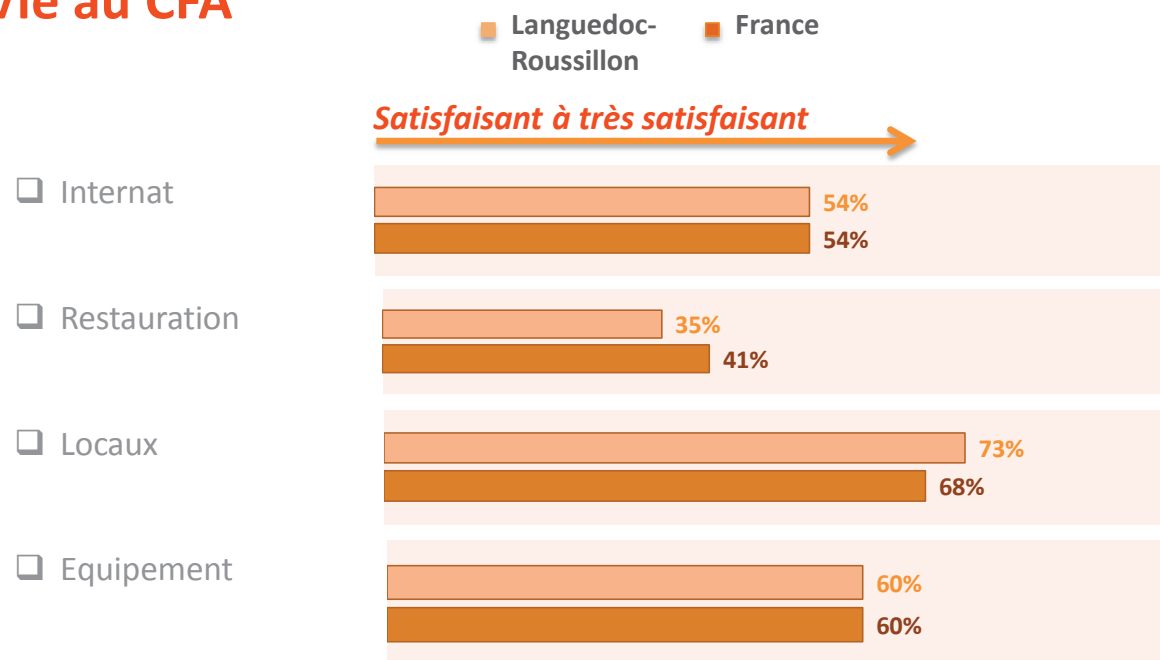


www.ccca-btp.fr



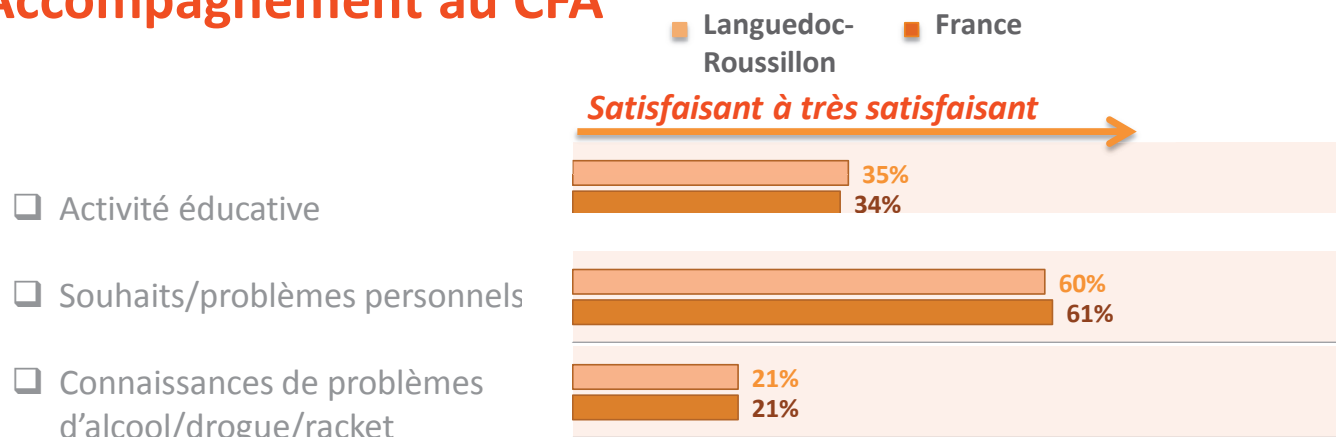


► Vie au CFA





► Accompagnement au CFA



☐ Dispositif d'aides Pro BTP

entre 30 et 60%

selon les aides

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



Formation au CFA

Appréciations sur :

Qualité globale

Enseignement général

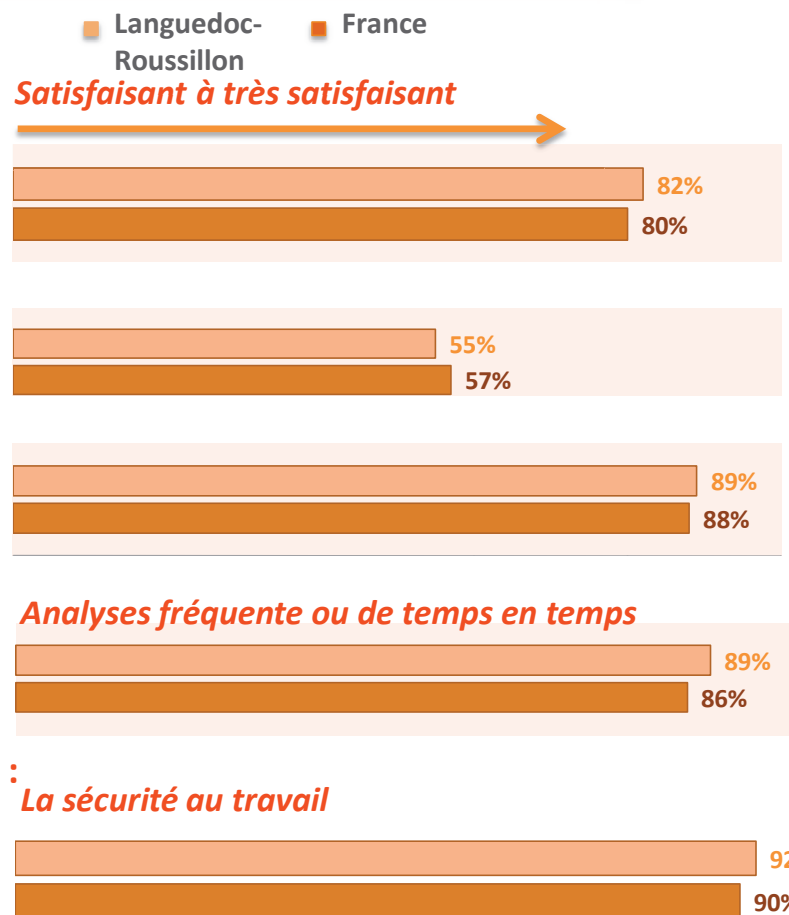
Professionnel

Appréciations sur :

Analyse par les formateurs
des risques liés au travail

Appréciations sur la sécurité :

Travail en atelier



► Vie en entreprise

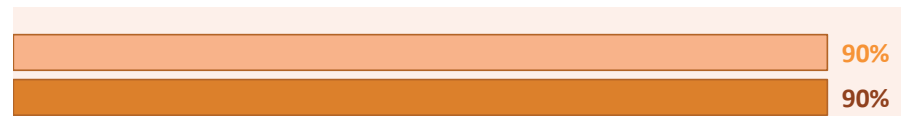
■ Languedoc-Roussillon ■ France

Satisfaisant à très satisfaisant →

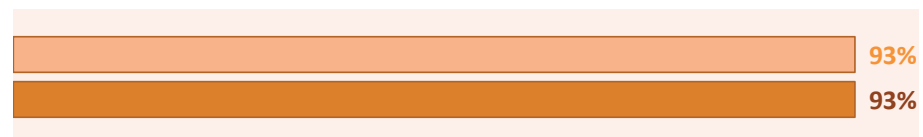
Accueil



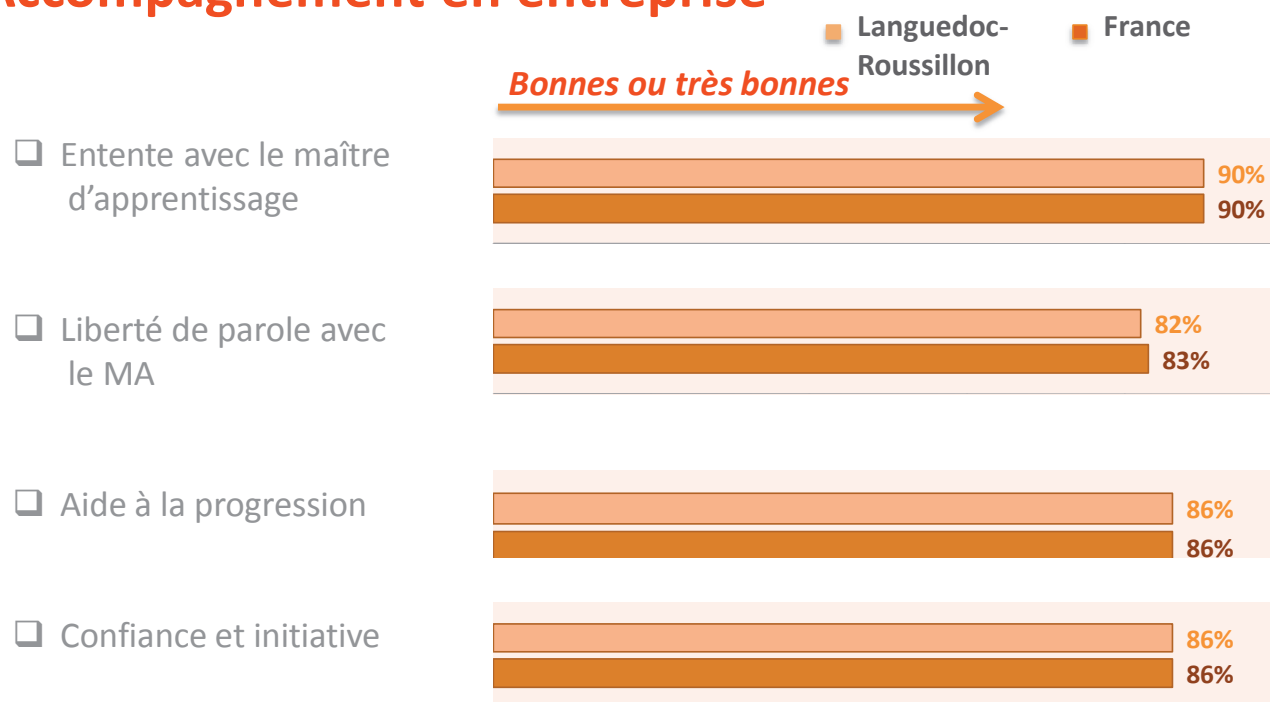
Relations avec ouvriers



Relations avec le MA



► Accompagnement en entreprise



► Formation en entreprise

Appréciations sur

Techniques de travail

■ Languedoc-
Roussillon ■ France

Modernes



Appréciations sur

Analyse par le MA
des risques liés au travail

Analyses fréquente ou de temps en temps



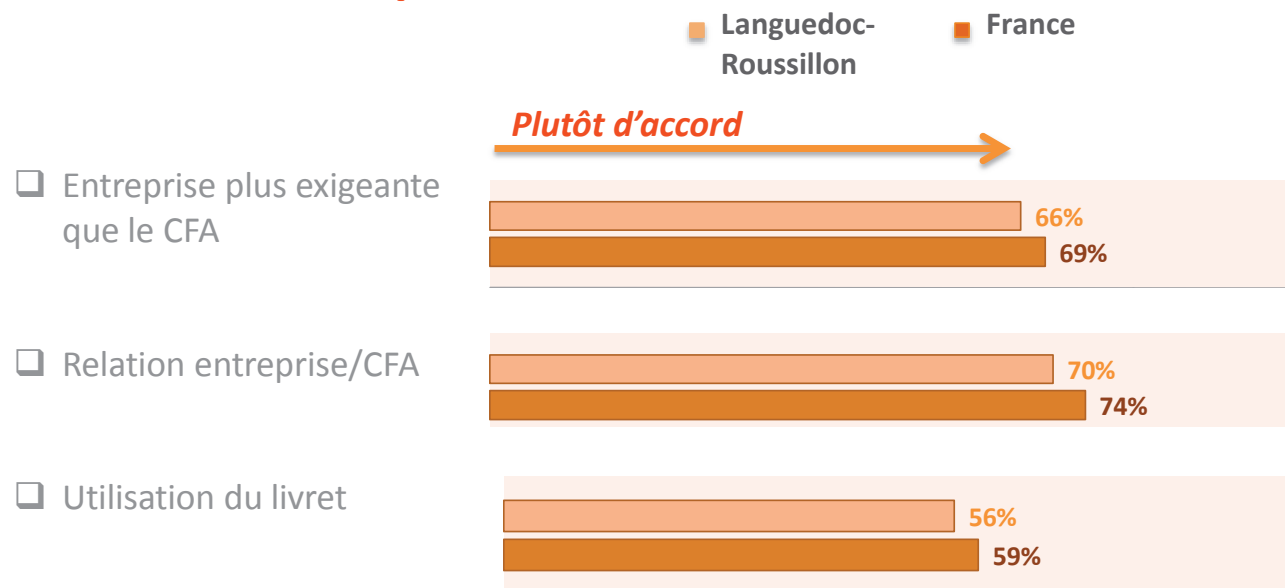
Appréciations sur la sécurité

Sur le chantier

La sécurité au travail



► La relation entreprise/CFA





► **Projet professionnel**

■ Languedoc-Roussillon ■ France

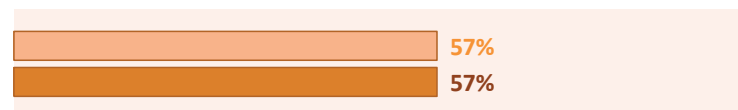
Mobilité



Travailler dans le BTP



Poursuivre une formation



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



APPRENTISSAGE EN SITUATION DE TRAVAIL ET PRATIQUES DE TUTORAT

Où en est mon entreprise ?



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

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

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

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

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

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

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



Les catégories du tutorat

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

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

↳ Tutorat de reproduction

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

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

↳ Tutorat de professionnalisation

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

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

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

↳ Tutorat d'adaptation

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

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

↳ Tutorat de stratégie d'action (projet)

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



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

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

Oui / Non / En partie

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

Test

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

Résultats

**Plus
de 10
oui**

Consolider et valoriser

Vous avez des pratiques d'apprentissage en situation de travail qui s'appuient sur un dispositif de tutorat structuré.

Votre objectif sera de consolider et de pérenniser la démarche en veillant aux axes d'amélioration potentielle que les réponses négatives peuvent mettre en évidence.

**Entre
5 et 10
oui**

Améliorer

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

**Inférieur
à 5
oui**

Construire

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

Synthèse du test

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

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



ARACT Languedoc-Roussillon

Tél. : 04 99 52 61 40

Le Phénix - Bât 9 - Le Millénaire

1350 Avenue Albert Einstein

34000 MONTPELLIER

Mail : aract.lr@anact.fr

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

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

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

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

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

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



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

Languedoc-Roussillon

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

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

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

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

Bref

Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat

Contexte L'apprentissage et la professionnalisation sont deux modalités de formation qui ont des caractéristiques, des enjeux, des objectifs, des acteurs et des modalités de mise en œuvre différents. Ce bref analyse les complémentarités et les tensions entre ces deux modes de formation et propose des pistes d'action.

Le débat L'apprentissage et la professionnalisation sont deux modalités de formation qui ont des caractéristiques, des enjeux, des objectifs, des acteurs et des modalités de mise en œuvre différents. Ce bref analyse les complémentarités et les tensions entre ces deux modes de formation et propose des pistes d'action.

Bref du Céreq

Études — Opinion — Observations — Territoires

Pour une approche circonstanciée de l'apprentissage

Le développement de l'apprentissage est au levier de la formation des jeunes. Une approche intégrative permet de lever ce levier et de favoriser la formation des jeunes en favorisant leur accès à un métier ou à un secteur d'activité. Cette approche favorise un apprentissage plus qualifiant et plus professionnalisant.

Le rôle de l'État L'État a un rôle à jouer dans le développement de l'apprentissage. Il doit favoriser la formation des jeunes en favorisant leur accès à un métier ou à un secteur d'activité. Cette approche favorise un apprentissage plus qualifiant et plus professionnalisant.

Bref du Céreq

Études — Opinion — Observations — Territoires

Développer l'apprentissage ? Constats, limites et propositions

Après le Bref "Observer le parcours des apprentis" et le Bref "Observer le parcours des professionnels", le Céreq publie ce bref qui analyse les conditions de développement de l'apprentissage et propose des pistes d'action.

Le rôle de l'État L'État a un rôle à jouer dans le développement de l'apprentissage. Il doit favoriser la formation des jeunes en favorisant leur accès à un métier ou à un secteur d'activité. Cette approche favorise un apprentissage plus qualifiant et plus professionnalisant.

Bref du Céreq

Études — Opinion — Observations — Territoires

Sécuriser les parcours des apprentis

Un système de contrat d'apprentissage qui sécurise et soutient les parcours des apprentis est le meilleur moyen de favoriser la formation des jeunes en favorisant leur accès à un métier ou à un secteur d'activité. Cette approche favorise un apprentissage plus qualifiant et plus professionnalisant.

Le rôle de l'État L'État a un rôle à jouer dans le développement de l'apprentissage. Il doit favoriser la formation des jeunes en favorisant leur accès à un métier ou à un secteur d'activité. Cette approche favorise un apprentissage plus qualifiant et plus professionnalisant.

Bref du Céreq

Études — Opinion — Observations — Territoires

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

Le développement de l'apprentissage est au levier de la formation des jeunes. Une approche intégrative permet de lever ce levier et de favoriser la formation des jeunes en favorisant leur accès à un métier ou à un secteur d'activité. Cette approche favorise un apprentissage plus qualifiant et plus professionnalisant.

Le rôle de l'État L'État a un rôle à jouer dans le développement de l'apprentissage. Il doit favoriser la formation des jeunes en favorisant leur accès à un métier ou à un secteur d'activité. Cette approche favorise un apprentissage plus qualifiant et plus professionnalisant.

Annexe 2 : Appendices statistiques

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

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

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

Source : Rectorat SIFA 2012

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

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

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

Source : Direccte LR – Extrapro

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

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

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

Source : Rectorat SIFA 2012

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

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

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

Source : Direccte LR – Extrapro

Annexes 3 : Descriptif des principales sources utilisées

SOURCE SIFA - RECTORAT

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

SIFA : Variables retenues pour caractériser les publics en apprentissage :

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

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

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

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

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

Source : Rectorat – SIFA

SOURCE ICF – RÉGION LR

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

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

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

Source : Région LR - ICF – Traitement Atout métiers LR

SOURCE ENQUÊTE EXAMENS – RECTORAT

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

SOURCE EXTRAPRO – DIRECCTE (DARES)

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

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

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

ExtraPro : Liste des variables utilisées

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

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

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES SOURCES UTILISÉES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Liste des membres du comité scientifique et technique

(En italique : également membre du comité de pilotage)

Bruno AUGELLE - DFPA – Région LR

Sylvina BALZING – DFPA – Région LR

Jacques BAGHI – CER BTP LR

Marc BESSEAU – DRAAF LR

Anne Catherine BRUNET – CRMA

Francis CAUSSE - COPIRE

Michel CHABBERT – DRAAF LR

Franck COGNET – SAIA – Rectorat

Patrick CROSNIER – SESE – Direccte LR

Marc DOLESON – SAIA Rectorat

Collette FOURCADE – ISEM -Université Montpellier 1

Marina FRUCTUS – ARDIR

Pierre GIRARD – INSEE LR

Vincent MAURAGE – ARACT LR

Stéphane MICHUN – CAR Céreq – Université Montpellier 3

Véronique SALABERT – Direccte LR

Marion POLGE – Université Montpellier 1

Gilbert TROUPENAT – CCI LR

Jacques VUITHAN - CCCA-BTP

Jean-Christophe XICOY – CCCA-BTP LR

Atout Métiers LR

Le Capitole, A/BI Boîte 611

64 rue Alcyone

34000 Montpellier

Tél : 04 67 13 20 80

www.atout-metierslr.fr

contact@atout-metierslr.fr

Publication Atout Métiers LR

Responsable de la publication : Pascal Binelli

Directrice de la publication : Patricia Reeb

Coordinateur : Azeddine Bouslimani

Auteurs : Azeddine Bouslimani, Jennifer Mercier,
Emmanuelle Sourisseau

