

CONVERGENCES



agence régionale
de la Formation
tout au long de la vie
Poitou-Charentes

La publication de l'Observatoire Régional Emploi Formation

N° 35 - Avril 2011

OREF POITOU-CHARENTES

L'alternance en Poitou-Charentes

Etat des lieux et pistes pour le développement

avant propos

Les voies d'accès à la qualification sont multiples : formation initiale versus formation continue, filières générales, professionnelles ou technologiques...

Quel que soit le chemin pris, les travaux réalisés par l'OREF Poitou-Charentes sur la relation formation emploi montrent que tout individu doit à un moment donné de son cursus d'accès à l'emploi articuler un parcours de formation académique avec une période de formation professionnelle. L'alternance a cette particularité de combiner ces deux temps dans un même cursus de formation.

A un instant de notre société où le lien formation emploi doit se renforcer alors que les définitions des métiers se morcellent, il est apparu nécessaire de dresser un état des lieux de l'alternance en Poitou-Charentes et de repérer les secteurs et les domaines de formation sur lesquels un développement de l'alternance pourrait se construire. Nous faisons en effet l'hypothèse que c'est par un apprentissage combiné de savoirs de base et de savoirs professionnels qu'un individu pourra à la fois accéder à un emploi et disposer des fondamentaux lui permettant plus tard des mobilités professionnelles.

Ces travaux concourent, en tant qu'outils d'aide à la décision, aux réflexions que mènent les instances en charge du développement de l'alternance.

Ce document est téléchargeable depuis le site de l'ARFTLV (www.arftlv.org, entrée Etudes et stat OREF). Toute utilisation des informations doit porter la mention « Extrait de Convergences, la publication de l'ARFTLV » et citer les sources de données.

Nos dernières publications :

- Convergences n° 34 : La Rochelle
- Convergences n° 33 : Vals de Saintonge
- Convergences n° 32 : Portrait d'acteurs de la formation continue en Poitou-Charentes



PRÉFET DE LA
RÉGION
POITOU-CHARENTES



Sommaire

Alternance : de quoi parle-t-on ?	3
Le cadre réglementaire	3
Les dispositifs mis en place en Poitou-Charentes pour le développement de l'alternance	5
L'apprentissage en Poitou-Charentes au travers de quelques constats : une spécificité régionale	6
Les contrats de professionnalisation en Poitou-Charentes en quelques chiffres	11
Les pratiques de l'alternance en Poitou-Charentes	13
L'alternance : des dispositifs largement mobilisés en Poitou-Charentes	13
Alternance et secteurs d'activité	14
L'alternance pour quels savoirs professionnels ?	19
Quelques éléments pour le développement de l'alternance : vers quels secteurs et/ou savoirs professionnels ?	21
1 - Développer l'alternance dans le secteur du transport, de l'entreposage et du commerce de gros	21
2 - Développer l'alternance pour l'accès aux professions du nettoyage assainissement environnement et de la sécurité	22
3 - Développer l'alternance dans le secteur des activités financières et d'assurance	23
4 - Développer l'alternance dans les activités pour la santé humaine, le paramédical et l'hébergement médico-social	24
5 - Développer l'alternance sur les professions du tertiaire de bureau, du tertiaire spécialisé et de l'informatique	26
Quels prolongements possibles ?	28
Annexes	29

Alternance : de quoi parle-t-on ?

Les contrats de formation en alternance ont pour objet d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par une certification professionnelle (diplôme ou titre, CQP) ou reconnue par une branche professionnelle. Ils associent formation pratique en entreprise avec l'appui d'un tuteur et formation théorique dans un établissement de formation. Il peut s'agir d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat de professionnalisation.

D'autres types de formations en alternance se

sont développés hors contrat de travail, dans le cadre de la formation continue ou sous statut scolaire, avec en particulier les périodes en milieu professionnel intégrées aux enseignements dispensés par les lycées professionnels. Pour les jeunes lycéens, l'implication n'est pas la même, et le rythme de l'alternance est différent puisque le stage peut venir après une longue période théorique.

Au cours de l'année 2010, 9 146 jeunes ont signé un contrat d'apprentissage en Poitou-Charentes

et 2 492 personnes un contrat de professionnalisation. Cette répartition entre les deux contrats (80/20) est comparable aux situations d'autres régions.

Les effectifs salariés en alternance en Poitou-Charentes représentent 2,8 % des effectifs du niveau national ; ce qui est très légèrement supérieur au poids de la population active régionale : 2,6 %. En revanche, l'apprentissage pèse 3,4 % du nombre des contrats signés en France et les contrats de professionnalisation 1,7 %.

Le cadre réglementaire

Le contrat d'apprentissage

Régi par les articles L 6211-1 et suivants du code du travail, le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier qui permet de préparer une certification professionnelle dans une entreprise, une association ou certains établissements publics, et dans un centre de formation : un CFA ou un lycée professionnel comportant une section d'apprentissage.

Il s'adresse principalement aux jeunes, mais aussi, sans limite d'âge, aux personnes handicapées.

Sa durée est variable de 1 à 3 ans et peut être réduite ou allongée selon les cas. La formation en centre est obligatoire et gratuite pour le bénéficiaire et l'employeur. Elle se déroule pendant le temps de travail. Elle est financée par la taxe d'appren-

tissage et par le Conseil régional qui définit les formations ouvertes en apprentissage dans la région, en lien avec les professionnels et les autorités académiques. L'Etat et les organismes gestionnaires des centres contribuent également au financement de l'apprentissage dans le cadre d'accords avec la Région.

L'employeur rémunère ses apprentis sur la base d'un barème minimum fixé réglementairement ou au niveau de sa branche professionnelle (de 25 % à 78 % du Smic selon l'âge et l'année du contrat). Il doit les inscrire au centre de formation. Des modalités particulières s'appliquent pour les employeurs du secteur public.

De nombreuses aides de l'Etat et de la Région encouragent les employeurs à recruter des

apprentis : exonérations de charges, crédit d'impôt de 1 600 € ou 2 200 € par an, aide régionale pour la qualité de l'apprentissage de 1 400 € ou 1 700 € par an. L'Association de gestion des fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) accorde des aides aux employeurs et aux personnes handicapées en apprentissage.

Les employeurs intéressés doivent s'adresser à leur chambre consulaire (CCI, Chambre de métiers et de l'artisanat, chambre d'agriculture).

Voir fiches techniques juridiques de l'ARFTLV n°A1.3 et A1.4 sur www.arftlv.org

Voir fiches techniques juridiques de l'ARFTLV n°A1.3 et A1.4 sur www.arftlv.org

Le contrat de professionnalisation

Ce contrat de formation en alternance créé par les partenaires sociaux et financé par des organismes paritaires a succédé en 2005 au contrat de qualification. Il permet de préparer une certification professionnelle ou une qualification reconnue dans les conventions collectives ou les branches. La formation se déroule dans l'entreprise ou l'association signataire du contrat et dans un organisme de formation continue.

Il vise également l'insertion ou la réinsertion professionnelle de ses bénéficiaires qui peuvent être des jeunes, des demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus, des bénéficiaires des minima sociaux....

Dans le cadre réglementaire (art. L. 6325-1 et suivants du code du travail), ce contrat est mis en place pour répondre aux besoins en qualification des entrepri-

ses et des branches professionnelles. Ces dernières définissent à cette fin les formations possibles, leur durée ainsi que celle du contrat s'il s'agit d'un CDD ou de l'action de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI (entre 6 et 24 mois dans les deux cas).

L'employeur rémunère les salariés embauchés sur la base d'un barème minimum fixé réglementairement ou au niveau de sa branche professionnelle (de 55 % à 100 % du Smic selon l'âge et le diplôme détenu).

La formation se déroule pendant le temps de travail. Elle est financée par l'employeur avec l'appui financier de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont il relève et selon les règles de prise en charge de cet organisme. Selon les cas, les employeurs peuvent bénéficier d'aides de l'Etat

(exonérations de charges sociales, aides à l'embauche). Les OPCA peuvent aussi apporter une aide au tutorat. L'Agefiph accorde une aide aux employeurs et aux personnes handicapées signataires de ce contrat.

Les employeurs intéressés doivent s'adresser à l'OPCA de leur branche ou, à défaut à un OPCA interprofessionnel.

Un dispositif proche du contrat de professionnalisation existe pour les employeurs du secteur public : le PACTE, Parcours d'accès aux carrières territoriales, hospitalières et de l'Etat qui est un contrat de droit public de 12 à 24 mois dont 20 % de formation en centre.

Voir fiches techniques juridiques de l'ARFTLV n°A1.6 et sur le PACTE A1.5 sur www.arftlv.org

En résumé

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Qui embaucher ?	Jeunes 16 - 25 ans* et toutes personnes reconnues handicapées	Jeunes 16 – 25 ans et demandeurs d'emploi de 26 ans et plus
Pour préparer quoi ?	Diplômes ou titres à finalité professionnelle	Diplômes ou titres à finalité prof. et qualifications reconnues listés par l'accord dont relève l'entreprise
Quel organisme de formation ?	Centre de formation d'apprentis ou lycée professionnel comportant une section d'apprentissage	Organisme de formation professionnelle continue
Durée du contrat	1 à 3 ans*	6 à 24 mois
Rémunération	Entre 25 et 78 % du Smic **	Entre 55 % et 100 % du SMIC
Temps de formation	Minimum de 400h/an, 1350h en BTS ou 1850 pour un Bac pro en 3 ans	Minimum 150h (entre 15 et 25 % du temps de travail, ou plus selon l'accord dont relève l'entreprise)
Aides et financement	Taxe d'apprentissage, Région, Etat	OPCA, Etat, Pôle emploi

Source : Guide des aides – ARFTLV 2011

* sauf exceptions

** dans le secteur public : de 45 à 81 % du Smic

Les dispositifs mis en place en Poitou-Charentes pour le développement de l'alternance

Le développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation est l'un des leviers de la qualification des jeunes et des politiques de l'Etat et de la Région, en lien avec les partenaires sociaux, les OPCA et les chambres consulaires. Ces derniers ont mis en place des actions de prospection des entreprises régionales pour assurer la promotion de ces contrats.

Outre les aides déjà évoquées, plusieurs mesures ont été prises pour améliorer la qualité des formations et la vie des jeunes bénéficiaires, favoriser leur recrutement, préparer leur entrée dans l'entreprise et les accompagner pendant les premiers mois du contrat.

Le dispositif régional Engagement première chance permet aux jeunes de préparer leur entrée en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans le cadre d'un stage rémunéré de un à trois mois, puis d'un accompagnement renforcé assuré par leur tuteur en entreprise durant les six premiers mois du contrat (voir fiche technique n° G1.2).

Le Passeport Apprentissage est un autre dispositif régional qui permet aux jeunes demandeurs d'emploi de préparer leur accès à l'apprentissage et bénéficier d'un stage en entreprise (210 h maximum). Les employeurs perçoivent une aide régionale « coup de pouce » de 500 € s'ils recrutent leur apprenti en CDI dans le mois qui suit la fin de leur contrat d'apprentissage.

De nouvelles mesures se mettent en place en 2011, parmi lesquelles une exonération totale de charges sociales pendant 6 mois pour les entreprises de moins de 250 salariés qui embauchent un jeune supplémentaire dans l'un de ces contrats, une aide supplémentaire de l'Etat de 2000 € pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus en contrat de professionnalisation, et une aide complémentaire de 500 € versée par la Région aux employeurs qui embaucheront un apprenti de 21 ans et plus sans qualification.

Etat et Région ont conclu en 2005 un **contrat d'objectifs et de moyens** pour la modernisation et le développement de l'apprentissage afin de financer des actions de soutien et d'amélioration de l'offre d'apprentissage, avec notamment des travaux visant l'individualisation des formations en CFA (mutualisation et mise en place de centres de ressources sur l'autoformation, livret pédagogique numérique...). 3000 places supplémentaires en apprentissage ont été ouvertes depuis 2005. La Région entend poursuivre ce développement, particulièrement dans les secteurs liés à la croissance verte et dans le cadre du Pacte pour l'emploi des jeunes. Un nouveau contrat d'objectifs et de moyens doit être négocié en 2011 entre l'Etat et la Région.

Pour améliorer les conditions de vie des apprentis, la Région a mis en place des aides à l'achat d'équipement professionnel et de manuels scolaires, aux frais de transport-hébergement-restauration et au permis de conduire pour les lauréats du CAP et du Bac pro. 25 conseillers tuteurs en insertion (CTI) ont été affectés dans les établissements de formation pour accompagner les apprentis, en lien avec les équipes pédagogiques afin de diminuer le nombre de ruptures de contrats.

A noter en outre, le Service d'appui régional à l'apprentissage des handicapés (SARAH) qui intervient en appui aux formateurs dans les CFA et sur l'accompagnement des jeunes apprentis en situation de handicap.

L'apprentissage en Poitou-Charentes au travers de quelques constats : une spécificité régionale

A la rentrée 2009/2010, il y avait ainsi 14 276 apprentis en formation. 86,7 % sont en stage dans une entreprise de Poitou-Charentes. Les crédits affectés par la Région Poitou-Charentes s'élevaient à 96,379 millions d'euros. Ce montant représente environ 61 % des sommes allouées à l'apprentissage.

Au cours de l'année 2010, 9 146 nouveaux contrats ont été enregistrés.

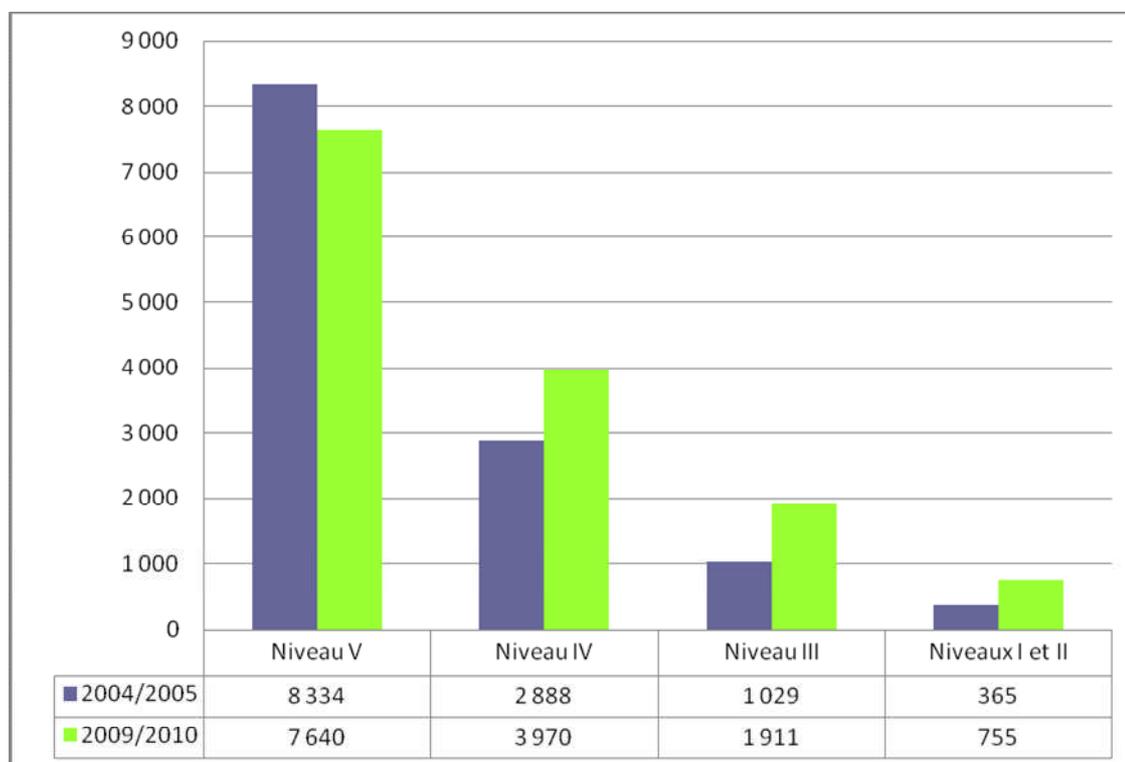
Depuis de nombreuses années, Poitou-Charentes recourt à l'apprentissage dans des proportions supérieures au niveau de la France entière. Ainsi, à titre d'illustration, l'évolution du poids de l'apprentissage parmi les 16 – 25 ans (Cf. graphique 1 en fin de document) en Poitou-Charentes reste bien au dessus de la moyenne française, entre 1 et 1,5 point de plus.

Toujours en comparaison avec les données France (Cf. graphique 2 en fin de document), on constate que la part de l'apprentissage diminue avec l'élévation du niveau de formation. On constate en effet que :

- L'apprentissage est largement plus utilisé qu'au niveau national pour les formations de niveau V (CAP / BEP) ;
- Les parts régionale et nationale sont relativement proches pour les formations de niveau IV (Bac) ;
- L'apprentissage est nettement moins utilisé en Poitou-Charentes sur les formations des niveaux III et plus. On remarquera toutefois une amorce de rattrapage.

De nombreux acteurs présents en région considèrent que la structure du tissu économique régional, constitué très largement des TPE, explique ce constat.

Répartition des effectifs d'apprentis par niveau de formation – Rentrées 2004 et 2009



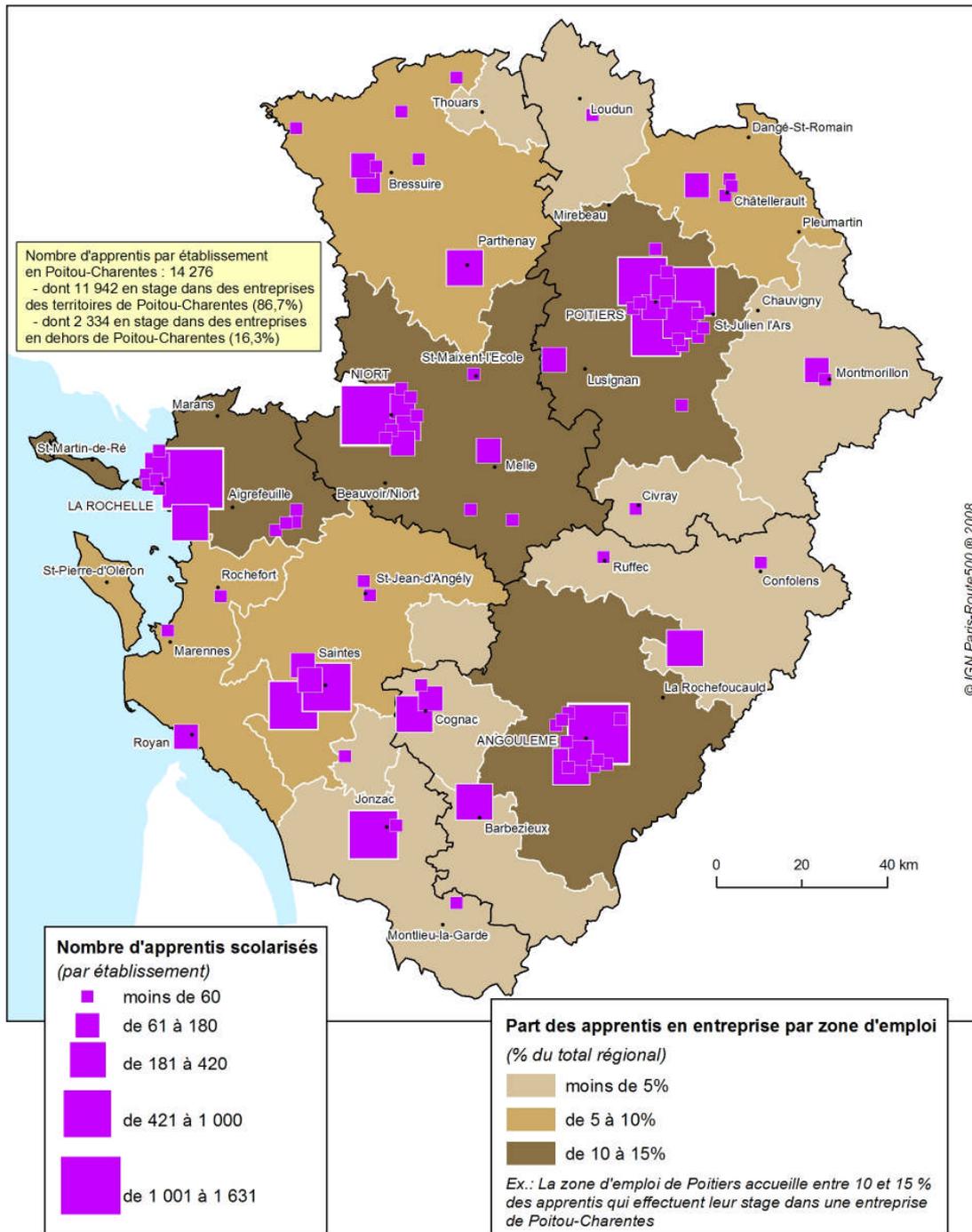
Source : Région Poitou-Charentes

L'analyse des effectifs par niveau et de leurs évolutions sur 5 ans montre que l'évolution de 13,2 % des effectifs (+ 1 660 apprentis en 5 ans, 14 276 apprentis en formation en 2009/2010) recouvre :

- Une très forte progression des effectifs sur les niveaux I et II et sur le niveau III ;
- Une progression significative sur le niveau IV ;
- Une légère baisse du niveau V qui devrait s'accélérer avec le développement des Bac pro 3 ans niveau IV. Toutefois, le niveau V reste la composante principale de l'offre de formation en Poitou-Charentes.

En conclusion, on peut considérer que l'apprentissage est installé dans les pratiques des entreprises de Poitou-Charentes. Parmi les facteurs de ce développement, il faut aussi prendre en compte la couverture de l'ensemble du territoire (Cf. carte suivante).

Les apprentis en 2009 : effectifs par établissement et répartition des entreprises régionales d'accueil



Source : Région Poitou-Charentes (juillet 2010)

© IAAT Poitou-Charentes 2010

- La formation des apprentis s'effectue dans 27¹ centres de formation (CFA). Il y a également cinq CFA agricoles, un CFA académique rassemblant 28 unités de formation par apprentissage (UFA) et un CFA universitaire regroupant dix lieux de formation.
- La création d'un CFA sanitaire et social est en projet.
- Il y a 97 sites de formations répartis sur tout le territoire régional.

Taux d'insertion issus des enquêtes sur l'insertion professionnelle des apprentis (IPA), classes terminales d'apprentissage, par GFE

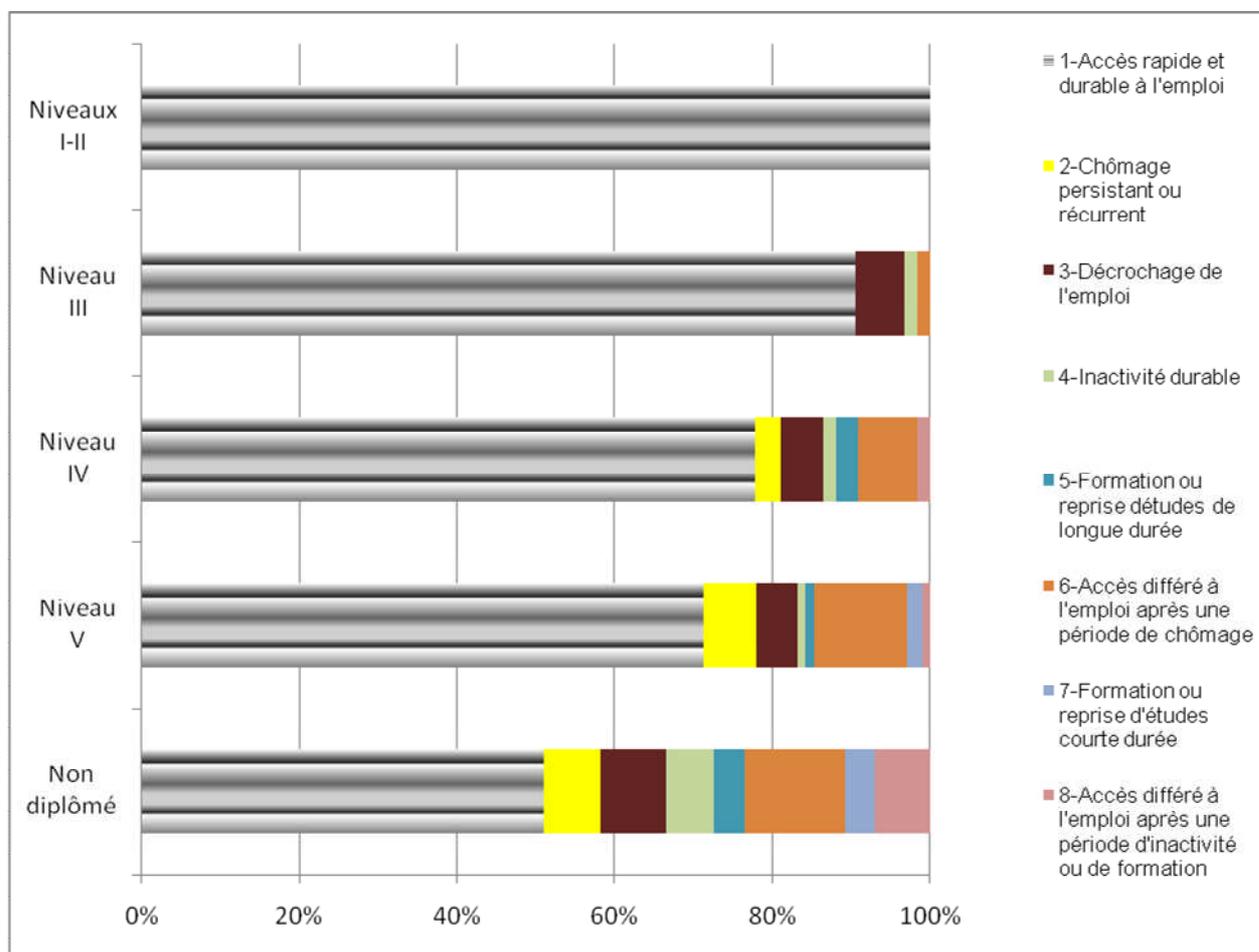
		NB de jeunes en emploi 2009	TX insertion 2009 (%)	NB de jeunes en emploi 2010	TX insertion 2010 (%)
GFE 01	production agricole et sylvicole - Elevage	252	66,3	257	67,3
02	Pêche - aquaculture - mer	48	77,3	47	66,2
03	Bâtiment gros œuvre, génie civil, extraction	202	59,9	204	58,5
04	Bâtiment : équipements et finitions	233	59,5	228	48,7
05	Structures métalliques, travail des métaux, fonderie	75	67,3	77	58,0
06	Mécanique, automatismes	256	66,6	335	65,4
07	Electricité, électrotechnique, électronique	190	73,2	165	68,4
08	Travail des matériaux, industries de process, laboratoire	11	49,3	12	63,7
09	production alimentaire, cuisine	236	58,6	228	52,6
10	Textile, habillement, cuir				
11	Travail du bois	187	64,7	195	64,7
12	Industries graphiques	21	71,7	18	68,5
13	Transports, conduite, manutention, magasinage	76	76,5	57	53,7
14	Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé	144	75,6	254	74,6
15	Commerce et distribution	391	57,9	470	59,0
16	Paramédical, travail social, soins personnels	318	69,1	311	65,7
17	Hôtellerie, restauration, tourisme, loisirs	172	54,1	139	51,4
18	Entretien, nettoyage, services, sécurité	16	84,7	13	75,2
19	Techniques de la communication, média	2	33,3	14	57,4
20	Arts appliqués, spectacles	6	83,1	6	43,4
21	Formations générales - Enseignement - Aménagement	0		20	91,7
	Ensemble	2836	63,8	3050	61,0

Source : Rectorat de Poitiers
En grisé, les cases non significatives

Le Rectorat, qui réalise annuellement les enquêtes d'insertion à 6 mois, constate :

- Une augmentation du nombre des apprentis : GFE 02, 04, 05 et 09 ;
- Une forte baisse du taux d'insertion résultant d'une légère baisse du nombre des offres d'emploi et de l'augmentation des apprentis sortants dans le GFE 13 ;
- Une baisse du taux d'insertion dans les GFE 02, 04, 05 et 17 résultant d'une augmentation du nombre d'apprentis alors que le nombre d'offres d'emploi reste stable ;
- Une augmentation du nombre d'offres d'emploi et du nombre d'apprentis dans les GFE 06, 14 et 15.

Trajectoire d'insertion des apprentis selon leur niveau de formation



Source : CEREQ - Enquête génération 2004 - Traitement ARFTLV mission OREF

Il convient d'être prudent sur les taux calculés, les effectifs pouvant être assez faibles. Pour autant, une analyse comparée entre les différents niveaux semble indiquer que :

- L'élévation du niveau de sortie favorise l'accès durable à l'emploi ;
- Le taux de décrochage de l'emploi reste présent à tous les niveaux de sortie et dans des proportions assez proches ;
- L'obtention d'un diplôme réduit la part des individus en situation d'inactivité durable.

Les ruptures de contrat d'apprentissage

« Le risque de décrochage est loin d'être faible pour les jeunes apprentis »². D'après une étude du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREQ) à partir des résultats de l'enquête « Génération 2004 », près d'un apprenti sur cinq (soit 20 %) ne va pas au terme de son contrat.

Les ruptures ne sont pas toujours négatives :

- autre contrat proposé à l'apprenti,
- rupture intervenant après l'obtention du diplôme...

Les principales raisons des ruptures repérées par le CEREQ sont :

- pour 40 % attribuées à l'environnement de travail (travail non formateur, des conditions de travail non supportées, horaires inadaptés ou excessifs, ressenti de non respect de la personne),

- pour 17 % dues à une volonté de la part du jeune de changer d'orientation ou d'entrer dans la vie active (recherche de revenus, souhait de quitter l'école),
- pour 25 % des raisons personnelles (maladie par exemple).

Les lectures sont différenciées selon les secteurs :

- environnement difficile pour les métiers de bouche,
- raisons économiques dues à l'entreprise dans le BTP,
- modifications du parcours pour l'hôtellerie restauration et la coiffure.

Les contrats de professionnalisation en Poitou-Charentes en quelques chiffres

Sur les 2 492 contrats de professionnalisation signés au cours de l'année 2010, 1 997 étaient des contrats de professionnalisation jeunes, soit 80,1 % du total.

Malgré des chiffres encourageants, on note que le niveau de recours en région est plus faible qu'au niveau national (Cf. graphique 3 en fin de document).

Sur la base des 2 492 contrats de professionnalisation signés en 2010, on distingue clairement les durées de contrat les plus mobilisées : 6, 11, 12 et 23 mois (Cf. graphique 5 en fin de document). La durée moyenne des contrats de pro est de 14,7 mois et l'âge moyen de 24,9 ans. Cet âge moyen conduit à une réflexion sur l'articulation possible entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation. Le CEREQ estime que deux tiers des contrats de professionnalisation peuvent être assimilés à des poursuites d'études.

Répartition des bénéficiaires de contrat de professionnalisation selon le niveau de formation et par secteurs d'activité

	Niveaux I-II		Niveau III		Niveau IV		Niveau V		Niveau Vbis		Niveau VI		Total	
	Ensemble	dont filles	Ensemble	dont filles	Ensemble	dont filles	Ensemble	dont filles	Ensemble	dont filles	Ensemble	dont filles	Ensemble	dont filles
Agriculture			Nd		6	Nd	8	Nd	Nd		Nd	Nd	25	5
Construction	6	Nd	22	Nd	91	18	169	18	31	Nd	Nd		323	43
Industrie	52	28	72	27	95	32	75	14	12	Nd	9	Nd	315	108
Tertiaire	206	117	343	175	695	392	449	248	89	57	36	12	1829	1008
	11 %	56 %	18 %	47 %	36 %	50 %	28 %	40 %	5 %	45 %	2 %	34 %	100 %	47 %

Source : DIRECCTE Poitou-Charentes, Mission synthèse - 2010
Nd : effectif inférieur à 5

A l'inverse des constats effectués pour l'apprentissage, les contrats de professionnalisation semblent plus mobilisés pour les niveaux IV et plus, en comparaison avec le niveau national (Cf. graphique 4 en fin de document).

Des statistiques fournies par la DIRECCTE, on note que :

- 28,3 % concernent les niveaux III et plus, 35,6 % le niveau IV ;
- Le tertiaire regroupe 73,4 % des contrats de professionnalisation signés en Poitou-Charentes, dont 55,1 % concernent des femmes.

Répartition des contrats de professionnalisation selon le secteur d'activité de l'entreprise signataire

	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, sylviculture, pêche	20	5	25
Industrie manufacturière	196	99	295
Fabrication de denrées alimentaires	23	25	48
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	4	6	10
Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	23	9	32
Industrie chimique	4	5	9
Fabrication de produits en caoutchouc	13	3	16
Métallurgie et fabrication de produits métallurgique	9	6	15
Fabrication de produits informatiques	6	4	10
Fabrication d'équipements électriques	23	11	34
Fabrication de machines et équipements nca	13	2	15
Fabrication de matériel de sport	28	12	40
Autres industries manufacturières	50	16	66
produits et distribution d'électricité	7	7	14
production et distribution d'eau	3	1	4
Construction	281	44	325
Dont travaux de construction spécialisés	202	34	236
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	287	336	623
Dont commerce et réparation d'automobiles et de motocycles	90	11	101
Dont commerce de gros à l'exception d'automobiles et de motocycles	52	30	82
Dont commerce de détail	145	295	440
Transports et entreposage	55	25	80
Dont transports terrestres et transport par conduites	49	15	64
Hébergement et restauration	60	82	142
Dont Hébergement	19	33	52
Dont Restauration	41	49	90
Edition, audiovisuel	11	13	24
Télécommunications	11	8	19
Activités informatiques	10	4	14
Activités financières et d'assurance	94	119	213
Dont Activités des services financiers	56	55	111
Dont Assurances	33	47	80
Activités immobilières	20	24	44
Activités juridiques, comptable; conseil de gestion	47	60	107
Recherche-développement scientifique		1	1
Autres activités spécialisés	17	16	33
Activités de service administratif et de soutien	127	92	219
Dont Activités liées à l'emploi	51	34	85
Dont Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises	27	52	79
Administration publique	1	5	6
Enseignement	12	26	38
Activité pour la santé humaine	2	21	23
Hébergement médicosocial	19	82	101
Dont Hébergement médicosocial et social	13	69	82
Arts, spectacles et activités récréatives	35	30	65
Autres activités de service	13	64	77
Total	1328	1164	2492

Source : DIRECCTE – Mission synthèse - 2010

Les pratiques de l'alternance en Poitou-Charentes

N.B.

Dans ce chapitre, on considère que l'alternance = contrats de professionnalisation + contrats d'apprentissage.

Lorsqu'on évoque deux dispositifs a priori si proches que le sont les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, il est naturel d'identifier leurs spécificités. Ce travail a été réalisé dans le chapitre précédent.

Mais regarder l'alternance comme un seul et même objet doit permettre de tester leur complémentarité. Le CEREQ³ a émis son avis : « contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas interchangeables. Malgré des points communs, ils sont plus complémentaires que concurrents. » Toutefois, d'autres travaux menés au niveau national indiquent que l'apprentissage forme le plus souvent aux métiers techniques tandis que les contrats de professionnalisation sont plus centrés sur les fonctions administratives ou commerciales : 69 % de formations par contrat de professionnalisation et seulement 35 % par apprentissage.

Aussi, le débat complémentarité – concurrence ne peut pas être tranché, tant on sait que le recours à l'un et/ou à l'autre de ces dispositifs dépend aussi des politiques de formation des branches, des mécanismes de financement, de la carte scolaire ou des stratégies des organismes de formation.

L'alternance : des dispositifs largement mobilisés en Poitou-Charentes

En 2010 il y avait 9 146 contrats d'apprentissages signés en Poitou-Charentes et 2 492 contrats de professionnalisation.

Alors qu'elles représentent 47,5 % des salariés, 32,3 % des apprentis sont des femmes.

Evolution annuelle du nombre de nouveaux contrats enregistrés



Source : DIRECCTE Poitou-Charentes – Mission synthèse, 2010

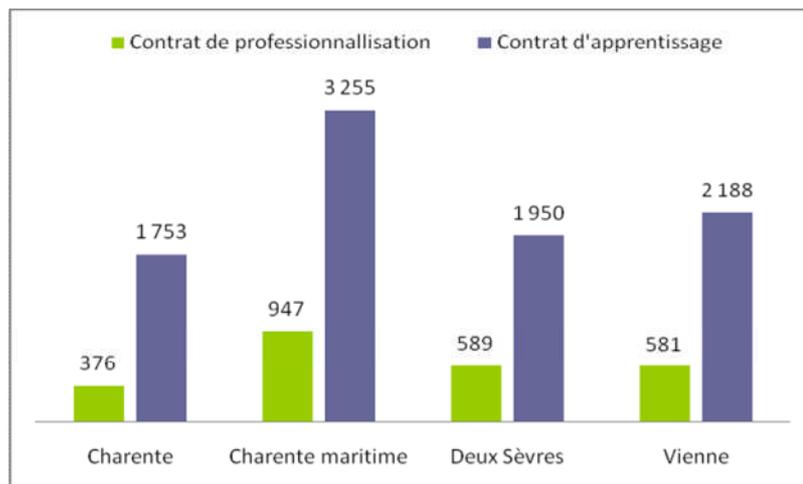
N.B :

Depuis le milieu de l'année 2006, l'enregistrement des contrats d'apprentissage s'opère selon un processus renouvelé. L'employeur transmet les exemplaires du contrat au CFA qui doit attester de l'inscription en formation du jeune. La compétence d'enregistrement a été transférée aux chambres consulaires. Les Unités territoriales de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) restent compétentes sur le contrôle⁴ de légalité après dépôt sur l'extranet Ari@ne. En lien avec ces changements, la procédure de collecte par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) a également évolué, ce qui peut expliquer des différences entre les statistiques locales et nationales.

Ces statistiques montrent :

- La forte dynamique des contrats d'apprentissage
- Les premiers effets de la crise fin 2008 notamment au travers de la stabilisation des effectifs par apprentissage et de la baisse des contrats de professionnalisation

Comparaison entre le nombre de contrats signés au cours de l'année 2010 et les effectifs salariés par département



Source : DIRECCTE Poitou-Charentes – Mission synthèse, 2010

Même si les départements ont des effectifs différents, il ne semble pas y avoir d'incohérence au sens statistique du terme entre le nombre de contrats et les effectifs en emploi. En effet, le ratio 1 contrat pour X salariés se situe entre 42 et 52 : 42 pour la Charente-Maritime, 49 pour les Deux-Sèvres et 52 pour la Vienne et la Charente.

Alternance et secteurs d'activité

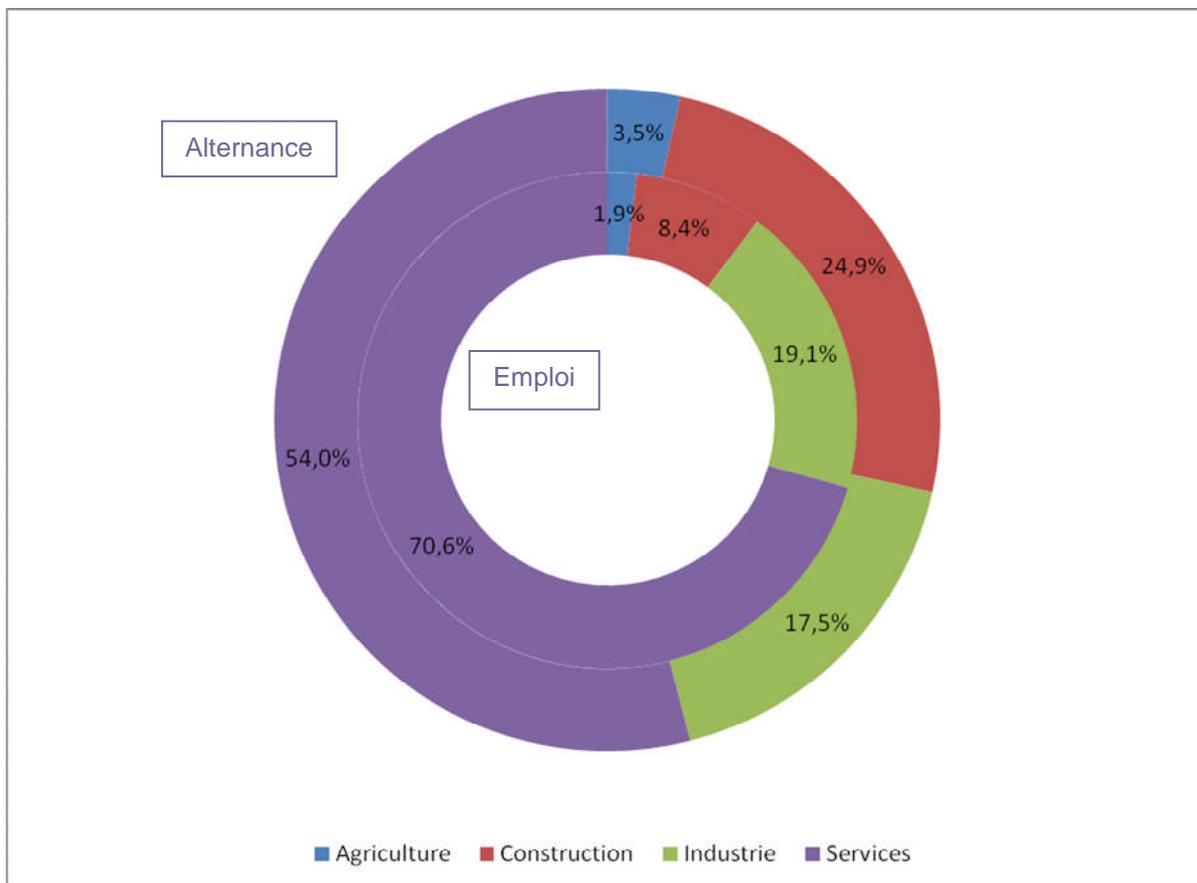
Les facteurs interagissant avec le recours ou non à l'alternance sont : le secteur d'activité et la taille de l'entreprise, le métier préparé et le niveau de formation. Ces paramètres permettent de décrire différentes politiques de gestion de la ressource humaine.

Toujours selon le CEREQ, au niveau national, les contrats d'apprentissage sont signés par des jeunes sans qualification ou détenteurs d'un CAP-BEP alors que les contrats de professionnalisation concernent dans 60 % des cas des bacheliers ou des diplômés de l'enseignement supérieur.

Le noyau dur est constitué des secteurs du bâtiment, du commerce et de l'hôtellerie-restauration et, avec moins de présence, les soins personnels (coiffure et esthétique).

Si l'apprentissage domine dans les TPE du bâtiment et les structures de moins de 50 salariés du commerce alimentaire, de l'agriculture, cuisine et hôtellerie restauration, il est à égalité pour le contrat de professionnalisation sur le niveau V dans les établissements de plus de 10 salariés du BTP, dans le commerce non alimentaire ou dans la coiffure.

Comparaison par grand secteur entre les effectifs salariés et les effectifs en formation par alternance, en pourcentage

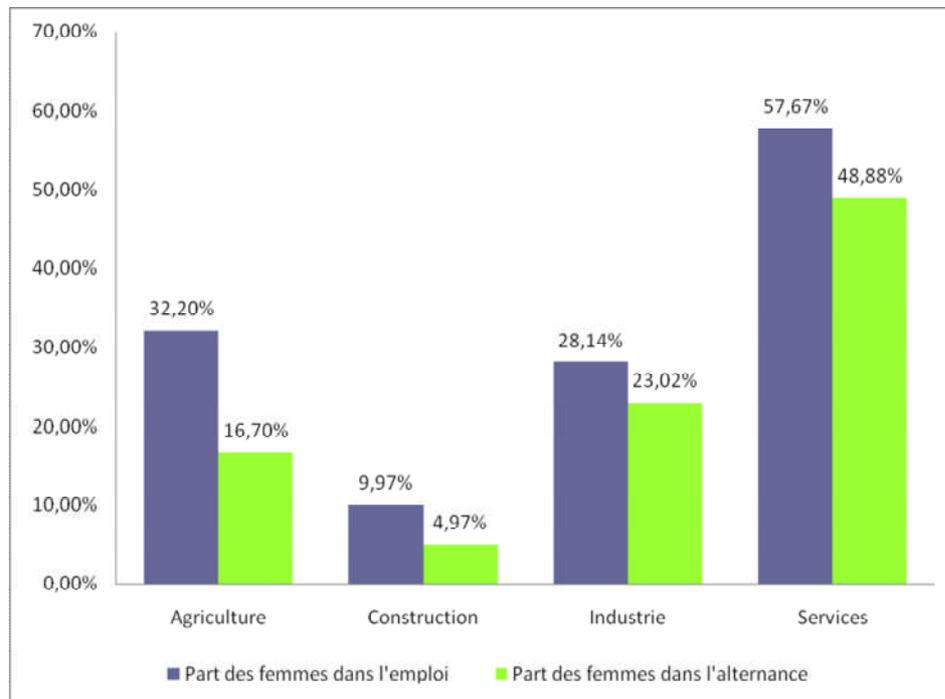


Sources : INSEE - CLAP, DADS ; DARES - 2008

La lecture de ces informations indique :

- Une « surreprésentation » du BTP qui représente 8 % des emplois salariés et 25 % des contrats par alternance. A noter que ce secteur mobilise essentiellement la voie de l'apprentissage ;
- Un niveau de recours important dans le secteur agricole qui représente 1,9 % de l'emploi salarié et 3,5 % des contrats par alternance. A noter que dans ce secteur, l'emploi est essentiellement non salarié ;
- Un « sous emploi » de l'alternance dans le secteur des services qui représente 70,6 % des emplois et accueille 54 % des contrats en alternance.

Comparaison par grand secteur entre les effectifs salariés féminins et les effectifs féminins en formation par alternance, en pourcentage



Sources : INSEE - CLAP, DADS, DARES - 2008

Ratio « 1 contrat pour X entreprises »

Le graphique concernant la part des femmes en emploi et en alternance modifie complètement la représentation réalisée sur l'emploi total. On constate ainsi que l'ensemble des secteurs sont dans la même situation : proportionnellement, il y a moins de femmes en alternance qu'en emploi.

Les meilleurs ratios sont obtenus dans le champ industriel (industrie pharmaceutique, fabrication de produits en caoutchouc et en plastique, fabrication de matériels de transport, du travail du bois, industries du papier et imprimerie...) mais le nombre des établissements est moindre par rapport à d'autres secteurs ce qui peut relativiser notre analyse. En revanche les secteurs tels que la fabrication de denrées alimentaires et de boissons ou la construction ont des taux élevés et cela pour un nombre d'entreprises élevé. A l'autre extrémité de ce classement (Cf. tableau 1 en fin de document), se trouvent des secteurs tels que les activités pour la santé humaine, les activités immobilières, l'édition, audiovisuel et diffusion et l'enseignement, tous relevant du domaine des services.

Le secteur des services : des champs pour le développement de l'alternance ?

Ce paragraphe prend en compte uniquement les effectifs des secteurs des services.

	Ecart en point entre contrats apprentissage / Emploi	Ecart en point entre contrats pro / Emploi	% Emploi	Nb de salariés 2008 (CLAP)	Nb apprentis 2008 (DADS)	Nb contrats de pro 2008 (DARES)	% Apprentissage	% Cdpro
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	25,5	11,5	19,4%	78 186	3 153	743	44,9%	30,9%
Transports et entreposage	-4,0	1,3	7,1%	28 699	217	204	3,1%	8,5%
Hébergement et restauration	14,4	1,2	4,4%	17 749	1 321	134	18,8%	5,6%
Edition, audiovisuel et diffusion	-0,4	-0,3	0,6%	2 232	11	5	0,2%	0,2%
Télécommunications	-0,5	0,5	0,5%	1 958	s	23		1,0%
Activités informatiques et services d'information	-0,2	1,0	0,5%	1 994	23	35	0,3%	1,5%
Activités financières et d'assurance	-2,1	3,0	6,0%	24 127	270	217	3,8%	9,0%
Activités immobilières	0	1,8	1,2%	4 770	86	71	1,2%	3,0%
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie,	-0,3	4,0	3,3%	13 305	214	176	3,0%	7,3%
Recherche-développement scientifique	-0,2	-0,2	0,3%	1 166	7	2	0,1%	0,1%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	-0,3	-0,2	0,9%	3 687	44	17	0,6%	0,7%
Activités de services administratifs et de soutien	-1,7	12,5	5,2%	20 761	242	425	3,4%	17,7%
Administration publique	-11,9	-15,0	15,2%	61 313	237	5	3,4%	0,2%
Enseignement	-9,1	-7,8	9,6%	38 478	34	42	0,5%	1,7%
Activités pour la santé humaine	-9,1	-8,4	9,5%	38 196	27	27	0,4%	1,1%
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	-10,6	-7,2	11,6%	46 678	73	106	1,0%	4,4%
Arts, spectacles et activités récréatives	-0,4	2,9	1,4%	5 632	68	104	1,0%	4,3%
Autres activités de services	10,8	-1,0	3,4%	13 515	990	57	14,1%	2,4%
Activités extra-territoriales	0	0,5	0,0%	10		13	0,0%	0,5%
			100,0%	402 456	7 017	2 406	100,0%	100,0%

Sources : INSEE - CLAP, DADS ; DARES – 2008

Note de lecture

Le secteur du commerce, réparation d'automobiles et de motocycles représente 19,4 % de l'emploi du secteur des services. Par rapport à ce taux, le poids des contrats d'apprentissage de ce secteur montre une contribution positive de + 25,5 points ce qui signifie que les contrats d'apprentissage pèsent 19,4 + 25,5 (= 44,9 %) des contrats d'apprentissage.

Les secteurs mobilisant largement les contrats par alternance sont :

- Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
- Hébergement et restauration
- Autres activités de services mais avec un léger déficit en termes de contribution sur les contrats de professionnalisation signés en 2008

Ces secteurs sont connus pour leur recours à l'alternance comme voie de recrutement. Il s'agit notamment des PME du bâtiment, du commerce et de l'hôtellerie restauration. Ces secteurs sont très présents en Poitou-Charentes.

Des secteurs a priori déficitaires !

Quatre secteurs d'activité semblent moins recourir à l'alternance. Il s'agit de :

- Transports et entreposage
- Activités financières et d'assurance
- Activités pour la santé humaine
- Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement

A noter

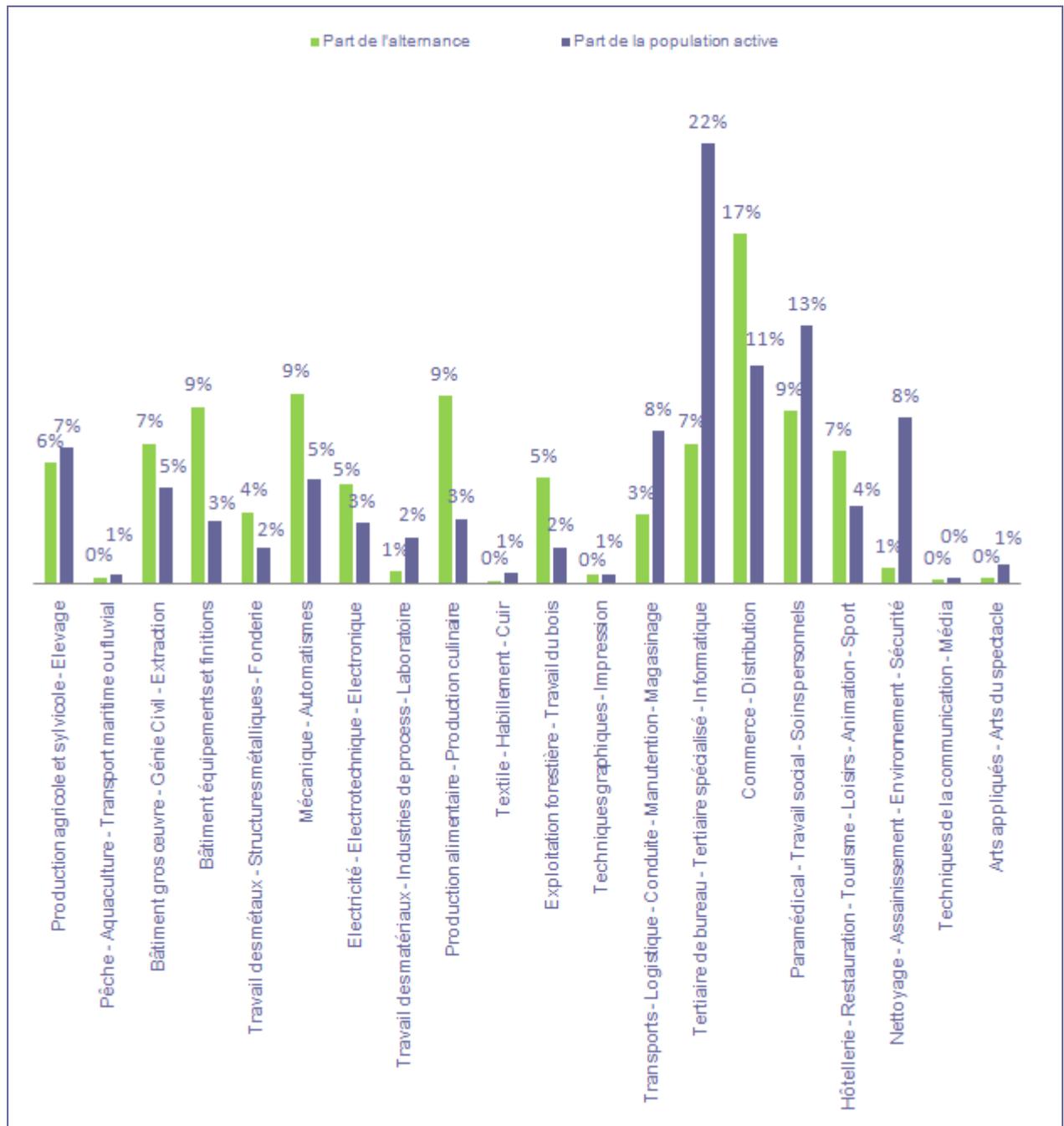
Ramenés dans des contributions proportionnelles à leurs volumes d'emploi salarié, on pourrait en théorie accroître de 1 810 le nombre des contrats d'apprentissage et de 375 le nombre de contrats de professionnalisation.

Nous avons omis volontairement de prendre en compte les secteurs d'activité de l'administration publique et de l'Education, le mode de gestion de leurs ressources humaines étant spécifique.

L'alternance pour quels savoirs professionnels ?

Développer l'alternance avec les branches et les entreprises, mais pour quels savoirs professionnels ? La question est complémentaire à la lecture proposée ci-dessus. Ce paragraphe est une synthèse, le lecteur pouvant se reporter aux cahiers des GFE (http://www.arftlv.org/pages/Nos_publications.aspx).

Répartition des effectifs en alternance et en emploi par GFE



Sources : INSEE - RP 2006 ; Région Poitou-Charentes ; DIRECCTE Poitou-Charentes

L'alternance est largement mobilisée sur les formations aux savoirs techniques du primaire et de l'industrie (GFE 1 à 12) et, nettement moins pour les savoirs des services (GFE 13 à 20). Certains groupes échappent à cette analyse globale :

- Les savoirs technologiques du commerce et de la distribution sur lesquels les contrats de professionnalisation sont bien développés.
- Les savoirs des loisirs, de l'hôtellerie animation sport pour lesquels l'apprentissage est bien mobilisé.

L'analyse de l'écart entre la contribution à l'emploi et celle liée à l'alternance pointe quelques groupes professionnels.

	Nombre de formés par l'alternance	Dont apprentissage	Population active de référence	Part de l'emploi	Part de l'alternance	Ecart en points
Tertiaire de bureau - Tertiaire spécialisé - Informatique	1239	722	141171	21,8%	6,9%	-14,8
Nettoyage - Assainissement - Environnement - Sécurité	142	105	53314	8,2%	0,8%	-7,4
Paramédical - Travail social - Soins personnels	1530	1317	82823	12,8%	8,6%	-4,2
Transports - Logistique - Conduite - Manutention - Magasinage	619	313	49260	7,6%	3,5%	-4,1
Travail des matériaux - Industries de process - Laboratoire	116	25	15172	2,3%	0,6%	-1,7
Production agricole et sylvicole - Elevage	1067	1006	43859	6,8%	6,0%	-0,8
Arts appliqués - Arts du spectacle	59	56	6368	1,0%	0,3%	-0,7
Textile - Habillement - Cuir	33	0	3916	0,6%	0,2%	-0,4
Pêche - Aquaculture - Transport maritime ou fluvial	62	62	3360	0,5%	0,3%	-0,2
Techniques de la communication - Media	41	17	2127	0,3%	0,2%	-0,1
Techniques graphiques - Impression	89	84	3326	0,5%	0,5%	0
Travail des métaux - Structures métalliques - Fonderie	637	526	11890	1,8%	3,6%	1,7
Electricité - Electrotechnique - Electronique	874	775	19657	3,0%	4,9%	1,9
Bâtiment gros œuvre - Génie civil - Extraction	1241	1060	30839	4,8%	7,0%	2,2
Hôtellerie - Restauration - Tourisme - Loisirs - Animation - Sport	1169	977	24853	3,8%	6,6%	2,7
Exploitation forestière - Travail du bois	941	866	11966	1,8%	5,3%	3,4
Mécanique - Automatismes	1682	1553	33873	5,2%	9,4%	4,2
Bâtiment équipements et finitions	1563	1416	20018	3,1%	8,8%	5,7
Production alimentaire - Production culinaire	1660	1607	21054	3,2%	9,3%	6,1
Commerce - Distribution	3083	2137	70018	10,8%	17,3%	6,5
	17 847	14 624	648 864	100,0%	100,0%	0

Sources : INSEE - RP 2006 ; Région Poitou-Charentes ; DIRECCTE Poitou-Charentes

On constate des écarts importants sur les groupes professionnels suivants :

- Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé – informatique : - 14,8 points
- Transport - logistique - conduite - manutention – magasinage : - 7,4 points
- Paramédical - Travail Social - Soins Personnels : - 4,2 points
- Nettoyage - assainissement – sécurité – environnement : - 4,1 points

A noter

Ramenés dans des contributions proportionnelles à leurs volumes d'emplois, en intervenant sur ces quatre GFE, on pourrait accroître de plus de 5 400 le nombre des contrats d'apprentissage.

L'écart avec l'entrée par secteur s'explique par le fait qu'une part significative des professionnels recensés dans le GFE 14 « Tertiaire de bureau, tertiaire spécialisé, informatique » exerce sa profession dans une administration, secteur non pris en compte dans l'approche sectorielle.

Quelques éléments pour le développement de l'alternance : vers quels secteurs et/ou savoirs professionnels ?

L'entrée sectorielle a permis de repérer quatre secteurs d'activité qui semblent moins recourir à l'alternance.

Il s'agit de :

- Transports et entreposage
- Activités financières et d'assurance
- Activités pour la santé humaine
- Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement

L'entrée par les savoirs professionnels a permis de constater des écarts importants sur les groupes professionnels suivants :

- Tertiaire de bureau – tertiaire spécialisé – informatique
- Transport - logistique - conduite - manutention – magasinage
- Paramédical - Travail Social - Soins Personnels
- Nettoyage - assainissement – sécurité – environnement

A la lumière de ces informations et après croisement entre professions et secteurs, cinq axes de réflexion se dégagent.

1 - Développer l'alternance dans le secteur du transport, de l'entreposage et du commerce de gros

Parmi les effectifs en formation en Poitou-Charentes, 29 % des effectifs sur le GFE 13 suivent une formation par la voie de l'apprentissage (313 apprentis sur 1 079 formés). Ce chiffre de 29 % est proche de la moyenne régionale de 31 % d'apprentis en formations de tous GFE confondus. Pour autant, il semble hâtif d'interpréter cela comme le signe d'une meilleure attractivité relative aux métiers de ce GFE. En effet, de façon globale, on note que la capacité de formation en apprentissage a augmenté dans tous les GFE.

On peut noter que même si le recours à la modalité de formation par apprentissage est relativement peu important dans ce GFE, le nombre d'apprentis en formation a doublé entre les rentrées 2002 et 2009, passant pour les effectifs en dernière année de cycle de formation de 65 à 165. Alors que, dans le même temps, les effectifs totaux (scolaires + apprentis) ont connu une progression beaucoup plus modérée, passant de 422 à 505. Le doublement du nombre d'apprentis entre ces deux millésimes est surtout lié à l'essor de la filière logistique dont la reconnaissance en Poitou-Charentes date de 2006.

	Effectifs en formation professionnelle initiale	Nombre d'apprentis	Part de l'apprentissage
CONDUITE ROUTIERE TRANSPORT	118	46	39,0%
CONDUITE D'ENGINS	102	55	53,9%
TRANSPORT SERVICES	217	44	20,3%
EMBALLAGE, CONDITIONNEMENT	12	0	0%
MAGASINAGE	79	59	74,7%
EXPLOITATION DES TRANSPORTS	551	109	19,8%

Sources : DRAAF, Rectorat, Région - Année scolaire 2009/2010

Des recrutements en nombre sont prévisibles.

En Poitou-Charentes, le tissu économique dans le secteur du transport et de la logistique est essentiellement constitué de TPE et PME. Les organisations professionnelles affirment que le secteur souffre aujourd'hui du vieillissement de sa population active et du départ en retraite des conducteurs.

Notons aussi que l'ouverture à la concurrence du marché de la distribution aura un impact sur les entreprises de messagerie et de livraison de colis. Le nombre des emplois de chauffeur livreur devrait s'accroître. Toutefois, dans les prévisions que l'on peut faire, il convient de tenir compte du fait que l'activité des entreprises de transport et de logistique reste très liée à la conjoncture générale et à ses fluctuations économiques.

Une élévation du niveau d'accès à l'emploi semble s'annoncer.

Les évolutions technologiques, en particulier les dispositifs de traçabilité des produits par l'intermédiaire de puces, peuvent permettre de fortement automatiser les opérations de manipulation, du moins dans les grandes structures logistiques. Ces évolutions pourraient conduire à limiter le recours à des ouvriers peu ou faiblement qualifiés de la manutention.

Dans le diagnostic du GFE 13 (ARFTLV mission OREF 2006), figurait la volonté de développer les titres professionnels plutôt que les CAP. Bien que leur nombre ait, depuis, effectivement augmenté, cette évolution est jugée encore insuffisante par certains. En parallèle, les organismes de formation désirent que soit gardé dans les formations du GFE un socle commun d'enseignement général, rendant possible la formation tout au long de la vie.

L'alternance, une piste qui intéresse la branche.

Des questionnements portent sur la place de l'apprentissage dans les professions du transport et de la logistique. En effet, il existe des freins réels au recours à l'apprentissage, liés à l'âge d'obtention du permis (21 ans) et parfois aux conditions de travail (dans la logistique, le travail de nuit est possible). Dans le transport, un jeune apprenti devra attendre la fin de sa formation (Bac pro conduite en 3 ans) avant de pouvoir conduire, ce qui apparaît très contraignant ! Malgré tout, de l'avis d'une partie des professionnels réunis, l'apprentissage pourrait continuer de se développer sur ces professions.

2 - Développer l'alternance pour l'accès aux professions du nettoyage assainissement environnement et de la sécurité

Le diagnostic sur les professions du nettoyage, de la sécurité et de l'environnement (GFE 18, ARFTLV mission OREF - 2010) signale très clairement que l'apprentissage était un mode de formation peu développé pour l'ensemble de ces métiers. A la rentrée 2009, il y a 13,8 % d'apprentis parmi les effectifs en dernière année de formation professionnelle initiale.

	Effectifs en formation professionnelle initiale	Nombre d'apprentis	Part de l'apprentissage
PROTECTION DE LA NATURE - GESTION DES ESPACES NATURELS	214	0	0%
BLANCHISSERIE-TEINTURERIE	21	0	0%
NETTOYAGE ASSAINISSEMENT	71	0	0%
ENVIRONNEMENT	356	45	13%
SECURITE GARDIENNAGE SURVEILLANCE	157	27	17,2%
ETUDES ET RECHERCHES DANS LE DOMAINE SECURITE - PREVENTION	33	33	100,0%

Sources : DRAAF, Rectorat, Région - Année scolaire 2009/2010

Une offre de formation par apprentissage limitée en hygiène et propreté.

Le constat réalisé par l'ARFTLV fait ressortir un réel problème d'attractivité des formations hygiène et propreté en Poitou-Charentes. Les trois CAP⁵ pour ces métiers avaient un effectif en 2009-2010 de 16 jeunes dont 10 en voie scolaire. Le Bac pro recevait 9 jeunes scolaires. Il n'existe pas d'offre de formation en apprentissage et pas d'offre de formation de niveau supérieur au Bac pro. Ce phénomène existe moins dans les régions limitrophes dans lesquelles il existe un CFA de branche comme à Tours ou à Bordeaux avec des poursuites d'études possibles jusqu'au BTS hygiène, propreté, environnement, ce qui ouvre la possibilité d'accéder à une position d'encadrement intermédiaire. De ce fait les jeunes intéressés par l'apprentissage dans ces métiers ont tendance à aller dans ces deux régions où en outre, les questions d'hébergement et de mobilité sont aussi prises en charge par la branche.

Pour favoriser l'appropriation par les enseignants de l'univers de l'entreprise, le Ministère de l'Education nationale a signé en décembre 2005, des conventions de partenariats notamment avec la FEP-SA⁶ et l'AGEFA-PME⁷, sur la participation des signataires à la formation professionnelle initiale des jeunes et la participation à la formation des personnels de l'Education nationale.

Un recours à l'alternance très limité dans la sécurité.

Une unique formation pour les métiers de la sécurité avec 14 apprentis en dernière année en 2008-2009. Les dernières évolutions de la carte des formations (2006-2008), témoignent exclusivement de l'ouverture au lycée Jean Rostand⁸, en Charente qui a ouvert fin 2007 une section CAP agent de sécurité par apprentissage, en 2 ans avec 470 h par an dans l'établissement et le reste chez l'employeur : unique dans la région.

Les métiers de l'environnement : des possibilités pour développer l'alternance.

L'offre de formation en environnement, notamment continue, risque de connaître de nombreuses évolutions et modifications à très court terme, pour assurer une adaptation rapide des professionnels aux évolutions de marchés, en attendant que la formation initiale renouvelée porte ses fruits. L'accompagnement et la formation des formateurs est sans conteste un point clé de la réussite de ces mutations pour les individus ; l'apprentissage, le point de contact avec la réalité des entreprises.

On note, l'apparition et la structuration de la formation sur les niveaux III et II avec les Licences pro dans le domaine de l'environnement : Licence pro protection de l'environnement, Licence pro mesure de la qualité des milieux et une Licence pro sécurité des biens et des personnes. Un mouvement de professionnalisation certain, en effet, la moitié des étudiants sont inscrits dans une formation de niveaux III et II. Et, pour compléter ce mouvement, l'ouverture du Bac pro métiers de la sécurité et de la prévention à St Jean d'Angély, sur un groupe professionnel qui manquait cruellement d'offre de formation régionale et qui se trouve ainsi doté d'un cursus complet du niveau V au niveau II. Dans ce sous groupe professionnel le CAP et le Bac pro sont accessibles par l'apprentissage, pas la Licence pro.

3 - Développer l'alternance dans le secteur des activités financières et d'assurance

Le secteur des activités financières emploie en Poitou-Charentes 21 700 salariés en 2007, soit 4,2 % de l'emploi régional. Ce secteur regroupe diverses activités dont les principales en termes d'emplois sont les assurances-dommages (9 150 salariés), les banques mutualistes (4 950 salariés), les auxiliaires d'assurance (1 850 salariés) et les banques (1 750 salariés). Il enregistre une croissance de ses effectifs salariés de 14 %, ce qui est égal à la croissance observée pour l'ensemble des activités régionales, créant en 5 ans près de 2 800 emplois sur la période.

Le secteur est très concentré sur la zone du Sud Deux-Sèvres qui compte de nombreuses mutuelles dans l'agglomération niortaise. Cette zone, qui accueille près de la moitié des effectifs du secteur en 2007, compte près de 2 500 emplois supplémentaires depuis 2003 (+ 7 % sur la période).

Des enjeux en termes de renouvellement des actifs.

Les salariés âgés de 50 ans ou plus représentent 29 % des salariés, ce qui est supérieur à la moyenne régionale (23 %). Le vieillissement des salariés et la progression de l'activité laissent donc entrevoir des perspectives d'embauches assez importantes.

Ces métiers se redéfinissent désormais comme des « métiers techniques avec une forte vision du client ». Dans le contexte de l'importance croissante de la relation client, les employeurs s'intéressent de plus en plus à une double compétence. C'est donc bien vers des jeunes issus de formations de l'enseignement supérieur que devraient se tourner les employeurs.

Il y a donc de véritables opportunités à développer l'alternance dans ces entreprises.

L'alternance, une modalité assez peu développée dans ce secteur.

	Effectifs en Formation professionnelle Initiale	Nombre d'apprentis	Part des apprentis
FINANCE BOURSE BANQUE ASSURANCE IMMOBILIER	790	147	18,6%

Sources : DRAAF, Rectorat, Région - Année scolaire 2009/2010

Parmi les effectifs en formation en Poitou-Charentes, les effectifs dans des formations fléchées banque ou assurance concernent, à la rentrée 2009, le BTS assurance (13 apprentis), le BTS banque marché des particuliers (27 apprentis), Licence pro banque (25 apprentis) et le Master pro assurance et épargne (13 apprentis). Malgré ces effectifs assez faibles, au regard du nombre des emplois présents en Poitou-Charentes, la Fédération bancaire française écrit que « l'alternance est un mode de recrutement important pour les entreprises bancaires : sur 100 jeunes recrutés en CDI pour un premier emploi, on évalue de 15 à 20 % la part qui est passée par l'alternance (source CFPB).⁹ »

4 – Développer l'alternance dans les activités pour la santé humaine, le paramédical et l'hébergement médico-social

Le secteur des activités pour la santé humaine comprend les activités des établissements hospitaliers de court ou long séjour, publics ou privés, sous la responsabilité de médecins, qui offrent des services d'hébergement et qui assurent un diagnostic et un traitement médical aux patients.

Ce secteur couvre des activités liées à la fonction publique hospitalière et regroupe des professions dont l'accès est réglementé, voire fait l'objet de *numerus clausus*. Pour rappel, selon le Code de la santé publique, les professionnels de santé sont régis par un Ordre (médecin, chirurgien-dentiste, infirmier, sage-femme, pharmacien, masseur-kinésithérapeute, pédicure-podologue) et les auxiliaires médicaux sont réglementés par le Code de la santé publique (orthophoniste, orthoptiste, opticien-lunetier, audioprothésiste, ergothérapeute, psychomotricien, manipulateur ERM).

Ce n'est pas sur ces professions que pourrait se développer l'alternance même si, au sein des professions médicales et non réglementées et de l'action sociale, il y a quand même un peu d'alternance.

	Libelle Formation	Effectifs
APPAREILLAGE-PROTHESE	1BP2 PROTHESISTE DENTAIRE	8
	1BTS2 OPTICIEN LUNETIER	17
	1CAP3 PROTHESISTE DENTAIRE	4
	2BP2 PROTHESISTE DENTAIRE	11
	2BTS2 OPTICIEN LUNETIER	5
	2CAP3 PROTHESISTE DENTAIRE	2
	3CAP3 PROTHESISTE DENTAIRE	5
	SECBEP MONTEUR EN OPTIQUE LUNETTERIE	6
	TERBEP MONTEUR EN OPTIQUE LUNETTERIE	15
PHARMACIE	1BP2 PREPARATEUR EN PHARMACIE	76
	2BP2 PREPARATEUR EN PHARMACIE	89
TRAVAIL SOCIAL	1BTS2 ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	15
	1CAP2 PETITE ENFANCE	33
	2BTS2 ECONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	22
	2CAP2A SERVICES EN MILIEU RURAL	4
	2CAP2 PETITE ENFANCE	31
	DCESF CONSEILLER ECO.SOCIALE & FAMILIALE	6
	DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR SPECIALISE 1ERE ANNEE	9
	DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR SPECIALISE 2EME ANNEE	5

Sources : DRAAF, Rectorat, Région - Année scolaire 2009/2010

Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement

Ce secteur comprend l'hébergement médicalisé et l'hébergement social de personnes en difficulté ainsi que la prestation de divers services d'action sociale directement aux bénéficiaires.

Il regroupe diverses activités dont les principales en termes d'emplois sont les activités hospitalières (35 300 salariés), l'accueil des personnes âgées (11 200 salariés) et les autres formes d'action sociale (9 580 salariés).

Le premier secteur en termes d'emploi en 2008. Des emplois qualifiés et fortement féminisés.

Le secteur de la santé et de l'action sociale est le premier secteur employeur régional. L'emploi y est concentré : 43 % des salariés travaillent dans un établissement de plus de 200 salariés. Quatre zones d'emploi se démarquent et accueillent 58 % des effectifs du secteur : Poitiers, le Sud Deux-Sèvres, La Rochelle et Angoulême.

L'emploi est plus qualifié dans ce secteur qu'en moyenne dans les autres activités régionales. Les cadres et professions intermédiaires représentent 36 % des salariés de la santé, action sociale, contre 30 % dans l'emploi régional. Ces emplois qualifiés sont toutefois moins représentés qu'au niveau national (43 %).

Les moins de 26 ans occupent 10 % des emplois du secteur, contre 14 % pour l'ensemble des activités régionales et les plus de 50 ans représentent 26 % des salariés du secteur, part supérieure à la moyenne régionale (23 %). 38 % de ces seniors sont des cadres ou exercent une profession intermédiaire.

Avec 79 % de femmes parmi ses actifs (contre 47 % en moyenne dans l'emploi régional), le secteur figure aussi parmi les plus féminisés. Les femmes en emploi s'avèrent surreprésentées dans la catégorie socioprofessionnelle des employés et ce à tout âge. Cette situation se reflète au niveau de la demande

d'emploi, les femmes recherchant essentiellement des postes d'employées, souvent à temps partiel ; parmi ces postes figurent en bonne place les agents d'entretien, aides à domicile, aides ménagères ou assistantes maternelles.

Les tendances, même si elles doivent être relativisées, laissent augurer des besoins importants en emploi.

Les besoins en emploi seront en effet accrus du fait du vieillissement de la population, de l'augmentation de l'espérance de vie et du rebond de natalité observé ces dernières années. Le Poitou-Charentes est l'une des régions la plus âgée de France en 2009. Elle compte 1/4 d'actifs de plus de 50 ans contre 22,6 % pour la France de métropole. De nombreux retraités viennent s'installer en Poitou-Charentes, notamment sur la côte atlantique.

Selon des estimations d'emploi établies par l'INSEE, des recrutements massifs sont à prévoir en région en 2020 ; 34 270 départs en retraite sont ainsi prévus d'ici à 2020 (taux de départs 2006-2020 de 36 %).

Santé, action sociale est un secteur en croissance d'emploi avec 10 points de plus que la moyenne régionale. La combinaison du fort taux de départs en retraite et la croissance d'emploi dessine une tendance aux recrutements importants dans le secteur santé, action sociale d'ici 2020.

Au sein du secteur, les professions médicales et paramédicales sont particulièrement touchées par ce phénomène de départs massifs de fin d'activité avec plus de 40 % des médecins, dentistes et vétérinaires concernés ; 1/3 des infirmières, sages-femmes et aides-soignants le sont aussi, ainsi que 31 % des salariés du paramédical.

Dans le sous-secteur des services personnels et domestiques, plus de 50 % des employés de maison sont sur le départ ; chez les assistantes maternelles, aides à domicile, aides ménagères, plus de 9 500 retraits d'activité sont prévus. Dans l'action sociale, les départs à la retraite d'ici 2020 seraient moins prégnants : 23 % de personnes concernées.

Cependant, il convient de relativiser ces tendances positives de recrutement, d'une part car elles ont été établies sur la base de la situation économique d'avant la crise, d'autre part, car tous les départs ne seront pas remplacés. De plus, les besoins dépendent de l'action des pouvoirs publics (Loi HPST¹⁰, réforme de la dépendance, politiques de soutien au secteur de l'aide à domicile).

Des freins au développement de l'alternance.

Le secteur est assez dual, ce qui impose de préciser sur quel secteur s'exercent les freins cités ci après.

- Intervention auprès de publics fragiles
 - Il est difficile d'intervenir sans qualification.
 - La situation d'intervention auprès de ces publics requière une certaine maturité de la part des aidants et des savoir-être particuliers tels que la capacité à se montrer autonome dans son travail et à prendre les « bonnes décisions »
 - Le travail en binôme ne semble pas être une solution acceptable pour les employeurs
- 80 % des activités générées par des particuliers employeurs le sont sur des contrats de courte durée. Ces employeurs ne connaissent pas la législation, ils peuvent ne pas se sentir concernés par les questions de formation continue.

5 - Développer l'alternance sur les professions du tertiaire de bureau, du tertiaire spécialisé et de l'informatique

Dans ce Groupe Formation Emploi (GFE 14), les professions les plus représentées en 2006 sont :

- les adjoints administratifs de la fonction publique (12 %),
- les secrétaires (10 %),
- les employés des services comptables ou financiers (7 %),
- les agents de service de la fonction publique (6 %),
- les employés administratifs divers d'entreprises (6 %),
- 35 professions représentent ensuite entre 1,1 % et 4 %.

Les principaux secteurs d'activité employant (en 2006) les 141 171 professionnels de ce GFE sont l'administration publique (26 %), les activités financières (11 %) et le conseil et assistance (9 %).

	Effectifs en Formation professionnelle Initiale	Nombre d'apprentis	Part des apprentis
ADMINISTRATION - GESTION	535	242	45,2%
FINANCE BOURSE BANQUE ASSURANCE IMMOBILIER	790	147	18,6%
COMPTABILITE ET GESTION	2666	117	4,4%
RESSOURCES HUMAINES - GESTION EVALUATION DU PERSONNEL - GESTION DE L'EMPLOI - AUDIT SOCIAL	921	96	10,4%
SECRETARIAT	1289	23	1,8%
INFORMATIQUE	923	97	10,5%

Sources : DRAAF, Rectorat, Région - Année scolaire 2009/2010

Des emplois de secrétariat – d'assistantat « orphelins » générateurs de difficulté pour développer l'alternance.

Les métiers regroupés sous les termes de secrétaire ou d'assistante s'exercent dans de nombreuses entreprises relevant de secteurs d'activité très variés. Alors que ces professions représentent des effectifs importants ils se trouvent isolés dans des entreprises. C'est pour cela que l'on parle de « métiers orphelins » dont on sait qu'une des caractéristiques est de ne pas faire partie des priorités des politiques de formation continue des branches.

Cette particularité peut expliquer les difficultés à développer les contrats en alternance. Pour illustrer ce propos, il y a seulement 13,5 % d'apprentis parmi les effectifs en dernière année de formation professionnelle initiale. Si le développement de l'alternance est un véritable enjeu mais qui suppose de « lever » quelques freins préalables, des secteurs tels que l'informatique semblent plus abordables.

La branche des entreprises de l'informatique semble réservée.

Au niveau national, le FAFIEC, un des nombreux OPCA de la branche, et l'État ont signé un Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC) pour soutenir le secteur autour de trois axes : développer une ingénierie de formation innovante, l'adoption par les entreprises, surtout les PME, d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et le troisième axe veut rapprocher grandes et petites entreprises.

Le développement de l'apprentissage dans la fonction publique territoriale, de réelles opportunités à exploiter¹¹.

L'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences du CNFPT notait, dans une synthèse publiée fin 2008, que le recours à l'apprentissage reste marginal¹² : les apprentis dans les collectivités et établissements publics territoriaux représentent 0,45 % de l'ensemble des agents. Il a pourtant augmenté de 72 % entre 2003 et 2008. Globalement, on observe un accroissement du domaine de formation concernant le service aux personnes : 33,8 % des contrats d'apprentissage signés en 2008, contre 26 % en 2003.

Fin 2010, on recense 220 apprentis en Poitou-Charentes répartis dans 107 collectivités. En janvier 2011, la délégation régionale du CNFPT de Poitou-Charentes aura signé des contrats d'objectifs avec les quatre centres de gestion de la région (Charente, Charente-Maritime, Deux-Sèvres et Vienne). Il s'agit de développer une offre de formation en alternance pour des métiers en tension. Les partenaires ont ainsi un projet de formation des demandeurs d'emploi avec des tuteurs. Dans les Deux-Sèvres et la Charente-Maritime, par exemple, cela concernera particulièrement les métiers en tension des ouvriers polyvalents. Depuis plusieurs années, le CNFPT Poitou-Charentes forme en alternance chaque année dans trois départements un groupe de deux (environ) demandeurs d'emploi sur le métier de secrétaire de mairie ; le taux d'insertion professionnelle dans les collectivités pour ces personnes est très bon. Selon l'observatoire des métiers, 33,8 % des contrats signés concernent le service aux personnes, les espaces verts pour 25,4 % des contrats. Viennent ensuite la communication et l'information (10,7%), le génie civil (7,8 %)...

Plusieurs freins pouvaient en 2008, selon le rapport ci-dessus mentionné, expliquer cet écart :

- Des procédures administratives plus contraignantes¹³ dans le secteur public notamment en ce qui concerne la demande d'agrément du maître d'apprentissage ;
- Des coûts de formation à la charge des administrations ;
- Etre apprenti ne dispense pas de passer les concours externes pour être titularisé.

Quels prolongements possibles ?

Si cette publication a permis d'identifier des axes de développement de l'alternance en Poitou-Charentes, elle n'a pas pour autant levé toutes les questions nécessaires au passage à l'action. C'est une première étape dans la réalisation d'un diagnostic.

En effet, la mise en œuvre de politiques en faveur du développement de l'alternance en Poitou-Charentes suppose de porter un regard sur la capacité technique des entreprises à accueillir un stagiaire, sur leur capacité à l'encadrer, sur leur capacité à fournir un contexte de travail apprenant. Ces axes de réflexion n'ont pas été abordés dans ce travail.

Ce travail pourrait donc se poursuivre avec les représentants des employeurs, les institutions en charge de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation et les organismes valideurs ou les ministères de tutelle.

Annexes

Concernant les sources, il convient d'être attentif à la différence qu'il y a entre le décompte du flux (basé sur les dates d'enregistrement des contrats) et le stock (établi sur les personnes en formation).

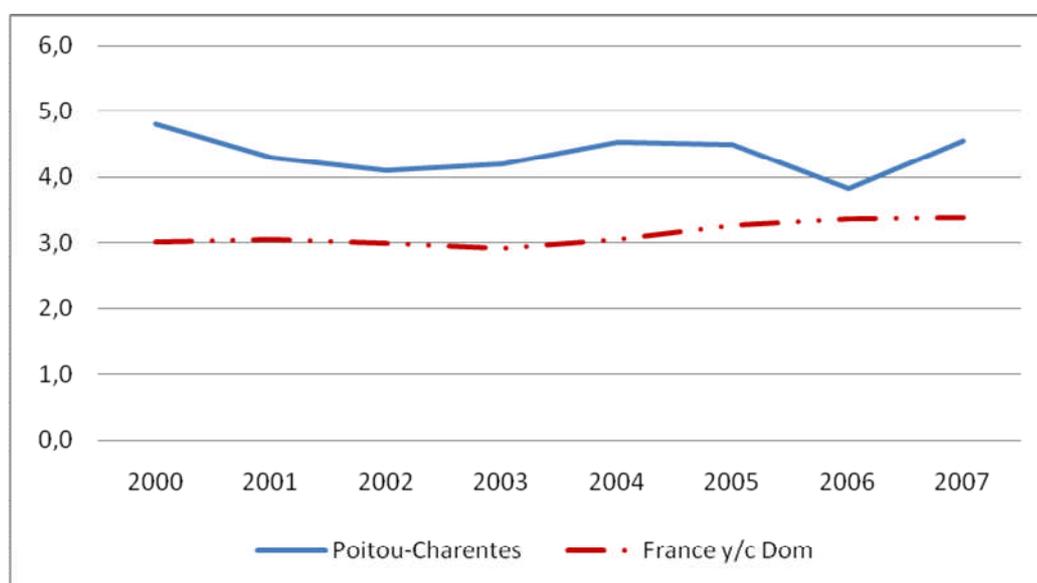
Si cette distinction est possible pour l'apprentissage, elle ne l'est pas pour les contrats de professionnalisation, ces derniers étant dans des organismes de formation privés.

Autre détail, les effectifs par apprentissage se gèrent sur une année scolaire, ceux des contrats de professionnalisation sur une année civile.

Sauf précision, les effectifs pour l'apprentissage sont ceux de l'année scolaire 2009/2010 et les données des contrats de professionnalisation portent sur l'année civile 2010.

Enfin, les principales sources utilisées dans ce document sont la Région Poitou-Charentes, la DIRECCTE Poitou-Charentes et l'Insee, le traitement étant réalisé par l'ARFTLV mission OREF.

Graphique 1 : évolution du poids de l'apprentissage parmi les 16 – 25 ans



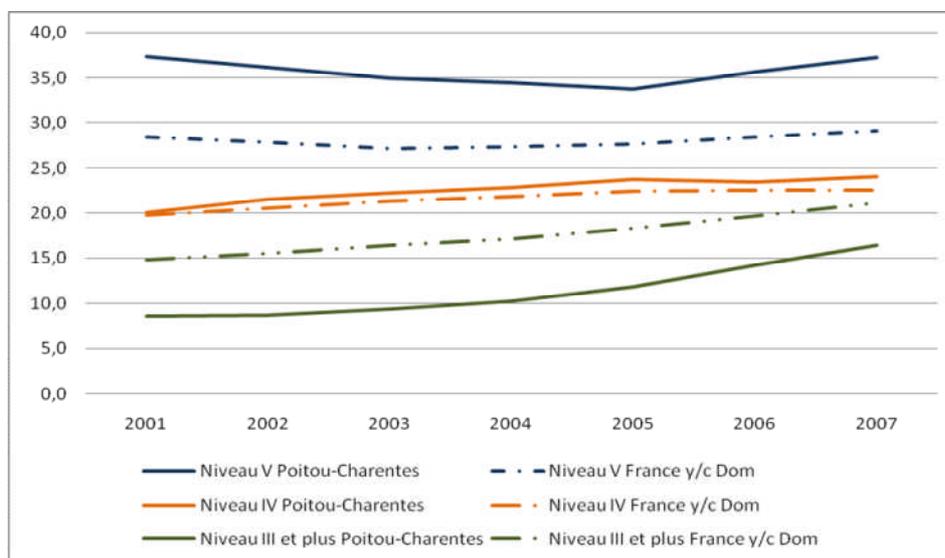
Sources : DARES¹⁴, INSEE- Estimations localisées de population

Poids des apprentis parmi les 16-25 ans

Numérateur : nombre de nouveaux contrats d'apprentissage enregistrés au cours de l'année considérée

Dénominateur : nombre de jeunes de 16 à 25 ans au 31 décembre de l'année précédente.

Graphique 2 : évolution de la part de l'apprentissage parmi les effectifs en formation initiale



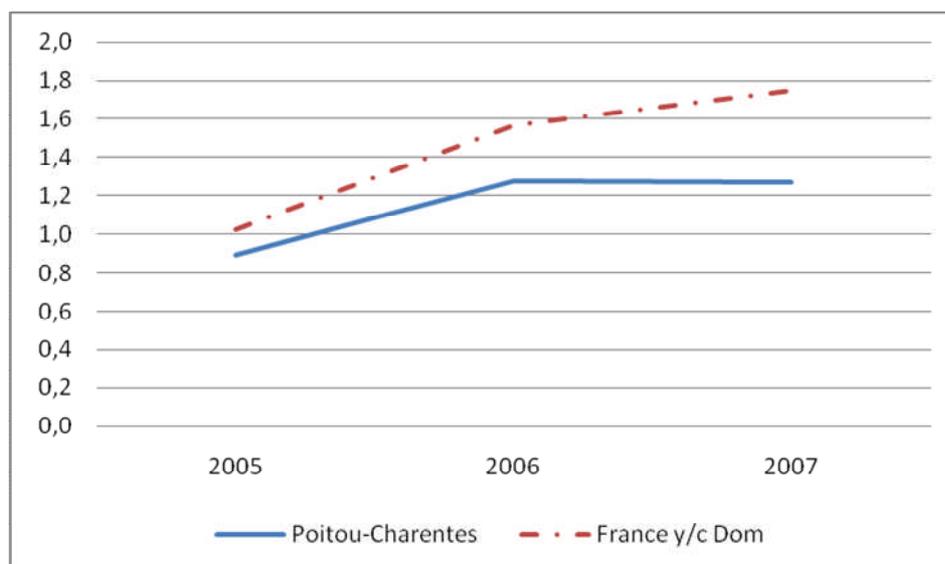
Sources : DEPPA¹⁵ enquête auprès des centres de formation d'apprentis (enquête 51/ SIFA) et BCP¹⁶

Part des apprentis par niveau

Numérateur : apprentis inscrits dans une formation de niveau

Dénominateur : ensemble des apprentis inscrits dans un centre de formation d'apprentis, ou dans un établissement accueillant des apprentis, y compris enseignement agricole.

Graphique 3 : poids des bénéficiaires des contrats de professionnalisation jeunes (moins de 26 ans)



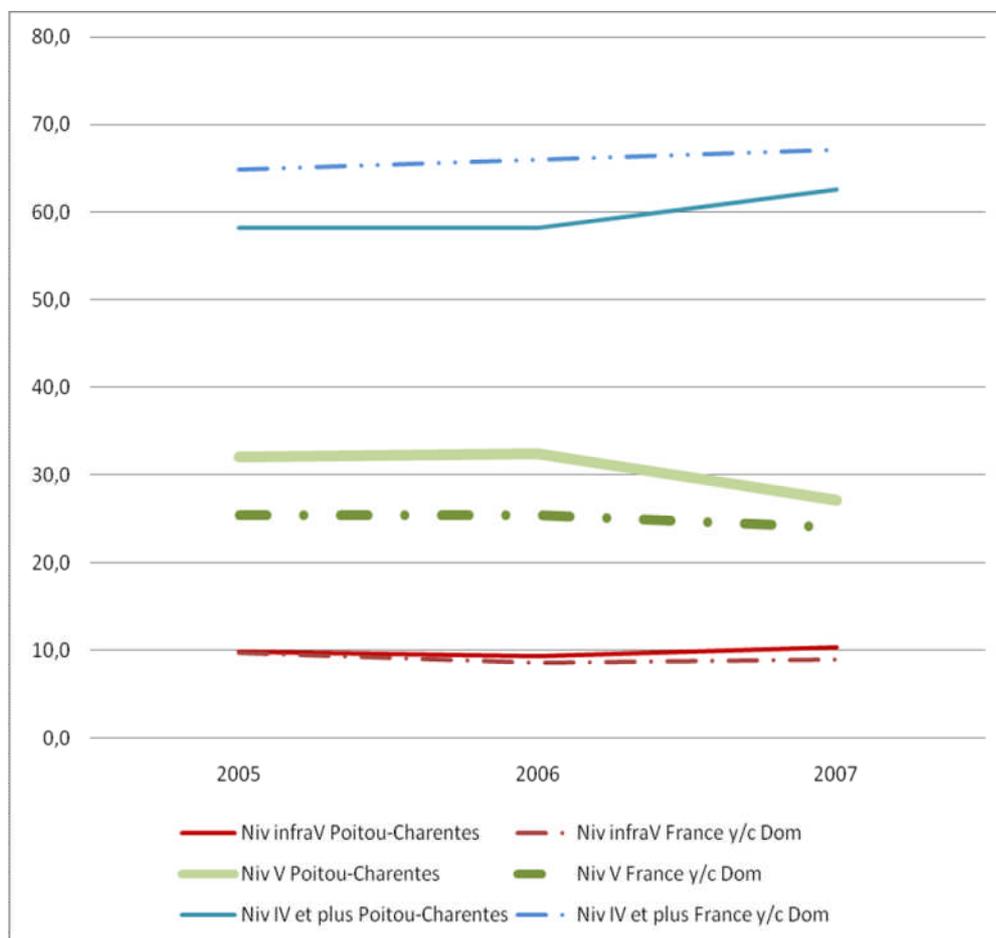
Sources : DARES, INSEE estimations localisées de population

Contrats de professionnalisation jeunes (moins de 26 ans)

Numérateur : nombre de contrats de professionnalisation jeunes enregistrés au cours d'une année ;

Dénominateur : population des jeunes de 16 à 25 ans au 31 décembre de l'année précédente.

Graphique 4 : part des contrats de professionnalisation jeunes (moins de 26 ans) par niveau



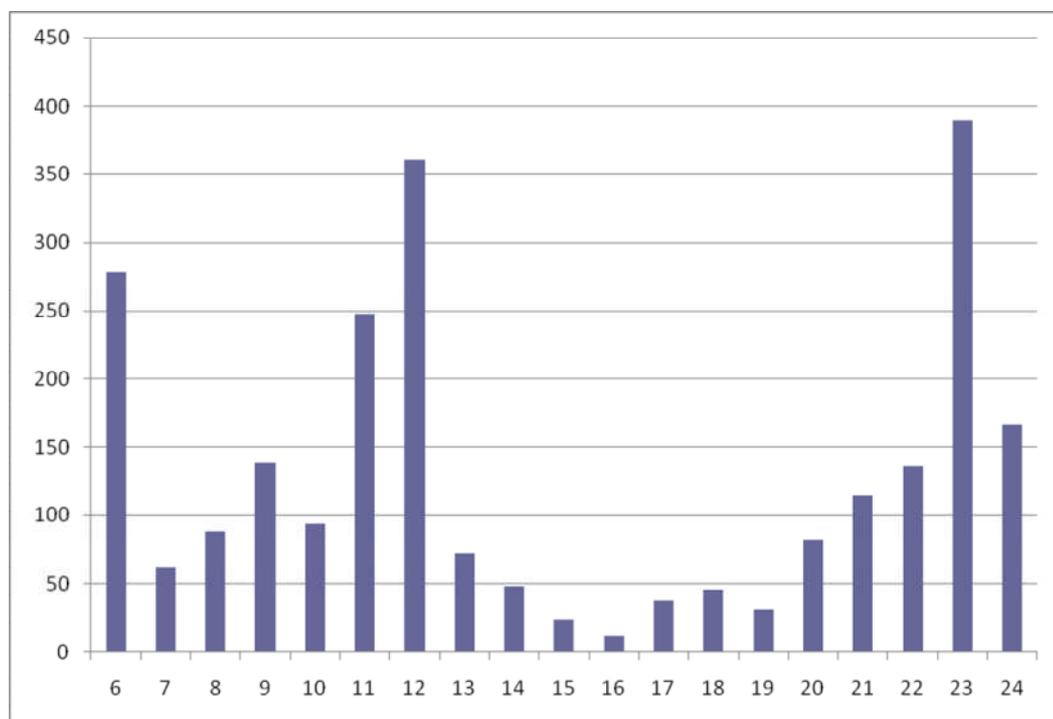
Source : DPD enquête IPA

Part des niveaux dans les contrats de professionnalisation jeunes (moins de 26 ans)

Numérateur : flux de nouveaux contrats de professionnalisation jeunes enregistrés par niveau.

Dénominateur : ensemble des contrats de professionnalisation jeunes enregistrés dans l'année.

Graphique 5 : répartition des contrats de professionnalisation par durée (en mois)



Source : DIRECCTE Poitou-Charentes, 2010

Tableau 1 : Ratio entre le nombre de contrats signés et le nombre d'établissements

	Nb d'établissements 2008 (CLAP)	Nombre contrats alternance	1 contrat pour X entreprises
QA - Activités pour la santé humaine	9 806	54	181,6
AZ - Agriculture, sylviculture et pêche	31 730	321	98,8
PZ - Enseignement	4 032	76	53,1
LZ - Activités immobilières	7 331	157	46,7
JA - Edition, audiovisuel et diffusion	525	16	32,8
MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	1 657	61	27,2
BZ - Industries extractives	210	9	23,3
EZ - production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	642	31	20,7
RZ - Arts, spectacles et activités récréatives	3 232	172	18,8
MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	7 088	390	18,2
OZ - Administration publique	3 357	242	13,9
JC - Activités informatiques et services d'information	783	58	13,5
CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	389	29	13,4
QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	2 090	179	11,7
KZ - Activités financières et d'assurance	4 988	487	10,2
MB - Recherche-développement scientifique	83	9	9,2
NZ - Activités de services administratifs et de soutien	5 855	667	8,8
HZ - Transports et entreposage	3 052	421	7,2
SZ - Autres activités de services	6 580	1 047	6,3
GZ - Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	23 071	3 896	5,9
JB - Télécommunications	128	23	5,6
IZ - Hébergement et restauration	6 880	1 455	4,7
CM - Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	1 816	452	4,0
CF-Industrie pharmaceutique	4	1	4,0
CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	533	137	3,9
CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	68	20	3,4
CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie	937	277	3,4
FZ - Construction	13 924	4 267	3,3
DZ - production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	410	147	2,8
CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a.	296	110	2,7
CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements	520	211	2,5
CE - Industrie chimique	88	39	2,3
CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	2 425	1 148	2,1
CL - Fabrication de matériels de transport	196	221	0,9
CJ - Fabrication d'équipements électriques	87	144	0,6
UZ - Activités extra-territoriales	1	13	0,1
CD - Cokéfaction et raffinage	9	0	0,0
	144 823	17 064	8

Sources : INSEE CLAP, DADS, Traitement ARFTLV mission OREF

NOTES DE FIN DE DOCUMENT

- 1 - Extrait de Sur Mesure, publication de la Région Poitou-Charentes, n°43
- 2 - Bref n°272, Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture, CEREQ, mars 2010
- 3 - Bref n°276, Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat, CEREQ, juillet-aout 2010
- 4 - Une proposition de loi (n° 3369 Assemblée nationale) suggère dans son article 5 de supprimer le contrôle de validité opéré par les Direccte
- 5 - CAP entretien articles textiles entreprise industrielles et CAP opérateur industries du recyclage et CAP gestion des déchets et propreté urbaine
- 6 - Fédération des entreprises de propreté et services associés
- 7 - Association de gestion des formations en alternance pour les petites et moyennes entreprises
- 8 - Jean-Rostand lance un CAP d'agent de sécurité - Le lycée professionnel Jean-Rostand du grand-Angoulême a ouvert fin 2007 une section CAP agent de sécurité. La seule dans la région par l'apprentissage (la deuxième en France) sachant que St Jean d'Angély s'est lancé sur ce créneau il y a une dizaine d'année mais en formation initiale. Depuis le 1er janvier 2007 un certificat de qualification professionnelle est exigé pour exercer ce métier, qui représente un volume de formation obligatoire de 70 h. Ce que propose le lycée Jean-Rostand, c'est un cycle en deux ans, à raison de 470 h par an dans l'établissement et le reste chez l'employeur avec un CAP au bout. Du fait de la professionnalisation du métier, les perspectives d'embauche sont importantes : 90 000 dans les cinq ans - Actualités du site <http://www.arftlv.org> – 20/8/2008.
- 9 - <http://www.fbf.fr/Web/Internet2010/Content.nsf/DocumentsByIDWeb/889JCV?OpenDocument>
- 10 - La loi « Hôpital, patients, santé et territoires », <http://www.sante.gouv.fr/la-loi-hopital-patients-sante-et-territoires.html>
- 11 - <http://www.cnfpt.fr/documents/042010/2604101730238289Guideapprenti.pdf>
- 12 - http://www.observatoire.cnfpt.fr/pages_local/contenu.phtml?id=1500
- 13 - L'obligation d'obtenir un agrément préfectoral a été supprimé (Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009, article 24).
- 14 - DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
- 15 - DEPPA1 : Bureau des études statistiques sur l'alternance, l'insertion des jeunes, la formation continue et les relations éducatives – économie – emploi, Ministère de l'Education
- 16 - BCP : Base centrale de pilotage