

2006-2016 : les mutations de l'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes

En 2016, en région Auvergne-Rhône-Alpes, 49 115 jeunes ont choisi la voie de l'apprentissage pour se former. Après avoir atteint un pic en 2012, l'apprentissage a tendance à reculer ces dernières années. Les effectifs de 2016 sont à peine supérieurs à ceux de 2006. Les évolutions sont toutefois très contrastées selon le niveau de diplôme. Alors que dans le supérieur le nombre d'apprentis a augmenté de plus de 60 % en dix ans, il a reculé de 12 % dans le secondaire. L'apprentissage en région Auvergne-Rhône-Alpes, reste malgré tout très présent sur le niveau V, qui regroupe encore 35 % des effectifs en 2016. Si elle reste très largement majoritaire, la part des diplômés du domaine de la production diminue. Ceci est à mettre en parallèle de la conjoncture économique morose qu'ont subie certains secteurs économiques fortement employeurs dans ce domaine, comme la construction. Entre 2008 et 2016, le nombre d'entrants en apprentissage dans la construction a reculé de plus de 33 %. A contrario, l'apprentissage a progressé dans le domaine des services. Cela n'a toutefois pas eu un impact fort sur la féminisation de ce mode de formation.

En 2016, en région Auvergne-Rhône-Alpes, 49 115 jeunes ont choisi la voie de l'apprentissage pour se former. L'apprentissage joue un rôle important dans le système de formation du second cycle professionnel. Il représente presque 28 % des formations du second cycle professionnel des niveaux IV et V en 2015 : 29,5% dans

l'académie de Clermont-Ferrand, 26,7% dans celle de Grenoble 27,8% dans celle de Lyon. Ce poids varie cependant d'une région à l'autre Ceci traduit des stratégies régionales différentes en matière de développement de l'apprentissage, tant en termes de niveaux que de volumes.

1- Evolution sur 11 ans des apprentis par niveau

Niveau	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
NIVEAU I	1 477	1 889	2 112	2 411	2 745	3 173	3 538	3 781	3 925	4 071	4 137
NIVEAU II	2 048	1 876	1 874	1 923	2 031	2 149	2 226	2 285	2 401	2 511	2 655
NIVEAU III	6 329	6 939	7 019	7 114	7 316	8 020	8 813	8 679	8 337	8 626	9 031
Supérieur	9 854	10 704	11 005	11 448	12 092	13 342	14 577	14 745	14 663	15 208	15 823
NIVEAU IV	12 019	12 918	13 362	14 263	15 315	15 357	14 540	14 215	13 490	13 136	13 230
NIVEAU V	25 225	25 700	25 413	23 986	22 598	22 998	23 084	22 073	20 465	19 669	19 536
NIVEAU VI	718	738	694	675	693	767	626	526	432	459	526
Secondaire	37 962	39 356	39 469	38 924	38 606	39 122	38 250	36 814	34 387	33 264	33 292
Ensemble	47 816	50 060	50 474	50 372	50 698	52 464	52 827	51 559	49 050	48 472	49 115

source : sifa

Dans la région, depuis 2006 les effectifs de l'apprentissage ont connu différentes phases d'évolution : une croissance de 2006 à 2012 où le nombre d'apprentis a augmenté de plus de 10 % et un déclin depuis cette date.

Hausse des effectifs dans le supérieur et diminution dans le secondaire

Si les effectifs de 2016 sont redescendus à un niveau proche de celui de 2006, le niveau du diplôme préparé a fortement évolué entre ces deux dates. Alors que l'apprentissage est ouvert à l'ensemble des niveaux de

formation depuis la réforme Seguin de 1987, le supérieur a crû de plus de 60 % entre 2006 et 2016 dans la région. Il concentre désormais 32 % des effectifs d'apprentis contre 21 % en 2006. En France métropolitaine, cette proportion s'élève à 37 %. Elle est très hétérogène selon les régions. Elle atteint 60 % en Ile de France.

Le niveau III joue un rôle clef dans le supérieur dont il représente plus de 57 % des effectifs. A ce niveau la palette des formations est large avec plus de 140 diplômes proposés. Les formations comptables, de gestion et commerciales prédominent dans le domaine des services

(51 % des effectifs). Dans le domaine de la production, les formations les plus suivies relèvent plutôt des spécialités industrielles à haute valeur ajoutée telles l'électricité, l'électronique, la mécanique (30 % des effectifs).

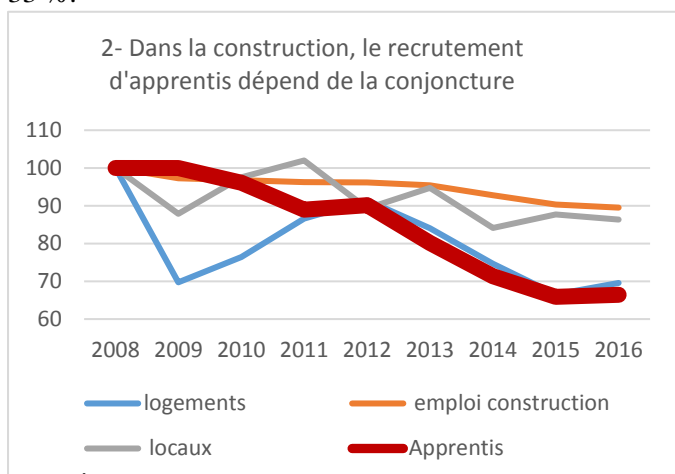
En revanche et en dépit de quelques sursauts, les effectifs du secondaire sont orientés à la baisse depuis 2008. La réforme de la voie professionnelle, mise en place à la rentrée 2009 pour l'apprentissage, a supprimé un grand nombre de BEP au profit du baccalauréat professionnel en 3 ans, et a diminué les effectifs des niveaux V et IV.

Cependant, même si les formations supérieures ont connu une belle envolée, et que le secondaire recule, l'apprentissage en région Auvergne-Rhône-Alpes reste fondé sur le niveau V, qui regroupe encore en 2016, 35 % des effectifs.

L'apprentissage, dépendant de la conjoncture économique

Le recul des effectifs depuis 2012 peut en partie s'expliquer par les difficultés que rencontrent les entreprises de certains secteurs économiques. Ainsi, dans l'industrie, qui fournit 25 % des contrats d'apprentissage, les effectifs salariés continuent de reculer.

Le secteur de la construction qui regroupe 20% des apprentis est également confronté à des difficultés économiques. Dès le début de la crise de 2008, les entreprises du secteur souffrent de la faible demande en constructions neuves, caractérisée par le recul des autorisations de permis de construire de logements et de locaux. Entre 2008 et 2016, la baisse de l'emploi salarié dépasse 10 %. Sur la même période, le nombre d'entrants en apprentissage dans la construction chute de plus de 33 %.



Sources : Insee, estimations d'emploi

Différentes mesures sont régulièrement mises en place pour soutenir le recrutement d'apprentis. Ainsi, depuis 2012 et la réforme du quota [encadré 1] d'alternants, les entreprises de plus de 250 salariés doivent embaucher un quota de 4 % de leur effectif en alternance (5 % depuis 2015). Ainsi, si en 2011 ces grandes entreprises

représentent 10 % des embauches, elles pèsent 13 % des recrutements en 2012 et 14 % en 2013.

Les plus grandes entreprises jouent un rôle clé car elles assurent la formation des niveaux de qualification les plus élevés (I et II), accueillant respectivement 62 % et 42 % des effectifs de ces niveaux en 2016. Elles sont à ce titre moteur de la croissance, puisqu'elles permettent le développement de l'apprentissage.

A partir de 2015 s'est ajoutée l'aide aux TPE, entreprises de moins de 11 salariés, qui vise cette fois seulement les apprentis mineurs. Cette mesure n'a eu pas un impact significatif, la part des petites entreprises dans le recrutement atteint 62 % en 2015, contre 61 % en 2014.

Si désormais l'apprentissage concerne une large palette de secteurs économiques avec 680 diplômes différents, il a historiquement concerné surtout des formations manuelles et techniques liées à l'artisanat et à l'industrie. Ceci peut expliquer la prédominance du domaine de la production sur celui des services.

Ainsi, deux apprentis sur trois préparent des diplômes du domaine de la production. Cette prédominance a toutefois tendance à s'atténuer. Les spécialités de la production ont reculé de 1,5 % depuis 2006 alors que celles des services ont crû de 12,5 %, notamment grâce au développement de l'apprentissage dans le supérieur. Ce dernier représente désormais 45 % des effectifs d'apprentis du domaine des services contre seulement 25 % dans la production.

3- Répartition des apprentis par domaine de spécialité

Domaine de spécialité	Nombre d'apprentis
agriculture, peche, foret	3 331
genie civil, construction, bois	6 725
materiaux souples	260
mechanique, electricite, electronique	8 846
spec.pluri-techno de la production	1 722
transformations	10 152
total production	31 036
communication et information	1 621
echanges et gestion	8 293
services a la collectivite	526
services aux personnes	6 612
spec.plurivalentes des services	258
total services	17 310
autres	243
Ensemble (hors DIMA)	48 589

source : sifa

Des femmes toujours minoritaires

En dépit de la croissance des spécialités de services et de celle de l'enseignement supérieur, ainsi que d'une politique de communication incitative, la part des femmes dans l'apprentissage a peu évolué. En 2016, dans la région, elles constituent 30 % des effectifs contre 27 % en 2006. Les filles sont plus présentes aux niveaux les plus élevés de qualification : 33 % du niveau III mais surtout 45 % du niveau II.

Cette prééminence masculine est pour partie liée à l'offre très riche en formations de production. Ces dernières attirent moins les filles. Le constat est identique pour la voie scolaire, car les choix d'orientation demeurent encore aujourd'hui très sexués. Elles ne représentent que 11 % des effectifs des spécialités de la production contre 62 % des effectifs des spécialités des services. Parmi les diplômés les plus préparés, peu présentent un équilibre entre le nombre de filles et garçons. Certaines comme le baccalauréat professionnel « maintenance des équipements industriels » n'attire quasiment aucune apprentie. A l'inverse pour le CAP coiffure, plus de 9 apprentis sur 10 sont des filles.

Cette faible féminisation de l'apprentissage est aussi à mettre en regard des secteurs recrutant des apprentis car le socle de formation se construit en lien direct avec le besoin des entreprises. Par exemple en région Auvergne-Rhône-Alpes, l'industrie comme la construction embauchent beaucoup d'apprentis mais ces secteurs sont très masculins. Dans la construction, seules 11 % des salariés sont des femmes et 30% dans l'industrie. Seulement 360 apprenties ont signé leur contrat avec une entreprise de la construction, soit moins de 4 % des apprentis.

La spécialisation territoriale de l'apprentissage

L'apprentissage est lié au tissu économique local. Ainsi, les apprentis signent sept fois sur dix un contrat avec une entreprise installée dans le même département que leur site de formation. L'orientation économique du territoire va donc peser sur l'éventail de formations proposées. Par exemple dans le Cantal, les formations des spécialités agriculture-pêche-forêt attirent plus d'un apprenti sur cinq, contre moins d'un sur dix pour l'ensemble de la région Auvergne-Rhône-Alpes. Ceci est en adéquation avec son économie davantage orientée vers la sphère agricole.

Certaines spécialités de formation sont présentes dans presque tous les départements, comme par exemple la construction, mais l'offre n'est pas forcément proportionnelle à la population du département. L'Ardèche n'a ainsi aucun apprenti dans la construction, car il est possible de se former à ces métiers par d'autres voies. Les contrats de professionnalisation comme la voie scolaire permettent aussi des formations qualifiantes dans les métiers du bâtiment.

La spécialisation n'est pas seulement une affaire de spécialité de formation mais aussi de niveau de diplôme. Par exemple la proportion des niveaux de formation les plus élevés (I et II) est plus importante dans les départements de la Loire, du Rhône et de l'Isère. Ces deux derniers territoires sont plus riches en grandes entreprises que les autres départements. La probabilité de disposer d'un maître d'apprentissage disposant d'un diplôme de niveau I (respectivement II), obligatoire pour encadrer des apprentis de niveau I (resp II,) est donc plus élevée. Ces départements abritent aussi des sites universitaires ou de grandes écoles de taille importante. A l'opposé, le Cantal et l'Ardèche n'offrent aucune formation de niveau I, le faible nombre de grandes entreprises dans ces départements peut être un frein au développement de l'apprentissage des niveaux les plus élevés.

4- Répartition en % des apprentis par département et niveau.

	AIN	ALLIER	ARDECHE	CANTAL	DROME	HAUTE SAVOIE	HAUTE-LOIRE	ISERE	LOIRE	PUY-DE-DOME	RHONE	SAVOIE	AURA
NIVEAU I	3	2			4	2	2	8	10	5	9	6	6
NIVEAU II	2	6	2	2	6	6	5	7	6	4	9	4	6
NIVEAU III	19	17	16	11	17	18	17	22	18	17	24	20	20
NIVEAU IV	36	34	34	22	27	41	30	31	27	37	30	32	32
NIVEAU V	38	40	48	61	44	32	45	31	38	35	27	38	35
NIVEAU VI	2	2	1	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

source :sifa

Encadré 1

Un quota de 5 % d'alternants dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Depuis 2012, les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer un quota minimum d'alternants, faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Ce quota est passé de 4 % à 5 % en 2015. Si les 5 % sont dépassés, les entreprises peuvent, au contraire, recevoir des fonds supplémentaires, un « bonus » d'une valeur de 400 euros par contrat et par an. Il est valable pour toute embauche supplémentaire d'un jeune en alternance, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

L'aide TPE jeunes apprentis

Depuis le 1er juin 2015, l'aide TPE jeunes apprentis destinée aux entreprises de moins de 11 salariés recrutant des apprentis de moins de 18 ans a été mise en place par le Gouvernement dans le cadre du Plan de mobilisation sur l'apprentissage présenté au mois de mai 2015. Cette aide, d'un montant de 4 400 €, est versée uniquement au titre de la 1ère année d'exécution du contrat. Il s'agit d'une aide forfaitaire, versée en quatre fois (1 100 € par trimestre), qui se cumule avec les autres aides existantes, notamment la prime apprentissage et l'aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire. Source DARES

Sources

Graphique construction : Insee, estimations d'emploi.

Source : SOeS, Sit@del2 Logements autorisés à la construction, Surface de plancher des locaux autorisés à la construction

Source apprentis : Le système d'information sur la formation des apprentis (SIFA) de la DEPP recueille auprès des CFA de façon exhaustive des données individuelles, depuis 2006, sur les personnes inscrites en apprentissage et présentes au 31 décembre de chaque année. Le champ couvert est la France métropolitaine et les DOM (y compris Mayotte depuis 2011)

Définitions

Les **apprentis** sont théoriquement des jeunes âgés de 16 à 25 ans qui préparent un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique (ou une certification) dans le cadre d'un contrat de travail de type particulier, associant une formation en entreprise (sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage) et des enseignements dispensés dans un CFA. Des dérogations sur la limite d'âge sont possibles, en cas d'enchaînement de formations en apprentissage, de reprise d'un commerce et également pour les personnes reconnues en tant que travailleur handicapé.

Les **entrants** en apprentissage sont les apprentis inscrits dans une première année d'apprentissage, pour la totalité d'un cursus en apprentissage ou seulement une partie. Ces apprentis peuvent provenir de la voie scolaire, d'une autre formation en apprentissage (succession de deux formations en apprentissage) ou d'une autre situation (emploi, sans emploi, stage, etc.).