



CAP
MÉTIERS
Nouvelle-Aquitaine



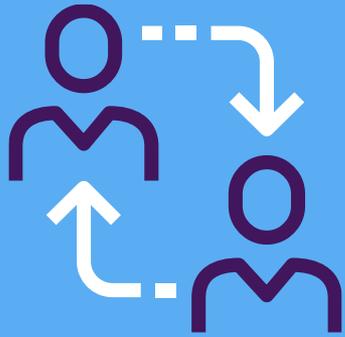
15 décembre 2020

Webinaire

**C'est quoi l'alternance
en Nouvelle-Aquitaine
en 2019 ?**



L'Alternance en Région





44 300 contrats signés en 2019 en région
dont **65 % en contrats d'apprentissage**



+ 4 % de contrats en alternance en moyenne par an depuis 2017

La croissance est portée par celle des contrats d'apprentissage



48 % des contrats sont signés au mois de septembre

Bien que les contrats peuvent être conclus tout au long de l'année depuis la réforme



Localisation des établissements qui recrutent et des alternants



La part des contrats girondins

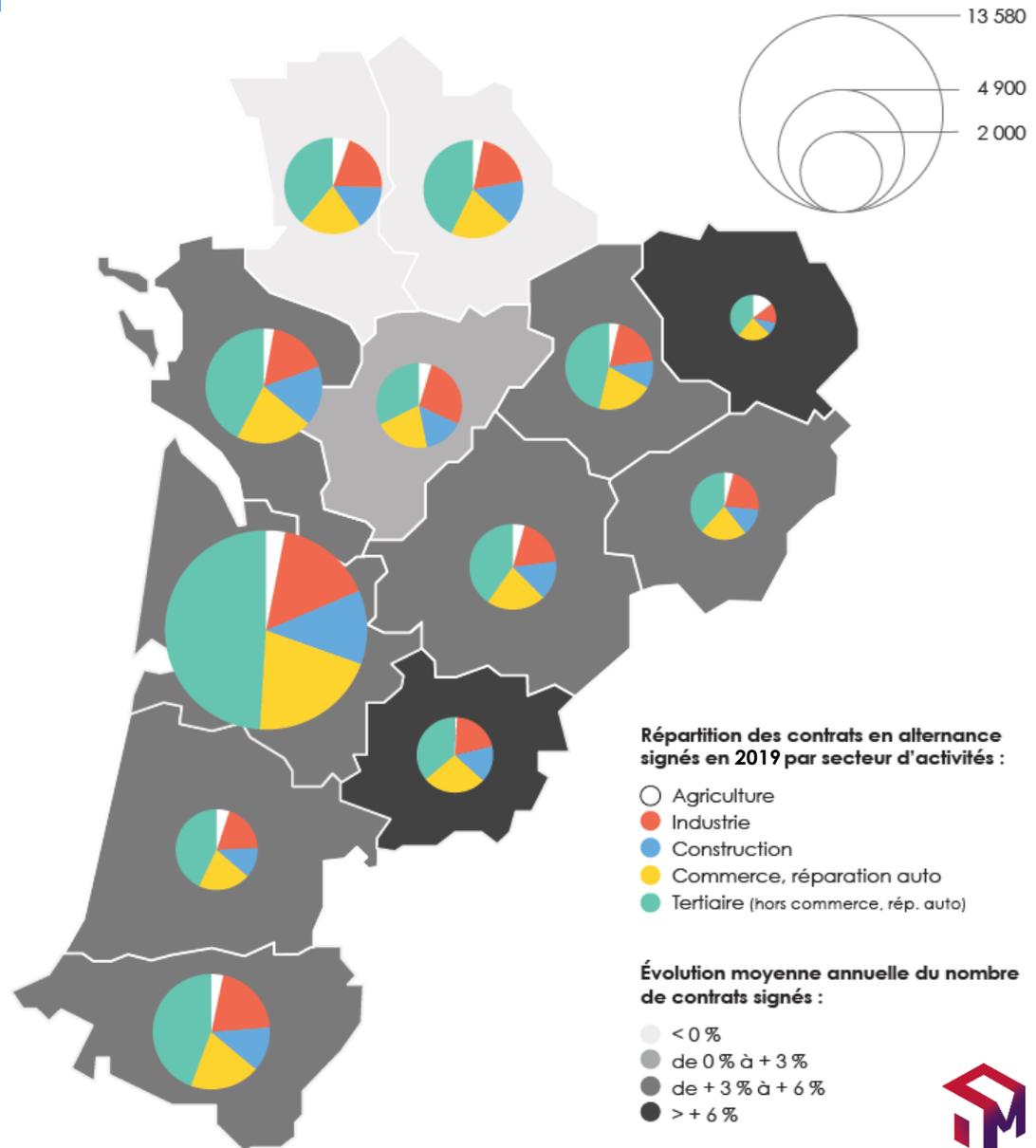
Plus forte chez les contrats de professionnalisation



Faible mobilité des bénéficiaires



Dans la Creuse et le Lot-Et-Garonne





50 % des entreprises utilisatrices de l'alternance en 2019
sont de **très petites entreprises (TPE)**

Contrat de professionnalisation

-
-
- **+** de PME et grandes entreprises
-
-
- **+** de niveaux de qualification préparés supérieurs au Bac
-
-

Contrat d'apprentissage

-
-
- **+** de TPE signataires
-
-
- **+** de niveaux CAP préparés
-
-



66 % des contrats en alternance dans le **Tertiaire**

21 % des contrats relèvent du secteur du **Commerce**



Santé et des Services administratifs



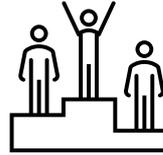
Transport, entreposage et logistique



Surreprésentation du **tertiaire**

- + Hébergement restauration
- + Agriculture

- Commerce
- Construction
- Industrie manufacturière



Surreprésentation **de la Construction et de l'Industrie**

- + Information-communication
(programmation)
- + Activités scientifiques et techniques
(activités juridique et commerciales;
conseil en gestion ...)
- + Immobilier

- Hébergement-restauration
- Industrie automobile



Exemple de fiches sectorielles

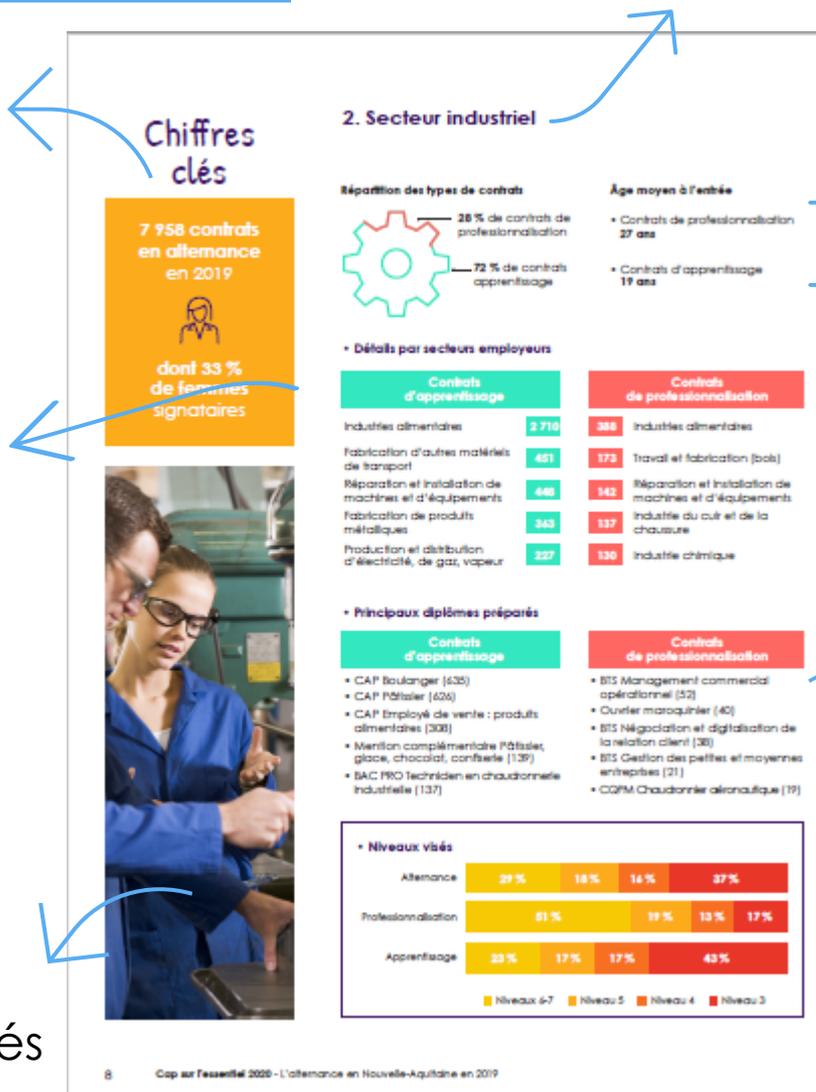
Pour le secteur de l'Industrie

8 000 contrats

8 % de femmes

Répartition par secteur employeur

Les niveaux de qualification visés

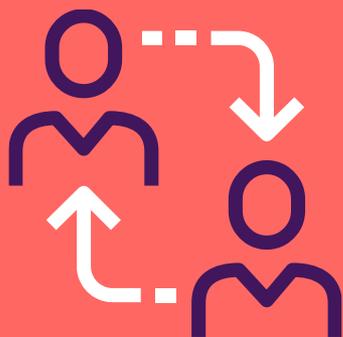


dont 72 % en contrats d'apprentissage

Les principaux diplômes préparés



Zoom sur les contrats de professionnalisation





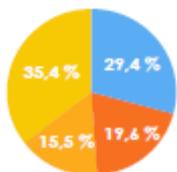
+ féminisé **46 %**



26 ans âge moyen à l'entrée



Situation à l'entrée



50 % des bénéficiaires étaient **salariés, ou demandeurs d'emploi** avant la signature.

- Personne à la recherche d'un emploi ou inactifs
- Salarié (y compris intérimaire et salarié à temps partiel)
- Emplois aidés, stage de formation professionnelle
- Scolaire et étudiant



Les $\frac{3}{4}$ des bénéficiaires détiennent au moins un niveau Bac à l'entrée dans ce dispositif de formation.



1,2 % en situation de handicap





50 % préparent un niveau équivalent ou inférieur à celui détenu à l'entrée



69 % préparent un niveau supérieur au Bac (niveaux 5, 6 et 7)



Près d'**un contrat sur deux** prépare à un diplôme dans le domaine **Échanges et gestion**

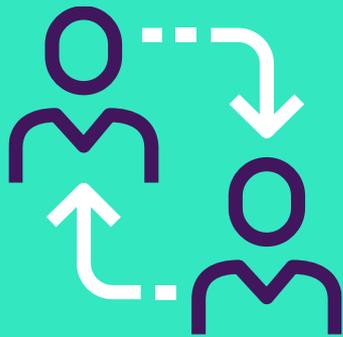
Certifications les + préparées



BTS Management commercial opérationnel
BTS Négociation et digitalisation de la relation client
CQPT Conseiller de clientèle à distance
CAP Coiffeur



Zoom sur les contrats d'apprentissage





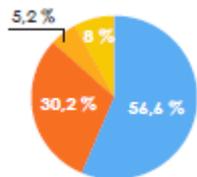
34 % d'apprenties



18 ans âge moyen à l'entrée



Situation à l'entrée



Près de **6 contrats sur 10** font suite à un parcours **en voie scolaire**.

- Personne à la recherche d'un emploi ou inactifs
- Salarié (y compris intérimaire et salarié à temps partiel)
- Emplois aidés, stage de formation professionnelle
- Scolaire et étudiant



La moitié des apprenti.e.s détient un niveau inférieur au Bac à l'entrée dans ce dispositif de formation.



2 % en situation de handicap



Formations



82 % préparent un niveau de qualification supérieur à celui détenu à l'entrée



69 % des apprenti.e.s préparent au maximum un niveau au Bac (niveaux 3 et 4)



Spécialité de formation relevant des **Échanges et gestion** ou de la **Transformation**



Certifications les + préparées

CAP Cuisine
CAP Pâtissier
CAP Boulangerie
CAP Maintenance Option A – voiture part.



83 % : le taux de réussite aux examens 2018



74 % des apprenti.e.s sortant.e.s en 2018 ont trouvé un emploi 7 mois après la fin de la formation





Zoom Bourse de
l'alternance

11 600 offres de contrats proposés

9 000 candidatures déposées



Boîte à outils de l'observatoire de l'alternance

Vous trouverez des éléments
plus détaillés dans :





**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ENQUÊTE DIRECTE

LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS NEO-AQUITAINS SUR LE DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE

L'apprentissage, une filière de
recrutement privilégiée pour les
employeurs

Bordeaux, Novembre 2020

DIRECTE

Nouvelle-Aquitaine

Contexte et enjeux

- Un dispositif au cœur des politiques publiques de l'emploi avant comme après la crise COVID 19 (réforme 2018, plan de relance 2020)
- Une enquête auprès de 3 100 établissements néo-aquitains utilisateurs du dispositif en 2018
- + une dizaine d'entretiens qualitatifs
- Valeur ajoutée de l'enquête : le point de vue des établissements (et non des apprentis) sur le dispositif
- Objectif : repérer les points forts et les points faibles du dispositif « perçus » par les employeurs

- Réalisation entre le 15 mars et le 15 mai 2020 auprès de 3100 établissements
- 1 échantillon représentatif sur l'ensemble des territoires néo-aquitains et en matière de taille et de secteurs d'activités
- 389 répondants dits complets, soit un taux de réponse de 12%
- Réalisation de 8 entretiens semi-directif direct entre le 15 juin et le 15 juillet

- 2/3 des répondants ont entendu parler de la réforme du 5 septembre 2018 (création des OPCO,...) :
 - Quasi-totalité des gros établissements
 - Moins de 6 sur 10 pour les petits établissements
- 3 répondants sur 4 ont connaissance de la modification de l'âge limite de l'apprenti ainsi que des nouvelles aides
- La méconnaissance est plus marquée pour les petits établissements
- Pour 50% des répondants, les règles actuelles semblent les mêmes qu'avant.
- Elles paraissent plus contraignantes pour 20% d'entre eux.

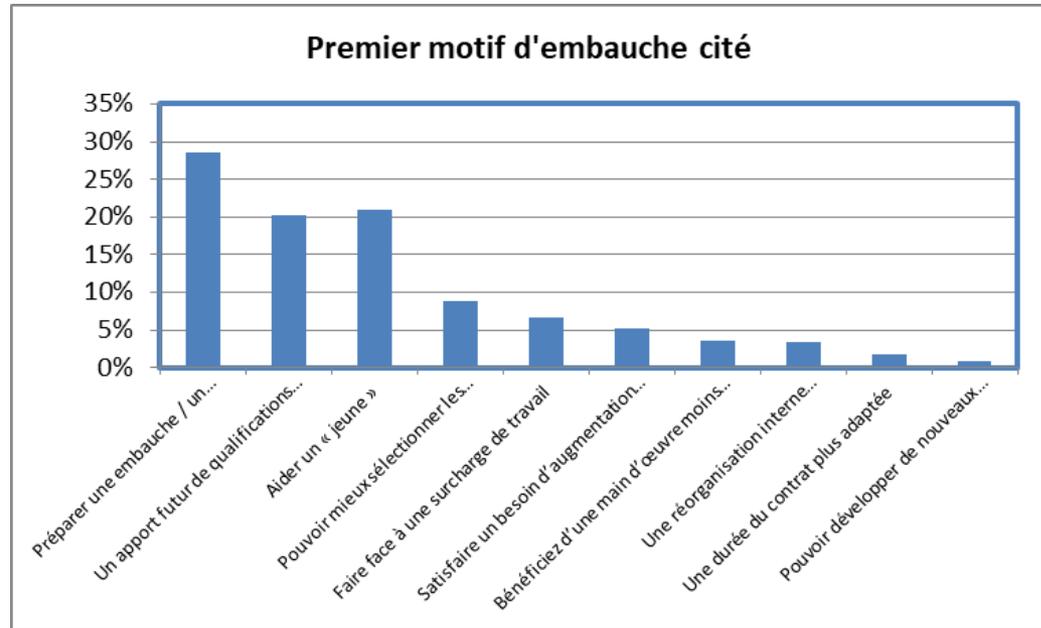
- Les OPCO
 - 80% des établissements répondants n'ont pas été conseillés par leur OPCO
 - On observe un effet taille :
 - Petits établissements : 1/10
 - Etablissements de plus de cinquante salariés : 1/3
 - Seulement deux sur dix ont cité le nom de leur OPCO
 - Peu de différences selon les secteurs d'activités

- Les organismes de formation
 - Plus de 9 établissements sur 10 sont en lien avec leur organisme de formation
 - Formation en adéquation avec le travail demandé à l'apprenti
 - 80% des répondants estiment le rythme d'alternance formation / travail adapté à l'entreprise
 - Quelques pistes d'amélioration suggérées : stages en préapprentissage, visites de l'entreprise, échanges plus intenses avec les organismes de formation

- Quels prescripteurs?

Prescripteurs	
Candidature spontanée	51%
Démarche personnelle	37%
Organisme de formation	27%
Relation professionnelle	18%
Bouche à oreille	18%
Petites annonces	7%
Pôle Emploi	4%

- Logique de gestion de ressources humaines et de vision à long termes :
 - Apprentissage est vu comme une filière de recrutement
 - Une démarche d'acquisition de compétence et d'apport de qualification
- motifs de recrutement cités : préparer une embauche, aider un jeune et apporter de la qualification utile à l'entreprise.

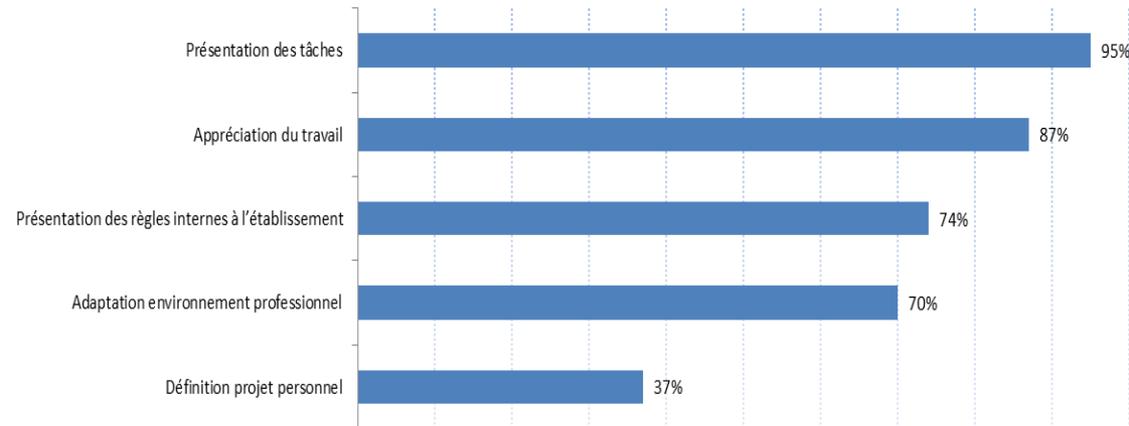


- Qualité recherchée chez l'apprenti : motivation, désir d'apprendre

Le tutorat

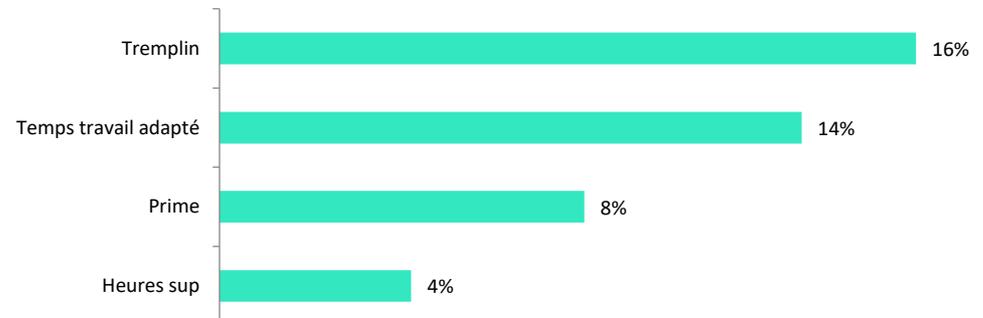
- 91% des répondants, dont 6/10 un seul tuteur
Quotité de temps de travail à 50% pour la moitié des tuteurs
Si salariés, souvent « désignés » (seulement ¼ volontaires)

- Notion d'accompagnement*



- 2/3 des tuteurs ne bénéficient d'aucune contrepartie
« petit » commerce en particulier (pharmacies, boucheries-charcuteries) 80%

Contreparties :



- Obstacles au tutorat : 1/3 seulement
... les établissements n'ayant accordé aucune contrepartie sont 2 fois plus nombreux à rencontrer des difficultés

Le cas des ruptures

- 31% des contrats rompus avant leur terme (pour 80% d'entre eux d'un commun accord, pour 20% dans les deux premiers mois)

Pour une quarantaine d'établissements, comportement de l'apprenti inadapté. Pour une autre quarantaine, le métier ou les conditions de travail ne convenaient pas au salarié.

- Ruptures plus fréquentes dans les grands établissements (*plus de 500 salariés*) ... mais s'explique en partie par un nombre de salariés en alternance plus élevé.
- Industrie globalement plus impacté (40%).
- Le taux de rupture diminue lorsque le niveau de diplôme préparé s'élève.
- Plus l'apprenti est jeune, plus le taux est élevé

2 fois plus pour les moins de 18 ans que pour les apprentis de 19 à 29 ans.

Ce phénomène témoigne d'un processus de tâtonnement lié à la découverte du marché du travail par des jeunes sortant du système scolaire sans aucune expérience professionnelle.

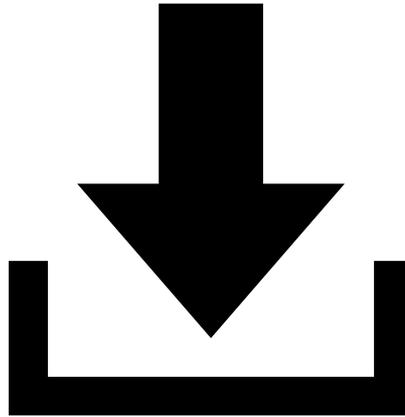
L'après ...

- la moitié des participants à l'enquête envisage de proposer des missions courtes à l'issue du contrat et dans la même proportion, de proposer de nouveaux contrats d'apprentissage.
- Le bénéfice pré-recrutement ou renfort de main d'oeuvre est davantage mis en avant par les entreprises employant des 1^{ers} niveaux de qualifications.

« L'APPRENTI, AU COURS DE SA DERNIÈRE ANNÉE DE CONTRAT EST À MÊME D'EFFECTUER LES MÊMES TÂCHES QU'UN AUTRE SALARIÉ AU MÊME POSTE »

- L'apprentissage est perçu comme «intégrateur» ou accélérateur d'insertion.
- Parmi ceux qui ne recruteront pas l'apprenti, la raison principale tient à des difficultés d'activités conjoncturelles (*qui ne permettent pas d'avoir un salarié permanent en plus*) ou un manque de visibilité à court terme.
A l'inverse, les difficultés relationnelles ou le coût paraissent secondaires.
- Politique RH dans le contexte actuel

Télécharger le document présenté dans la fiche



<https://profil.cap-metiers.pro/programme>

NOUVEAU



Webinaire : Présentation de l'alternance en
Nouvelle Aquitaine

Le 15 déc.
A distance
[Inscription externe](#)



Nos adresses

Siège social

Centre régional Vincent Merle
102 av. de Canéjan 33600 Pessac

Site La Rochelle

88 rue de Bel-Air
17000 La Rochelle

Site Limoges

13 cours Jourdan
87000 Limoges

Site Poitiers

42 rue du Rondy
86000 Poitiers

Nos sites internet

www.cap-metiers.pro
www.cap-metiers.fr



@capmetiers