

Tendances nationales et identités régionales : éléments de cadrage pour un **diagnostic régional de l'apprentissage**

Jean-Jacques Arrighi

Yann Fadda

Département Entrées et évolutions dans la vie active
(DEEVA), Céreq

Convention Céreq-DGEFP R 2011/028
Rapport intermédiaire

Céreq
10, place de la Joliette BP21321
13 567 Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

novembre 2012

PRESENTATION

La part de l'apprentissage au sein de l'offre de formation initiale progresse : les effectifs apprentis se sont accrus de 20 % entre 1996 et 2008. Cette évolution générale masque néanmoins de fortes disparités selon les métiers préparés et les entreprises concernées. L'existence et le dynamisme de l'apprentissage dépend en effet de l'offre de formation existante, mais aussi du tissu d'établissements susceptible d'embaucher des jeunes en contrat d'apprentissage.

Ce document permet de se repérer dans l'archipel de l'apprentissage et de comprendre sa morphologie particulière dans le système productif, ainsi que ses déclinaisons régionales.

Il s'articule avec les données présentées sur le site du Céreq :

<http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Donnees-regionales/Atlas-regionaux-de-l-apprentissage>

A cette adresse sont notamment disponibles quatre atlas pour l'évaluation et le pilotage des systèmes régionaux d'apprentissage sous forme de fiches synthétiques.

Pour ce travail deux sources ont été mobilisées :

- la base Reflet du Céreq qui répertorie les diplômes de l'enseignement technique et professionnel et les effectifs en dernière année de formation ;
- les déclarations annuelles des données sociales (DADS) de 1996 et 2008.

SOMMAIRE

1. Evolution de l'apprentissage : tendances générales.....	5
2. Evolution de l'apprentissage : entrons dans le détail.....	11
2.1. L'évolution de la « filière apprentissage » au sein de l'offre de formation initiale.	11
2.1.1. Première configuration : les effectifs d'apprentis augmentent, dans le cadre d'une augmentation globale des effectifs de jeunes en formation	12
2.1.2. Deuxième configuration : les effectifs d'apprentis augmentent, dans le cadre d'une diminution globale des effectifs de jeunes en formation	14
2.1.3. Troisième configuration : les effectifs d'apprentis diminuent, dans le cadre d'une diminution globale des effectifs de jeunes en formation	16
2.1.4. Quatrième configuration : les effectifs d'apprentis diminuent, dans le cadre d'une stabilité ou d'une légère progression globale des effectifs de jeunes en formation.....	17
2.1.5. Synthèse des constats.....	18
2.2. La morphologie particulière de l'apprentissage au sein du système productif.	19
2.2.1. Répartition sectorielle des apprentis	19
2.2.2. Répartition des apprentis par taille d'entreprise.....	25
2.2.3. Synthèse des constats.....	28
3. Quatre atlas pour l'évaluation et le pilotage des systèmes régionaux d'apprentissage.....	29
Annexe 1. Nomenclature des formations.....	31
Annexe 2. Nomenclatures agrégée des secteurs d'activité utilisée dans les atlas de l'apprentissage	32
Annexe 3. Index des tableaux régionaux.....	35

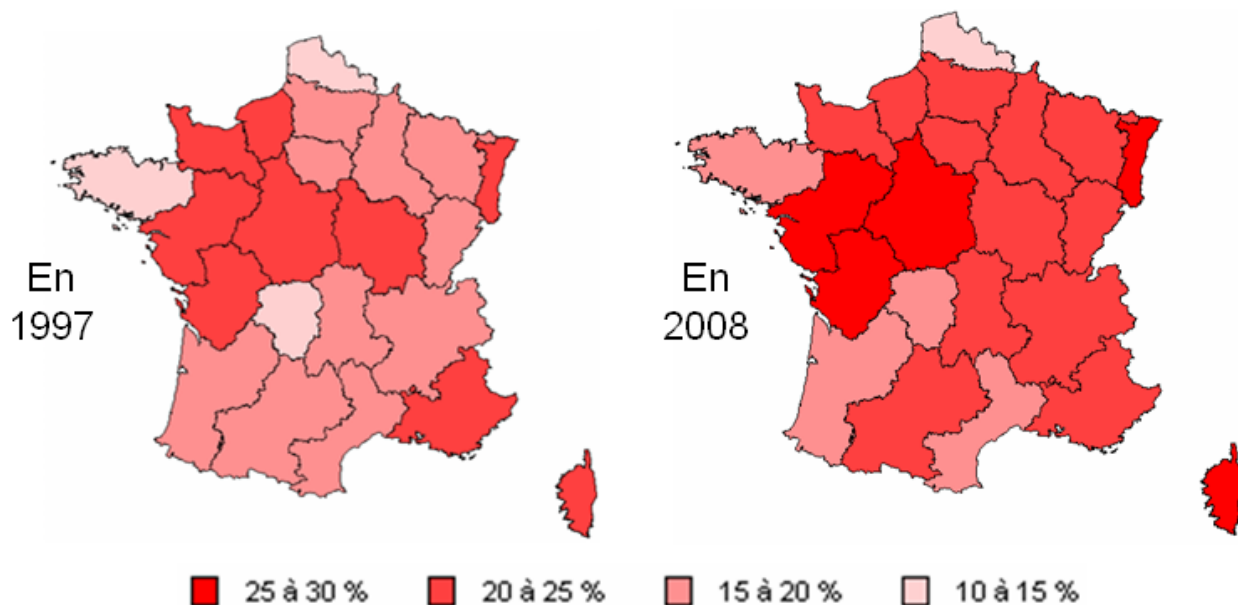
1. EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE : TENDANCES GENERALES

Dans cette partie, nous caractérisons les déclinaisons régionales de l'évolution globale de l'apprentissage au sein de l'offre de formation et dans l'emploi salarié des jeunes de 16 à 25 ans.

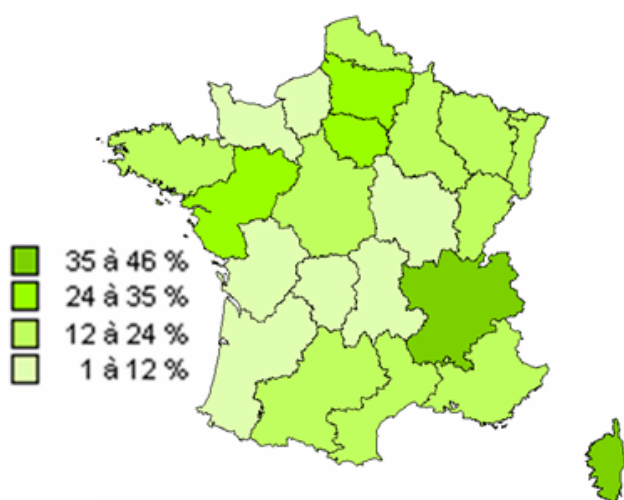
La présentation est organisée sous forme de deux fiches synthétiques construites autour des indicateurs qui, à l'examen, nous ont semblé les plus pertinents.

Evolution de l'apprentissage : Offre de formation

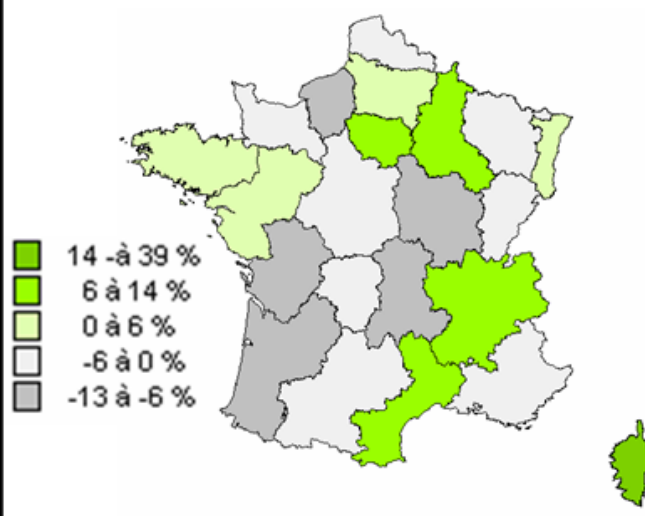
Part des apprentis dans l'effectif total en formation du Cap au DUT



Evolution des effectifs d'apprentis en année terminale entre 1997 et 2008



Ecart au taux attendu du fait de la répartition des apprentis dans les formations en 1997.



Source : CEREQ, base de données REFLET 1997 et 2008, Traitement CEREQ

En 1997, les apprentis représentaient moins de 20 % des jeunes inscrits en année terminale d'une formation professionnelle (du CAP jusqu'au DUT) dans 13 régions sur 22. En 2008 ce n'est plus le cas que pour cinq régions et ils représentent même plus d'un quart des inscrits en formation dans cinq autres régions. La part de l'apprentissage au sein de la formation initiale a progressé partout, et ce mouvement a contribué à une certaine homogénéisation des situations régionales. C'est en Corse et dans la région Rhône-Alpes, et, dans une moindre mesure, dans les Pays de la Loire, en Île-de-France et en Picardie que la progression du nombre d'apprentis a été la plus soutenue entre 1997 et 2008. Elle a été plus modérée ailleurs et notamment dans quatre régions où l'apprentissage était traditionnellement fort : la Haute et la Basse Normandie, la Bourgogne et le Poitou-Charentes.

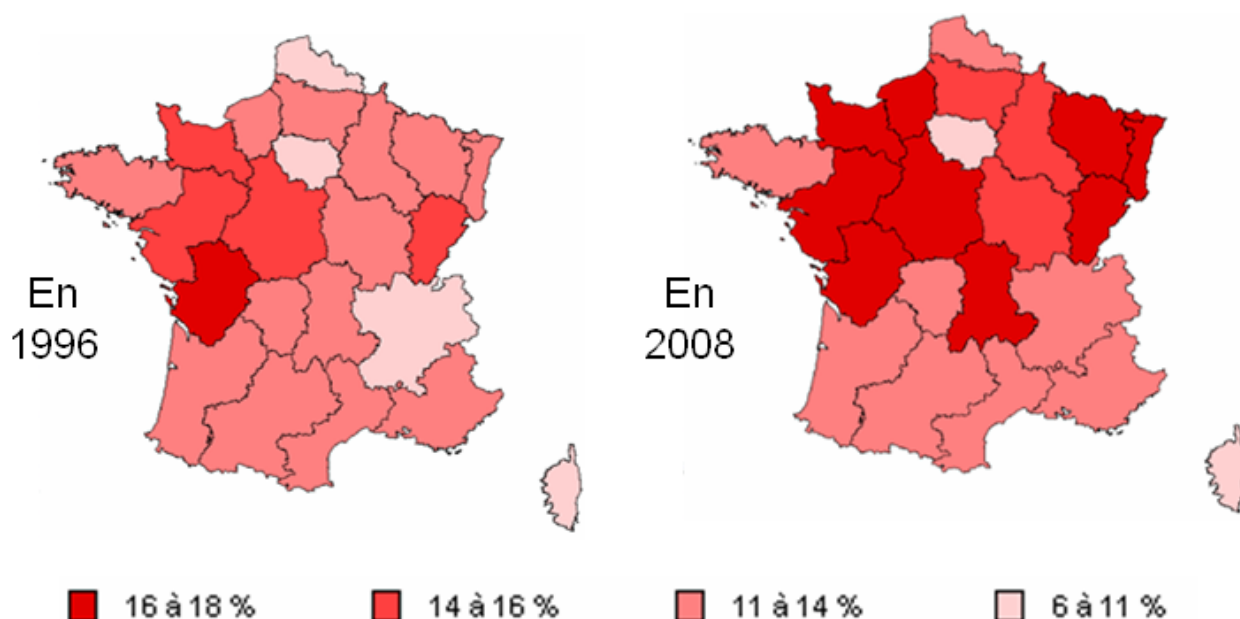
Néanmoins, seules neuf régions voient leurs effectifs d'apprentis progresser plus nettement que si leur progression résultait simplement de la croissance nationale moyenne des effectifs par niveau de diplôme dans chaque groupe de spécialité de formation (analyse structurelle-résiduelle sur une structure niveau de diplôme*spécialité). Pour certaines, la progression résiduelle est très importante, c'est le cas de la Corse, de l'Île-de-France, de la région Rhône-Alpes du Languedoc-Roussillon et de Champagne-Ardenne ; pour d'autres le gain est plus modeste, comme en Alsace, en Picardie en Bretagne et dans les Pays-de-la-Loire. A l'opposé, 13 régions connaissent une progression de leur nombre d'apprentis moindre que celle qui se déduit de la structure de leur offre de formation en apprentissage. Le déficit résiduel de croissance est modéré dans le Nord-Pas-de-Calais, en Lorraine, en Franche-Comté, en PACA, en Midi-Pyrénées, en Basse-Normandie dans le Limousin et en région Centre. Il est en revanche assez fort en Haute-Normandie, en Bourgogne, en Auvergne, en Aquitaine et en Poitou-Charentes. Parmi ces régions où la progression des effectifs apparaît décevante relativement à la structure de la progression nationale, quatre sont des régions où l'apprentissage était traditionnellement très présent (Poitou-Charentes, Haute-Normandie, Centre et Bourgogne), mais d'autres régions traditionnelles de l'apprentissage comme les Pays de la Loire ou l'Alsace ont connu elles une évolution résiduelle positive.

Schématiquement, il apparaît donc que la part de l'apprentissage au sein de l'offre de formation initiale a progressé partout et que cette progression a contribué à une homogénéisation des contextes régionaux. Sans pour autant que la progression des effectifs d'apprentis ne relève exclusivement d'une simple logique de rattrapage dans les régions où il était le moins bien implanté. L'apprentissage a ainsi poursuivi une expansion très dynamique dans les Pays de la Loire qui, depuis 1983 et l'impulsion donnée par Olivier Guichard, est la région phare du renouveau de ce mode de formation. A l'inverse, il peut avoir faiblement progressé dans des régions où il était assez peu fréquent comme dans le Limousin ou l'Aquitaine. L'analyse structurelle résiduelle qui applique à chaque structure régionale d'apprentissage les évolutions nationales montre d'ailleurs que les régions qui font mieux ou moins bien se distribuent indifféremment dans les terroirs traditionnels et dans des régions où la dynamique de l'apprentissage est plus récente. La puissance financière des régions ne suffit pas non plus à expliquer ce dynamisme additionnel puis que dans les régions qui font mieux on trouve à la fois les deux plus riches – Île-de-France et Rhône-Alpes – et les deux plus pauvres – Corse et Languedoc-Roussillon.

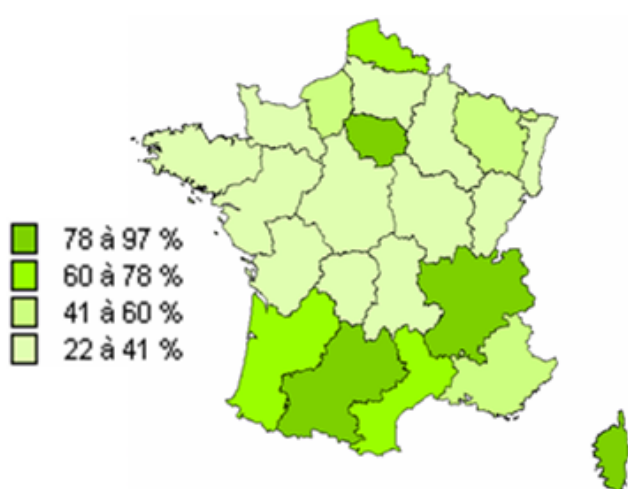
**Taux attendu, écart au taux attendu : le taux d'évolution attendu estime la valeur que ce taux d'évolution prendrait si chaque composante de l'apprentissage connaissait une évolution identique à l'évolution moyenne observée en France métropolitaine. Il représente l'évolution due à la structure (effet structurel). L'écart au taux attendu est la différence entre le taux d'évolution réellement observé dans la région et ce taux attendu estimé. Il traduit le solde des dynamiques à l'œuvre au-delà de celles liées aux grandes tendances qui structurent en moyenne l'évolution observée*

Evolution de l'apprentissage : Contrat de travail

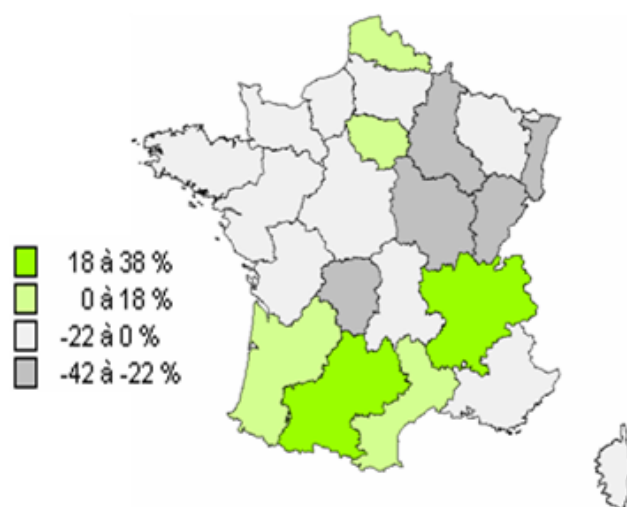
Part de l'apprentissage parmi les jeunes de 16 à 25 ans en emploi



Taux d'évolution des effectifs d'apprentis entre 1996 et 2008



Ecart au taux attendu du fait de la répartition des apprentis dans les entreprises.



Source : Réseau Quetelet, INSEE DADS 1996 et 2008, Traitement

La part du contrat d'apprentissage parmi l'ensemble des contrats de travail utilisés par les entreprises pour employer les jeunes âgés de 16 à 25 ans a nettement progressé. Les apprentis ne représentaient plus de 14 % des contrats de travail des 16/25 ans que dans cinq régions en 1996 et ce taux est dépassé dans 12 régions en 2008. Par une sorte d'auto-corrélation spatiale, cette propension à mobiliser l'apprentissage pour employer des jeunes débutants est plus forte dans un bloc continu de régions de la moitié nord de la France qui connaîtrait une extension en Auvergne et qui serait amputée de la Bretagne, du Nord-Pas-de-Calais et de l'Île-de-France.

Mais, cette géographie pourrait évoluer. C'est en effet précisément dans la moitié sud de l'hexagone, dans le Nord-Pas-de-Calais et en Île-de-France que le nombre d'apprentis au sein des entreprises a le plus progressé entre 1996 et 2008. Ce mode de mobilisation de la main d'œuvre juvénile se développe donc avec le plus de vigueur là où il est le moins fréquent. Ce constat est certes à mettre en relation avec le fait que ces régions sont parmi celles qui ont également créé le plus d'emploi entre 2000 et 2007, mais il témoigne aussi de la diffusion d'une culture de l'apprentissage dans des entreprises que rien n'oblige à choisir ce contrat plutôt qu'un autre pour employer momentanément des jeunes ou les recruter à long terme.

D'ailleurs, ce sont ces régions du sud, à l'exception de Provence-Alpes-Côte d'Azur, mais toujours accompagnées de l'Île-de-France et du Nord-Pas-de-Calais, qui font mieux qu'elles n'auraient dû si elles avaient suivi simplement l'évolution nationale du nombre d'apprentis par secteurs d'activité et taille d'entreprise. De ce point de vue une certaine saturation pourrait être atteinte dans les régions où le contrat d'apprentissage est déjà fortement mobilisé : toutes ces régions ont connu une évolution du nombre de contrats d'apprentissage plus faible que ce que la structure de leur apprentissage en taille d'établissement et secteur d'activité aurait dû produire.

L'évolution de la présence des apprentis dans les entreprises appréhendée à partir des DADS semble donc indiquer une diffusion de l'apprentissage dans la culture d'entreprises qui jusqu'alors le mobilisaient assez peu ; mais elle suggère également l'existence de seuils limites dans des secteurs et/ou des tailles d'établissements déjà fortement utilisateurs.

Néanmoins, il convient d'être prudent dans l'interprétation. En effet, ce que cette analyse structurelle révèle surtout c'est sa faible portée interprétative. La part d'évolution qui relève de la diffusion originelle de l'apprentissage dans les entreprises selon le secteur et la taille (évolution structurelle) est beaucoup plus faible que celle qui n'est pas expliquée par cette morphologie de l'apprentissage dans la sphère productive (évolution résiduelle). Ce qui constitue d'ailleurs un résultat en soi : il suggère que, pour l'essentiel, l'évolution de l'apprentissage est faiblement déterminée par des logiques autonomes d'organisation productive et son développement relèverait plus d'une dynamique d'offre éducative.

2. EVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE : ENTRONS DANS LE DETAIL

L'apprentissage est un archipel complexe de contextes éducatifs et productif assez distincts les uns des autres. Un apprenti en BTS industriel a peu à voir avec une jeune coiffeuse et ils accomplissent leur formation dans des contextes productifs qui peuvent être sur des trajectoires très distinctes. Déclin de l'emploi industriel dans un cas, expansion des services à la personne dans l'autre. De même, les emplois sur lesquels sont formés les apprentis peuvent actuellement connaître des transformations profondes qui ne manquent pas d'impacter l'apprentissage. Cela semble par exemple être le cas dans la mécanique automobile, les métiers de l'alimentation ou ceux de l'hôtellerie.

Pour mieux comprendre les évolutions générales il est donc nécessaire d'entrer dans le détail des métiers préparés (spécialités et niveaux de formation) et des entreprises concernées (secteurs agrégés d'activité et taille d'établissements). Nous détaillerons donc dans cette seconde partie, d'une part l'évolution de la position de l'apprentissage au sein de l'offre des formations au moyen d'une grille de spécialités de formation ; et, d'autre part son évolution au sein du système productif au moyen d'une grille (*cf.* annexe2) de grands secteurs d'activité.

2.1. L'évolution de la « filière apprentissage » au sein de l'offre de formation initiale.

Entre les rentrées scolaires 1997 et 2008, les effectifs inscrits en année terminale¹ d'une formation technologique ou professionnelle d'un niveau compris entre le CAP et le DUT² ont légèrement diminué, passant de 876 000 à 858 000 jeunes, qu'ils soient apprentis ou sous statut scolaire.

Cette évolution moyenne résulte de deux mouvements de sens opposé. Passant de 723 000 à 675 000, les effectifs inscrits en année terminale de formation ont légèrement diminué (- 2 %), tandis que les effectifs apprentis s'accroissaient eux de 20 % (153 000 en 1996 – 183 000 en 2008).

Néanmoins, ces tendances générales sont des combinaisons d'évolutions divergentes suivant les spécialités de formations. Certains métiers perdent du terrain et le nombre d'apprentis comme celui des jeunes en formation sous statut scolaire y diminue, quand, pour d'autres, les formations se développent à la fois en apprentissage et en établissements scolaires ou universitaires. Mais les effectifs d'apprentis peuvent également augmenter dans des spécialités de formation qui globalement voient leurs effectifs se réduire, et, plus paradoxalement, l'apprentissage peut décliner dans des spécialités de formation qui ont tendance à se maintenir ou même à se développer.

Il est donc nécessaire de distinguer chacun de ces quatre cas pour dessiner le contexte général dans lequel s'est produite l'expansion récente de l'apprentissage. Chaque région pouvant ainsi se situer plus précisément dans des tendances globales d'évolution mieux détaillées. Pour simplifier la présentation,

¹ Sur le champ de la France métropolitaine.

² CAP, BEP, baccalauréats professionnels et technologiques, brevets professionnels, BTS, DUT, auxquels s'ajoutent divers diplômes à champ limité comme les BT, les DNTS, les BMA, les mentions complémentaires...

nous avons regroupés les spécialités de formations³ où les effectifs d'apprentis étaient relativement peu nombreux. Cette nomenclature «regroupée» des formations où l'apprentissage est présent comporte 28 postes dont certains sont des spécialités élémentaires de la NSF et d'autres des regroupements de spécialités dont le détail des agrégations opérées est présenté dans l'annexe 1.

2.1.1. Première configuration : les effectifs d'apprentis augmentent, dans le cadre d'une augmentation globale des effectifs de jeunes en formation

Dans 15 groupes de spécialité les effectifs totaux inscrits en année terminale de formation progressent sur la période 1996-2008. La progression peut être très soutenue, elle est de l'ordre de 5 % en moyenne annuelle sur la période dans la *coiffure esthétique* ou le *travail social et l'animation*, elle avoisine les 3 % annuels dans les spécialités de *l'informatique et du traitement de l'information*, dans toutes les spécialités du *bâtiment, du génie civil*, de la plomberie et du chauffage (*génie climatique*) ; elle est plus modérée (entre 1 et 2 %) dans les formations du *commerce*, du *transport logistique*, dans les formations polyvalentes du secteur *sanitaire et social*, dans les *métiers du livre de l'image et du son*, dans les *formations industrielles générales*, dans le *travail du bois* ; elle est en revanche faible (0,25 % annuels) dans les *métiers de l'agriculture du paysage et de la forêt*.

Cette progression peut en partie provenir d'un développement des poursuites d'études vers un baccalauréat ; c'est notamment le cas dans le *travail social*, dans le *commerce*, dans la *coiffure/esthétique*, dans le *transport logistique* ou dans les *formations industrielles générales*. Elle peut également être liée à un développement dans l'enseignement supérieur court comme dans *l'esthétique*, les *métiers du livre de l'image et du son*, le *génie civil* et les *travaux publics*, ou les *spécialités sanitaires et sociales*.

Pour autant, dans la plupart des spécialités de ce groupe, les effectifs progressent également dans les premières formations accessibles en sortie de troisième ou visant une certification de type CAP/BEP - du moins, lorsque ce niveau de formation existe dans la spécialité, ce qui n'est pas le cas dans *l'informatique* ou les *ressources humaines*.

³ Les intitulés de spécialité qui se terminent par un astérisque correspondent à des regroupements.

Tableau 1

Spécialités où l'apprentissage participe à une progression générale

SPECIALITE DE FORMATION	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 1997	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 2008	Evolution annuelle moyenne des effectifs du groupe de spécialité (apprentis et scolaires)	Evolution annuelle moyenne des effectifs d'apprentis dans la spécialité	Effectifs d'apprentis inscrits en année terminale de formation en 2008
Bâtiment : construction et couverture	61 %	73 %	3 %	4 %	10 710
Bâtiment : finitions	68 %	70 %	3 %	3 %	13 182
Coiffure, esthétique et autres services aux personnes	51 %	49 %	5 %	5 %	14 062
Commerce, vente	24 %	22 %	2 %	2 %	21 921
Energie génie climatique	30 %	44 %	3 %	6 %	6 545
Formations industrielles générales *	7 %	14 %	1 %	8 %	3 695
Génie civil, mines travaux publics *	5 %	17 %	3 %	14 %	2 866
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	1 %	9 %	3 %	25 %	854
Métiers du livre de l'image et du son *	10 %	11 %	1 %	2 %	1 671
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	1 %	6 %	4 %	22 %	91
Spécialités agriculture, élevage, paysage et forêt *	20 %	26 %	0 %	3 %	13 010
Spécialités plurivalentes sanitaires et sociales	0 %	1 %	2 %	15 %	465
Transport, manutention, magasinage	18 %	22 %	2 %	3 %	2 563
Travail du bois et de l'ameublement	39 %	42 %	1 %	1 %	8 057
Travail social *	6 %	16 %	5 %	16 %	1 262
Total	23 %	27 %	2 %	4 %	100 954

Source : base REFLET, CEREQ

La proportion d'apprentis au sein de chacun de ces groupes de spécialité en progression s'accroît considérablement ou évolue assez peu. Entre 1997 et 2008, elle fait plus que doubler dans les *spécialités de l'informatique*, des *ressources humaines*, dans le *travail social* et les *spécialités plurivalentes sanitaires et sociales*, dans les *spécialités industrielles générales* et dans le *génie civil* ; en revanche, cette proportion d'apprentis en année terminale de formation ne progresse que très peu dans les *spécialités agricoles*, dans toutes les spécialité du *bâtiment* ou du *travail du bois*, dans le *transport logistique* et dans les *métiers du livre de l'image et du son* ; cette part relative de l'apprentissage diminue même dans les *métiers du commerce* et de la *coiffure esthétique*.

Dans le premier cas la progression de l'apprentissage provient donc d'une évolution de l'architecture de l'offre éducative et d'une croissance relative des recrutements d'apprentis par les entreprises. Dans le second cas, la croissance provient plutôt d'une évolution conjoncturelle des flux d'orientation ; il caractérise d'ailleurs des spécialités où la filière de l'apprentissage forme déjà plus du quart des jeunes, une proportion qui atteint un jeune sur deux dans la *coiffure esthétique* ou même sept sur dix dans les *spécialités du bâtiment*.

Toutefois, dans toutes les configurations la progression des effectifs apprentis est beaucoup plus forte dans les formations préparant un diplôme de niveau bac ou BTS que dans les premières formations en sortie de collège, avec une exception dans les *métiers du travail social* où l'apprentissage permet de plus en plus de préparer un CAP petite enfance, un BEP carrières sanitaires et sociales ou une mention complémentaire d'aide à domicile.

2.1.2. Deuxième configuration : les effectifs d'apprentis augmentent, dans le cadre d'une diminution globale des effectifs de jeunes en formation

Dans six groupes de spécialité, les effectifs d'apprentis augmentent tandis que les effectifs totaux de jeunes inscrits en année terminale de formation diminuent au cours de la période 1997-2008. Les spécialités de la *comptabilité* perdent ainsi 38 % de leurs effectifs en onze ans, celles du *secrétariat bureautique* 28 %, les spécialités *pluri-technologiques mécanique électricité* (essentiellement des formations liées à la maintenance des équipements) 33 %. La chute globale des effectifs est moins prononcée dans l'*électricité/électronique* (-12 %), dans les *services à la collectivité* et dans les *spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion*.

L'évolution du nombre de jeunes préparant un diplôme d'un niveau inférieur ou égal au bac dans les spécialités de la *comptabilité et du secrétariat* est conforme à l'évolution de ces métiers. Les activités peu qualifiées étant drastiquement réduites (saisie, dactylographie, sténo) ou étant externalisées (commis, factotum, accueil, nettoyage, messageries), les jeunes débutants sont majoritairement recrutés dans l'enseignement supérieur. Et, ils le sont de plus en plus via des cursus en apprentissage⁴ qui se développent rapidement en BTS, en DUT (un peu moins), et en licence professionnelle. La part des apprentis dans ces formations de l'enseignement supérieur a plus que doublé en 11 ans (de 7 % à plus de 15 %).

⁴ Ou en contrat de professionnalisation.

La baisse des effectifs engagés dans les formations *pluri-technologiques mécanique-électricité* provient en partie d'un artefact : certaines formations ont été reclassées dans d'autres spécialités de formation au cours du processus de rénovation des diplômes, en particulier les formations technico-commerciales. Ne reste en 2008 que le cœur de la spécialité : la conduite et surtout la maintenance des installations industrielles et des équipements des collectivités dont les formations semblent souffrir d'un défaut d'attractivité. Néanmoins l'apprentissage s'y développe à un rythme soutenu ; en 2008, il approche ou dépasse le quart des effectifs en baccalauréats professionnels et en BTS.

Tableau 2

Spécialités où l'apprentissage progresse dans des spécialités qui déclinent

SPECIALITE DE FORMATION	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 1997	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 2008	Evolution annuelle moyenne des effectifs du groupe de spécialité (apprentis et scolaires)	Evolution annuelle moyenne des effectifs d'apprentis dans la spécialité	Effectifs d'apprentis en 2008
Comptabilité, gestion	2 %	6 %	-4 %	5 %	2996
Electricité, électronique	10 %	15 %	-1 %	2 %	11147
Secrétariat, bureautique	3 %	5 %	-3 %	2 %	1892
Services à la collectivité *	5 %	12 %	0 %	8 %	1092
Spécialités pluri-technologiques mécanique - électricité	8 %	16 %	-4 %	3 %	2770
Spécialités plurivalentes des échanges et la gestion *	1 %	2 %	0 %	13 %	2260
Total	4 %	8 %	-2 %	3 %	22157

Source : base REFLET, CEREQ

Un phénomène identique affecte les spécialités de *l'électricité électronique* où l'apprentissage connaît une dynamique vigoureuse dans des formations de niveau bac à bac + 2 qui peinent à recruter sous statut scolaire. Ici, l'apprentissage maintient également ses effectifs dans les formations en sortie de collège contrairement aux formations des lycées professionnels qui perdent de nombreux jeunes.

Dans les *spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion*, la progression de l'apprentissage provient quasi exclusivement de son développement dans les BTS et DUT préparant aux métiers de la banque, de l'assurance et des professions immobilières.

A l'inverse, dans les métiers des *services à la collectivité* (environnement, hygiène, traitements de l'eau et des déchets, métiers de la sécurité) l'apprentissage se développe dans tous les segments et à tous les niveaux de formation du CAP au DUT, et la proportion d'apprentis a plus que doublé entre 1997 et 2008.

2.1.3. Troisième configuration : les effectifs d'apprentis diminuent, dans le cadre d'une diminution globale des effectifs de jeunes en formation

Dans quatre groupes de spécialité de formation, le nombre d'apprentis diminue, de même que le nombre de jeunes préparant ces métiers sous statut scolaire. Il s'agit de métiers en déclin (*métiers du textiles, structures métalliques*) ou durement impactés par le développement de la production robotisée (*mécanique de précision, industrie et artisanat des premières transformations*).

Dans la spécialité des *structures métalliques*, où l'apprentissage a toujours constitué une voie de formation importante, le nombre d'apprentis diminue moins que le nombre de jeunes sous statut scolaires. Cette spécialité qui rassemble tous les aspects du travail et de la mise en forme des métaux – chaudronnerie, forge, métallerie, carrosserie, construction métalliques...- peine à attirer des jeunes du fait de la conjonction de conditions de travail difficiles et de l'incertitude pesant sur l'avenir actuel de ces métiers ; la raréfaction des places d'apprentis offertes par les entreprises (dans la carrosserie automobile notamment) peut être également un facteur du déclin de ces formations. Pour autant, la nature des emplois ouverts aux apprentis s'y transforme et si le nombre d'apprentis recrutés en sortie de collège diminue, celui de ceux qui préparent un bac professionnel, un BTS ou un DUT augmente très nettement depuis 1996.

Tableau 3

Spécialités où l'apprentissage diminue dans des spécialités qui déclinent

SPECIALITE DE FORMATION	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 1997	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 2008	Evolution annuelle moyenne des effectifs du groupe de spécialité (apprentis et scolaires)	Evolution annuelle moyenne des effectifs d'apprentis dans la spécialité	Effectifs d'apprentis en 2008
Mécanique de précision y.c. aéronautique *	6 %	8 %	-5 %	-2 %	1840
structures métalliques	38 %	44 %	-2 %	-1 %	7261
Textile, habillement, cuir *	6 %	4 %	-3 %	-6 %	405
Toutes spécialités de transformations *	8 %	6 %	-1 %	-3 %	982
Total	14 %	16 %	-3 %	-2 %	10488

Source : base REFLET, CEREQ

Le groupe des *spécialités des transformations** est un ensemble très hétéroclite où le plus souvent les apprentis, peu nombreux, ne préparent pas les mêmes métiers que les jeunes des filières scolaires. En réalité, l'agrégation que nous avons opérée s'avère peu pertinente pour une interprétation d'évolution. Le groupe rassemble en fait une kyrielle de très petites niches d'apprentis (joaillerie, conduite de scieries, micro plasturgie, industrie du papier, opérateur dans la chimie...).

Les spécialités du *textile, de l'habillement et du cuir* sont en revanche assez homogènes tant du point de vue des métiers préparés que du contexte de déclin prononcé dans lesquels ils s'inscrivent sous l'effet des nouveaux modes de consommation et des délocalisations industrielles. Du fait de la

nécessité du contrat de travail, les formations en apprentissage sont plus réactives et elles ferment plus vite : la moitié des contrats conclus en sortie de collège a disparu entre 1997 et 2008.

A l'inverse, la part relative de l'apprentissage progresse dans les spécialités de *la mécanique de précision* - sans que cela ne suffise à maintenir le nombre d'apprentis qui, lui, diminue. La progression rapide du nombre d'apprentis techniciens (bacs pros usinage, outillage, modelage, aéronautique) ne suffit pas à compenser la chute des effectifs dans les formations de premier niveau conduisant à un CAP métier ou à un BEP production mécanique informatisée. Dans l'ensemble, tous publics confondus et à l'instar des autres spécialités de la mécanique et de l'électricité, cette spécialité de formation perd des effectifs ce y compris dans les formations de niveau bac (série STI du bac technologique notamment) ou de l'enseignement supérieur (DUT génie mécanique).

2.1.4. Quatrième configuration : les effectifs d'apprentis diminuent, dans le cadre d'une stabilité ou d'une légère progression globale des effectifs de jeunes en formation

Cette dernière configuration mérite une attention particulière. Entre 1997 et 2008, dans une conjoncture générale qui lui fut très favorable, l'apprentissage a plutôt décliné dans certaines filières métiers où il était structurellement très important depuis longtemps.

Dans les *spécialités de la santé*, cette diminution provient certes de la disparition des apprentis⁵ « employés de pharmacie », mais l'apprentissage n'y apparaît pas très dynamique. A l'exception du BTS d'optique, il a très peu investi les nouvelles formations du domaine comme la diététique, les analyses biologiques ou l'imagerie médicale et il reste cantonné aux métiers de la prothèse. Il progresse peu car il demeure absent des nouveaux métiers.

Tableau 4

Spécialités où l'apprentissage régresse dans des filières qui se maintiennent

SPECIALITE DE FORMATION	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 1997	Part des apprentis au sein des années terminales de formation en 2008	Evolution annuelle moyenne des effectifs du groupe de spécialité (apprentis et scolaires)	Evolution annuelle moyenne des effectifs d'apprentis dans la spécialité	Effectifs d'apprentis en 2008
Accueil, hôtellerie, tourisme	24 %	22 %	0 %	-1 %	9557
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	78 %	71 %	0 %	-1 %	23564
Moteurs et mécanique auto	47 %	45 %	0 %	0 %	11725
Santé	25 %	14 %	1 %	-5 %	4538
Total	42 %	36 %	0 %	-1 %	49384

Source : base REFLET, CEREQ

⁵ Elle n'est qu'en partie compensée par la progression des « préparateurs en pharmacie » (BP)

La part relative de l'apprentissage diminue au sein des formations de *l'accueil-hôtellerie-tourisme* où l'augmentation du nombre de jeunes apprentis préparant un baccalauréat, un BP ou un BTS ne suffit pas à compenser le recul important de ceux qui préparent un CAP ou un BEP (- 1750). Parallèlement, les effectifs inscrits en lycées professionnels où les formations sont plus variées (notamment agents de services en collectivité) ont augmenté en CAP-BEP et en baccalauréat. L'évolution des conditions d'exercice des métiers du service et de l'accueil conduirait-elle à réduire l'intérêt pour les entreprises du contrat d'apprentissage aux premiers niveaux de qualifications ? Ou la transformation du tissu d'entreprises au détriment de la petite hôtellerie familiale et au bénéfice des chaînes (Formule1, B&B...) ou des franchises jouerait-elle contre l'accueil d'apprentis ? La question est posée et elle mérite certainement d'être étudiée.

Il en va exactement de même dans les métiers de *l'alimentation et de la cuisine* où l'apprentissage est de loin la première voie de formation. Sa part au sein des formations y diminue et c'est la chute du nombre des apprentis préparant un CAP ou un BEP (- 2 900) qui explique ce recul. Comme dans *l'accueil-hôtellerie-tourisme* les effectifs en lycée professionnel augmentent (+ 2 800) à ce niveau avec une gamme plus étendue de formations et notamment celle d'agent polyvalent de la restauration. Dans ces métiers, les formations de niveau BTS sont encore rares et celles qui conduisent à un BP ou un bac pro restent limitées, mais, dans les deux cas, le nombre d'apprentis y progresse plus vite que le nombre de jeunes en formation sous statut scolaire.

Globalement, le nombre de jeunes inscrits en dernière année d'une formation aux métiers de la *mécanique automobile* progresse très légèrement entre 1997 et 2008 mais le nombre d'apprentis y diminue. Ici encore la chute des effectifs préparant un CAP ou un BEP est très importante et la croissance soutenue du nombre de ceux qui préparent un bac ou un BTS n'arrive pas à la compenser. Comme l'indique l'évolution des intitulés de diplôme, l'évolution du contenu des emplois de la réparation automobile⁶ et de la structure des entreprises du secteur, semble limiter progressivement l'intérêt d'accueillir en entreprise des jeunes mineurs faiblement dotés en compétences scolaires générales (compréhension de l'écrit et anglais).

2.1.5. Synthèse des constats.

Au-delà des observations contextuelles, trois constats transversaux émergent de l'examen analytique auquel nous avons soumis l'évolution de l'offre de formation en apprentissage.

- Le premier est que, à l'exception notable des métiers du bâtiment (gros œuvre, second œuvre, génie civil, travaux publics), la progression récente de l'apprentissage n'a pas ou très peu profité à son périmètre métier d'origine. Il a ainsi plutôt régressé dans les métiers de l'alimentation, de l'hôtellerie, de la mécanique automobile, et s'il a progressé dans la coiffure esthétique ou le commerce, sa part relative dans l'ensemble des effectifs en formation s'est réduite. Ce constat interpelle pas mal de présumés. L'apprentissage peine à se développer là où il est déjà très présent. Le fait mériterait d'être compris.

- Le second est que la tendance générale est à l'élévation du niveau de recrutement des apprentis (*cf.* atlas des configurations). D'une part les nouveaux métiers préparés en apprentissage recrutent à minima des bacheliers (comptabilité, secrétariat, banque, optique, informatique...); d'autre part, les recrutements d'apprentis dans les métiers traditionnels de l'apprentissage ont déjà basculé vers le bac/BP (mécanique industrielle, pharmacie...) ou sont en cours de glissement vers ce niveau (hôtellerie, coiffure, automobile, commerce...).

⁶ Le terme de mécanique a presque totalement disparu des intitulés de diplôme au profit de celui de « maintenance ».

- Le troisième est que de nouveaux métiers susceptibles d'être préparés en apprentissage ont connu une progression forte, signant ainsi l'existence d'expériences locales réussies qui pourraient être dupliquées ailleurs. C'est par exemple le cas dans le travail social, dans les transports et la logistique, et dans les services à la collectivité.

2.2. La morphologie particulière de l'apprentissage au sein du système productif.

Si l'existence et le dynamisme de l'apprentissage dépend de l'offre de formation existante (ou à créer) dans les CFA elle dépend aussi (surtout ?) du tissu d'établissements susceptibles d'embaucher les jeunes en contrat d'apprentissage. Certaines activités économiques sont très concernées par l'apprentissage et privilégient ce contrat de travail pour l'emploi des jeunes débutants quand d'autres le mobilisent assez peu. De plus, les secteurs d'activités ne sont pas ouverts de façon identiques à l'emploi de jeunes salariés sans expérience, et, enfin, tous connaissent des dynamiques d'évolution particulières, des phases d'expansion comme dans le bâtiment entre 1996 et 2008, des recompositions structurelles et territoriales comme dans l'alimentation ou l'hôtellerie, ou des phases de contraction de l'emploi comme dans l'industrie textile et celle des biens de consommation.

L'observation du contrat d'apprentissage relativement aux autres contrats de travail mobilisés par les entreprises pour recruter les jeunes de 16 à 25 ans à partir des déclarations annuelles des données sociales (DADS), permet de dessiner la morphologie particulière de l'apprentissage dans le système productif et d'observer des déclinaisons régionales différentes.

2.2.1. Répartition sectorielle des apprentis

Hormis le cas très particulier de l'Île-de-France, environ la moitié des apprentis travaillent dans une entreprise de la construction ou du commerce⁷. L'observation vaut pour toutes les régions de province, et, dans certaines, les deux secteurs recrutent plus d'un apprenti sur deux.

⁷ Y compris la branche de la vente réparation automobile qui est très présente dans l'apprentissage via son réseau de l'ANFA. Malheureusement la source DADS que nous mobilisons ne permet pas d'isoler cette activité dans la NAF agrégée, cf. annexe 2.

Tableau 5

Répartition des apprentis par secteurs d'activité agrégés⁸ des employeurs

	Energie et industries des matières premières et des transformations	Alimentation y compris industries agricoles et alimentaires	Industrie manufacturière	Construction	Commerce y compris réparation automobile	Services aux entreprises	Hôtels et restaurants	Administration et autres services aux particuliers y compris santé, social et loisirs	coiffure et esthétique	Total
Alsace	4 %	10 %	9 %	22 %	23 %	8 %	13 %	5 %	5 %	100 %
Aquitaine	4 %	8 %	6 %	28 %	25 %	8 %	9 %	4 %	7 %	100 %
Auvergne	5 %	10 %	7 %	32 %	23 %	5 %	10 %	3 %	6 %	100 %
Basse-Normandie	2 %	14 %	6 %	24 %	24 %	5 %	14 %	2 %	9 %	100 %
Bourgogne	6 %	10 %	6 %	27 %	23 %	5 %	12 %	4 %	7 %	100 %
Bretagne	2 %	14 %	6 %	28 %	23 %	6 %	11 %	2 %	7 %	100 %
Centre	5 %	10 %	6 %	26 %	22 %	8 %	12 %	4 %	7 %	100 %
Champagne-Ardenne	6 %	12 %	6 %	31 %	20 %	5 %	11 %	1 %	8 %	100 %
Corse	2 %	8 %	0 %	35 %	23 %	10 %	5 %	8 %	9 %	100 %
Franche-Comté	4 %	12 %	9 %	25 %	24 %	6 %	9 %	3 %	7 %	100 %
Haute-Normandie	4 %	10 %	8 %	29 %	21 %	8 %	9 %	4 %	6 %	100 %
Île-de-France	4 %	6 %	7 %	12 %	21 %	24 %	10 %	7 %	9 %	100 %
Languedoc-Roussillon	3 %	7 %	4 %	30 %	24 %	7 %	12 %	4 %	9 %	100 %
Limousin	3 %	13 %	2 %	26 %	25 %	6 %	16 %	3 %	6 %	100 %
Lorraine	7 %	12 %	7 %	22 %	24 %	8 %	10 %	4 %	7 %	100 %
Midi-Pyrénées	3 %	7 %	8 %	26 %	25 %	8 %	11 %	4 %	8 %	100 %
Nord-Pas-de-Calais	5 %	11 %	7 %	22 %	24 %	9 %	9 %	4 %	9 %	100 %
Pays de la Loire	3 %	12 %	6 %	32 %	24 %	5 %	9 %	2 %	7 %	100 %
Picardie	7 %	9 %	7 %	27 %	20 %	8 %	9 %	4 %	8 %	100 %
Poitou-Charentes	5 %	8 %	6 %	27 %	23 %	7 %	13 %	3 %	8 %	100 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3 %	7 %	5 %	25 %	23 %	9 %	12 %	4 %	11 %	100 %
Rhône-Alpes	6 %	7 %	8 %	27 %	22 %	9 %	8 %	4 %	7 %	100 %
France	4 %	9 %	7 %	24 %	23 %	10 %	10 %	4 %	8 %	100 %

Source : INSEE, DADS 2008, traitement CEREQ

C'est beaucoup plus que la part que représentent ces secteurs dans le recrutement des débutants sortants de formation initiale. Dans l'enquête Génération observant en 2010 la population des jeunes sortis de formation initiale en 2007, construction et commerce ne représentent que 25 % des premiers emplois occupés et 24 % des emplois occupés au terme des trois premières années de vie active. Dans les déclarations annuelles de données sociales (DADS), que nous mobilisons ici, les deux secteurs réunis ne rassemblent que 33 % des jeunes de 16 à 25 ans qui ont occupés un emploi en 2008.

Pour autant, le cas du commerce diffère de celui de la construction. Dans le commerce, 13 % des jeunes de 16 à 25 ans sont employés sous contrat d'apprentissage alors que pour la construction ce sont 29 % des jeunes salariés qui sont apprentis. La part élevée de la construction dans l'apprentissage provient donc d'une mobilisation massive du contrat d'apprentissage tandis que la part élevée du commerce traduit plutôt l'importance du secteur dans l'emploi des jeunes débutants en général.

⁸ Voir les regroupements de NAF opérés dans l'annexe 2.

Tableau 6

Part des apprentis parmi les salariés de 16 à 25 ans selon les secteurs d'activité

Secteurs d'activité	Nombre de salariés en contrat d'apprentissage en 2008	Part du secteur dans l'emploi des apprentis	Effectifs des 16-25 ans ayant occupé au moins un emploi en 2008	Part du secteur dans l'emploi des salariés âgés de 16 à 25 ans	Pourcentage d'apprentis parmi les salariés de 16-25 ans du secteur
Energie et industries des matières premières et des transformations	20 928	4 %	137 976	4 %	15 %
Alimentation y compris industries agricoles et alimentaires	43 728	9 %	128 352	3 %	34 %
Industrie manufacturière	32 940	7 %	177 012	5 %	19 %
Construction	116 652	24 %	404 616	11 %	29 %
Commerce y compris réparation automobile	109 620	23 %	823 200	22 %	13 %
Services aux entreprises	48 900	10 %	870 732	23 %	6 %
Hôtels et restaurants	50 400	10 %	434 412	12 %	12 %
Administration et autres services aux particuliers y compris santé, social et loisirs	21 228	4 %	624 048	17 %	3 %
Coiffure et esthétique	37 824	8 %	127 500	3 %	30 %
Total	482 220	100 %	3 727 848	100 %	13 %

Source : INSEE, DADS 2008, traitement CEREQ

A côté de la construction, seules les entreprises de l'industrie et – surtout – de l'artisanat agro-alimentaire et les entreprises de la coiffure-esthétique mobilisent aussi massivement le contrat d'apprentissage. Dans les deux cas il représente plus de 30 % des contrats de travail signés avec des jeunes de 16 à 25 ans. Le cas de l'hôtellerie-restauration se rapproche plutôt de celui du commerce, la part du secteur dans l'apprentissage (10 %) est même légèrement plus faible que celle qu'il occupe dans l'emploi des jeunes en général (12 %).

Si la part des établissements industriels dans l'emploi des apprentis est relativement faible – 4 % pour l'ensemble industrie extractive- énergie-industrie des premières transformations, 7 % pour l'industrie manufacturière (biens d'équipement-biens de consommation) – cela reflète plus la part assez faible de l'emploi industriel dans l'emploi des jeunes débutants (moins de 10 % au total) qu'une utilisation plus rare des contrats d'apprentissage : celle-ci est en effet très fréquente. Dans l'industrie manufacturière 19 % des contrats de travail signés avec des jeunes de 16 à 25 ans sont des contrats d'apprentissage, ce qui excède largement l'utilisation moyenne de ce contrat tous secteurs confondus (13 %)⁹.

⁹ Néanmoins, le fait que l'industrie manufacturière privilégie l'intérim pour les premières embauches d'ouvriers d'exécution relativise cette observation. Les embauches par l'industrie d'un très grand nombre de jeunes ne peuvent être observées car

Ce sont les entreprises de l'administration et des services aux particuliers – comme aux entreprises – qui mobilisent le moins l'apprentissage pour recruter et former les jeunes. L'administration et l'ensemble des activités de service aux entreprises et aux particuliers emploient 40 % des jeunes de 16 à 25 ans et seulement 14 % des apprentis. Ici réside la profonde originalité de l'apprentissage en Île-de-France où 24 % des apprentis travaillent dans le secteur des services aux entreprises. En contrepartie la construction francilienne ne rassemble que 12 % des apprentis. En province, l'architecture de l'apprentissage selon les secteurs utilisateurs présente dans chaque région un profil particulier. Pour autant, cette architecture régionale ne s'éloigne jamais très significativement du modèle général, les mêmes secteurs d'activité étant partout surreprésentés ou sous représentés, seule variant l'intensité du phénomène.

Les situations régionales s'individualisent néanmoins lorsque l'on observe l'intensité d'utilisation de l'apprentissage en rapportant le nombre d'apprentis au nombre de salariés de 16 à 25 ans présents dans les entreprises. Les différences régionales apparaissent de ce point de vue beaucoup plus prononcées. Ainsi :

- Dans le secteur de *l'énergie, des matières premières et de l'industrie des premières transformations* les apprentis sont très rares parmi les jeunes salariés en Bretagne, en Corse et en Basse-Normandie, tandis qu'ils se rencontrent très fréquemment en Rhône-Alpes, en Picardie et en Île-de-France.
- Dans les métiers de *l'alimentation et des industries agro-alimentaires*, la part des apprentis parmi les jeunes salariés avoisine ou dépasse les 50 % en Bretagne, Basse-Normandie, Pays de la Loire et Corse, alors qu'elle tourne autour de 25 % en Rhône-Alpes, en Île-de-France et en Midi-Pyrénées.
- Le secteur des entreprises de *la construction* connaît une mobilisation de l'apprentissage dans l'emploi des jeunes salariés beaucoup plus uniforme sur le territoire. Néanmoins, les entreprises des pays de la Loire, de Franche-Comté, d'Auvergne, de Haute Normandie, de Poitou-Charentes, de Champagne-Ardenne, de Bourgogne, de Picardie et du Centre semblent privilégier particulièrement ces contrats de travail, quand, à l'opposé, les entreprises franciliennes et celles du Nord-Pas-de-Calais les mobilisent moins.
- Le secteur du *commerce* (qui comprend aussi la réparation automobile), connaît également une mobilisation assez uniforme sur le territoire. Seules les entreprises d'Île-de-France et de Corse ont un recours significativement plus faible aux contrats d'apprentissage lorsqu'ils emploient des jeunes salariés. A l'inverse, le nombre de régions où les entreprises de ce secteur ont un recours significativement plus fréquent à l'apprentissage est plus important : c'est le cas en Franche-Comté, en Basse et Haute Normandie, en Lorraine, en Auvergne, dans les Pays de la Loire, le Centre, en Poitou-Charentes, en Alsace et dans le Limousin.
- Le secteur de *l'Hôtellerie-restauration* est particulièrement intéressant. Il semble jouer un rôle charnière dans le poids relatif de l'apprentissage dans les régions. La pénétration forte ou faible du contrat d'apprentissage dans l'emploi des jeunes salariés de ce secteur scinde le territoire en deux blocs de régions. A l'exception du Limousin, toutes les régions où les entreprises du secteur de l'hôtellerie-restauration utilisent moins le contrat d'apprentissage pour employer des jeunes sont également les régions où l'apprentissage en général est le moins diffusé.
- Les *entreprises de la coiffure et des soins esthétiques* emploient très souvent des apprentis. 30 % des salariés de 16 à 25 ans du secteur sont apprentis et la variabilité

elles sont classées dans les services opérationnels aux entreprises. L'observation que nous avons faite d'un taux important d'apprentis pourrait en fait ne concerner que les emplois hautement qualifiés des bureaux d'études et de la maîtrise.

entre les régions est limitée. Quatorze régions se situent dans une fourchette de plus ou moins trois points autour de cette norme nationale. Cinq régions se trouvant au-dessus dont trois assez largement (Haute et Basse Normandie et Poitou-Charentes). Trois sont au-dessous : l'Île-de-France le Limousin et l'Auvergne.

- Contrairement à l'idée d'un apprentissage cantonné surtout dans l'artisanat et le commerce, il apparaît qu'en proportion il est largement utilisé par les établissements de *l'industrie manufacturière*. 19 % des salariés de 16 à 25 ans y sont apprentis et le phénomène est relativement homogène sur l'ensemble du territoire. La propension des établissements à recruter des apprentis est néanmoins plus forte en Basse-Normandie, en Île-de-France, en Franche-Comté, en Provence-Alpes-Côte d'Azur, en Lorraine, en Haute-Normandie, en Bretagne, en Aquitaine, en Poitou-Charentes et en Midi-Pyrénées ; elle est en revanche beaucoup plus faible en Bourgogne, dans le Limousin et en Corse.
- Dans les activités qui relèvent de l'administration publique ou privée ou des services - aux particuliers comme aux entreprises, l'apprentissage reste une formule d'emploi marginale. Dans les *services aux entreprises* la part des jeunes salariés qui sont apprentis est de 7 % en Île-de-France et elle n'atteint pas 4 % en Champagne-Ardenne, en Bourgogne, dans le Nord-Pas-de-Calais, en Bretagne et en Limousin. Dans *l'administration et les services aux particuliers* comme la santé, le travail social, la culture et les loisirs l'apprentissage reste un mode de formation et d'emploi assez marginal. Quelle que soit la région moins de 5 % des jeunes salariés du secteur agrégé sont apprentis ; à peine 1 % en Champagne-Ardenne mais plus de 5 % en Corse et en Alsace.

Tableau 7

Ecart régional à la norme nationale d'apprentis parmi les salariés de 16 à 25 ans

	Energie et industries des matières premières et des transformations	Alimentation y compris industries agricoles et alimentaires	Industrie manufacturière	Construction	Commerce y compris réparation automobile	Services aux entreprises	Hôtels et restaurants	Administration et autres services aux particuliers y compris santé, social et loisirs	coiffure et esthétique
Taux national moyen d'apprentis parmi les jeunes salariés de 16 à 25 ans	15 %	34 %	19 %	29 %	13 %	6 %	12 %	3 %	30 %
écarts régionaux au taux national moyen									
Alsace	-1 %	8 %	0 %	2 %	3 %	1 %	7 %	2 %	-2 %
Aquitaine	-4 %	-2 %	1 %	-1 %	0 %	1 %	-4 %	0 %	1 %
Auvergne	3 %	1 %	-2 %	6 %	4 %	1 %	3 %	-1 %	-5 %
Basse-Normandie	-9 %	35 %	4 %	1 %	4 %	1 %	7 %	-1 %	8 %
Bourgogne	5 %	-3 %	-5 %	5 %	2 %	2 %	6 %	0 %	2 %
Bretagne	-12 %	43 %	2 %	0 %	0 %	2 %	0 %	-1 %	1 %
Centre	6 %	5 %	-1 %	5 %	3 %	0 %	7 %	1 %	5 %
Champagne-Ardenne	2 %	-2 %	-2 %	5 %	-1 %	2 %	4 %	-2 %	3 %
Corse	-11 %	14 %	-19 %	-7 %	-5 %	1 %	-10 %	2 %	0 %
Franche-Comté	1 %	1 %	3 %	7 %	6 %	0 %	9 %	0 %	-1 %
Haute-Normandie	2 %	2 %	2 %	6 %	4 %	0 %	6 %	0 %	8 %
Ile-de-France	9 %	-9 %	3 %	-9 %	-4 %	2 %	-2 %	1 %	-4 %
Languedoc-Roussillon	-4 %	3 %	-3 %	1 %	-1 %	0 %	-3 %	-1 %	2 %
Limousin	-4 %	1 %	-12 %	-3 %	3 %	2 %	5 %	-2 %	-4 %
Lorraine	8 %	1 %	2 %	-1 %	4 %	0 %	4 %	0 %	-1 %
Midi-Pyrénées	-2 %	-8 %	1 %	-1 %	2 %	1 %	1 %	-1 %	-2 %
Nord-Pas-de-Calais	1 %	-3 %	-3 %	-6 %	0 %	2 %	-1 %	-1 %	0 %
Pays de la Loire	-6 %	23 %	-2 %	10 %	3 %	2 %	3 %	-1 %	2 %
Picardie	8 %	-5 %	-1 %	5 %	1 %	0 %	4 %	-1 %	3 %
Poitou-Charentes	2 %	-2 %	1 %	5 %	3 %	0 %	6 %	-1 %	12 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-2 %	-1 %	3 %	0 %	-1 %	0 %	-2 %	0 %	4 %
Rhône-Alpes	8 %	-13 %	-2 %	-2 %	-1 %	1 %	-3 %	0 %	-3 %

Source : INSEE, DADS 2008, traitement CEREQ

Note de lecture : les apprentis représentent 15 % des salariés âgés de 16 à 25 ans employés en France dans les entreprises du secteur de l'énergie des matières premières et des premières transformations. Rhône-Alpes dépasse de 8 % ce taux moyen (dans cette région, 23 % des salariés âgés de 16 à 25 ans employés dans les entreprises de ce secteur sont apprentis).

2.2.2. Répartition des apprentis par taille d'entreprise

En 2008, hormis dans deux régions, l'Alsace et l'Île-de-France, les entreprises de moins de dix salariés emploient toujours plus de la moitié des apprentis. En Languedoc-Roussillon la proportion atteint 67 % et dans douze régions elle avoisine ou dépasse les 60 %. L'apprentissage reste donc en 2008 une pratique qui concerne surtout les petits établissements.

Au-dessus de dix salariés la proportion d'apprentis décroît jusqu'au seuil de 100 salariés et remonte dans les établissements qui dépassent cette taille. En Île-de-France, ces grands établissements emploient même 27 % des apprentis mais il s'agit là d'une exception qui confirme le profil très particulier de l'apprentissage francilien. Toutefois, la part des grands établissements dans l'emploi des apprentis peut être très significative, elle dépasse ainsi 10 % des contrats dans 10 régions sur 22 (Nord-Pas-de-Calais, Alsace, Lorraine, Picardie, Haute-Normandie, Franche-Comté, Rhône-Alpes, Aquitaine, Centre).

Tableau 8

Répartition des apprentis par taille d'établissements employeurs

	moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés et plus
Alsace	42 %	18 %	17 %	8 %	15 %
Aquitaine	59 %	14 %	11 %	6 %	11 %
Auvergne	61 %	16 %	10 %	5 %	7 %
Basse-Normandie	62 %	15 %	12 %	4 %	7 %
Bourgogne	58 %	16 %	12 %	7 %	8 %
Bretagne	60 %	14 %	12 %	5 %	9 %
Centre	56 %	15 %	12 %	7 %	10 %
Champagne-Ardenne	55 %	16 %	13 %	8 %	9 %
Corse	60 %	19 %	10 %	4 %	7 %
Franche-Comté	55 %	15 %	13 %	6 %	12 %
Haute-Normandie	54 %	16 %	12 %	5 %	14 %
Ile-de-France	39 %	14 %	13 %	8 %	27 %
Languedoc-Roussillon	67 %	14 %	9 %	4 %	6 %
Limousin	64 %	13 %	14 %	3 %	6 %
Lorraine	51 %	15 %	14 %	7 %	13 %
Midi-Pyrénées	63 %	14 %	9 %	4 %	9 %
Nord-Pas-de-Calais	53 %	15 %	11 %	6 %	15 %
Pays de la Loire	59 %	15 %	12 %	6 %	8 %
Picardie	54 %	14 %	12 %	6 %	14 %
Poitou-Charentes	57 %	15 %	14 %	6 %	8 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	63 %	15 %	9 %	5 %	9 %
Rhône-Alpes	55 %	14 %	13 %	6 %	12 %
Total	54 %	15 %	12 %	6 %	13 %

Source : INSEE, DADS 2008, traitement CEREQ

C'est la tranche des établissements de 50 à 100 salariés qui rassemble le moins d'apprentis, au mieux 8 % des apprentis en Champagne-Ardenne, au pire 3 % en Limousin.

Les établissements qui emploient entre dix et cinquante salariés rassemblent selon les régions entre un peu moins d'un quart (Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon) et un peu plus d'un tiers des apprentis (Alsace).

Au final, hormis le cas particulier de l'Île-de-France, et peut être de l'Alsace, la remarque faite pour la répartition sectorielle peut être reconduite pour la répartition par taille. Chaque région présente certes un profil particulier mais l'architecture générale des établissements utilisateurs est assez stable en termes de taille.

Tableau 9

Part des apprentis parmi les jeunes salariés de 16 à 25 ans

Taille d'établissement	Effectifs d'apprentis	Effectifs des salariés de 16-25 ans en emploi	Pourcentages d'apprentis parmi les salariés âgés de 16-25 ans
moins de 10 salariés	260 868	1 171 992	22 %
10 à 19 salariés	70 836	467 604	15 %
20 à 49 salariés	57 456	612 876	9 %
50 à 99 salariés	29 364	435 264	7 %
100 salariés et plus	63 696	1 040 112	6 %
Total	482 220	3 727 848	13 %

Source : INSEE, DADS 2008, traitement CEREQ

Si l'on examine l'usage du contrat d'apprentissage relativement aux autres formes de recrutement de jeunes débutants (nb d'apprentis / nombre de jeunes de 16 à 25 ans en emploi dans les établissements) le constat n'est plus tout à fait le même.

D'une part la propension à accueillir des apprentis apparaît comme strictement décroissante en fonction de la taille de l'établissement. 22 % des jeunes de 16 à 25 ans employés dans des établissements de moins de 10 salariés sont apprentis et 15 % pour les établissements de 10 à 19 salariés contre seulement 6 % dans les établissements de plus de 100 salariés. Mais, surtout, les régions se distinguent beaucoup plus nettement.

Tableau 10

Écarts régionaux à la norme nationale d'apprentis parmi les salariés de 16 à 25 ans

	moins de 10 salariés	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 salariés et plus
Taux national moyen d'apprentis parmi les jeunes salariés de 16 à 25 ans	22%	15%	9%	7%	6%
écarts régionaux au taux national moyen					
Alsace	1 %	5 %	6 %	4 %	2 %
Aquitaine	-2 %	-3 %	-1 %	0 %	-1 %
Auvergne	5 %	4 %	1 %	1 %	-1 %
Basse-Normandie	6 %	4 %	2 %	1 %	-1 %
Bourgogne	5 %	3 %	1 %	2 %	-2 %
Bretagne	0 %	0 %	0 %	-1 %	-1 %
Centre	7 %	5 %	3 %	2 %	0 %
Champagne-Ardenne	3 %	1 %	2 %	2 %	-1 %
Corse	-11 %	-3 %	-2 %	-2 %	-2 %
Franche-Comté	6 %	6 %	5 %	2 %	1 %
Haute-Normandie	8 %	7 %	2 %	1 %	1 %
Ile-de-France	-6 %	-3 %	-1 %	0 %	1 %
Languedoc-Roussillon	-3 %	-3 %	-2 %	-2 %	-2 %
Limousin	2 %	-2 %	1 %	-3 %	-3 %
Lorraine	4 %	3 %	2 %	3 %	1 %
Midi-Pyrénées	1 %	-1 %	-1 %	-2 %	-1 %
Nord-Pas-de-Calais	-1 %	-1 %	-2 %	-1 %	-1 %
Pays de la Loire	7 %	5 %	2 %	1 %	-1 %
Picardie	5 %	2 %	1 %	1 %	0 %
Poitou-Charentes	4 %	3 %	3 %	3 %	-1 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	-1 %	-1 %	-2 %	-1 %	-1 %
Rhône-Alpes	-2 %	-2 %	-1 %	-1 %	0 %

Source : INSEE, DADS 2008, traitement CEREQ

Note de lecture : les apprentis représentent 22 % des salariés âgés de 16 à 25 ans employés en France dans les entreprises de moins de 10 salariés. La Franche-Comté dépasse de 6 % ce taux moyen (28 % des salariés âgés de 16 à 25 ans employés dans les entreprises de moins de 10 salariés de cette région sont apprentis).

Dans douze régions, la propension des établissements à utiliser le contrat d'apprentissage est toujours largement supérieure à la propension moyenne nationale. La Franche-Comté, la Haute-Normandie, l'Alsace, le Centre, les Pays de la Loire, la Lorraine, le Poitou-Charentes, la Basse-Normandie, la Picardie, l'Auvergne, la Bourgogne, et Champagne-Ardenne sont des régions où, dans toutes les tailles d'établissement en dessous de 100 salariés, on trouve toujours plus d'apprentis qu'en moyenne parmi les salariés de 16 à 25 ans. L'effet région est ici très net. Lorsque les petits établissements ont un recours plus fréquent au contrat d'apprentissage, c'est également toujours le cas dans les tranches d'établissements de taille intermédiaire. De façon moins systématique, dans les dix régions (Bretagne, Midi-Pyrénées, Rhône-Alpes, Limousin, Aquitaine, Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Île-de-France, Languedoc-Roussillon et Corse) où la propension à mobiliser les contrats d'apprentissage est inférieure à la norme nationale, ce déficit s'observe dans à peu près toutes les tailles d'établissement. En d'autres termes, aucune spécificité régionale ne s'observe qui verrait l'apprentissage plus ou moins développé dans telle ou telle taille d'établissement en fonction de la région.

La géographie de l'intensité de mobilisation de l'apprentissage est en revanche plus typée pour les établissements de plus de 100 salariés. On ne trouve de fréquence d'utilisation de l'apprentissage

supérieure ou égale à la moyenne que dans huit régions, l'Alsace, la Franche-Comté, la Lorraine, l'Île-de-France, la Haute-Normandie, la Picardie, le Centre, et Rhône-Alpes. Parmi elles, les deux grandes régions Île-de-France et Rhône-Alpes sont plutôt sous utilisatrices de l'apprentissage dans les établissements petits ou moyens.

2.2.3. Synthèse des constats

L'observation de la pénétration de l'apprentissage au sein du tissu régional d'entreprises au moyen de l'étude des contrats de travail dans les DADS confirme la géographie de l'offre de formation. Les régions où les entreprises mobilisent le plus le contrat d'apprentissage pour employer leur salariés débutants sont bien celles repérées dans l'analyse des formations : la Franche-Comté, la Haute-Normandie, l'Alsace, le Centre, les Pays de la Loire, la Lorraine, le Poitou-Charentes, la Basse-Normandie, la Picardie, l'Auvergne, la Bourgogne, et Champagne-Ardenne sont également les régions où la part de l'apprentissage est la plus significative au sein du système de formation.

Deuxièmement, en dessous d'une centaine de salariés, la mobilisation de l'apprentissage par les entreprises présente une dimension régionale. Une forte utilisation dans les établissements de taille moyenne accompagne toujours la forte mobilisation des petits établissements. Les très grands établissements obéissent en revanche à une logique moins dépendante de l'environnement géographique.

Troisièmement, la géographie de l'apprentissage dépend beaucoup de la géographie des secteurs d'activité car d'une part, les différents secteurs d'activité sont plus ou moins ouverts aux jeunes en général, et, d'autre part, lorsqu'ils sont plutôt ouverts, ils mobilisent plus ou moins le contrat d'apprentissage alternativement à d'autres contrats de travail. Là réside un paramètre important sur lequel les régions peuvent jouer pour cibler et quantifier des objectifs de développement.

3. QUATRE ATLAS POUR L’EVALUATION ET LE PILOTAGE DES SYSTEMES REGIONAUX D’APPRENTISSAGE

Ils sont disponibles sur le site du Céreq à l’adresse suivante :

<http://www.cereq.fr/index.php/sous-themes/Donnees-regionales/Atlas-regionaux-de-l-apprentissage>

Au-delà des analyses présentées, le but que nous nous étions fixés dans l’exploitation des fichiers statistiques était de produire des fiches synthétiques susceptibles d’être aisément mobilisées par les régions, l’Etat et les branches professionnelles pour établir des diagnostics, formuler des questions pertinentes, et fixer des objectifs dont la réalisation serait mesurable.

Cette ambition se matérialise sous la forme de quatre atlas mis à la disposition des acteurs, et, plus généralement, de tous ceux qui seraient intéressés par la compréhension de l’apprentissage comme dispositif réel de formation et d’emploi dans la France contemporaine.

L’atlas des configurations est constitué de quatre fiches reprenant chacune des quatre configurations d’évolution de l’apprentissage au sein du système de formation initiale. Chaque fiche comporte deux cartes, un graphique et un commentaire. Il permet une première approche globale des contextes régionaux.

L’atlas régional de l’apprentissage permet d’entrer dans un détail plus précis des spécialités de formations regroupées en grands domaines. Chaque fiche comporte deux cartes et un tableau des effectifs apprentis inscrits en année terminale de formation par diplôme préparé dans la spécialité considérée.

L’atlas des secteurs d’activité est constitué de neuf fiches reprenant chacun des neuf regroupements d’activités économiques. Chaque fiche comporte deux cartes, un graphique et un commentaire. Il permet une approche à la fois spatiale et dynamique du tissu des établissements utilisateurs de l’apprentissage en termes d’activité économique.

L’atlas des tailles d’établissement est constitué de cinq fiches reprenant chacun des cinq regroupements de taille d’établissement. Chaque fiche comporte deux cartes, un graphique et un commentaire. Il permet une approche à la fois spatiale et dynamique du tissu des établissements utilisateurs de l’apprentissage en termes de taille d’établissement.

Ces outils graphiques sont complétés par un ensemble de **tableaux régionaux** (cf. annexe 3) mis à la disposition des techniciens ou des chercheurs qui voudraient approfondir la connaissance de telle ou telle situation régionale.

ANNEXE 1. NOMENCLATURE DES FORMATIONS

Pour décrire les formations selon leur destination supposée en termes de champ professionnel visé dans le système productif, nous mobilisons la nomenclature des spécialités de formation (NSF). Cette nomenclature instituée par le décret n° 94-522 du 21 juin 1994 est la nomenclature nationale de référence. Elle est « utilisée pour déterminer les métiers, groupes de métiers ou type de formation » (art 4) et doit être mobilisée « dans les textes officiels, décisions, documents, travaux et études » (art 3). Pour en approfondir le contenu on pourra utilement consulter le guide d'utilisation de la nomenclature¹⁰ et la liste des diplômes correspondants tenus à jour dans la base REFLET¹¹. Pour une synthèse didactique, les spécialités professionnelles dont les effectifs sont faibles ont été regroupées dans des groupes plus larges :

- « formations générales » agrège toutes les formations générales (domaine disciplinaire 10, 11, 12, 13) et les « technologies industrielles fondamentales » (code NSF 200) et les « technologies de commande des transformations industrielles » code NSF 201) ;
- « Spécialités agriculture, élevage, paysage, forêt » agrège l'ensemble des formations du domaine disciplinaire 21 (spécialités plurivalentes de l'agronomie et de l'agriculture, productions végétales, productions animales, forêt, faune, pêche, aménagement paysager-codes NSF 210, 211, 212, 213, 214) ;
- « toutes spécialités des transformations » agrège les spécialités des industries des transformations (spécialités pluri-technologiques, chimie, métallurgie, matériaux de construction, orfèvrerie travail de la pierre, plasturgie, papier – codes NSF 220, 222, 223, 224, 225, 226) ;
- « génie civil, mines travaux publics » agrège les spécialités pluri-technologiques du génie civil et de la construction et celles des mines et carrières (codes NSF 230, 231) ;
- « textile, habillement, cuir » agrège l'ensemble des formations du domaine disciplinaire 24 (spécialités pluri-technologiques des matériaux souples, textile, habillement, cuirs et peaux – codes NSF 240, 241, 242, 243) ;
- «mécanique de précision yc aéronautique » agrège la mécanique de précision et l'usinage à la mécanique aéronautique (codes NSF 251 et 253) ;
- « spécialités plurivalentes des échanges et la gestion » reprend cette spécialité en lui adjoignant la spécialité finance, banque, assurance (codes NSF 310, 313) ;
- « Métiers du livre de l'image et du son » agrège les spécialités plurivalentes de la communication, les techniques du journalisme, de l'imprimerie et de l'édition, et les techniques de l'image et du son (codes NSF 320, 321, 322, 323) ;
- « travail social » reprend cette spécialité en lui adjoignant la « spécialité d'animation culturelle sportive et de loisir » (codes NSF 332, 335) ;
- « services à la collectivité » agrège l'ensemble des spécialités du domaine disciplinaire 34 (spécialités plurivalentes des services à la collectivité, aménagement du territoire, protection du patrimoine, nettoyage assainissement, sécurité des biens et des personnes, application des droits et des statuts, spécialités militaires – codes NSF 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346).

Les spécialités regroupées sont systématiquement identifiées par un astérisque dans l'ensemble des tableaux et graphiques.

¹⁰ « Nomenclature des spécialités de formation guide d'utilisation », 1994, CNIS, Direction des journaux officiels N° 1647, ISSN 0767-4538.

¹¹ <http://mimosa.cereq.fr/reflet/>

ANNEXE 2. NOMENCLATURES AGREGEE DES SECTEURS D'ACTIVITE UTILISEE DANS LES ATLAS DE L'APPRENTISSAGE

La nomenclature des secteurs d'activité utilisée dans les atlas de l'apprentissage a été construite sur la base de regroupements et de mises en concordance de codes de la NES (nomenclature économique de synthèse) et de la [Nomenclature agrégée NA 2008](#) qui se substitue à la NES depuis le passage à la NAF (nomenclature d'activités française) rév. 2 de 2008.

Le tableau suivant présente les intitulés des secteurs retenus et leur correspondance avec la NES et la NA 2008.

Intitulé du secteur	Code NES correspondant	Code NAF correspondant
Alimentation y compris industries agricoles et alimentaires	B0 - Industries agricoles et alimentaires	CA - Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac
Industrie manufacturière	C1 - Habillement, cuir C2 - Edition, imprimerie, reproduction C3 - Pharmacie, parfumerie, entretien C4 - Industries des équipements du foyer D0 - Industrie automobile E1 - Construction navale, aéronautique et ferroviaire E2 - Industries des équipements mécaniques E3 - Industries des équipements électriques et électroniques F2 - Industries du textile F6 - Industries des composants électriques et électroniques	CB - Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure CG - Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques CI - Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques CJ - Fabrication d'équipements électriques CK - Fabrication de machines et équipements n.c.a. CL - Fabrication de matériels de transport CM - Autres industries manufacturières, réparation et installation de machines et d'équipements
Energie et industries des matières premières et des transformations	F1 - Industries des produits minéraux F3 - Industries du bois et du papier F4 - Chimie, caoutchouc, plastiques F5 - Métallurgie et transformation des métaux G1 - Production de combustibles et de carburants G2 - Eau, gaz, électricité	BZ - Industries extractives CC - Travail du bois, industries du papier et imprimerie CD - Cokéfaction et raffinage CE - Industrie chimique CF - Industrie pharmaceutique CH - Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements DZ - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

		EZ - Production et distribution d'eau assainissement, gestion des déchets et dépollution
Construction	H0 - Construction	FZ - Construction
Commerce y compris réparation automobile	J1 - Commerce et réparation automobile J2 - Commerce de gros J3 - Commerce de détail, réparations	GZ - Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles
Services aux entreprises	K0 - Transports L0 - Activités financières M0 - Activités immobilières N1 - Postes et télécommunications N2 - Conseils et assistance N3 - Services opérationnels N4 - Recherche et développement	HZ - Transports et entreposage JB - Télécommunications JC - Activités informatiques et services d'information KZ - Activités financières et d'assurance LZ - Activités immobilières MA - Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques MB - Recherche-développement scientifique MC - Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques NZ - Activités de services administratifs et de soutien
Hôtels et restaurants	P1 - Hôtels et restaurants	IZ - Hébergement et restauration
Administration et autres services aux particuliers y compris santé, social et loisirs	P2 - Activités récréatives, culturelles et sportives Q1 - Education Q2 - Santé, action sociale R1 - Administration publique R2 - Activités associatives	JA - Edition, audiovisuel et diffusion OZ - Administration publique PZ - Enseignement QA - Activités pour la santé humaine QB - Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement RZ - Arts, spectacles et activités récréatives
Coiffure et esthétique	P3 - Services personnels	SZ - Autres activités de services

ANNEXE 3. INDEX DES TABLEAUX REGIONAUX

1 – Tableaux issus de l'exploitation des fichiers anonymisés des DADS 1996 et 2008

(une page pour chaque région)

Nom du fichier	Variabes tabulées
secteurs_96.xls	Effectifs des apprentis par secteur d'activité en 1996
secteurs_96_16-25.xls	Effectifs des apprentis et effectifs des salariés âgés de 16 à 25 ans par secteur d'activité en 1996
secteurs_08.xls	Effectifs des apprentis par secteur d'activité en 2008
secteurs_08_16-25.xls	Effectifs des apprentis et effectifs des salariés âgés de 16 à 25 ans par secteur d'activité en 2008
taille_96.xls	Effectifs des apprentis par taille d'établissement en 1996
taille_96_16-25.xls	Effectifs des apprentis et effectifs des salariés âgés de 16 à 25 ans par taille d'établissement en 1996
taille_08.xls	Effectifs des apprentis par taille d'établissement en 2008
taille_08_16-25.xls	Effectifs des apprentis et effectifs des salariés âgés de 16 à 25 ans par taille d'établissement en 2008
Evolution_secteur_taille.xls	Effectifs des apprentis en 1996 et 2008 par secteur d'activité croisé avec la taille d'établissement accompagné du calcul des taux attendus*

Ces tableaux peuvent être consultés sur le site du Céreq à l'adresse suivante :

<http://www.cereq.fr/index.php/articles/Atlas-regionaux-de-l-apprentissage/Les-donnees-regionales-detaillees-sur-l-apprentissage>

**Taux attendu, écart au taux attendu : le taux d'évolution attendu estime la valeur que ce taux d'évolution prendrait si chaque composante de l'apprentissage connaissait une évolution identique à l'évolution moyenne observée en France métropolitaine. Il représente l'évolution due à la structure (effet structurel). L'écart au taux attendu est la différence entre le taux d'évolution réellement observé dans la région et ce taux attendu estimé. Il traduit le solde des dynamiques à l'œuvre au-delà de celles liées aux grandes tendances qui structurent en moyenne l'évolution observée*

2 – Tableaux issus de l'exploitation de la base Reffet pour les rentrées scolaires 1997 et 2008

(une page pour chaque région)

Nom du fichier	Variabes tabulées
Niveau_97.xls	Effectifs inscrits en dernière année de formation par niveau du diplôme préparé sur le champ de l'enseignement professionnel et technologique (CAP, Bac, BTS, DUT) à la rentrée 1997
Nsf_97.xls	Effectifs inscrits en dernière année de formation par spécialité ou regroupement de spécialités de formation sur le champ de l'enseignement professionnel et technologique (CAP, Bac, BTS, DUT) à la rentrée 1997
Niveau_08.xls	Effectifs inscrits en dernière année de formation par niveau du diplôme préparé sur le champ de l'enseignement professionnel et technologique (CAP, Bac, BTS, DUT) à la rentrée 2008
Nsf_08.xls	Effectifs inscrits en dernière année de formation par spécialité ou regroupement de spécialités de formation sur le champ de l'enseignement professionnel et technologique (CAP, Bac, BTS, DUT) à la rentrée 2008
Evolution_nsf_niveau.xls	Effectifs inscrits en dernière année de formation par spécialité ou regroupement de spécialités de formation croisés avec le niveau du diplôme préparé sur le champ de l'enseignement professionnel et technologique (CAP, Bac, BTS, DUT) aux rentrées 1997 et 2008 accompagnés du calcul des taux attendus*

Ces tableaux peuvent être consultés sur le site du Céreq à l'adresse suivante :

<http://www.cereq.fr/index.php/articles/Atlas-regionaux-de-l-apprentissage/Les-donnees-regionales-detaillees-sur-l-apprentissage>

**Taux attendu, écart au taux attendu : le taux d'évolution attendu estime la valeur que ce taux d'évolution prendrait si chaque composante de l'apprentissage connaissait une évolution identique à l'évolution moyenne observée en France métropolitaine. Il représente l'évolution due à la structure (effet structurel). L'écart au taux attendu est la différence entre le taux d'évolution réellement observé dans la région et ce taux attendu estimé. Il traduit le solde des dynamiques à l'œuvre au-delà de celles liées aux grandes tendances qui structurent en moyenne l'évolution observée.*

ISSN 1776-3177
Marseille, 2012.