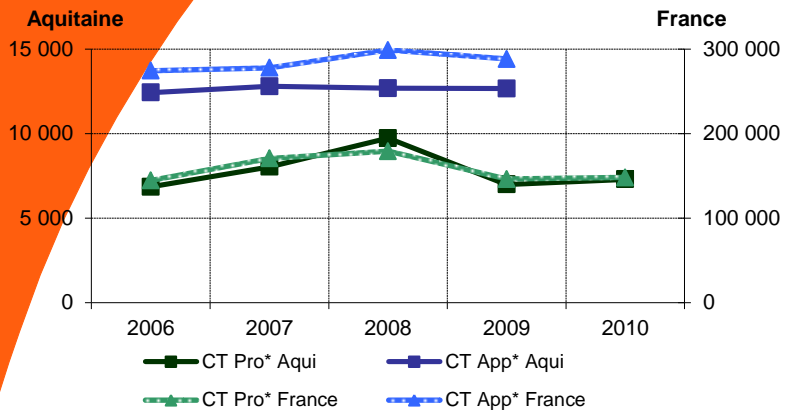




L'Aquitaine enregistrait plus de 20 000 nouveaux contrats d'alternance en 2010, soit 4,6 % des contrats nationaux (436 000). Après un pic en 2008, l'alternance régionale a reculé, sous l'effet de la crise. L'année 2010 voit un redémarrage des entrées en contrat de professionnalisation, en Aquitaine comme au niveau national. Les deux tiers des bénéficiaires de contrats en alternance sont en apprentissage.

## Une légère inflexion de l'alternance pendant la crise

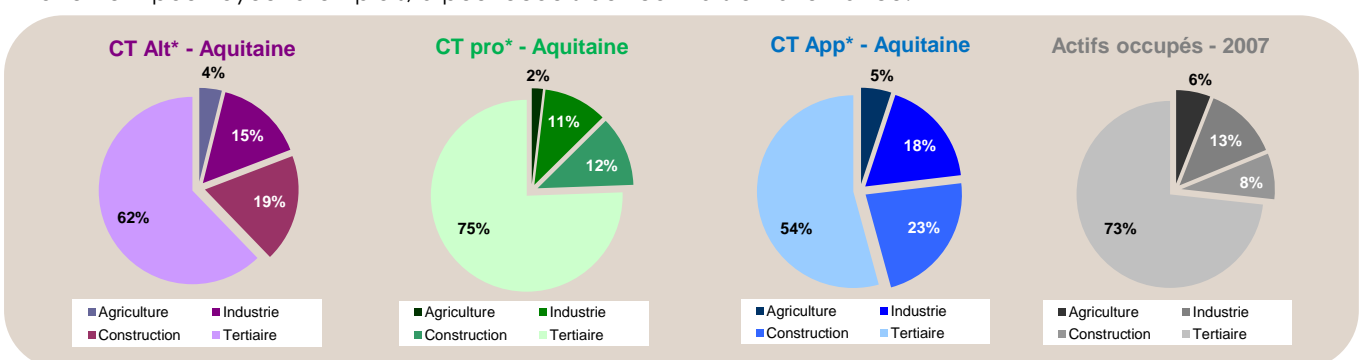


En Aquitaine, les contrats de professionnalisation comme les contrats d'apprentissage ont subi une légère inflexion pendant la crise mais le volume d'entrées, en 2009/2010, reste légèrement supérieur à celui enregistré en 2006. Toutefois, ce constat global masque des situations disparates entre territoires et secteurs.

Le recours à l'alternance a fortement augmenté dans les secteurs de la propreté, de l'aide à domicile, de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration entre 2006 et 2010. En revanche, il a diminué, comme l'emploi en général, dans la métallurgie, la mer, l'industrie de papiers-cartons, le transport et la logistique, les industries de la santé, le secteur forêt-bois, le BTP et les services de l'automobile. Le nombre de contrats d'apprentissage a augmenté dans les industries alimentaires et la coiffure pendant que celui des contrats de professionnalisation baissait. Inversement, dans le sport-animation et les industries de santé, le recours à l'apprentissage a fléchi pendant que les contrats de professionnalisation croissaient. Par département, l'alternance a cru en Gironde et Pyrénées-Atlantiques sur cette période. Elle est restée stable dans les Landes et le Lot-et-Garonne. Elle a diminué en Dordogne, notamment entre 2009 et 2010 (effet lié au poids de l'apprentissage).

## Un recours à l'alternance important dans les entreprises de construction

En Aquitaine comme en France, l'alternance, en particulier l'apprentissage, est sous-représentée dans le tertiaire par rapport au poids de l'emploi dans ce secteur. Inversement, la construction est sur-représentée. Le sanitaire et social (aide à domicile, action sociale, hébergement médicalisé et activités hospitalières), fortement pourvoyeur d'emplois, a peu recours aux contrats en alternance.



\*CT Pro = Contrat de professionnalisation ; CT App = Contrat d'apprentissage CT Alt = Contrat d'alternance

## L'alternance se réalise en majorité dans les entreprises de petite taille, excepté pour l'industrie

Si l'alternance se réalise en premier lieu dans les entreprises de petite taille (moins de 10 salariés), ce phénomène est plus marqué en apprentissage (67 %) qu'en contrat de professionnalisation (48 %). L'industrie constitue toutefois une spécificité avec une utilisation importante des dispositifs d'alternance dans les entreprises de « 200 salariés et plus », proportionnelle au poids de l'emploi dans ces structures.

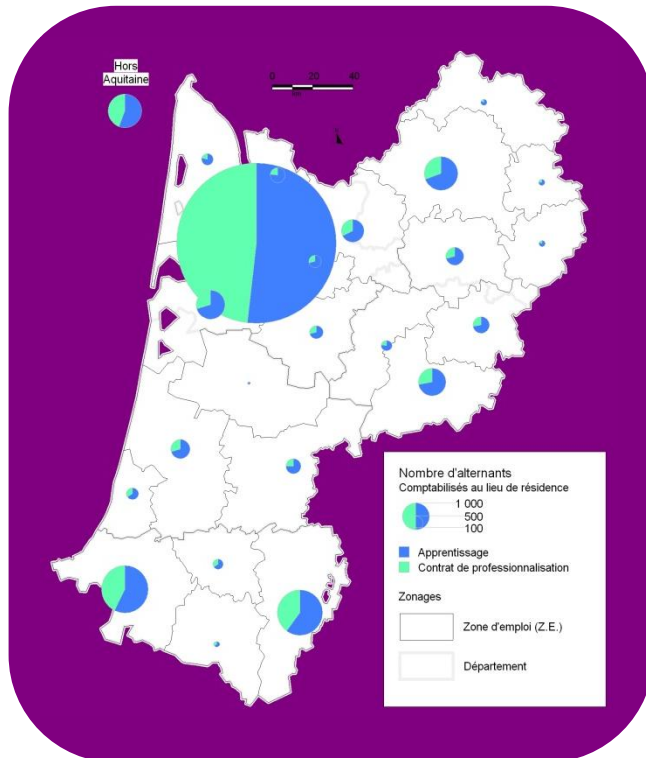
**L'apprentissage plus présent dans les zones « rurales » que le contrat de professionnalisation**

En 2010, la répartition des bénéficiaires par département (de l'entreprise d'accueil) est cohérente avec celle de l'emploi : 47 % en Gironde, 20 % en Pyrénées-Atlantiques, 13 % en Dordogne, 10 % dans le Lot-et-Garonne et 9 % dans les Landes.

Toutefois, la distinction des deux types de contrat révèle que l'apprentissage est beaucoup plus représenté dans les zones « rurales » (lieu de l'entreprise d'accueil et lieu de résidence de l'apprenti) que le contrat de professionnalisation, plus concentré en Gironde et dans les Pyrénées-Atlantiques.



**Nombre d'alternants par zone d'emploi**

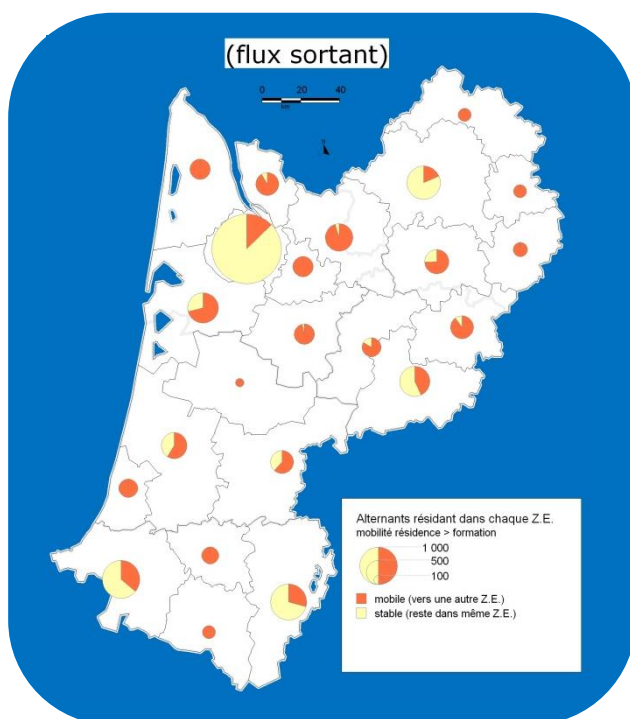


**Hors grandes zones urbaines, les apprentis travaillent près de chez eux mais se forment ailleurs**

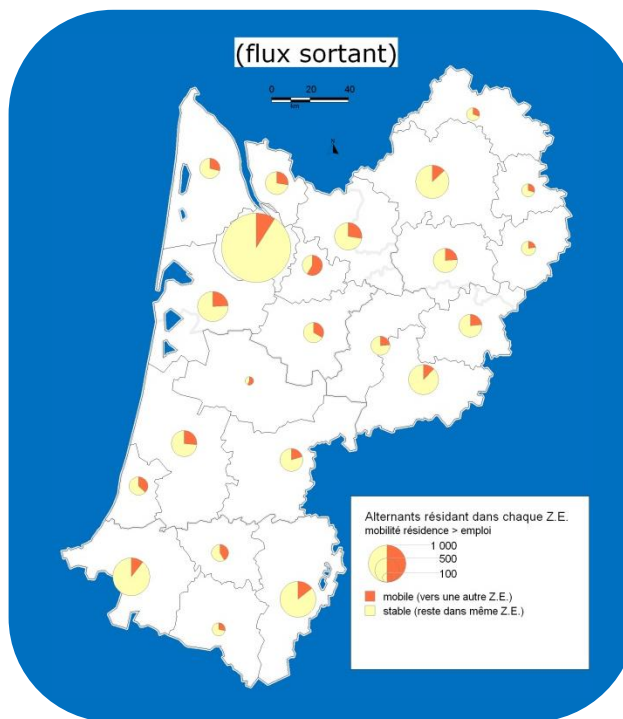
Les apprentis se formant en dehors de leur zone de résidence constituent une situation fréquente voire quasi systématique pour certains territoires. Ce phénomène concerne en particulier des zones rurales et peu peuplées (Mont-de-Marsan-Haute Lande, Nord-Est de la Dordogne...), mais aussi des territoires plus urbanisés ou proches de grands centres urbains (Libourne-Montpon-Ste-Foy...).

En revanche, la mobilité (mesurée par le changement de Z.E.) vers le lieu de travail est beaucoup plus faible que vers le lieu de formation : dans les zones rurales et peu peuplées, elle est de l'ordre de la moitié des apprentis résidents (contre une quasi-totalité pour la mobilité résidence - formation). Le degré de mobilité vers le lieu de travail est comparable pour les titulaires de contrat de professionnalisation.

**Où vont se former les apprentis résidant dans chaque territoire ?**



**Où vont travailler les apprentis résidant dans chaque territoire ?**

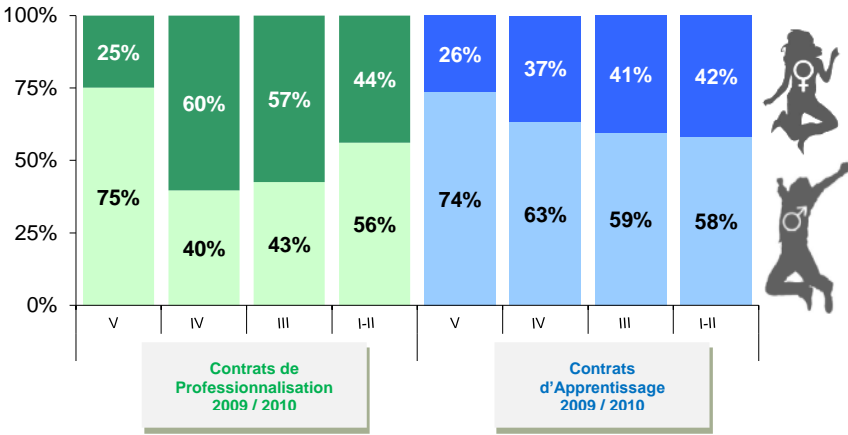


**Une baisse de la part des « moins de 18 ans » en apprentissage et une faible part des « 45 ans et plus » en contrat de professionnalisation**

La tranche des 18-25 ans domine avec 60 % des apprentis et 78 % des salariés en contrat de professionnalisation. La part des « moins de 18 ans » est, toutefois et traditionnellement, importante en apprentissage (40 %) mais elle a diminué entre 2006 et 2010. La part des « 26 – 44 ans » dans les contrats de professionnalisation est plus importante (17 %) en Aquitaine qu'à l'échelle nationale (15 %). La part des « 45 ans et plus » reste, quant à elle, marginale (2 % des contrats de professionnalisation).

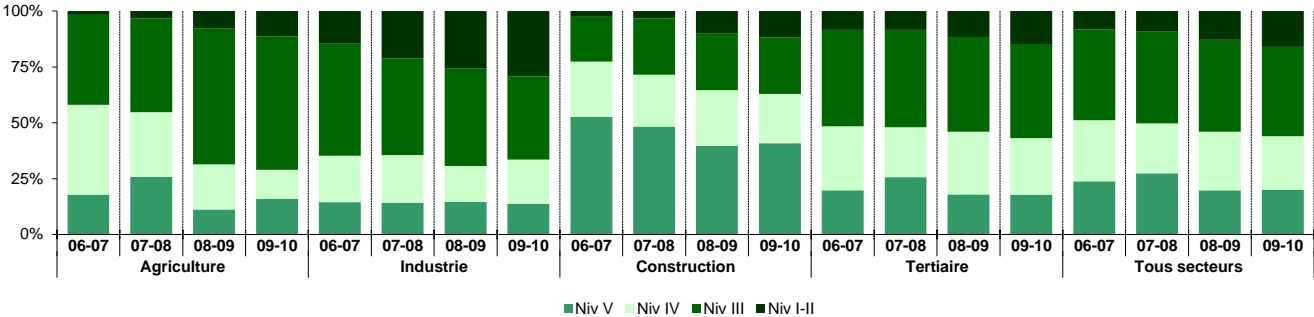
**Des femmes encore sous-représentées en alternance mais leur part tend à augmenter avec l'âge et le niveau de formation**

Les hommes sont majoritaires dans les contrats d'alternance mais cette situation reste plus marquée en apprentissage (69 %) qu'en contrat de professionnalisation (54 %). La comparaison par rapport aux emplois révèle une sous-représentation des femmes. La part des femmes augmente en même temps que le niveau de la formation préparée et l'âge (effet lié au poids de l'apprentissage).

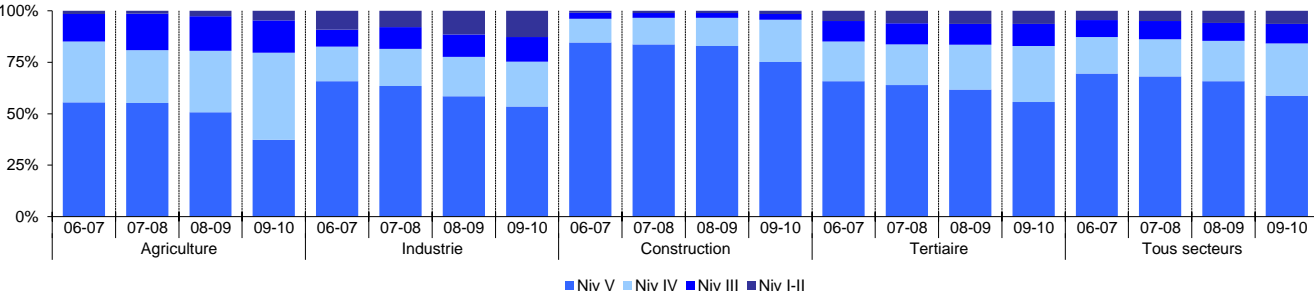


**Deux contrats pour des publics différents Une tendance générale à l'élévation des niveaux de formation**

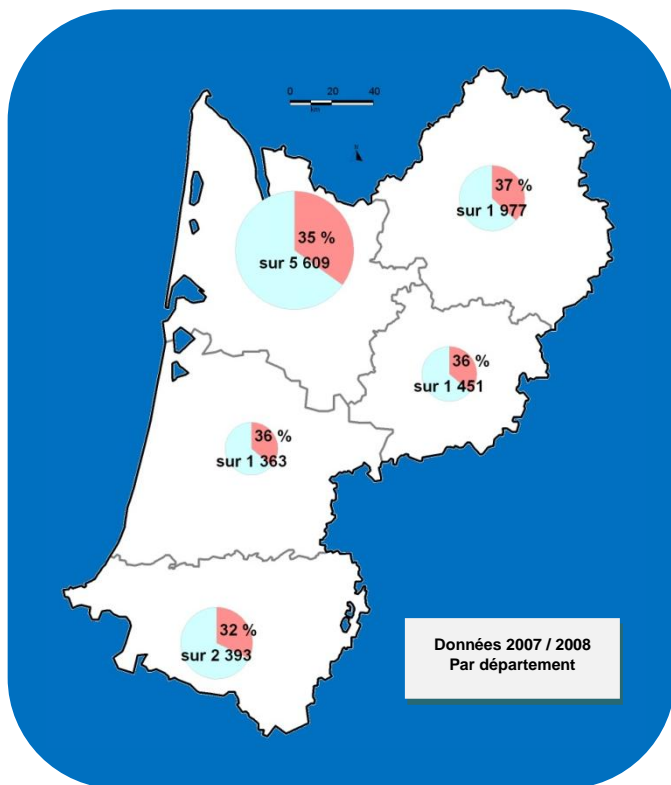
**Le contrat de professionnalisation** concerne un large public : demandeurs d'emploi, jeunes issus du système scolaire ou universitaire, salariés. Ils détiennent, le plus souvent, une formation de niveau IV et préparent un niveau III (BTS) dans des spécialités du tertiaire (commerce, transport, coiffure, hôtellerie-tourisme) ou du BTP. L'accroissement du niveau de qualification détenu et préparé, sur les 4 dernières années (hausse des niveaux II et III), est par ailleurs observé pour ce contrat.



**L'apprentissage** concerne plutôt des jeunes issus du système scolaire, universitaire ou précédemment en alternance. Il est majoritairement utilisé par des niveaux infra V, préparant une formation de niveau V (CAP) dans les spécialités de la préparation alimentaire, du BTP ou de la coiffure (métiers manuels), mais aussi du commerce. Les niveaux de formation (avant et pendant le contrat) tendent néanmoins à s'élever au profit des niveaux IV et plus.



## Taux de rupture des contrats d'apprentissage



## Un tiers de ruptures\* de contrats d'apprentissage

Des spécificités se dégagent en fonction de l'entreprise ou du bénéficiaire :

- Plus la taille de l'entreprise augmente et plus le taux de rupture diminue.
- Ce taux est plus élevé dans les entreprises du tertiaire (37 %) que dans les autres secteurs.
- Il est plus faible en Pyrénées-Atlantiques que dans les autres départements.
- Plus le niveau de la formation est élevé, plus le taux de rupture diminue.
- Il est plus élevé chez les apprenties (notamment celles suivant une formation de niveau V).
- Les spécialités de formation « accueil hôtellerie tourisme », « agro-alimentaire, alimentation, cuisine », « commerce vente », et « bâtiment » connaissent des taux de rupture supérieurs à la moyenne.
- Les apprentis réalisant un nouveau contrat à la suite d'une rupture connaissent plus de ruptures que la moyenne (38 %).
- Il existe une forte saisonnalité des ruptures entre juin et octobre. Elle traduit plusieurs phénomènes : rupture au cours des deux premiers mois ; à la fin d'une année scolaire et/ou pendant les vacances scolaires ; lors de la reprise d'une année scolaire.

\* Les ruptures sont entendues au sens administratif : le contrat n'a pas été mené à terme dans les conditions prévues initialement. L'apprenti peut retrouver une autre entreprise, suivre une autre formation, être embauché...

## Complémentarité ou substituabilité des contrats d'apprentissage et de professionnalisation en Aquitaine ?

Au vu de leurs points communs, ces deux contrats d'alternance semblent concurrents. Ils peuvent concerner des élèves ou étudiants, de 18 à 25 ans en majorité, qui préparent des diplômes ou titres homologués, dans une optique de poursuite d'études, en entreprise et dans une structure de formation... Toutefois, une analyse plus fine des secteurs et publics concernés montre qu'ils sont plus complémentaires que substituables.

Au niveau des entreprises, le contrat de professionnalisation se répartit quasiment de la même façon que les actifs occupés dans les quatre grands **secteurs d'activité**, avec 3 personnes sur 4 dans le tertiaire. En apprentissage, l'industrie et le BTP sont sur-représentés par rapport à leur poids en termes d'emploi. La taille de l'entreprise constitue également un élément de différence entre les deux contrats : l'apprentissage (67 %) se réalise beaucoup plus fréquemment dans les entreprises de moins de 10 salariés que le contrat de professionnalisation (47 %).

Le **département** de l'entreprise est aussi un facteur de distinction : le contrat de professionnalisation se concentre beaucoup plus en Gironde et Pyrénées-Atlantiques que le contrat d'apprentissage, plus implanté dans les territoires aquitains ruraux et en particulier en Dordogne.

Les caractéristiques des **bénéficiaires** varient d'un contrat à l'autre. Les contrats d'apprentissage sont majoritairement préparés par des jeunes sans qualification et préparant une formation de niveau V conduisant à un métier manuel. Les contrats de professionnalisation sont préparés par des bacheliers suivant une formation de niveau III, le plus souvent un BTS préparant à un métier du tertiaire (commerce, administratif...). En outre, il est beaucoup plus suivi par les femmes que le contrat d'apprentissage. La durée des contrats d'apprentissage est aussi plus longue, en moyenne, que celle des contrats de professionnalisation. Toutefois, la tendance pour les deux contrats est à l'augmentation des niveaux de qualification détenus et préparés.

Au final, même si ces deux contrats de travail présentent des similitudes, leur répartition varie suffisamment en fonction des secteurs et publics pour les rendre plus complémentaires que substituables.

### Sources :

Conseil Régional d'Aquitaine ;  
Ministère du travail – Dares – Direccte Aquitaine ;  
Cereq  
Insee

Étude complète téléchargeable sur [www.aquitaine-cap-metiers.fr](http://www.aquitaine-cap-metiers.fr)