

**Académie
de
Lille**

NORD-PAS DE CALAIS

Les chiffres clés de l'APPRENTISSAGE

ÉDITION 2006

**L'APPRENTISSAGE
PARCE QUE RÉUSSIR SA VIE
C'EST UN MÉTIER**

www.apprentissage.nordpasdecals.fr



Septembre 2006

CONSEIL RÉGIONAL NORD - PAS DE CALAIS

Hôtel de Région - Centre Rihour

F 59555 LILLE Cedex

Tél. : 33 (0)3 28 82 82 82 - Fax : 33 (0)3 28 82 82 83

Service Apprentissage du Conseil régional

Tél. : 33 (0)3 28 82 83 91

E-mail : dfi.apprentissage@cr-npdc.fr

Retrouvez-nous sur le site internet de la Région :

www.apprentissage.nordpasdecals.fr

académie
Lille **É**



RÉGION
NORD
PAS DE CALAIS





Les CFA : l'offre de formation



LES CFA : l'offre de formation

(Sources : la Région Nord-Pas de Calais ; Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue).

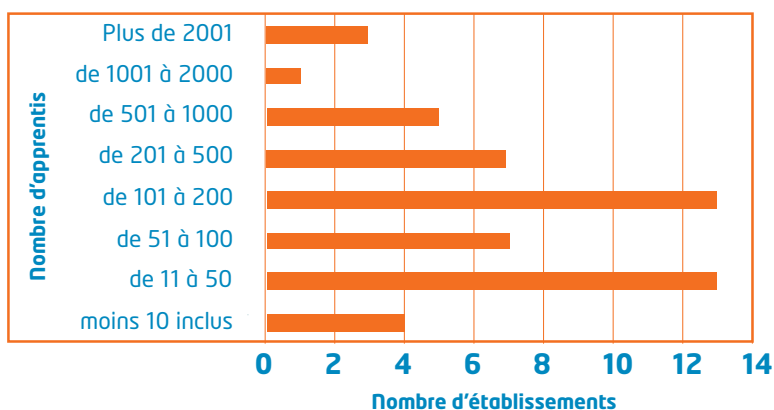
Au 1^{er} janvier 2006, 54 établissements dispensant un enseignement dans le cadre du dispositif d'apprentissage sont enregistrés dans la région du Nord-Pas de Calais, dont relèvent 143 sites de formation accueillant au total 17 320 apprentis (soit une augmentation de 5,1 % par rapport au nombre d'apprentis enregistrés au 1^{er} janvier 2005).

Ces établissements étaient au nombre de 38 au 1^{er} janvier 1998, totalisant 105 sites de formation.

Ces 54 établissements sont principalement des Centres de formation d'apprentis (45 CFA, dont 2 CFA porteurs d'Unités de formation par apprentissage et 1 CFA national basé dans la région, auxquels s'ajoutent

9 sections d'apprentissage). Près de 45 % des CFA ont un effectif inférieur à 100 apprentis. 38 % des CFA voient leur effectif compris entre 100 et 500 apprentis et 17 % des CFA ont plus de 500 apprentis.

RÉPARTITION DU NOMBRE DE CFA PAR NOMBRE D'APPRENTIS



LES SITES DE FORMATION

Les Centres de formation d'apprentis (CFA) dispensent aux jeunes travailleurs sous contrat d'apprentissage une formation générale, associée à une formation technologique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle.

Les Centres de formation d'apprentis sont créés par des conventions conclues entre les Régions (ou l'État pour les CFA à recrutement national), et les organismes qui les gèrent*. Ces conventions sont d'une durée de cinq ans renouvelable.

Les enseignements peuvent également être dispensés dans le cadre de Sections d'apprentissage (SA) ou d'Unités de formation par apprentissage (UFA). Ces sections et unités de formation sont créées au sein d'établissements d'enseignement, ou par des établissements de formation ou de recherche relevant d'autres ministères que l'Éducation nationale. Dans le cas des SA, l'établissement assure la direction pédagogique et administrative de la section, sur la base d'une convention passée avec la Région et un organisme habilité à créer un CFA*. Les UFA s'appuient pour leur part sur une convention passée entre l'établissement d'accueil et un CFA, la seule direction pédagogique revenant à l'établissement d'enseignement.

* Voir "Organismes gestionnaires".

Source : Fiches pratiques de la formation continue, Centre info, 2002.

LE CFA ACADÉMIQUE

L'apprentissage en Établissements public local d'enseignements (EPL) a connu un essor important ces dernières années. Au 1^{er} janvier 2005, sur les 52 organismes gestionnaires régionaux d'apprentissage en région Nord-Pas de Calais, 24 sont des structures d'apprentissage en EPLE, formant 1 926 apprentis sur les 16 483 inscrits dans l'ensemble des CFA.

L'objectif d'augmentation du nombre d'apprentis visé par la loi de cohésion sociale (500 000 apprentis dans les 5 ans) et le souhait de diversifier leur offre de formation amènent de nombreux lycées à se porter candidats à l'ouverture de sections d'apprentissage.

Les EPLE sont autorisés, par la loi du 18 janvier dernier, à créer des Unités de formation par apprentissage (UFA). Ce contexte d'évolution suscite des réflexions et des projets de réorganisation de l'apprentissage public dans de nombreuses académies.

La Région et le Rectorat ont souhaité s'inscrire dans cette nouvelle dynamique et répondre aux enjeux d'un développement de l'apprentissage public maîtrisé, à travers la création d'un CFA académique, chargé du pilotage de l'ensemble des structures le composant.

Le CFA académique est créé depuis le 1^{er} septembre 2006. Il rassemble les 24 structures d'apprentissage existantes en EPLE et 6 nouvelles ouvertes en septembre 2006. Celles-ci ont désormais le statut d'UFA.



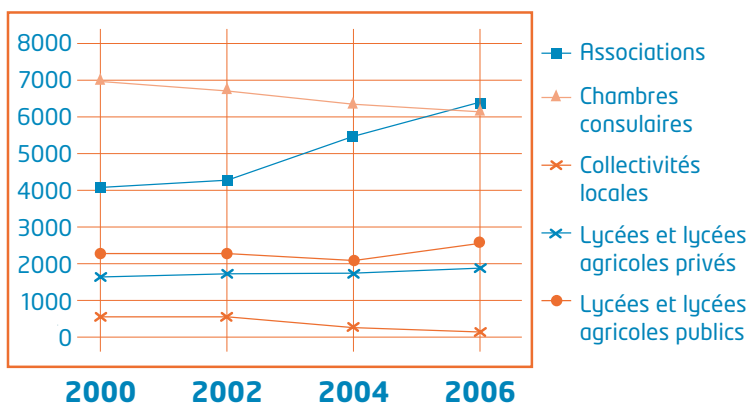
Du point de vue du nombre d'apprentis au 1^{er} janvier 2006, les organismes gestionnaires sont principalement les associations (6 376 apprentis, 37 % des effectifs), suivies par les chambres consulaires¹ (6 236 apprentis, 36 % des effectifs) et les lycées et lycées agricoles

publics (2 505 apprentis, 15 % des effectifs).

Entre 1999 et 2005, la part des chambres consulaires a légèrement diminué (- 7 points), au profit des associations (+ 5 points) ainsi que des lycées et lycées agricoles publics et privés (+ 4 points).

¹ Chambres de métiers et de l'artisanat, chambres du commerce et de l'industrie, chambres d'agriculture.

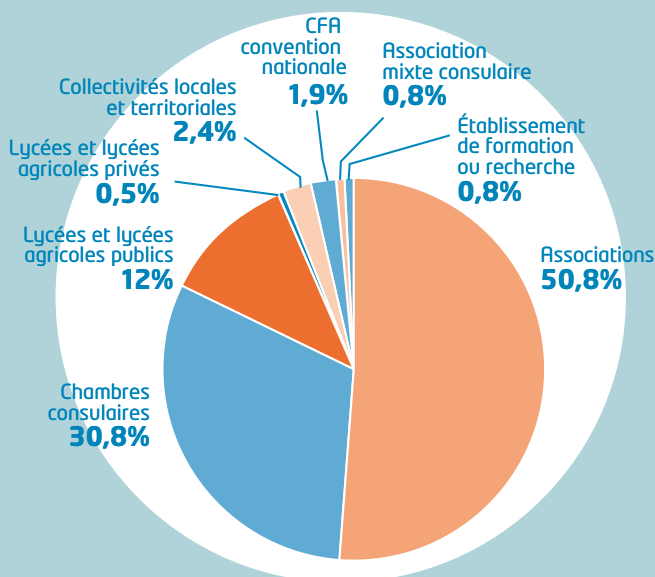
ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR ORGANISME DE FORMATION



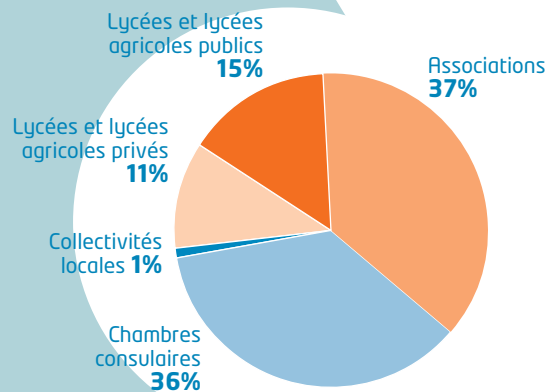
En 2004, en comparaison avec la France, la région Nord-Pas de Calais se caractérise par une place relativement modeste des associations dans la gestion des CFA (33,8 % des

effectifs contre 50,8 % au niveau national). A l'inverse, les chambres consulaires sont bien représentées (39,3 % des effectifs, contre 30,8 % au niveau national).

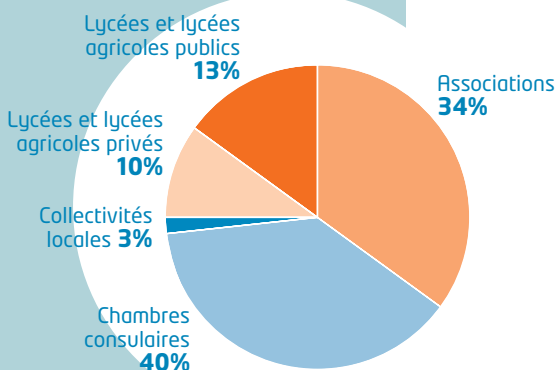
EFFECTIFS FRANCE 2004



EFFECTIFS 2006 NORD-PAS DE CALAIS



EFFECTIFS 2004 NORD-PAS DE CALAIS



LES ORGANISMES GESTIONNAIRES

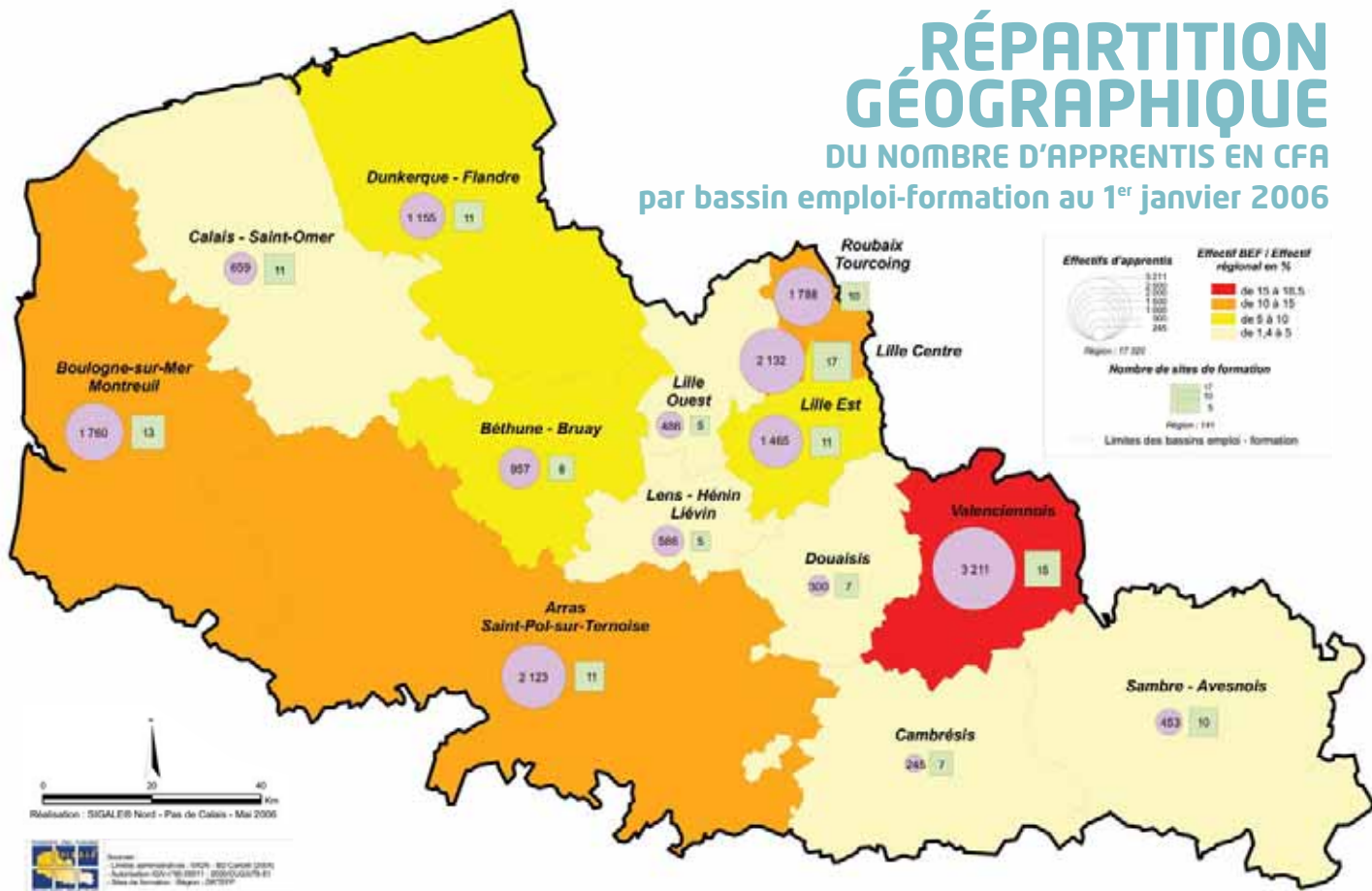
Le CFA est créé par une convention passée soit avec le Conseil régional, soit avec l'Etat (pour les CFA à recrutement national uniquement).

La création d'un CFA peut être initiée par des organismes d'origines diverses : organismes de formation gérés paritairement par les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés, collectivités locales, établissements publics, chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers et de l'artisanat, chambres d'agriculture, organisations professionnelles ou interprofessionnelles représentatives d'employeurs, établissements d'enseignement privés sous contrat, associations, entreprises ou groupement d'entreprises, ou toute autre personne physique ou morale... (Article L116-2 du Code du travail).

Source : Fiches pratiques de la formation continue, Centre info, 2002.

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE

DU NOMBRE D'APPRENTIS EN CFA
par bassin emploi-formation au 1^{er} janvier 2006



6

Plus de 50 % des effectifs globaux en 2006 sont répartis dans 5 bassins : le Valenciennois (18,5 %), Lille Centre (12,3 %), Artois - Ternois (12,3 %), Roubaix - Tourcoing (10,3 %) et Boulogne - Montreuil (10,2 %).

A l'intérieur de ces bassins, certaines formations sont prédominantes :

- Dans le Valenciennois (3 211 apprentis, + 4,2 % par rapport à 2005), on trouve tout particulièrement des formations second œuvre du bâtiment (16 %) et alimentation (13,7 %).
 - A Lille Centre (2 132 apprentis, + 3,6 %), le domaine coiffure, esthétique et services aux personnes accueille 29,7 % des apprentis, et le commerce 22 %.
 - Dans l'Artois - Ternois (2 128 apprentis, + 4,4 %), les formations de l'alimentation représentent 35 %, et celles sur la mécanique et la maintenance des moyens de transports 13,6 %.
 - A Roubaix - Tourcoing (1 788 apprentis, + 3 %), on observe une forte représentation de l'alimentation (28,4 %) et du second œuvre du bâtiment (27,9 %).
 - A Boulogne-sur-Mer - Montreuil (1 690 apprentis, + 4 %), le second œuvre du bâtiment constitue 28,9 % des effectifs du bassin, l'alimentation représentant 11,7 %.
- Au niveau régional et tous domaines

professionnels confondus, les effectifs ont progressé de 5,1 %. Lorsqu'on examine la répartition pour les principaux domaines professionnels, certaines spécificités apparaissent :

- Les formations du domaine commerce (2 395 apprentis, + 7,1 % par rapport à 2005) se diffusent principalement dans deux bassins, Lille Centre (19,6 %) et le Valenciennois (14,6 %).
- Les formations du domaine alimentation (2 306 apprentis, + 4 %) se trouvent principalement dans l'Artois - Ternois (pour 32 % d'entre eux), sur Roubaix - Tourcoing (22 %) et dans le Valenciennois (19 %).
- Les formations du domaine second œuvre du bâtiment (2 138 apprentis, + 8,2 %) sont concentrées dans le Valenciennois (24,1 %), à Roubaix - Tourcoing (23,3 %) et à Boulogne - Montreuil (23,1 %).
- Les formations du domaine coiffure, esthétique et services aux personnes (1 588 apprentis, - 1,8 %) sont fortement concentrées dans le bassin de Lille Centre (39,9 %).

LA NOMENCLATURE DES DOMAINES PROFESSIONNELS

01 Agriculture, para-agriculture et environnement	15 Industries agroalimentaires
02 Pêche, aquaculture et transport maritime et fluvial	16 Industries de process
03 Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux	17 Transport
04 Second œuvre du bâtiment	18 Logistique, manutention
05 Travail des métaux, mécanique générale	19 Nettoyage
06 Maintenance industrielle et méthode	20 Sécurité
07 Mécanique et maintenance des moyens de transport	21 Informatique
08 Electricité, électronique	22 Services administratifs
09 Industries graphiques	23 Banque, assurance
10 Chimie, plasturgie, biologie	24 Commerce
11 Alimentation	25 Hôtellerie, restauration, tourisme
12 Textile	26 Arts et spectacles
13 Habillement, cuir	27 Communication, information
14 Industries du bois, de l'ameublement, du papier et du carton	28 Santé
	29 Professions des activités socioculturelles et sportives
	30 Services sociaux et de proximité
	31 Coiffure, esthétique et services aux personnes
	32 Formation, recherche (Divers hors domaines professionnels)
	99



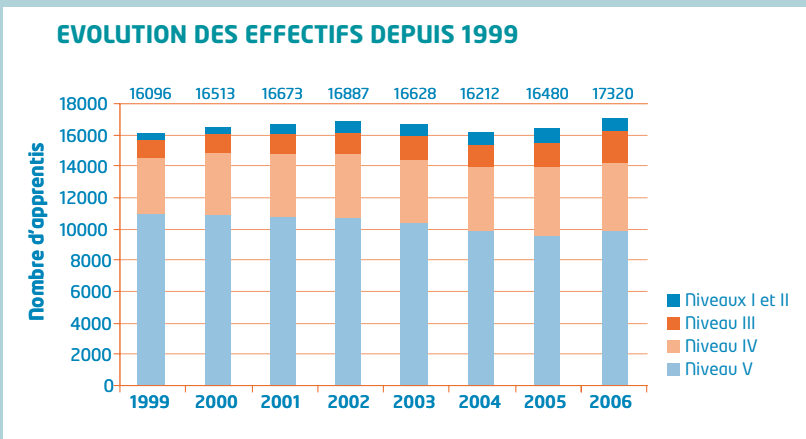
Les apprentis : les effectifs en formation

LES APPRENTIS : les effectifs en formation

EVOLUTION des effectifs

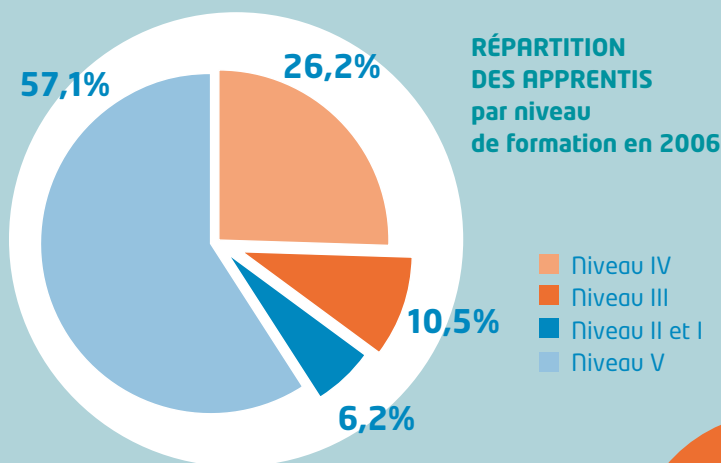
(Sources : la Région Nord-Pas de Calais ; Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage et de formation professionnelle continue).

Entre 1999 et 2002, les effectifs **toutes années confondues** sont passés de 16 096 apprentis à 16 887 apprentis. Cette augmentation s'est accompagnée d'une modification de la structure par niveau. Les niveaux V ont légèrement décrû, passant de 10 952 en 1998 à 10 709 en 2002 (- 2,2 %). Dans le même temps, tous les autres niveaux ont augmenté : les niveaux IV sont passés de 3 589 à 4 030 (+ 12,3 %), les niveaux III, II et I de 1 555 à 2 148 (+ 38,1 %).



La tendance s'est inversée en **2003 et 2004** : les effectifs ont baissé sur ces deux dernières années et passent respectivement à 16 628 et 16 212 apprentis. Cette baisse touche surtout le niveau V et, dans une moindre mesure, les niveaux IV

et III (les niveaux I et II, quant à eux, enregistrent une légère hausse correspondant au développement du CFA du Supérieur Formasup). On peut formuler l'hypothèse que cette baisse récente correspond non seulement à un effet de la démographie, mais aussi à une certaine frilosité des entreprises face au recrutement d'apprentis. Depuis 2005, les effectifs sont en **hausse** : + 2,2 % en 2005, puis + 5,1 % en 2006, soit 17 320 apprentis pour cette dernière année. Cette augmentation est due à la progression des niveaux IV (+ 7,6 % en 2006), III (+ 12,8 %), II et I (+ 10,2 %), alors que le nombre d'apprentis de niveau V reste stable (+ 1,6 %).



DIPLÔMES PRÉPARÉS PAR NIVEAU

Niveau V : Certificats d'aptitude professionnelle (CAP), Brevets d'études professionnels (BEP), Certificats de capacité et Certificats de spécialisation (CS).

Niveau IV : Baccalauréats professionnels (Bac Pro), Brevets (BP), Brevets techniques des métiers (BTM), Titres homologués (TH), Mentions complémentaires (MC).

Niveau III : Brevets de techniciens supérieurs (BTS), Diplômes universitaires de technologie (DUT), Diplômes d'études universitaires scientifiques et techniques (DEUST), Titres homologués (TH).

Niveau II : Licence Pro, Diplôme de l'École supérieure de commerce (ESC), Maîtrise.

Niveau I : Ingénieur.

Au niveau national, les effectifs ont augmenté d'année en d'année de 1995 à 2000, passant de 293 512 à 365 874 apprentis. Après une baisse en 2001 (362 928 apprentis), les effectifs se sont de nouveau étoffés, atteignant les 392 094 apprentis au 31 décembre 2004 (données provisoires). La région Nord-Pas de Calais était à cette date la 9^e région de France par les effectifs, avec 4,1 % de l'effectif national.

(Sources : Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche - 2006)



L'ORIGINE DES ENTRANTS en 1^{ère} année de formation

(Source : la Région Nord-Pas de Calais - Enquête 51 - Janvier 2006).

Dans leur grande majorité, les entrants en 1^{ère} année d'apprentissage sont des scolaires et étudiants (82,8 %). On constate pour le

niveau IV que les apprentis constituent une part importante des entrants, ce qui peut s'expliquer par les montées en qualification par

l'apprentissage. Les autres origines (emploi, chômage, etc.) représentent une part négligeable.

	2004/2005	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I	Total					
Scolaires, étudiants	4911	85,9%	1818	76,3%	841	78,5%	224	88,2%	210	85,7%	8004	82,8%
Apprentis	598	10,5%	418	17,5%	63	5,9%	18	7,1%	23	9,4%	1120	11,6%
Emploi (y c. CES)	28	0,5%	38	1,6%	46	4,3%	8	3,1%	6	2,4%	126	1,3%
Contrats de qualification d'adaptation, d'orientation	18	0,3%	9	0,4%	11	1,0%	1	0,4%	1	0,4%	40	0,4%
Chômage	66	1,2%	41	1,7%	22	2,1%	3	1,2%	5	2,0%	137	1,4%
Autres et inconnus	96	1,7%	58	2,4%	88	8,2%	0	0%	0	0%	242	2,5%
Total	5717	100%	2 382	100%	1071	100%	254	100%	245	100%	9669	100%

L'ORIGINE PAR NIVEAU ET PAR GENRE des entrants en 1^{ère} année

(Source : Rectorat de l'Académie de Lille - Enquête 51 - Janvier 2006).

Les filles restent minoritaires à tous les niveaux (elles représentent globalement 30 % des entrants contre 27,9 % en 2004/2005), mais

la différence est moins marquée aux niveaux IV et III (où elles sont respectivement 41 % et 37 % des entrants).

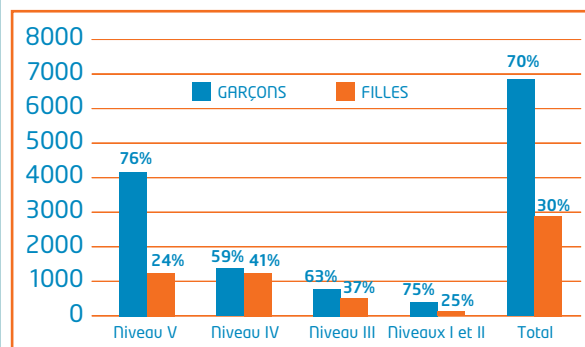
EFFECTIFS EN ANNÉE TERMINALE

(Source : la Région Nord-Pas de Calais - Enquête 51 - Janvier 2006).

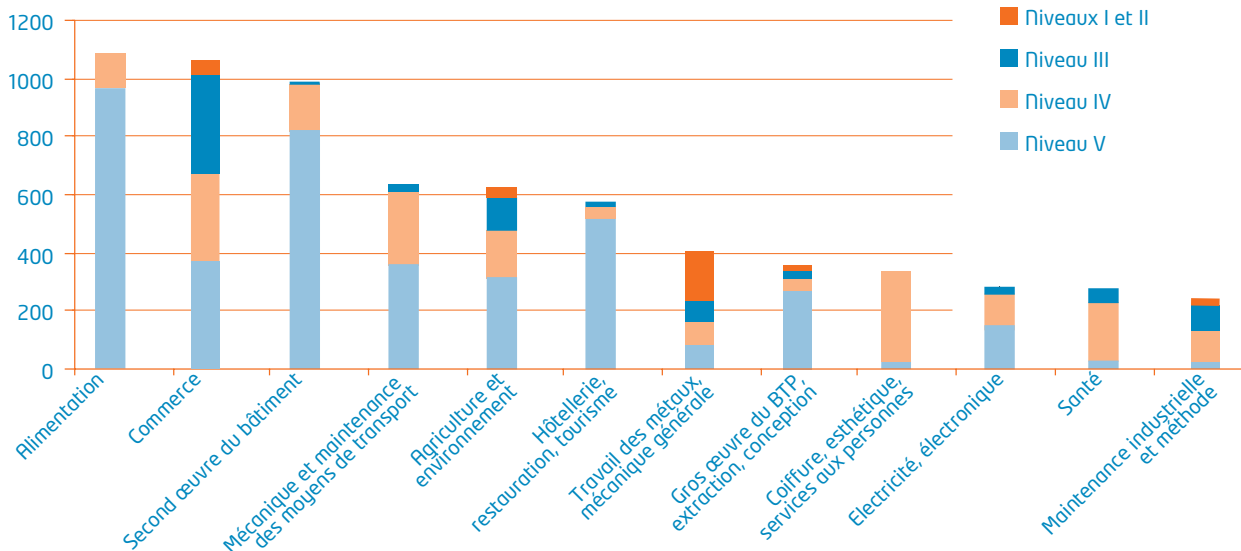
Le graphique montre que, sur les 30 domaines professionnels proposés en apprentissage, les 4 premiers représentent près de 50 % des effectifs en année terminale.

Les trois domaines professionnels les plus importants en termes d'effectifs sont l'alimentation (15,6 % du total), le commerce (15,4 %) et le second œuvre du bâtiment (14,2 %).

RÉPARTITION PAR NIVEAU ET PAR GENRE des entrants en 1^{ère} année



APPRENTIS EN ANNÉE TERMINALE PAR DOMAINE PROFESSIONNEL ET PAR NIVEAU



10

MOBILITÉ DES APPRENTIS

Plus de 50 % des apprentis parcourent une distance moyenne domicile / CFA inférieure à 25 km.



RÉPARTITION DES APPRENTIS par tranches kilométriques Domicile-CFA

Base de calcul : 1 500 apprentis
Source : Enquête auprès des apprentis - 2004

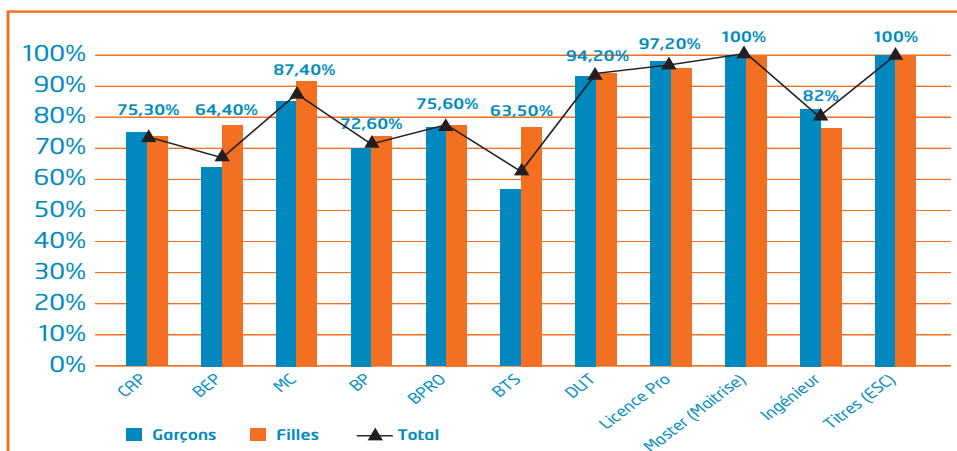
RÉSULTATS AUX EXAMENS (2004)

(Sources : Rectorat de l'Académie de Lille et la Région Nord-Pas de Calais)

TAUX DE RÉUSSITE par niveau et par genre

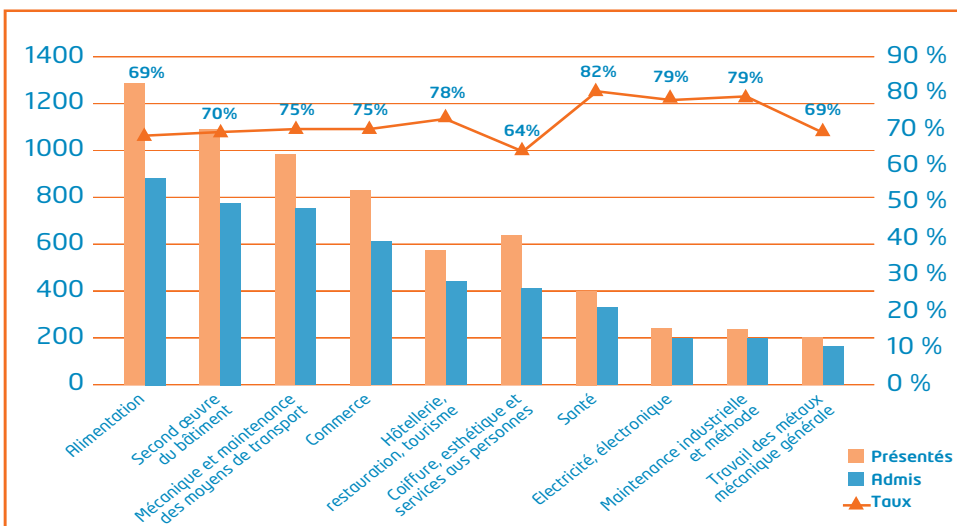
Niveau	Garçons			Filles			Ensemble		
	Présents	Admis	Taux	Présents	Admis	Taux	Présents	Admis	Taux
V	3876	2805	72,4%	1009	755	74,8%	4885	3560	72,9%
IV	996	738	74,1%	797	592	74,3%	1793	1330	74,2%
III	346	268	77,5%	138	114	82,6%	484	382	78,9%
II	116	114	98,3%	61	60	98,4%	177	174	98,3%
I	186	157	84,2%	45	39	86,7%	231	196	84,8%
TOTAL	5027	3631	72,2%	1892	1412	74,6%	6919	5043	72,9%

TAUX DE RÉUSSITE par genre et par diplôme



Globalement, le taux de réussite aux examens a été en 2004 de 72,9 %. Ce taux est en hausse par rapport à 2003 (+ 3,8 points). Les résultats des filles sont, tous niveaux confondus, sensiblement meilleurs que ceux des garçons.

TAUX DE RÉUSSITE pour les principaux domaines professionnels en 2004



Si l'on tient compte des principaux domaines (plus de 200 apprentis présentés aux examens), ce taux varie de 64 % (coiffure, esthétique et services aux personnes) à 82 % (santé).



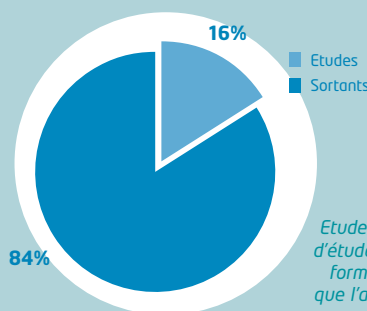
L'insertion professionnelle des apprentis

L'INSERTION PROFESSIONNELLE des apprentis

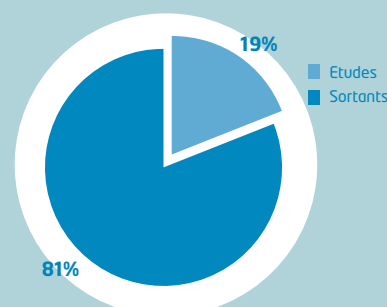
(Source : Rectorat de l'Académie, enquête IPA, février 2005).

Cette année, une centaine d'établissements ont participé à l'enquête. Selon des données recueillies, 7 253 apprentis seraient sortis au cours ou en fin d'année scolaire 2003-2004. Les garçons demeurent majoritaires parmi les apprentis, représentant plus des deux tiers du public sondé. De plus, les garçons (dans 18 % des cas) semblent plus disposés que les filles (11 % d'entre elles) à poursuivre des études.

PART DES RÉPONDANTS EN ÉTUDES
Données régionales (année 2005)



PART DES RÉPONDANTS EN ÉTUDES
Données nationales (année 2005)



Etudes : poursuite d'études en voie de formation autre que l'apprentissage et poursuite d'études en apprentissage

L'INSERTION SELON LE SEXE (hors apprentis en poursuite d'études)

Au 1^{er} février 2005, plus de la moitié des apprentis (51 %) sont en emploi et 36 % se déclarent au chômage, contre respectivement 50 % et 35 % l'année précédente. Les 12 % restants sont dans une autre situation (ne recherchent pas d'emploi, stage de formation...).

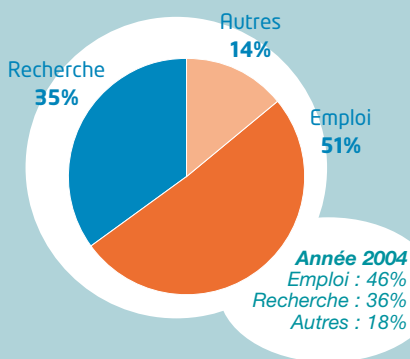
S'agissant des garçons, leur insertion dans la vie active au niveau régional s'est nettement dégradée en 2005, le chômage a progressé de 4 % par rapport à l'année précédente pour cette population.

Cette année, ce sont les filles qui s'insèrent le mieux sur le marché du

travail. L'écart ainsi constaté entre l'enquête 2004 et l'enquête 2005 est remarquable (augmentation de 6 points des filles ayant obtenu un

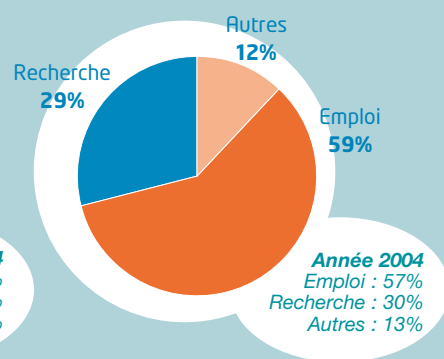
emploi). Une tendance similaire est observée au niveau national même si l'écart enregistré est moins important (augmentation de 2 points seulement).

Données régionales (année 2005)



FILLES

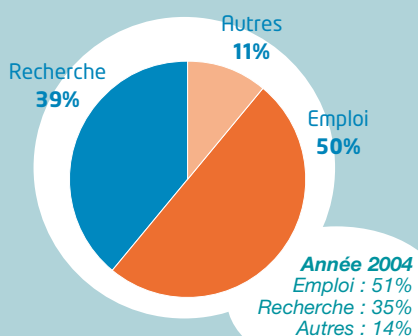
Données nationales (année 2005)



*Année 2004
Emploi : 46%
Recherche : 36%
Autres : 18%*

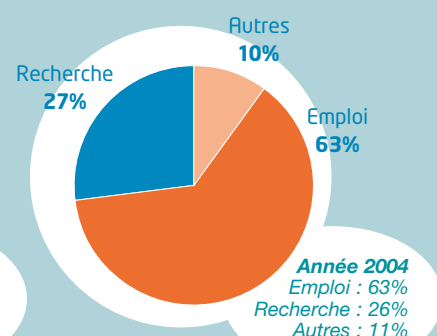
*Année 2004
Emploi : 57%
Recherche : 30%
Autres : 13%*

Données régionales (année 2005)



GARÇONS

Données nationales (année 2005)



*Année 2004
Emploi : 51%
Recherche : 35%
Autres : 14%*

*Année 2004
Emploi : 63%
Recherche : 26%
Autres : 11%*

ENQUÊTE I.P.A.

L'enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes apprentis (I.P.A.) pilotée par la Direction de l'évaluation et de la prospective (DEP) est réalisée chaque année dans toutes les académies. Le rectorat de Lille, en collaboration avec le service d'Apprentissage de la Région, interroge les jeunes apprentis sur leur situation, 7 mois après la sortie de formation.

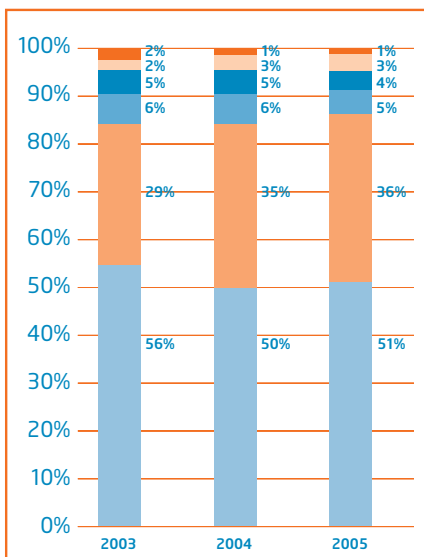
Le champ de l'enquête I.P.A. concerne l'ensemble des Centres de formation d'apprentis (y compris les CFA agricoles) et les Sections d'apprentissage. Afin d'obtenir des données comparables au niveau académique, un coefficient de pondération a été utilisé.

12

ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES SORTANTS

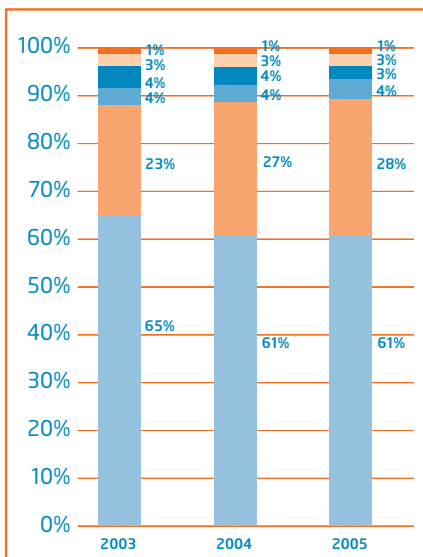
SITUATION DES SORTANTS 2005

Données régionales



SITUATION DES SORTANTS 2005

Données nationales



- Autres
- Non recherche emploi
- Stage
- Contrat qualification
- Recherche emploi
- Emploi

Comme l'année 2004, la moitié des anciens apprentis a décroché un emploi non aidé (CDI, CDD, intérim, ...). A noter une légère augmentation des sortants qui sont en situation de recherche d'emploi (+ 2 %), sans doute liée à une baisse du nombre d'emplois aidés. Au niveau national, les tendances sont identiques.

LES TYPES D'EMPLOI OCCUPÉS

En 2005, les emplois en Nord-Pas de Calais se répartissent comme suit : 54,8 % d'entre eux sont des Contrats à durée indéterminée (CDI) et 23,2 % de ces emplois concernent des Contrats à durée déterminée (CDD). Si la situation reste stable pour les CDI par rapport à l'année 2004, les difficultés économiques (ralentissement de la croissance, conjoncture défavorable) génèrent une augmentation de 5 % du nombre de CDD entre 2004 et 2005.

Les filles sont plus touchées par cette augmentation que les garçons (filles : - 6 points ; garçons : - 4 points), alors que les contrats intérimaires sont stables. Les garçons, tout comme l'année dernière, ont été majoritairement recrutés par ce type de contrats (11,7 % contre 1,7 % pour les filles).

Par ailleurs, on retrouve les mêmes tendances au niveau national.

DONNÉES RÉGIONALES EN 2005

	Garçons		Filles		Total	
CDD	463	20,3%	332	28,8%	795	23,2%
CDI	1222	53,7%	656	56,8%	1878	54,8%
Contrat adaptation	40	1,8%	14	1,2%	54	1,6%
Contrat aidé	32	1,4%	8	0,7%	39	1,1%
Contrat de qualification	158	7%	75	6,5%	233	6,8%
Contrat emploi jeune	25	1,1%	6	0,6%	31	0,9%
Engagé	20	0,9%	0	0%	20	0,6%
Fonctionnaire	47	2,1%	17	1,5%	64	1,9%
Installé à son compte	16	0,7%	23	2%	39	1,1%
Intérimaire	252	11,1%	19	1,7%	271	7,9%
Total	2274	100%	1155	100%	3429	100%

DONNÉES NATIONALES EN 2005

	Garçons		Filles		Total	
Aide familial		0,3%		0,2%		0,3%
CDD		20,8%		27,4%		23,0%
CDI		58,6%		58,1%		58,4%
Contrat adaptation		0,6%		0,5%		0,6%
Contrat aidé		0,6%		0,6%		0,6%
Contrat de qualification		4,5%		5,4%		4,8%
Contrat emploi jeune		1,0%		0,7%		0,9%
Fonctionnaire		1,3%		1,3%		1,3%
Intérimaire		11,2%		4,7%		9,0%
Installé à son compte		1,0%		1,1%		1,0%
Total	100%		100%		100%	

LES TAUX D'EMPLOI

Au regard des données collectées, le diplôme demeure un atout majeur d'insertion sur le marché du travail. En effet, plus il est élevé, plus les conditions d'insertion seront favorables et ce quelle que soit la spécialité suivie.

Comme les années antérieures, l'insertion des jeunes apprentis de niveau BTS reste plus aisée, tant au niveau national que régional avec une augmentation de 3 points du taux d'emploi entre 2004 et 2005.

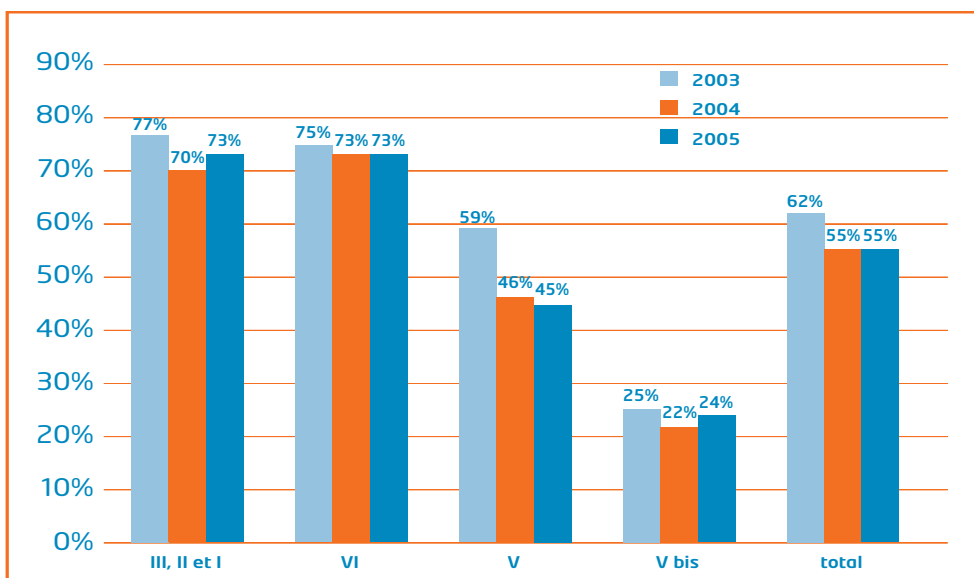
Par ailleurs, l'insertion des jeunes de niveau IV tend à se stabiliser alors que la dégradation de l'activité économique a principalement touché les apprentis de niveau CAP-BEP (V). Ces derniers enregistrent une diminution de leur taux d'emploi (- 1 point au niveau local et - 2 points au niveau national).

Plus délicate, l'insertion des apprentis ayant quitté les premières années de CAP-BEP (V bis) montre des signes d'amélioration dans la région (+ 2 points par rapport à l'année précédente), contrairement au niveau national où on observe une baisse de 6 points du taux d'emploi.

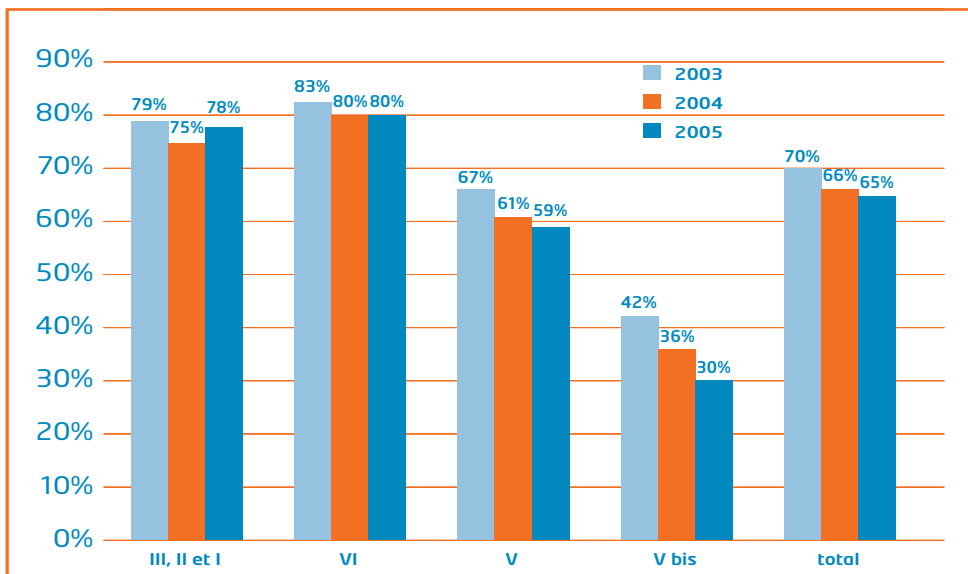
Seul 1 jeune sur 4 sans qualification trouve un emploi en Nord-Pas de Calais.

Le taux d'emploi est la proportion de jeunes disposant d'un emploi sur l'ensemble des jeunes se présentant sur le marché du travail. Ne sont pas repris les jeunes en poursuite d'étude et en inactivité.

TAUX D'EMPLOI PAR NIVEAU - Données régionales



TAUX D'EMPLOI PAR NIVEAU - Données nationales



LES TAUX D'EMPLOI DES PRINCIPAUX DOMAINES PROFESSIONNELS

Données régionales et nationales en 2005

Le taux d'emploi des jeunes apprentis se distingue par son hétérogénéité, tant au niveau régional que national. Le secteur de la santé manifeste un dynamisme remarquable (avec 94 % des sortants embauchés contre 91 % au niveau national), généré par des besoins en main-d'œuvre sans cesse croissants.

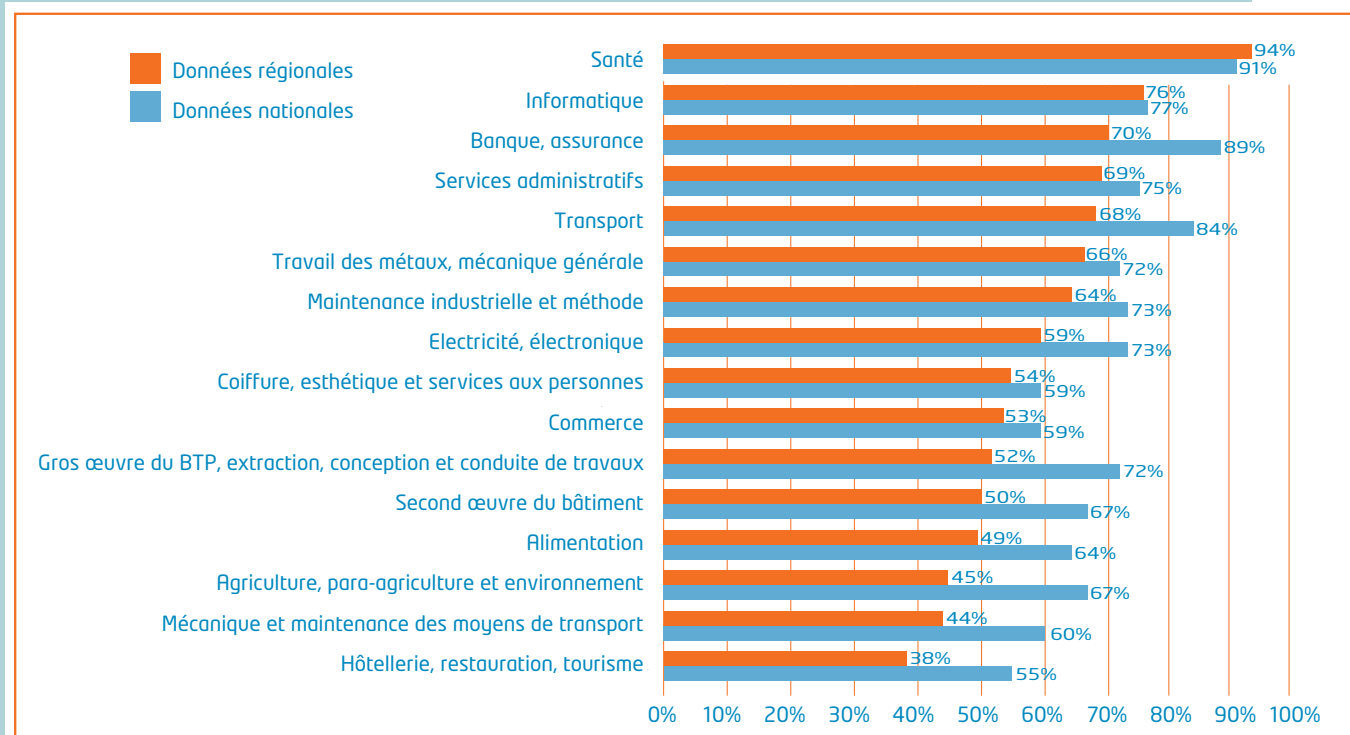
A l'inverse, le secteur hôtellerie-restauration-tourisme peine à

progresser. Si la région n'enregistre qu'un taux d'emploi de 38 %, le pays quant à lui ne parvient à embaucher que 55 % des sortants de ce secteur, en dépit d'un nombre toujours élevé de touristes (évolution de fréquentation annuelle de 2,6 % entre 1990 et 2004 selon le ministère du Tourisme).

Le secteur des transports, pourtant très bien doté en infrastructures (tunnel sous la Manche, plate-

forme multimodale de Dourges, liaisons autoroutières et ferroviaires) n'emploie que 68 % des sortants par rapport à 84% au niveau national.

Enfin, et bien que souffrant du manque de débouchés de leurs productions sur plusieurs marchés (céréales, endives ou pommes de terre), l'agriculture, la para-agriculture et l'environnement recrutent 45 % des sortants de ce secteur.



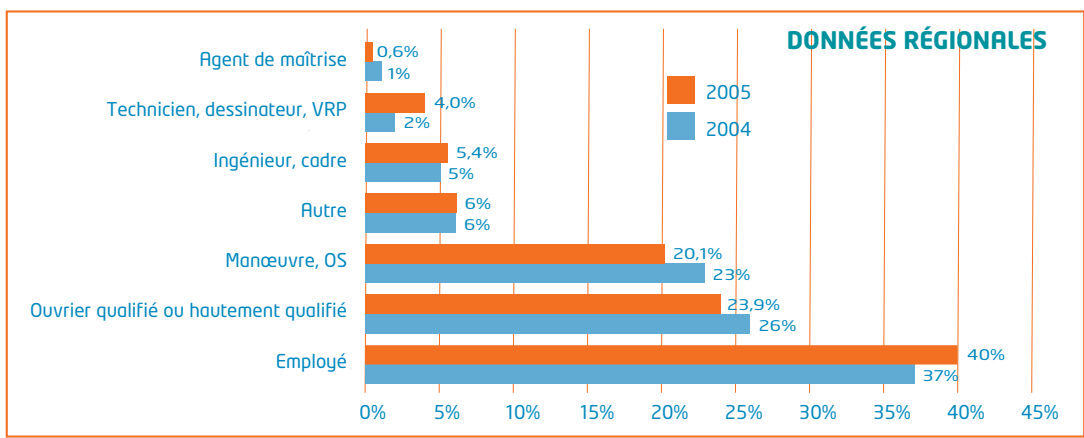
Par ailleurs, les résultats affichés par le commerce restent inférieurs aux attentes. Si les données nationales confirment cette hypothèse (seuls 59 % des sortants trouvent un emploi dans ce secteur), celle-ci s'en trouve encore renforcée en

région (53 % des sortants employés), malgré une vitalité des marchés indéniable, la grande distribution et la vente par correspondance étant particulièrement bien implantées en Nord-Pas de Calais. Avec des taux d'emploi supérieurs

à 70 %, les secteurs de la santé, des banques et assurances et de l'informatique constituent des valeurs sûres, tant au niveau national que local, pour tout jeune désireux de s'insérer dans la vie active.

LES EMPLOIS OCCUPÉS : QUELLES PCS* ?

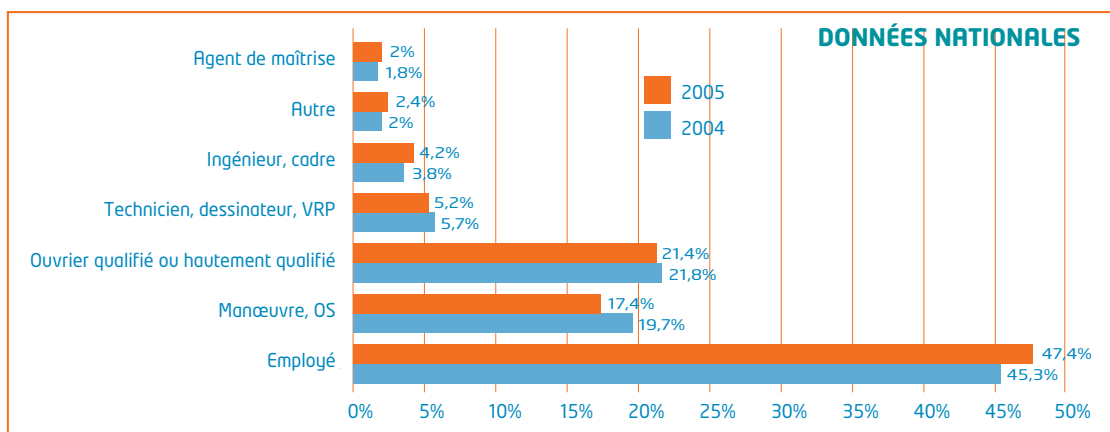
*Professions et Catégories Socioprofessionnelles



Marquée par son passé industriel, la région offre de nombreuses opportunités d'embauche pour les ouvriers qualifiés ou hautement

qualifiés et manœuvres. Malgré un recul de ces emplois entre 2004 et 2005, ces deux catégories professionnelles restent assez impor-

tantes dans la région Nord-Pas de Calais, 49 % parmi les emplois occupés en 2004 et 44 % en 2005.



Avec une progression nationale de 2,1 points entre 2004 et 2005, les employés représentent l'essentiel des postes occupés par les jeunes sortants (47,4 %). Le Nord-Pas de Calais suit la tendance nationale, les employés occupent 40 % des postes, en progression de 3 points sur la même période.

RÉPARTITION DE SALAIRE MOYEN par niveau de formation et par sexe *

Le sexe et le niveau de formation des jeunes apprentis ne sont pas sans incidence sur les conditions de leur insertion, en particulier sur leur rémunération, lorsqu'ils obtiennent un emploi.

Si les garçons touchent plus de 1 200 € nets par mois, quel que soit leur niveau de formation (en moyenne 1 071 € nets par mois pour un apprenti de niveau CAP-BEP), les filles, à niveau de formation équivalent, gagnent entre 100 et 200 € de moins que leurs collègues masculins.

Fort logiquement, plus le niveau de formation des jeunes apprentis est élevé, plus leur rémunération l'est aussi. Ainsi, le salaire net moyen des apprentis de sexe masculin varie-t-il de 420 € entre

ceux de niveau CAP-BEP et ceux de niveau BTS. L'écart est encore plus prononcé chez les filles (494 €). A noter enfin que 90 % des apprentis sondés sont employés par le secteur privé.

	Niveau BTS	Niveau BAC	Niveau CAP-BEP et sans qualif.
Garçons	1491	1133	1071
Filles	1339	1041	845
	1452	1089	1033

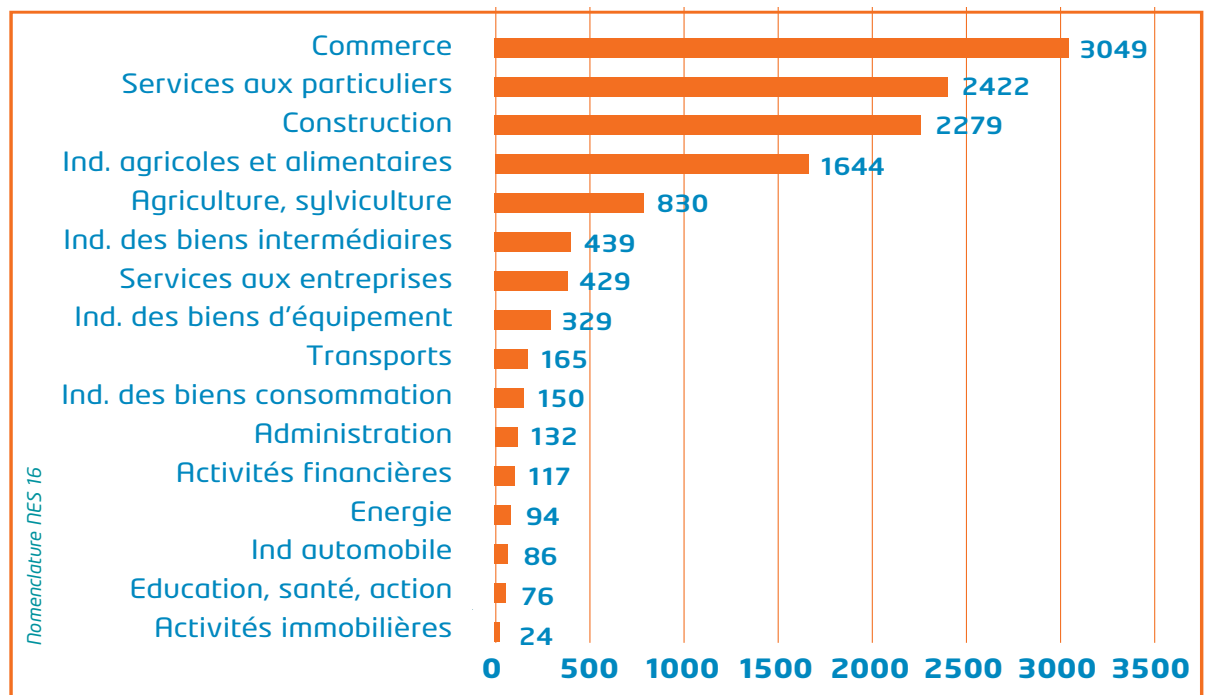
* Ces chiffres ne prennent en compte que les jeunes travaillant à temps plein



Les entreprises d'accueil

LES ENTREPRISES d'accueil

NOMBRE DE CONTRATS PAR ACTIVITÉ (2005)



En 2005, 12 832 contrats d'apprentissage ont été enregistrés dans la région Nord-Pas de Calais toutes activités confondues dont agriculture, transports et secteur public. Ce nombre est en hausse de 5 % par rapport à 2004. Le recours sectoriel à l'apprentis-

sage est très concentré, quatre secteurs regroupant près de 75 % des contrats enregistrés :

- Le commerce en totalise 24 %.
- Les services aux particuliers 19 %.
- La construction 18 %.
- Les industries agricoles et alimentaires 13 %.

LES SOURCES UTILISÉES

Les bases des DDTEFP constituent la source principale ; les services de l'agriculture et des transports ont également fourni leurs données ; ceci a permis de disposer de l'ensemble des flux d'apprentissage.

Les chiffres reflètent le "flux administratif", c'est-à-dire le nombre de contrats enregistrés par les services compétents au cours de l'année. Le flux réel, c'est-à-dire le nombre de contrats débutant au cours de l'année peut paraître plus pertinent ; mais compte tenu des délais de transmission des dossiers, il faut attendre un an après la fin de l'année pour disposer d'une information acceptable.

LE CONTRAT

Le contrat d'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire.

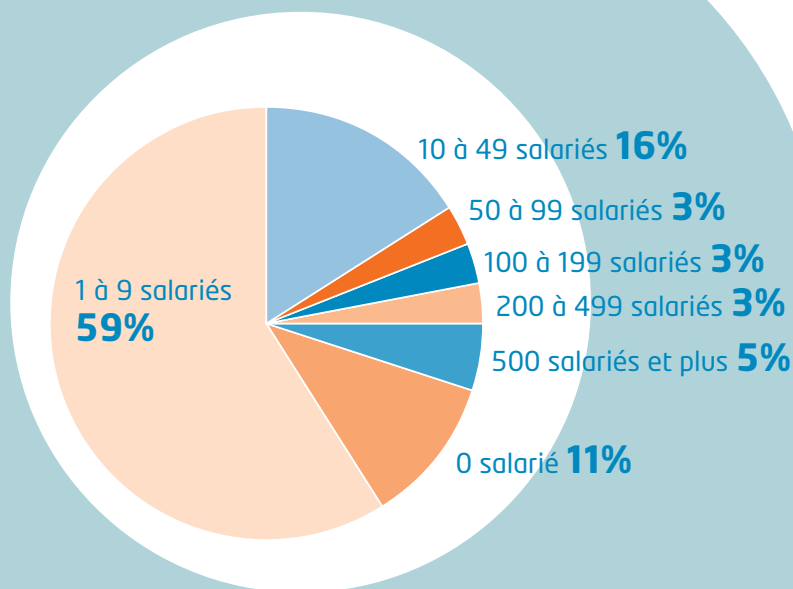
C'est une formation d'une durée de 1 à 3 ans, qui alterne une formation générale théorique dans un Centre de formation d'apprentis (CFA) et une formation pratique en entreprise. La formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique de second degré, du supérieur, un titre d'ingénieur ou un titre homologué. Le contrat d'apprentissage prend la forme d'un contrat de travail de type particulier par lequel l'employeur s'engage à verser un salaire et à assurer une formation au jeune qu'il accueille. Ce

NOMBRE DE CONTRATS par taille d'établissements en 2005

Les apprentis se concentrent dans les petites unités ; 70 % des contrats enregistrés en 2005 émanent d'établissements de moins de 10 salariés.

Les unités de 50 salariés et plus ne représentent que 14 % du flux total.

Cette répartition apparaît très stable au cours des années.



PART DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE dans les contrats en alternance en 2005

L'année 2005 marque une évolution des mesures en alternance ; le contrat de professionnalisation s'est substitué à 3 autres contrats :

adaptation, orientation, qualification ; ce dernier était de loin le plus utilisé.

La montée en charge très progressive du contrat de professionnalisation a profité au développement

du contrat d'apprentissage tant en région qu'au niveau national.

Cependant, le poids de l'apprentissage en région reste plus faible qu'au niveau national, avec un écart d'environ 10 points.

61

D'APPRENTISSAGE

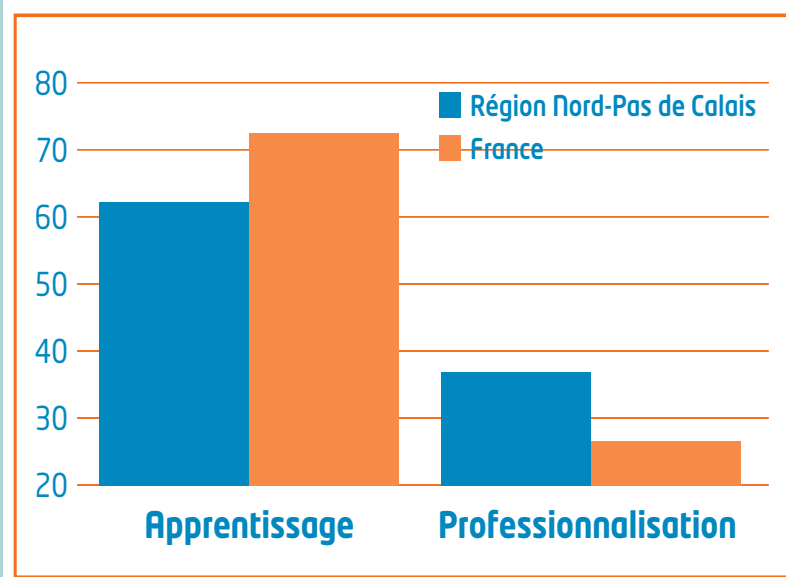
Le dernier s'engage en retour à travailler chez cet employeur et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en entreprise. La formation pratique est assurée par un maître d'apprentissage et doit correspondre à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

L'apprenti a le statut de salarié. Il bénéficie d'une période d'essai de 2 mois.

Le salaire est fonction de l'âge du bénéficiaire et de son ancienneté dans le contrat : il varie de 25 % du SMIC (ou du salaire minimum conventionnel) pour les 16/17 ans au cours de la première année de leur contrat, à 78 % du SMIC pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année.

Source : Fiches pratiques de la formation continue, Centre info, 2002.

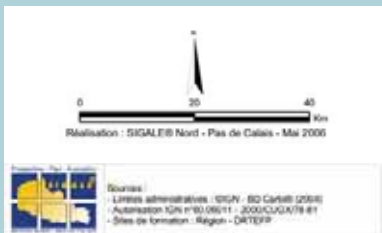
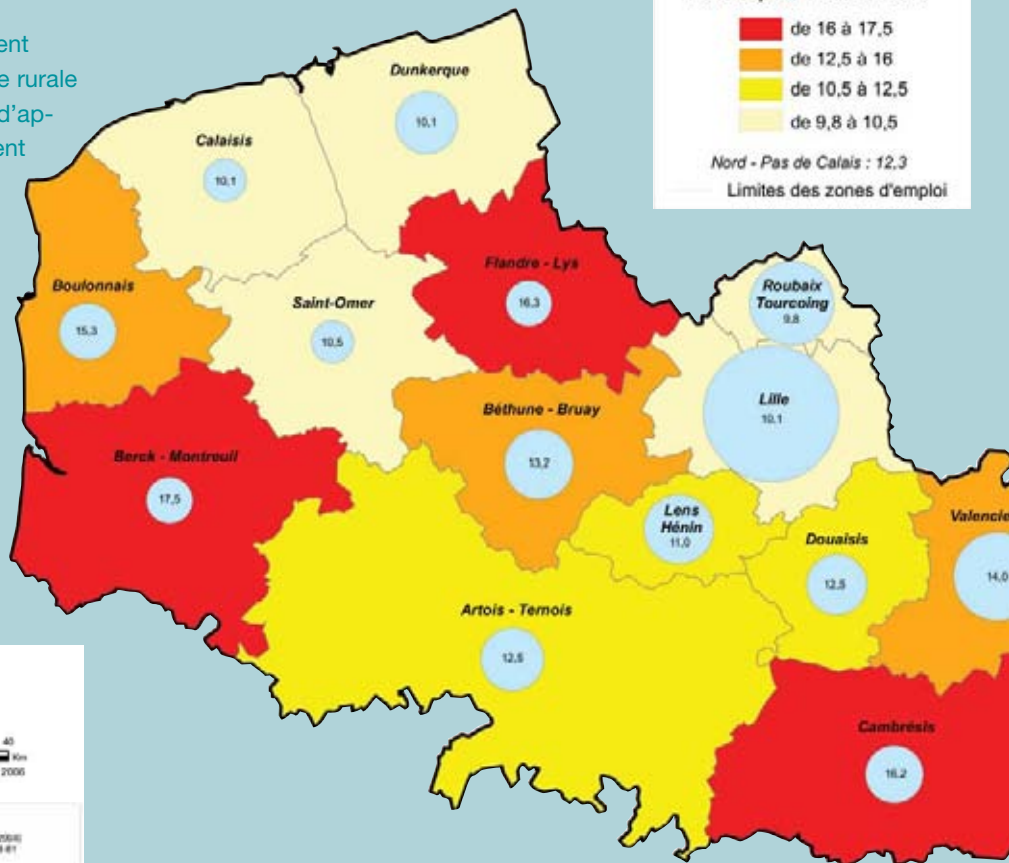
L'ALTERNANCE EN 2005 - COMPARAISON RÉGION-FRANCE



DENSITÉ DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE dans les zones d'emploi en 2005

De fortes disparités persistent entre les zones à dominante rurale dotées d'une forte densité d'apprentis et les zones fortement urbanisées à faible densité d'apprentis.

La densité la plus faible est observée dans la zone de Roubaix - Tourcoing avec 9,8 % et le maximum à Berck - Montreuil avec 17,5 % ; ces 2 zones constituaient déjà les extrêmes en 2004, mais l'écart s'est toutefois resserré.



2020

L'APPRENTISSAGE DANS LES ÉTABLISSEMENTS de plus de 100 salariés

L'apprentissage est peu développé dans les grands établissements. Le nombre de contrats enregistrés en 2005 pour 1 000 salariés du secteur

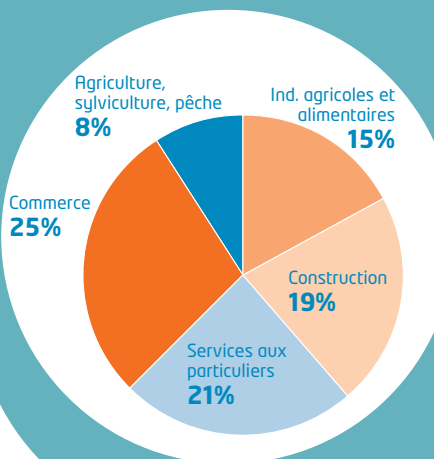
privé se situe à 3,5 contre 17,8 pour les moins de 100. L'écart est considérable.⁽¹⁾ Le secteur du commerce est le plus représenté quelle que soit la taille

de l'établissement. L'industrie, et notamment la production de biens intermédiaires, est beaucoup plus présente dans les grandes unités.

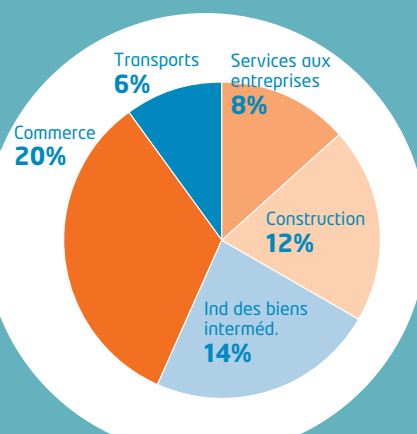
La construction se situe en troisième position dans les deux cas, mais avec un poids sensiblement moindre dans les grands établissements (12 %) que dans les petits (19 %). Les services aux particuliers, très présents dans les petites unités, sont absents dans celles de plus de 100 salariés.

L'apprentissage est moins concentré sectoriellement dans les grands établissements. On n'y retrouve pas la forte spécialisation des petites unités dans quelques secteurs ou métiers.

MOINS DE 100 les 5 principaux secteurs



PLUS DE 100 les 5 principaux secteurs



⁽¹⁾ Il s'agit d'établissements et non d'entreprises. La part des entreprises de plus de 100 serait plus élevée ; en effet plusieurs établissements de moins de 100 peuvent appartenir à une entreprise de plus de 100. Mais il est impossible de connaître l'indicateur au niveau entreprise : cela nécessiterait une base unique et détaillée au niveau France entière.

LES RUPTURES DE CONTRATS : évolution par secteur

La tendance est à une légère baisse des taux de ruptures dans la plupart des secteurs. Hors cafés-hôtels restaurants et agriculture, le taux de rupture dans les six premiers mois est passé de 14,8 % en 2003 à 13 % en 2004.

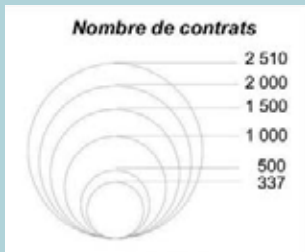
Mais ceux-ci varient fortement selon les secteurs : trois d'entre eux présentent des taux nettement supérieurs à la moyenne : les hôtels cafés restaurants, la boucherie-charcuterie, la boulange-

rie-pâtisserie, et ce, qu'il s'agisse des ruptures dans les 2 mois ou dans les 6 mois.

Le secteur agricole enregistre également des taux élevés sur 6 mois.

La hiérarchie des secteurs est constante d'année en année.

L'amélioration dans la réparation automobile semble se confirmer ; par contre la baisse observée précédemment dans les cafés hôtels restaurants ne s'est pas poursuivie, au contraire.



QUELQUES POINTS DE MÉTHODE

Les calculs des taux de rupture font référence à la date de début de contrat, seule significative pour ce type d'indicateurs. Les ruptures intervenant généralement assez précocement, il a été calculé le taux de rupture dans les 2 mois suivant le début du contrat et le taux de rupture dans les 6 mois suivant cette même date début.

Mais il est fait aussi référence au taux de rupture sur la totalité de la durée du contrat. Celle-ci pouvant atteindre 3 ans, ces taux ne peuvent être calculés que sur des millésimes anciens, car il faut attendre que tous les contrats débutant au cours de l'année étudiée soient échus, mais il faut aussi compter avec les délais de transmission des informations relatives aux ruptures. De ce fait, seules les ruptures sur la durée totale du contrat relatives aux contrats débutant en 2001, et à la limite 2002, sont significatives.

Pour les ruptures dans les 2 mois ou les 6 mois, les millésimes plus récents peuvent être retenus. Selon les années, certaines sources de données ont fait défaut ; lorsque cela affecte significativement un secteur, il a été porté la mention NS (Non significatif).

TAUX DE RUPTURE dans les 2 premiers mois du contrat

	2001	2002	2003	2004
00 Non précisé	9,0	8,1	9,9	8,3
10 Agriculture	9,2	8,7	8,3	9,4
20 Industrie	8,0	8,5	8,5	7,4
30 Construction, BTP	11,3	12,3	11,4	9,5
40 Transport	NS	3,9	7,3	6,7
51 Hôtels, cafés restaurants	24,0	22,6	18,2	20,6
52 Coiffure	7,4	6,4	6,7	7,1
53 Réparation automobile	13,4	9,3	10,9	5,6
54 Boulangerie, pâtisserie	14,6	15,2	16,7	14,5
55 Boucherie, charcuterie	19,0	15,6	17,1	14,9
59 Autres activités tertiaires	9,7	11,0	9,0	9,2
Total	11,5	11,8	11,2	10,8

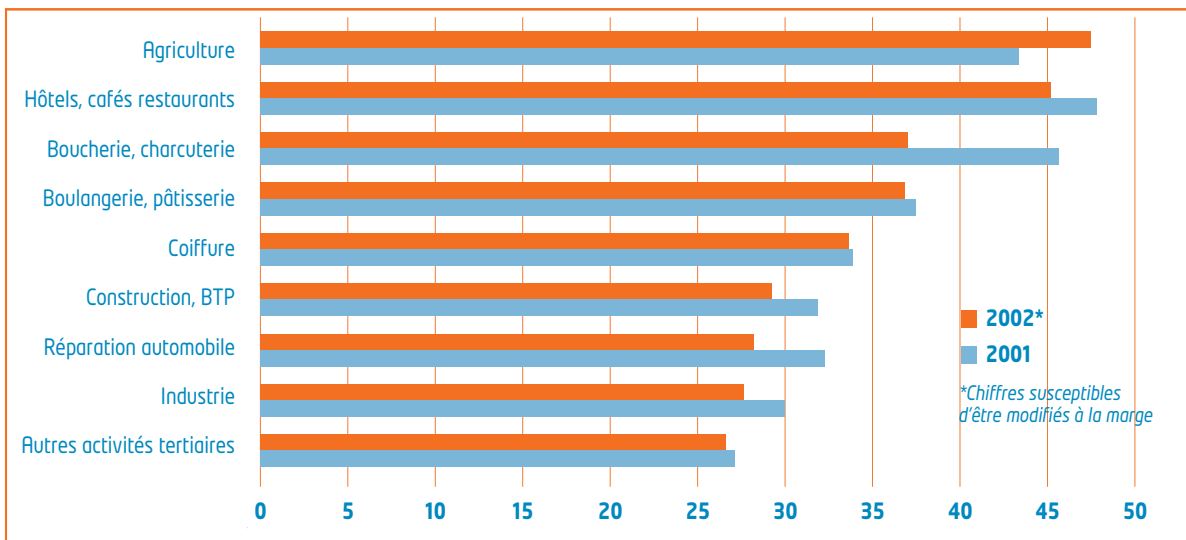
NS : Non significatif

TAUX DE RUPTURE dans les 6 premiers mois du contrat

	2001	2002	2003	2004
00 Non précisé	14,2	11,5	14,3	11,3
10 Agriculture	20,7	19,6	19,6	21,4
20 Industrie	12,8	12,8	12,9	10,7
30 Construction, BTP	16,9	16,2	16,7	14,2
40 Transport	NS	NS	NS	NS
51 Hôtels, cafés restaurants	31,8	31,3	26,2	29,5
52 Coiffure	9,1	9,3	10,2	11,1
53 Réparation automobile	17,2	14,7	13,5	10,8
54 Boulangerie, pâtisserie	19,0	19,9	21,0	19,2
55 Boucherie, charcuterie	25,7	20,7	22,0	19,7
59 Autres activités tertiaires	13,3	15,0	12,4	12,9
Total	16,8	16,7	16,2	15,4

NS : Non significatif

TAUX DE RUPTURE SUR LA DURÉE TOTALE DU CONTRAT



Approximativement, un tiers des contrats n'arrivent pas à leur terme ; cette proportion semble stable.

L'échelonnement des ruptures s'effectue ainsi : environ un tiers des ruptures s'opère dans les

2 premiers mois du contrat et la moitié dans les 6 mois.

LES FACTEURS DE RUPTURE

L'étude ci-après porte sur la totalité des contrats dont la date de début se situe entre le 1^{er} janvier 2001 et le 31 décembre 2004, soit quatre années complètes de flux d'entrée ; et sur ces contrats, il a été observé les ruptures dans les 6 premiers mois.

Compte tenu des croisements effectués, l'exploitation ne porte que sur les données issues des bases des DDTEFP.

LES RUPTURES : UN LIEN FORT AVEC LE NIVEAU DE FORMATION ET L'ÂGE DE L'APPRENTI

L'effet niveau de formation à l'entrée est saisissant ; indépendamment de l'âge (colonne de droite du tableau), le taux de rupture varie dans une proportion de 1 à 3,5 selon que l'on traite du niveau le plus élevé (III ou plus) ou du niveau le plus faible (Vbis et en dessous). Et la gradation est très régulière entre les niveaux.

L'effet de l'âge est lui assez marqué ; indépendamment du niveau à l'entrée (ligne du bas du tableau), il se dégage une nette tendance à la baisse du taux de rupture en fonction de l'âge. Le taux de rupture des moins de 18 ans est 1,6 fois plus élevé que celui des 20 ans et plus.

Le croisement des deux critères apporte quelques enseignements ; en lisant le tableau colonne par colonne, on constate que pour

TAUX DE RUPTURE DANS LES 6 MOIS selon le niveau de formation à l'entrée et l'âge

	< 18 ans	b : 18 à 19 ans	c : 20 ans et plus	Tous âges
Niveau III et plus	NS	NS	6,1	6,1
Niveau IV	15,6	9,9	10,2	10,4
Niveau V : BEP CAP	15,0	14,3	12,6	14,2
Niveau Vbis et moins	20,5	23,2	25,9	21,0
Tous niveaux (hors non précisés)	18,9	14,7	11,2	15,9

toutes les tranches d'âge la hausse du taux de rupture en fonction décroissante du niveau de formation est vérifiée, (à une très légère exception près pour les moins de 18 ans).

La lecture dans l'autre sens, par niveau, est beaucoup moins claire. Pour le niveau IV et le niveau V, on observe une tendance à la baisse en fonction de l'âge, mais ceci n'est pas vérifié pour le niveau Vbis et moins.

Ces 2 variables, niveau à l'entrée et âge, sont fortement liées ; le niveau monte avec l'âge.

Mais elles ne sont pas pour autant substituables ; au final,

LE SEXE A UNE FAIBLE INFLUENCE

Le taux de rupture dans les 6 premiers mois du contrat est un peu plus élevé dans la population féminine : 16,9 % contre 15,6 % pour les hommes. L'écart concerne uniquement les moins de 20 ans ; dans la tranche 20 ans et plus, les taux sont similaires.

LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT D'ACCUEIL : UN FACTEUR DÉTERMINANT...

L'effet taille est très net. Les taux de rupture dans les 6 premiers mois du contrat baissent significativement au fur et à mesure que la

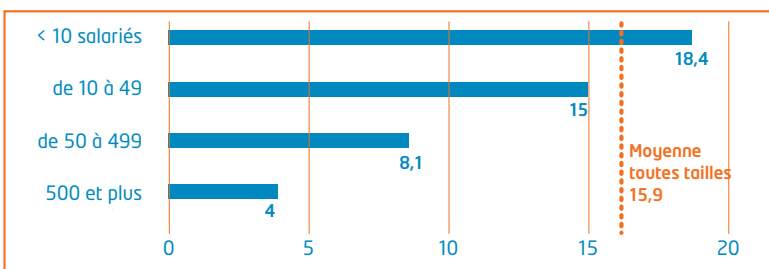
On observe une progression très sensible du niveau de formation à l'entrée en fonction de la taille. Ainsi les petits établissements recrutent-ils près de 90 % de leurs apprentis au niveau V et en dessous ; les grandes unités (500 salariés et plus) moins de 30 %. Or, un bas niveau constitue un facteur aggravant du risque de rupture ; le faible taux de rupture dans les grandes unités s'explique donc en partie par leur stratégie de recrutement à un haut niveau. Toutefois, le niveau n'explique pas toute la différence entre petits et grands établissements.

Le tableau ci-dessous montre que pour un niveau donné, le taux de rupture baisse systématiquement quand la taille croît. Par exemple pour les bas niveaux (Vbis et moins), le taux de rupture dans les 6 mois varie entre 22,2 % pour les petites unités de moins de 10 salariés et 10,8 % pour les grandes, soit une décrite de plus de la moitié.

LES ÉCARTS DE TAUX DE RUPTURE PAR SECTEUR SONT-ILS DÉTERMINÉS PAR CES FACTEURS ?

Les taux de rupture plus élevés des cafés hôtels restaurants, boucherie-charcuterie et boulan-

TAUX DE RUPTURE selon la taille de l'établissement



s'il existe un effet intrinsèque de l'âge, il ressort que le facteur essentiel est bien le niveau. L'éventail des taux selon ce critère est bien plus fort et son caractère discriminant se confirme en croisement avec les autres critères de façon quasi mathématique.

taille de l'établissement croît, et ce de manière très régulière. Les écarts entre les tranches extrêmes sont considérables et varient dans une proportion de 1 à 4,5.

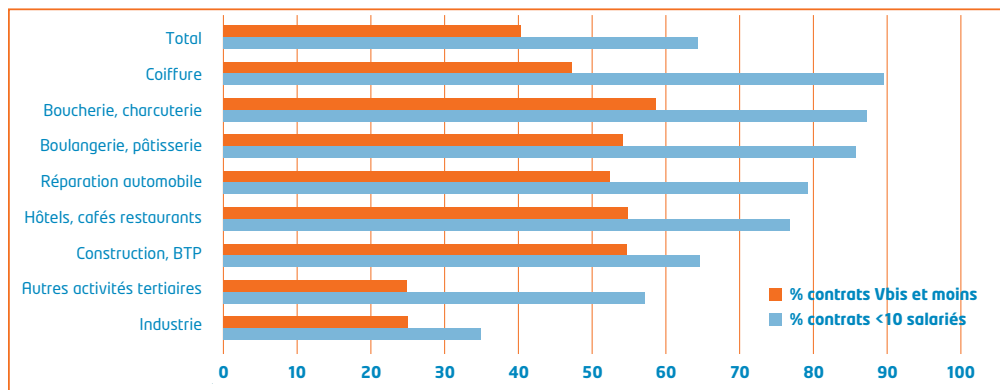
...MAIS QU'IL FAUT RELATIVISER

La politique de recrutement des apprentis diffère considérablement selon la taille de l'unité d'accueil.

TAUX DE RUPTURE DANS LES 6 PREMIERS MOIS selon la taille et le niveau de formation à l'entrée

	< 10 salariés	de 10 à 49	de 50 à 499	500 et plus	NP	Total
Niveau III et plus	11,5	6,2	4,8	3,7	5,6	6,1
Niveau IV	14,2	11,3	5,8	3,0	8,7	10,4
Niveau V : BEP CAP	15,5	13,5	9,2	3,7	12,0	14,2
Niveau Vbis et moins	22,2	19,1	12,9	10,8	17,8	21,0
Total hors NP	18,4	15,0	8,1	4,0	13,1	15,9

PART DES CONTRATS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ selon la taille et le niveau



Pour conserver une lisibilité au graphique, il n'est repris pour la taille que la part des contrats signés par des établissements de moins de 10 salariés dans chaque secteur, et pour le niveau, la part des contrats de niveau faible (Vbis et moins) dans chaque secteur. Les données de l'agriculture et des transports n'ayant pas permis d'effectuer ces croisements, ces secteurs ne sont pas repris.

plus marqué et un niveau plus élevé. En revanche, deux secteurs ne présentent pas la même conjonction ; la réparation automobile et la coiffure qui enregistrent des taux de rupture faibles, alors que la part des petits établissements est élevée (notamment dans le secteur de la coiffure), ainsi que la proportion d'apprentis

4
2

gerie-pâtisserie résultent-ils de la conjonction des facteurs taille de l'établissement et niveau de formation de l'apprenti à l'entrée en contrat ? Ces trois secteurs cumulent les deux facteurs : fortes proportions

du poids des petites unités et faibles niveaux de formation. Les faibles taux de rupture dans l'industrie et les autres activités tertiaires coïncident avec cette hypothèse, surtout pour l'industrie avec un poids des grandes unités

de faible niveau à l'entrée. Les écarts observés par secteur ne semblent donc liés que partiellement à la taille des établissements recruteurs d'apprentis et au niveau auquel ils opèrent leur recrutement.

ANALYSE DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET DES MOTIFS DE RUPTURE

A la suite de l'accord cadre national pour le développement de l'apprentissage de mai 2005, l'Etat et la Région ont signé un Contrat d'objectif et de moyens. Il définit les modalités d'action concrètes d'une part pour une augmentation des jeunes bénéficiant d'une formation en apprentissage et d'autre part pour un développement qualitatif de l'apprentissage qui doit se décliner par une amélioration des conditions matérielles de l'apprentissage, la conduite de démarches qualité avec les CFA et les entreprises, l'accompagnement et l'individualisation des parcours.

Cette montée en puissance de l'apprentissage et le renforcement des éléments de qualité de cette voie de formation passent cependant au préalable par une réduction sensible des taux d'abandon en cours de formation. Les éléments d'analyse cités ci-dessus en soulignent l'importance et la diversité selon le domaine professionnel, la taille de l'entreprise d'accueil, ou encore le moment de la rupture. Pour cerner au mieux les motifs profonds de rupture des contrats d'apprentissage, l'Etat et la Région ont confié au C2RP et au Céreq de Lille une étude portant sur cette problématique. Il s'agira de produire une analyse fine des raisons de l'interruption du contrat, de définir des "configurations" de fragilité par rapport au risque de rupture. Les points de vue de l'ensemble des acteurs impliqués dans cette formation seront retenus (le jeune et sa famille, l'entreprise et le maître d'apprentissage, le centre de formation, les organismes financeurs, les branches professionnelles...).

Cette étude fera l'objet d'un rapport en 2007.

CONCLUSION SUR LES RUPTURES

Parmi les facteurs différenciant les taux de rupture, trois se dégagent : le niveau de formation de l'apprenti à l'entrée, la taille de l'établissement d'accueil et le secteur d'activité.

Le sexe intervient peu, et l'âge apparaît moins probant que le niveau auquel il est fortement corrélé.

Il existe aussi un lien entre le secteur d'activité d'une part et les facteurs niveau et taille de l'établissement d'autre part, mais il subsiste néanmoins une composante propre au secteur.

Ces trois facteurs ne constituent pas l'explication définitive. Il s'agit de variables de premier niveau.

Derrière chacun d'eux se cachent d'autres critères inaccessibles avec les données disponibles.

Sur le critère taille : il existe vraisemblablement dans les grandes unités une stratégie d'embauche et de formation, une infrastructure d'accueil et d'accompagnement

des jeunes, que les petites unités ne possèdent pas. On peut supposer que les secteurs d'activité se différencient par l'attrait qu'ils exercent sur les candidats à l'embauche mais aussi par leurs conditions de travail. Quant au différentiel de niveau de formation, il peut exprimer des difficultés sociales plus ou moins marquées, un degré de choix de vie professionnelle plus ou moins abouti.

Les éléments cités sont purement illustratifs et bien évidemment non limitatifs. Si les commentaires sur les facteurs "apparents" ou de premier niveau ne peuvent en aucun cas prétendre être une étude des causes de ruptures, ils permettent de dégager des pistes de questionnement sur les motifs plus profonds des ruptures des contrats d'apprentissage, et confirment l'intérêt des actions menées dans le cadre des contrats d'objectifs avec les branches professionnelles.



Les flux financiers entre 2001 et 2004

LES FLUX FINANCIERS entre 2001 et 2004

LES PRINCIPALES RESSOURCES des Centres de formation d'apprentis

(Source : Conseil régional Nord-Pas de Calais - Comptes financiers des CFA 2004)

La structure de financement des CFA se décompose de la façon suivante :

- La participation de la Région, sous la forme d'une subvention de fonctionnement représente 43 % du total des ressources.
- La taxe d'apprentissage, 2^e source de financement des CFA, apporte 28 % des ressources.
- Les organismes gestionnaires des CFA contribuent aux ressources à hauteur de 6 %.
- Les autres fonds représentent 23 % de l'enveloppe budgétaire des CFA.

Entre 2001 et 2004, l'ensemble des ressources des CFA a évolué de plus de 11 %. La participation

régionale reste la 1^{ère} ressource des CFA avec un pourcentage stable à hauteur de 43 % entre 2001 et 2004. La participation des organismes gestionnaires reste peu élevée (7 % en 2001, 6 % en 2004). La taxe d'apprentissage est également stable entre 2001 et 2004 (30 % en 2001 à 28 % en 2004).

Type d'organisme gestionnaire	Participation de la Région au fonctionnement			
	2001		2004	
	Total	Par apprenti	Total	Par apprenti
Associations	5 156 272.91 €	1 164.73 €	4 766 873.54 €	1 175.84 €
Chambres consulaires	13 696 599.18 €	1 974.43 €	12 967 427.68 €	2 020.16 €
Collectivités locales	844 996.94 €	1 487.67 €	241 228.54 €	988.64 €
EPLÉ & EPLEA privé	3 251 820.11 €	1 987,67 €	3 397 678.75 €	2 061.70 €
EPLÉ & EPLEA public	4 039 423.70 €	1 895.55 €	4 610 502.99 €	2 178.88 €
Enseignement supérieur	2 205 185.01 €	2 023,11 €	2 207 421.05 €	1 599.58 €
Total	29 194 297.85 €	1 738.89 €	28 191 132.55 €	1 777.39 €

Type d'organisme gestionnaire	Taxe d'apprentissage affectée			
	2001		2004	
	Total	Par apprenti	Total	Par apprenti
Associations	8 172 502.81 €	1 846.06 €	6 714 566.06 €	1 656.28 €
Chambres Consulaires	4 589 486.43 €	661.60 €	5 449 058.47 €	848.90 €
Collectivités locales	396 986.01 €	698.92 €	168 022.92 €	688.62 €
EPLÉ & EPLEA privé	1 766 765.43 €	1 079.93 €	1 877 603.65 €	1 139.32 €
EPLÉ & EPLEA public	1 689 596.21 €	792.87 €	2 068 628.86 €	977.61 €
Enseignement supérieur	3 502 798.06 €	3 213.58 €	4 353 597.99 €	3 154.78 €
Total	20 118 134.95 €	1 223.28 €	20 631 477.95 €	1 300,77 €

Type d'organisme gestionnaire	Participation de l'organisme gestionnaire			
	2001		2004	
	Total	Par apprenti	Total	Par apprenti
Associations	896 824.54 €	202.58 €	599 042.53 €	147.77 €
Chambres consulaires	1 259 013.01 €	181.49 €	1 370 447.40 €	213.50 €
Collectivités locales	127 060.70 €	223.70 €	59 641.81 €	244.43 €
EPLÉ & EPLEA privé	438 450.50 €	268.00 €	381 450.40 €	231.46 €
EPLÉ & EPLEA public	13 749.33 €	6.45 €	33 019.29 €	15.60 €
Enseignement supérieur	1 739 637.26 €	1 596.00 €	1 887 818.85 €	1 367.98 €
Total	4 474 735.34 €	266.53 €	4 331 420.28 €	273,09 €

Type d'organisme gestionnaire	Taxes parafiscales, Fonds d'alternance			
	2001		2004	
	Total	Par apprenti	Total	Par apprenti
Associations	3 292 390.97 €	743.71 €	5 442 531.38 €	1 342.51 €
Chambres consulaires	-	-	- €	- €
Collectivités locales	-	-	- €	- €
EPLÉ & EPLEA privé	-	-	- €	- €
EPLÉ & EPLEA public	-	-	7 977.26 €	3.77 €
Enseignement supérieur	465 622.22 €	427.21 €	562 700.15 €	407.75 €
Total	3 758 013.19 €	223.84 €	6 013 208.79 €	796.45 €

LE COÛT PAR APPRENTI EN 2004

Type d'organisme gestionnaire	Charges totales (avec transport, restauration, hébergement)		
	Total	Par heures-apprenti	Par apprenti
Associations	23 247 940 €	11,26 €	5 734,57 €
Chambres consulaires	25 285 555 €	8,46 €	3 939,17 €
Collectivités locales	516 479 €	4,93 €	2 116,72 €
EPLÉ & EPLEA privé	6 982 772 €	7,32 €	4 237,12 €
EPLÉ & EPLEA public	8 091 002 €	7,27 €	3 823,72 €
Enseignement supérieur	10 318 985 €	12,09 €	7 477,53 €
Total	74 442 733 €	9,21 €	4 693,45 €

Type d'organisme gestionnaire	Charges de fonctionnement (hors transport, restauration, hébergement)		
	Total	Par heures-apprenti	Par apprenti
Associations	19 962 402 €	9,67 €	4 924,12 €
Chambres consulaires	21 798 525 €	7,29 €	3 395,94 €
Collectivités locales	473 768 €	4,52 €	1 941,67 €
EPLÉ & EPLEA privé	5 747 974 €	6,02 €	3 487,85 €
EPLÉ & EPLEA public	7 580 973 €	6,81 €	3 582,69 €
Enseignement supérieur	9 042 930 €	10,60 €	6 552,85 €
Total	64 606 572 €	8,00 €	4 073,30 €

LES APPELS à projets 2005/2006

LA QUALITÉ

Depuis juillet 2000, à la demande du Conseil régional, les CFA ont élaboré un projet d'établissement à cinq ans intégrant, notamment, leur engagement dans l'amélioration qualitative du dispositif. Ainsi le "Projet Qualité" élaboré sur la même période a permis, à partir des constats sur leur pratiques pédagogiques et d'animation, d'identifier des axes de progrès qui se déclinent en actions annuelles, qui privilégient l'adhésion et la participation des apprentis. Les orientations de la Région pour cet appel à projets restent conformes aux années précédentes, à savoir :

- Permettre un accès égalitaire à l'apprentissage.
- Développer l'autonomie et la citoyenneté des apprentis.
- Réduire les ruptures de contrats.
- Améliorer le suivi des apprentis.

Les demandes retenues sont au nombre de 100, concernent 24 CFA pour un coût total de 1 152 988,37 €, une dépense subventionnable totale de 1 080 212,12 € et une subvention régionale de 759 246,12 €.

**29 CFA ont déposé
140 projets d'actions
pour un coût total
de 1 565 085,34 €
soit une demande
de subvention
régionale initiale
de 1 129 419,26 €.**

La participation du FSE (Fonds social européen) est sollicitée à hauteur de 50 % pour l'objectif 1 (Douaisis, Valenciennois, Sambre - Avesnois) et 45 % pour l'objectif 3 (tous les autres bassins de la région).

L'INVESTISSEMENT

La Région poursuit l'effort de structuration et de modernisation de ses CFA. Pour ce faire, un appel à projets annuel d'équipement est lancé auprès des CFA. Il intègre l'investissement lié à la mise en œuvre des actions qualité 2005-2006.

Plusieurs priorités ont été fixées pour cet appel à projets :

- L'adaptation des équipements aux évolutions des diplômes et formations existantes et aux besoins des entreprises. La priorité est accordée aux équipements nécessaires au passage des examens et à la mise en place du contrôle en cours de

formation conformément aux référentiels.

- La mise aux normes et en sécurité des locaux et matériels,
- L'équipement informatique permettant la remontée des données relatives aux apprentis pour les nouveaux CFA ou les CFA non encore dotés.

Le taux de subvention par la Région peut aller jusqu'à 80 % selon la situation financière des CFA, le complément du financement étant assuré par l'organisme gestionnaire ou de ses antennes, ou fait l'objet d'une demande d'utilisation des reliquats de taxe d'apprentissage.

**23 CFA
ont répondu
à l'appel
à projets 2005**

La Région a alloué une subvention aux Centres de formation d'apprentis pour un montant total de **1 183 101,50 €** sur une dépense subventionnable totale de 1 800 267,91 € TTC, au titre du programme "Équipement des Centres de formation d'apprentis" pour l'année 2005.

LES AIDES aux apprentis

A compter du 1^{er} septembre 2006, l'ensemble des aides aux apprentis évolue.

LES AIDES FORFAITAIRES

L'apprenti, en application du Code du Travail, a le statut de salarié et ne peut prétendre, en conséquence, à une aide boursière.

Toutefois, le Conseil régional, pour tenir compte des situations particulières des apprentis, verse annuellement aux CFA une aide forfaitaire pour les frais de transport, d'hébergement et de restauration des apprentis.

A charge pour le CFA de reverser ces aides aux apprentis,

AIDE À LA RESTAURATION
1.5 € par apprenti et par jour de formation.

AIDE AU TRANSPORT ET À L'HÉBERGEMENT

L'aide unique pour le transport et l'hébergement : plus de souplesse pour l'apprenti.

Six tranches kilométriques fonction de la distance lieu de résidence / lieu de formation par apprenti et par année de formation :

- Moins de 5 km : 0 €.
- Entre 6 et 25 km : 160 €.
- Entre 26 et 50 km : 230 €.
- Entre 51 et 75 km : 320 €.
- Entre 76 et 100 km : 430 €.
- Plus de 100 km : 560 €.

L'AIDE AU 1^{ER} ÉQUIPEMENT



L'aide, réservée aux primo entrants de niveaux V et IV, est étendue à l'ensemble des apprentis entrant en 1^{ère} année de formation de niveaux V, IV, III, II ou I en apprentissage et formés dans la région Nord-Pas de Calais

- 90 € pour les formations "commerciales et tertiaires".
- 150 € pour les formations "techniques avec outillage spécifique".

L'aide est versée aux apprentis sous forme d'un chèque nominatif utilisable auprès de fournisseurs partenaires de l'opération.

LE FONDS SOCIAL D'URGENCE

L'objectif du Fonds social d'urgence est de répondre rapidement à des situations d'urgence auxquelles peuvent être confrontés les apprentis.

Une aide moyenne de 33 € par apprenti et par an est versée aux CFA.

Chaque apprenti aura la possibilité de faire une demande d'aide. Sa demande d'aide fera l'objet d'une instruction par une commission au

sein du CFA, suivant une liste de critères prédéfinis relevant des champs suivants :

- Se soigner : participation financière aux soins médicaux non pris en charge par la Sécurité sociale.
- Se loger : maintien de l'apprenti dans un logement décent suite à un changement de situation familiale (exclusion de son foyer, naissance d'un enfant, décès...)

ou à un accident domestique (habitation détruite par un incendie, dégât des eaux...).

- Se nourrir : suite à un changement de situation familiale (exclusion de son foyer...).
- Se déplacer : remplacement d'un vélo volé.
- Autres : habillement, produits sanitaires.

LES AIDES aux entreprises

HISTORIQUE

La loi de Démocratie et de proximité du 27 février 2002 a confié aux Régions la gestion et le versement des indemnités compensatrices aux employeurs d'apprentis. Dans ce cadre, le Conseil régional Nord-Pas de Calais a décidé de récupé-

rer cette compétence, assumant dès 2003 la gestion et le versement des aides aux employeurs d'apprentis. Les modalités d'attribution de ces aides ont été votées par les élus régionaux en date du 29 septembre 2003.



QUELS SONT LES TYPES D'AIDES ?

Les aides aux employeurs d'apprentis sont constituées de **2 aides** qui sont versées sous condition de localisation de l'employeur dans la région Nord-Pas de Calais. L'employeur peut bénéficier de :

L'AIDE À L'EMBAUCHE

Elle est attribuée aux entreprises de 20 salariés maximum qui ont embauché un jeune titulaire au plus d'un diplôme de niveau V (CAP, BEP,...) pour un contrat

d'apprentissage supérieur ou égal à 12 mois. Cette aide est versée au plus tôt après la fin de la période d'essai, si l'embauche est confirmée. Son montant est de 915 €.

L'AIDE À L'EFFORT DE FORMATION

Toutes les entreprises sont concernées par cette aide. **L'aide est versée en fonction de la présence de l'apprenti(e) au CFA.**

- Si l'apprenti(e) a moins de 18 ans (à la date initiale de signature du contrat), son montant est de 1 525 €.
- Si l'apprenti(e) a plus de 18 ans, son montant est de 1 830 €.
- Au-delà de 600 h de formation en CFA, une majoration de 7,62 € par heure de formation est apportée dans la limite de 200 h au-delà des 600 premières heures. Cette aide est versée à l'issue de chaque année de formation.

NUMÉRO VERT EMPLOYEURS

Depuis novembre 2005, la Région a mis en place un numéro vert gratuit (0800-01-59-62), spécifiquement dédiés aux employeurs, afin de répondre aux questions qu'ils peuvent se poser concernant la gestion et le versement des aides qui leur sont destinées.

SUR QUELLE DURÉE ?

L'instruction et le versement de ces aides sont conditionnés par la transmission des contrats d'apprentissage par les services compétents. Ainsi ces aides peuvent-elles être versées au-delà de la durée effective du contrat.

STATISTIQUES AU 15.02.06

- 13 766 aides à l'embauche ont été versées aux entreprises pour un montant total de 12 568 440 €.
- 18 879 aides à l'effort de formation ont été versées pour un montant total 34 966 434 €.

La Région a donc versé aux entreprises éligibles et ayant signé un contrat d'apprentissage depuis 2003 : 47 534 874 €.

SOMMAIRE

03. LES CFA : L'OFFRE DE FORMATION

- > Répartition géographique du nombre d'apprentis en CFA par bassin emploi-formation

07. LES APPRENTIS : LES EFFECTIFS EN FORMATION

- > Evolution des effectifs
- > L'origine des entrants en 1^{ère} année de formation
- > L'origine par niveau et par genre des entrants en 1^{ère} année
- > Effectifs en année terminale
- > Mobilité des apprentis
- > Résultats aux examens (2004)

11. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES APPRENTIS

- > L'insertion selon le sexe (hors apprentis en poursuite d'études)
- > Evolution de la situation des sortants
- > Les types d'emploi occupés
- > Les taux d'emploi
- > Les taux d'emploi des principaux domaines professionnels
- > Les emplois occupés : quelles PCS ?
- > Répartition de salaire moyen par niveau de formation et par sexe

17. LES ENTREPRISES D'ACCUEIL

- > Nombre de contrats par taille d'établissements en 2005
- > Part des contrats d'apprentissage dans les contrats en alternance en 2005
- > Densité des contrats d'apprentissage dans les zones d'emploi en 2005
- > Les ruptures de contrats : évolution par secteurs
- > Les facteurs de rupture
- > Conclusion sur les ruptures

25. LES FLUX FINANCIERS ENTRE 2001 ET 2004

- > Les principales ressources des Centres de formation d'apprentis
- > Le coût par apprenti en 2004

28. LES APPELS À PROJETS 2005/2006

- > La qualité
- > L'investissement

29. LES AIDES AUX APPRENTIS

- > Les aides forfaitaires
- > L'aide au 1^{er} équipement
- > Le fonds social d'urgence

30. LES AIDES AUX ENTREPRISES

- > Historique
- > Quels sont les types d'aides ?
- > Sur quelle durée ?
- > Statistiques au 15.02.2006



POUR EN SAVOIR PLUS

L'apprentissage en Nord-Pas de Calais,
Conseil régional Nord-Pas de Calais, 2005.
Détail de l'offre de formation régionale.

Les contrats d'apprentissage dans le Nord-Pas de Calais,
DRTEFP, Lille, septembre 2001.

Les ruptures de contrats d'apprentissage en Nord-Pas de Calais,
année scolaire 1997-1998,
ARD-ORFQE, Lille, juin 1999.

**Repères - Références statistiques sur les enseignements,
la formation et la recherche 2004,**
Ministère de l'Education nationale, de l'Enseignement supérieur
et de la Recherche, Paris, 2005.

L'apprentissage, - Quel apprentissage pour demain ?
Comité de coordination des programmes régionaux d'apprentissage
et de formation professionnelle continue, Paris, décembre 2001.

L'insertion, Rectorat de Lille,
Enquête IPA 2005.

LES CHIFFRES CLÉS DE L'APPRENTISSAGE

Édité par le Conseil régional
Nord-Pas de Calais.

Directeur de la publication :
Jean-Luc Delécluse

Conception et mise en pages :
Mk2 Communication

Impression :

La Monsoise

Septembre 2006

L'entrée dans la vie active des jeunes du Nord-Pas de Calais

JEUNES SORTIS EN JUIN 2005 INTERROGÉS EN FEVRIER 2006

On constate pour cette année d'enquête (2006) une augmentation du nombre d'élèves sortant de l'enseignement professionnel et technologique dans la région.

Les conditions d'insertion se sont légèrement améliorées même si le taux de chômage reste assez important. Ainsi le taux d'emploi progresse en particulier pour les jeunes de niveau CAP-BEP et de niveau BTS. L'insertion des jeunes "sans qualification" et de niveau BAC reste stable.

Les meilleures conditions d'insertion sont toujours réservées aux garçons et aux sortants diplômés. Ces constatations renvoient aux modes de fonctionnement du marché du travail des jeunes débutants :

- sélectivité du marché du travail par niveau, sexe et spécialité de formation,
- précarité importante des premiers emplois offerts,
- déqualification des postes occupés par rapport au niveau de diplôme obtenu.

L'enquête

Depuis 1985, le Rectorat de Lille réalise chaque année auprès des établissements scolaires publics et privés du second degré, une enquête, pilotée au niveau national par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance du Ministère de l'éducation nationale (MEN-DEPP). Cette enquête vise à connaître le devenir professionnel des jeunes sept mois après leur sortie de formation.

Le champ de l'enquête comprenait traditionnellement l'ensemble des niveaux du second degré, de la cinquième à la terminale (les terminales technologiques et professionnelles), ainsi que les classes de BTS depuis 1987 et de Sections d'Education Spécialisée (aujourd'hui SEGPA) depuis 1990. Cependant les collégiens ne sont plus concernés depuis l'enquête 1996. Ne sont pas non plus pris en compte les sortants de

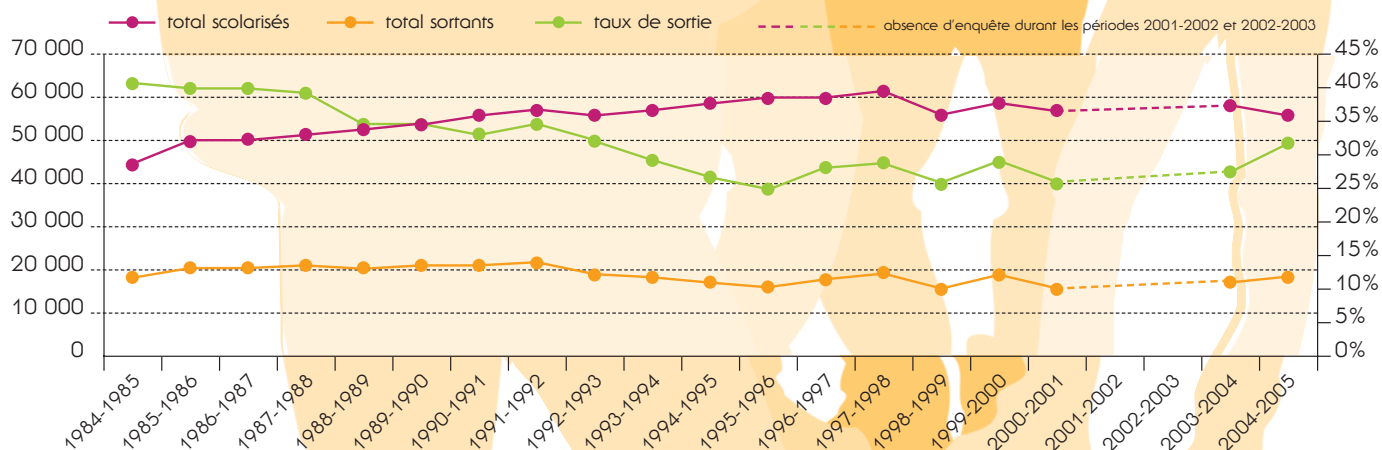
l'enseignement agricole, ainsi que les sortants des centres de formation d'apprentis qui font l'objet d'enquêtes spécifiques.

Plus de 30 000 jeunes ont été interrogés en février 2006 dans la région Nord - Pas de Calais ; un peu plus de 16 500 questionnaires ont pu être exploités, ce qui conduit à un taux de réponse net de 56,3 %. A noter qu'il manque deux années d'exploitation pour des raisons techniques liées à la réorganisation de l'enquête. En effet, à partir de 2003, il faut compter 2 années d'enquête pour obtenir l'exhaustivité des résultats sur l'ensemble des spécialités. L'investissement financier consenti par l'Oref Nord-Pas de Calais depuis 2005 permet de réaliser chaque année le complément d'enquête nécessaire pour avoir la globalité des résultats.

LES SORTIES DE FORMATION

Un volume de sortants en progression malgré une conjoncture économique difficile

Evolution du nombre d'élèves scolarisés, du nombre de sortants et du taux de sortie de formation pour les années de formation concernées par l'enquête (classes terminales)

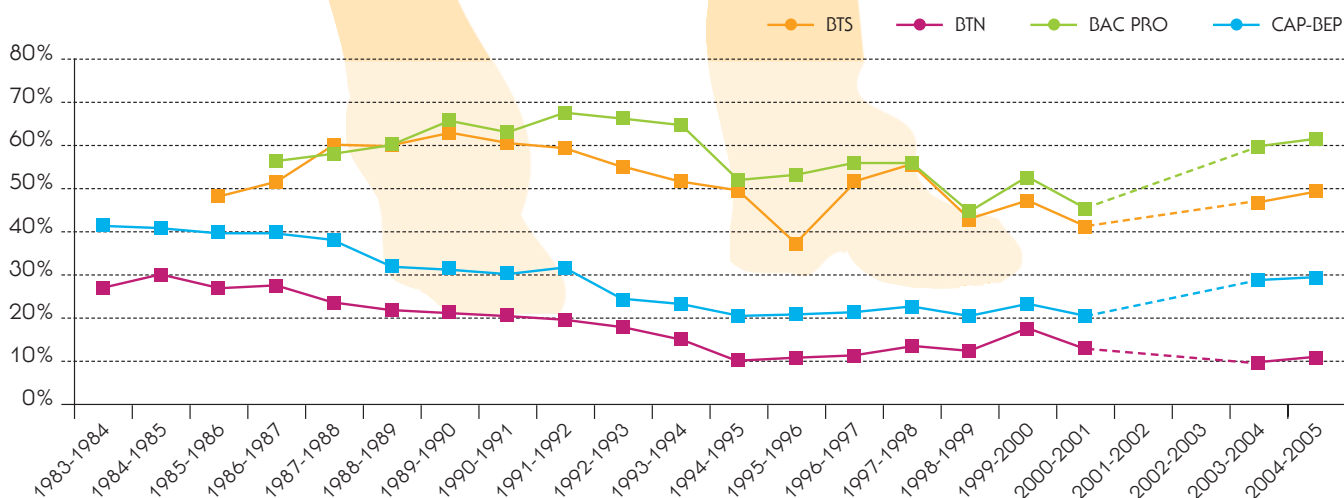


La variation des effectifs scolarisés s'explique par l'évolution démographique et des possibilités de poursuite d'étude. Le nombre de sortants est lui influencé par la conjoncture économique.

Evolution des taux de sortie des classes terminales

	2000-2001	2003-2004	2004-2005
niveau BTS	41%	46%	48%
niveau BTN	15%	10%	12%
niveau BAC PRO	45%	59%	60%
niveau CAP-BEP	20%	28%	29%

Taux de sortie par année terminale



Malgré une conjoncture économique défavorable et des possibilités de poursuite d'études non négligeables, notamment au sein des spécialités industrielles, le nombre de sortants est en hausse. Seuls, les jeunes en terminales technologiques poursuivent davantage leurs études. Les proportions de sortie sont plus importantes pour les terminales professionnelles et les BTS que pour les CAP-BEP, comme pour les années précédentes.

Le niveau de formation des sortants reste stable. Il est plus élevé pour les filles

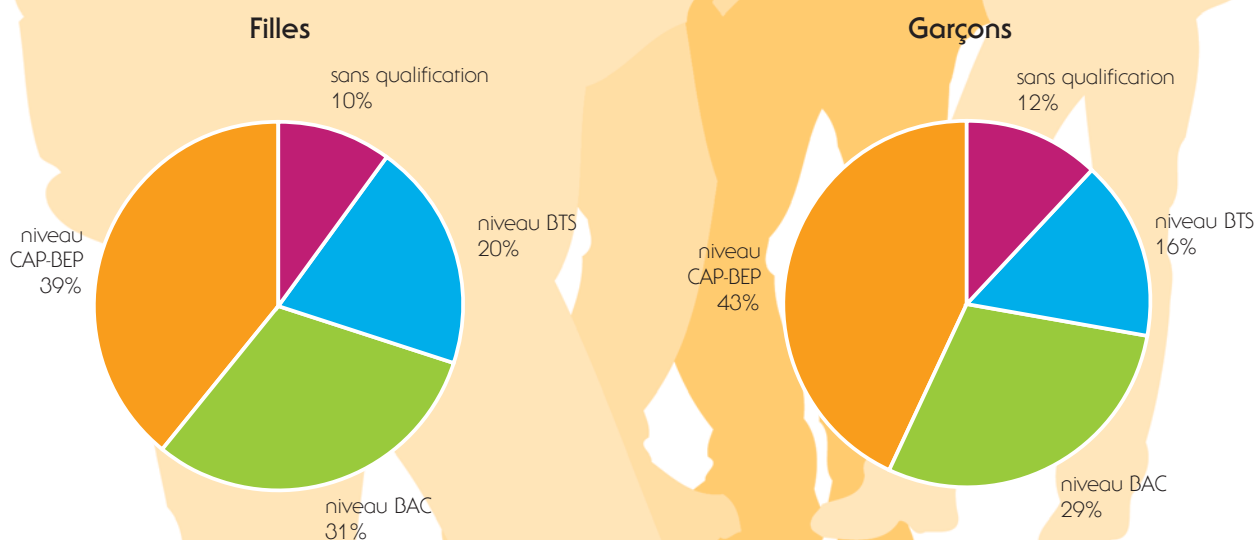
Répartition des sortants par niveau de formation

	1999/2000		2000/2001		2003/2004		2004/2005	
	effectifs	part en %	effectifs	part en %	effectifs	part en %	effectifs	part en %
sans qualification	2 372	10,0%	1 787	9,2%	2 129	9,3%	2 520	10,8%
niveau CAP-BEP	9 201	38,7%	7 367	37,9%	9 419	41,3%	9 624	41,1%
niveau BAC	7 153	30,1%	5 884	30,3%	6 847	30,0%	7 022	30,0%
niveau BTS	5 039	21,2%	4 387	22,6%	4 413	19,3%	4 235	18,1%
Total des sortants (*)	23 765	100,0%	19 426	100,0%	22 808	100,0%	23 401	100,0%

(*) hors poursuite d'étude

Les élèves sortant du niveau de formation BTS sont en légère diminution et les sortants du niveau sans qualification sont en légère augmentation. Sur les 5 dernières années, le niveau moyen des sortants de formation est à la baisse. En effet, en 2000/2001, 47% des élèves étaient du niveau CAP-BEP et sans qualification à leur sortie alors qu'ils sont 52% en 2004/2005.

Répartition des sortants 2004/2005 par niveau de formation et par sexe

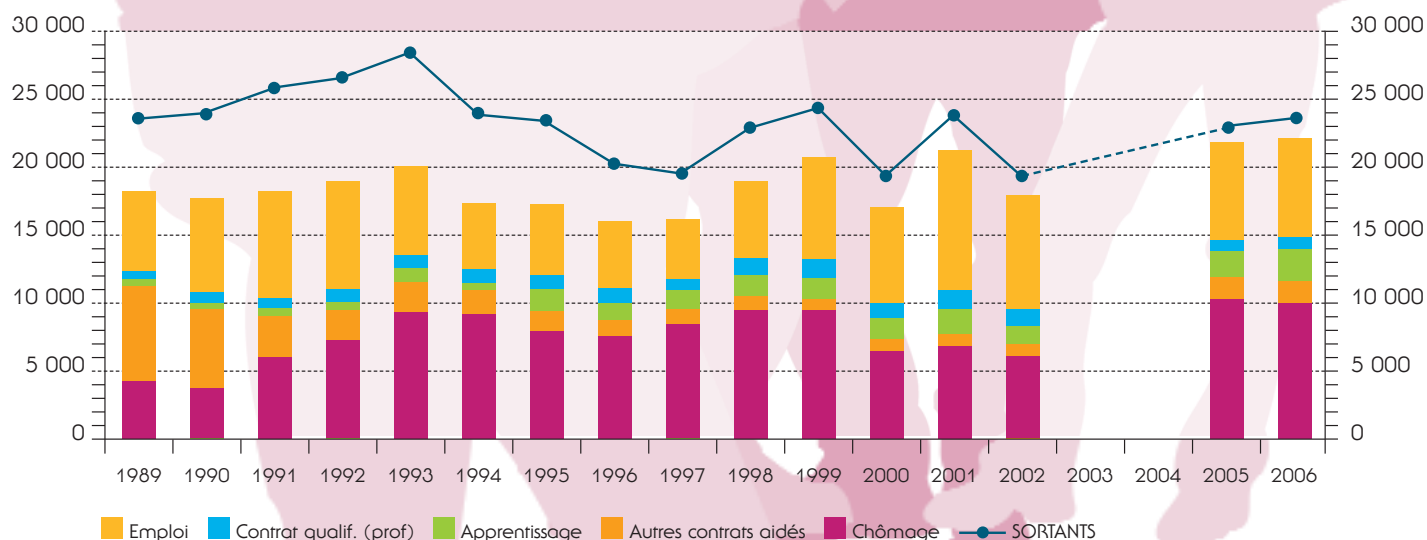


Les garçons sont plus nombreux que les filles à la sortie de formation pour l'année 2004/2005 (55,1% contre 44,9%) et cela est valable quel que soit le niveau sauf pour celui de BTS. Les filles ont un niveau de formation plus élevé : la part des filles de niveau BAC et plus est de 51% alors que celle des garçons est de 45%. Nous pouvons noter que pour les jeunes sortantes ce chiffre est en baisse par rapport à l'année 2003/2004. Pour les garçons, nous ne remarquons pas d'évolution, cependant les sortants sans qualification sont plus nombreux (10% en 2003/2004 contre 12% en 2004/2005) au détriment du niveau CAP-BEP qui perd 2 points entre 2003/2004 et 2004/2005.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE

Une insertion plus difficile, en particulier pour les filles,
dans un contexte économique défavorable

Evolution de la situation des sortants (au 1^{er} février de chaque année)



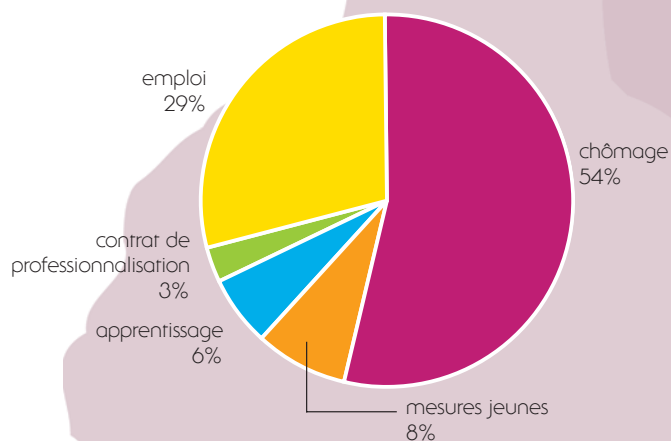
Le nombre de sortants de formation au 1^{er} février 2006 est en légère augmentation par rapport à l'année précédente. Environ 7 200 individus sont en emploi, soit 33% du total des sortants. Cette proportion en emploi reste stable par rapport à l'année 2005 mais connaît une forte baisse en comparaison avec l'année 2002 où 47% des sortants étaient en situation d'emploi, soit près de 10 000 individus.

Le nombre de sortants en situation de chômage connaît une évolution à la baisse par rapport à l'année précédente (47% contre 49 %) mais sur la période des 5 dernières années les jeunes sortants au chômage sont passés d'un sortant sur 3 à presque un sur 2 ; 34% en 2002 contre 47% en 2006.

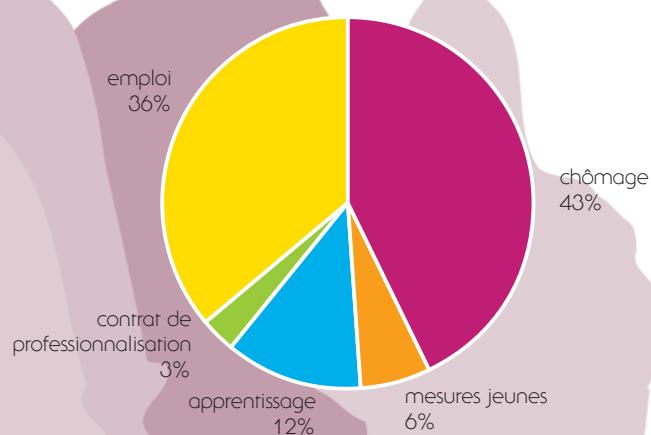
	1 ^{er} février 2001		1 ^{er} février 2002		1 ^{er} février 2005		1 ^{er} février 2006	
	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%	effectifs	%
Chômage	6 925	33%	6 144	34%	10 480	49%	10 363	47%
Autre contrat aidé	845	4%	833	5%	1 084	5%	1 482	7%
Apprentissage	1 952	9%	1 389	8%	1 892	9%	2 085	10%
Contrat de Prof. (Qualif.)	1 390	7%	1 159	6%	887	4%	753	3%
Emploi	9 946	47%	8 336	47%	7 047	33%	7 184	33%

Situation des sortants par sexe

Situation des garçons au 1^{er} février 2006



Situation des filles au 1^{er} février 2006



Tout comme en 2005 la situation des sortants de formation au 1^{er} février 2006 connaît la même répartition selon le genre. Les garçons sont plus souvent en activité professionnelle que les filles : 36% contre 29%. Les filles sont toujours les plus concernées par le chômage : 54% des filles contre 43% des garçons.

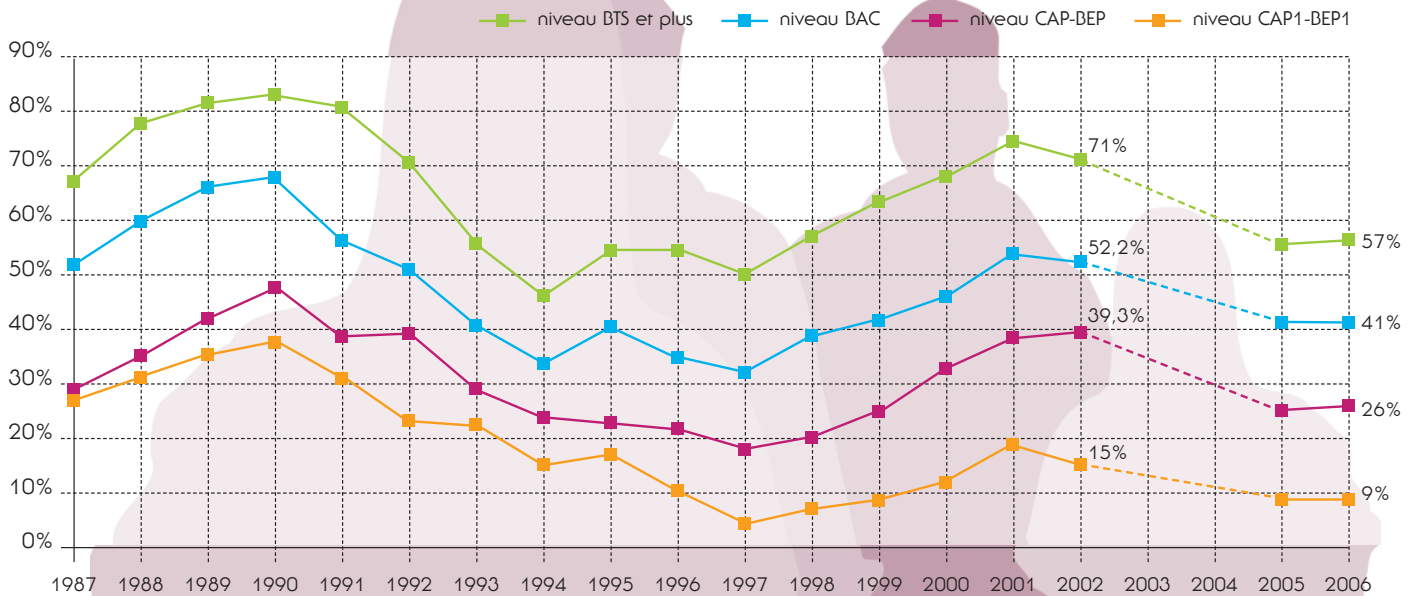
La baisse du chômage est partagée équitablement en fonction du sexe des sortants de formation puisque les filles comme les garçons gagnent un point chacun en 2006 par rapport à 2005.

Concernant les autres situations, nous pouvons noter que les mesures jeunes (autres contrats aidés et stages), qui sont en augmentation par rapport à l'année précédente, touchent indistinctement les filles et les garçons avec chacun 2 points de plus en 2006.

Les taux d'emploi par niveau de formation se redressent par rapport à 2005

Évolution du taux d'emploi par niveau de formation au 1^{er} Février 2006

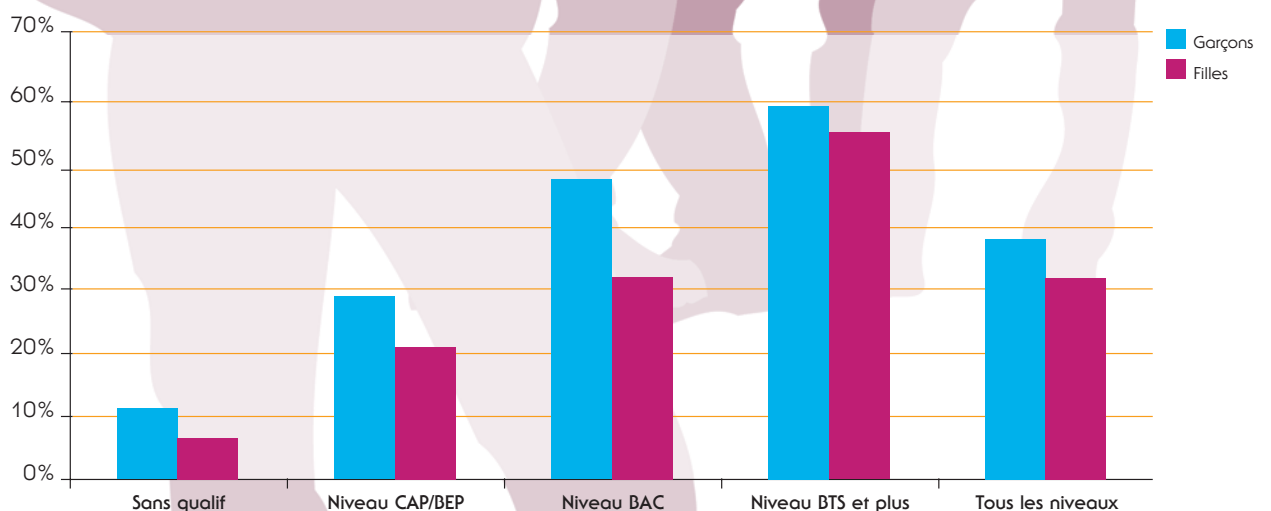
Taux d'emploi = $\text{Emploi} / (\text{Emploi} + \text{Apprentissage} + \text{Contrat de Prof(Qualif.)} + \text{Ch\^omage})$



Le taux d'emploi général est de 35,2%. Ce taux dépend fortement du niveau de formation puisque plus l'élève sortant est diplômé, plus il a de chance d'être en emploi.

Depuis 2002, les taux d'emploi avaient diminué quel que soit le niveau de formation. Au 1^{er} février 2006 cette tendance semble être stabilisée puisque pour chaque niveau le taux d'emploi augmente légèrement sauf les sortants sans qualification (CAP1-BEP1) et les sortants de niveau BAC.

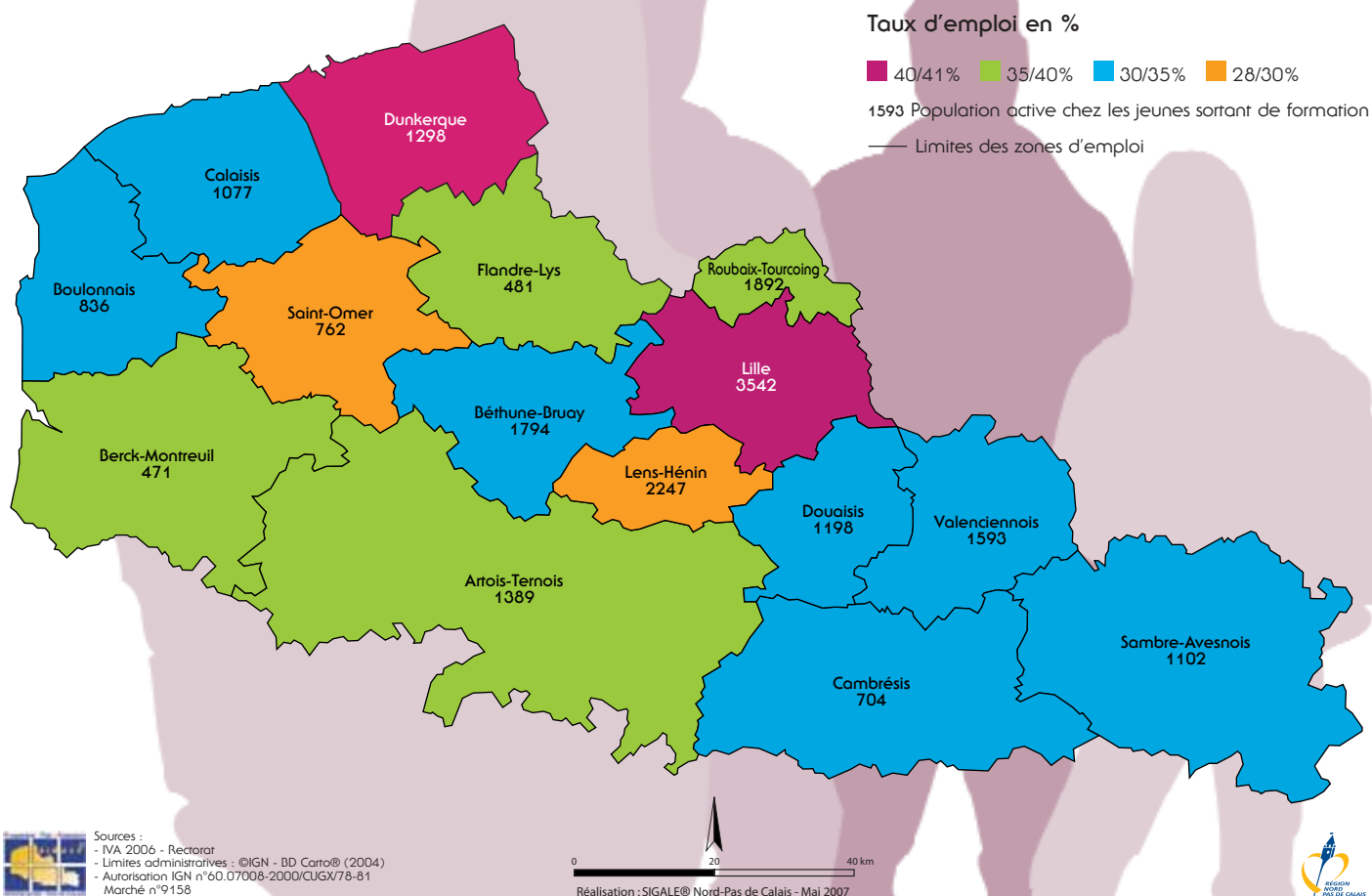
Taux d'emploi par niveau de formation et par sexe



Au 1^{er} février 2006, les garçons sont plus souvent en situation d'emploi que les filles et ce quel que soit leur niveau de formation. L'écart des taux d'emploi entre les garçons et les filles pour tous les niveaux confondus est égal à 6 points.

L'écart le plus significatif concerne le niveau Bac avec une différence de 16 points en faveur des garçons.

Taux d'emploi par zone d'emploi au 1^{er} février 2006



Selon la définition de l'Insee, une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la détermination de ce zonage.

La Région Nord-Pas-de-Calais est constituée de 15 zones d'emploi.

La zone d'emploi qui regroupe le plus de sortants de formation est celle de Lille avec 17% du total des sortants de la région. La plus petite zone d'emploi est celle de Montreuil avec 2,3% puis vient celle de Flandres-Lys avec 2,4%.

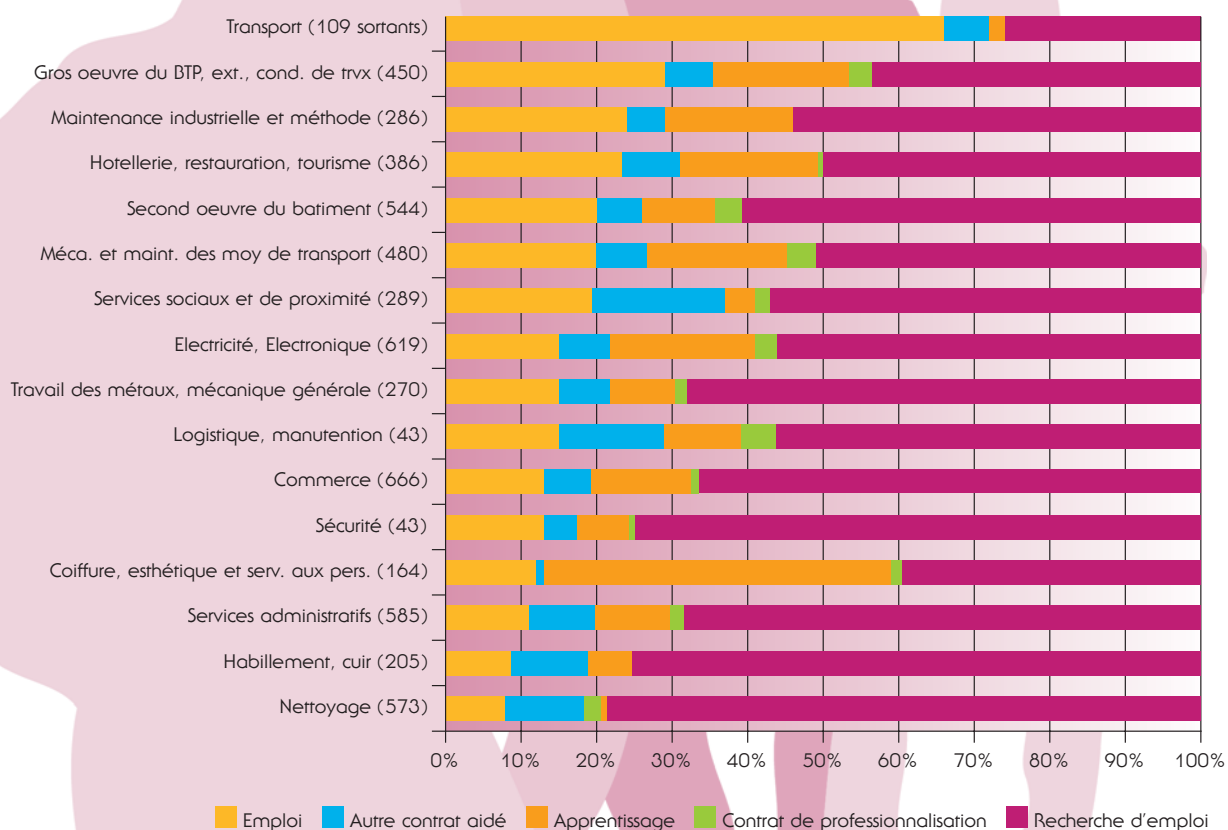
Les zones d'emploi, où les sortants sont le plus souvent en emploi, sont celles de Lille et de Dunkerque : 41% en emploi. A l'inverse, les zones d'emploi les moins favorisées par rapport à l'accès à l'emploi sont celles de Saint-Omer et Lens-Hénin puisque le taux d'emploi est de 28%.

Une insertion variée selon le niveau et le domaine professionnel de formation

Afin de permettre une analyse plus pertinente et plus proche des réalités socio-économiques régionales, les indicateurs ont été modifiés depuis l'année dernière. Ils prennent également en considération la nomenclature actualisée des domaines professionnels (Cf. liste jointe en annexe).

Il convient de rappeler qu'il n'y a pas de corrélation directe entre le domaine de formation choisi et le niveau d'emploi. D'autres facteurs interviennent comme le volume des effectifs de population active déjà en emploi dans le secteur et les perspectives de renouvellement ou d'augmentation de cette main d'œuvre ou, de manière générale, la dynamique du secteur liée à son activité économique.

Situation des sortants de classes terminales de CAP-BEP par domaine professionnel de formation



Parmi tous les sortants de classes terminales, presque 4 individus sur 10 sont issus de classes terminales de CAP-BEP.

Plusieurs domaines de formation : commerce, électricité-électronique, services administratifs, second œuvre du bâtiment et nettoyage, représentent plus de 50% des sortants de ce niveau.

Le domaine de formation ayant le plus souvent débouché sur l'emploi est celui du transport puisque 66% des sortants (sur 109 individus) sont en emploi à cette date. A l'inverse les domaines professionnels de formation qui aboutissent le moins souvent à une situation d'emploi sont le nettoyage et l'habillement avec respectivement 8% et 7% de leurs sortants en emploi.

Les garçons sont largement majoritaires chez les sortants de classes terminales de BEP-CAP : 60% contre 40% pour les filles. Les 4 principaux domaines de formation des garçons sortants - électricité-électronique, second œuvre du bâtiment, mécanique et gros œuvre du bâtiment - représentent 60% des sortants du même sexe. Le domaine de formation qui présente le plus une situation d'emploi pour les garçons à la sortie est celui du transport puisque 2 sortants sur 3 sont en emploi. Parmi les 4 domaines les plus importants, le gros œuvre est celui qui débouche le plus souvent sur le travail (29% des sortants en emploi). Par contre les sorties sur l'emploi des garçons en formation dans le domaine de l'électricité sont beaucoup plus rares. C'est ainsi que 55% des sortants se retrouvent en recherche d'emploi.

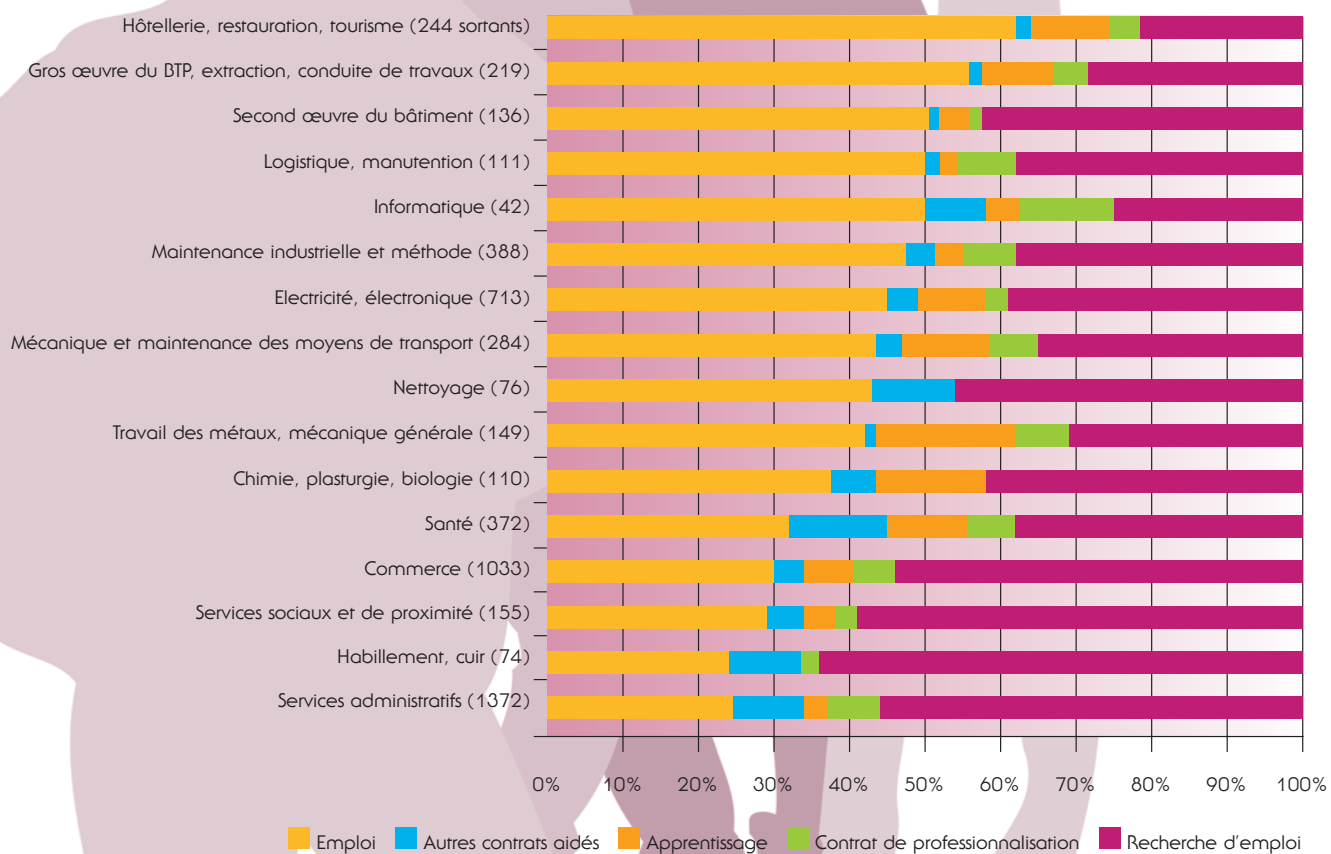
Les filles représentent 40% des sortants de formation après une terminale de CAP-BEP.

Les trois principaux domaines des sortantes sont : services administratifs, commerce, nettoyage. Ces principaux domaines ne conduisent pas rapidement au travail puisque 72% des filles en recherche d'emploi sont issues d'un de ces domaines de formation. Globalement, concernant la situation des filles, seulement 11% des sortantes de ce niveau sont en emploi et 68% en recherche d'emploi.

Situation des sortants de classes terminales de CAP-BEP par domaine professionnel de formation

DOMAINES PROFESSIONNELS	Emploi	Autre contrat aidé	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	Recherche d'emploi	Part des domaines
Transport (109)	66%	6%	2%	0%	26%	2%
Gros oeuvre du BTP, ext., cond. de trvx (450)	29%	6%	18%	3%	44%	8%
Maintenance industrielle et méthode (286)	24%	5%	17%	1%	53%	5%
Hotellerie, restauration, tourisme (386)	23%	8%	18%	1%	50%	7%
Méca. et maint. des moy de transport (480)	20%	6%	20%	3%	51%	8%
Second oeuvre du batiment (544)	20%	6%	10%	3%	61%	10%
Services sociaux et de proximité (289)	19%	17%	5%	2%	57%	5%
Electricité, Electronique (619)	16%	7%	19%	3%	56%	11%
Logistique, manutention (43)	15%	13%	11%	5%	55%	1%
Travail des métaux, mécanique générale (270)	15%	6%	9%	2%	67%	5%
Sécurité (43)	13%	4%	8%	0%	75%	1%
Commerce (666)	13%	7%	13%	1%	66%	12%
Coiffure, esthétique et serv. aux pers. (164)	12%	1%	45%	2%	39%	3%
Services administratifs (585)	11%	8%	10%	2%	68%	10%
Habillement, cuir (205)	8%	10%	6%	0%	75%	4%
Nettoyage (573 sortants)	7%	12%	3%	1%	78%	10%
	18%	7%	14%	2%	59%	100%

Situation des sortants de classes terminales de BAC par domaine professionnel de formation



Au terme de l'année scolaire 2004/2005, 5 542 élèves sont sortis de leur scolarité à la fin de leur année terminale de bac quelle que soit la spécialité. Ces personnes se trouvent réparties sur 21 domaines de formation. Presque 60% d'entre eux sont regroupés dans 3 domaines de formation : services administratifs (25%) ; commerce (19%) ; électricité - électronique (13%). Les autres domaines de formation sont moins concernés par des sorties de formation après l'année de terminale de bac.

Le domaine qui ouvre le plus fréquemment sur l'emploi après l'année de terminale de bac est l' « hôtellerie, restauration et tourisme » (62% en emploi). Les deux domaines du bâtiment (« gros œuvre » et « second œuvre ») constituent également de bonnes entrées dans la vie active après l'année de terminale du bac puisque 55% des sortants du « gros œuvre du BTP » et 51% du « second œuvre du bâtiment » sont à l'emploi.

A l'inverse les domaines de formation où les sortants sont le plus souvent à la recherche d'un emploi sont l' « habillement - cuir » avec 64% de sans emploi, les « services sociaux de proximité » avec 59% et les « services administratifs » avec 56%.

Les garçons sortants de formation après leur année de terminale proviennent pour 24% du domaine « électricité, électronique » ; pour 13% du domaine « maintenance industrielle et méthode » ; pour 12% du « commerce ».

Concernant la situation des sortants, les garçons sont en moyenne 45% en emploi et 38% en recherche d'emploi. Parmi les domaines les plus importants, l' « hôtellerie, restauration et tourisme » après le bac paraît offrir de bonnes possibilités d'insertion dans l'emploi puisque 61 % des garçons de cette spécialité trouvent du travail. A l'inverse, celui du « commerce » débouche peu sur l'occupation d'un emploi puisque seuls 29% des sortants après le bac sont en emploi et 53% en recherche d'emploi.

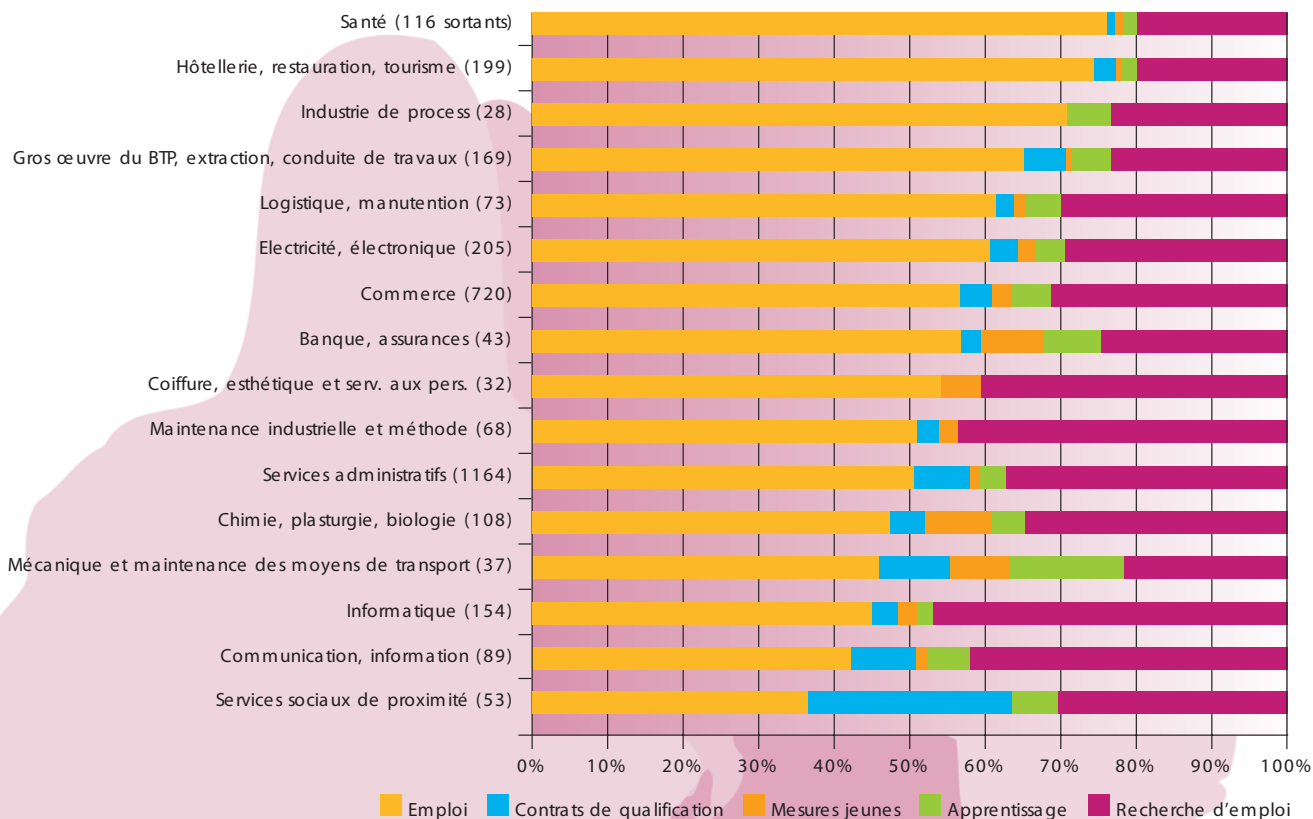
Les sortantes de formation proviennent quant à elles principalement de 3 domaines : services administratifs ; commerce et santé . Ces trois domaines représentent plus de 80% de l'ensemble des domaines des sortantes après le bac.

Globalement, 28% de filles sont en emploi après leur sortie de classes terminales de bac et 55% en recherche d'emploi. Parmi les trois plus gros domaines cités ci-dessus, un tiers des filles sortant du domaine de formation de la « santé » (32%) sont en emploi. Par contre, après l'année du bac, presque 6 filles sur 10 du domaine « services administratifs » sont en recherche d'emploi.

Situation des sortants de classes terminales de Bacs par domaine professionnel de formation

DOMAINES PROFESSIONNELS	Emploi	Mesures jeunes	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	Recherche d'emploi	Total
Hôtellerie, restauration, tourisme (244)	62%	2%	10%	4%	22%	4%
Gros oeuvre du BTP, ext., cond. de trvx (219)	55%	2%	10%	5%	29%	4%
Second oeuvre du batiment (136)	51%	1%	4%	1%	43%	2%
Logistique, manutention (111)	50%	2%	3%	7%	39%	2%
Informatique (42)	50%	8%	4%	13%	25%	1%
Maintenance industrielle et méthode (388)	48%	3%	4%	7%	38%	7%
Electricité, Electronique (713)	45%	4%	9%	3%	39%	13%
Méca. et maint. des moy de transport (284)	44%	3%	12%	7%	35%	5%
Nettoyage (76)	43%	10%	0%	0%	46%	1%
Travail des métaux, mécanique générale (149)	42%	1%	19%	7%	31%	3%
Chimie, plasturgie, biologie (110)	38%	6%	15%	0%	42%	2%
Santé (372)	32%	13%	7%	3%	46%	7%
Commerce (1033)	31%	3%	6%	5%	54%	19%
Services sociaux et de proximité (155)	29%	5%	4%	3%	59%	3%
Services administratifs (1372)	24%	9%	3%	7%	56%	25%
Habillement, cuir (74)	24%	9%	0%	2%	64%	1%
Total	37%	6%	6%	5%	46%	100%

Situation des sortants de classes terminales de BTS par domaine professionnel de formation



Les sortants de classes terminales de BTS sont 3332 pour l'année 2004/2005. Le domaine des services administratifs représente 35% des sortants, suivi du commerce, second plus important domaine avec 22%. Plus d'un jeune sortant sur 2 travaille (55%) et un tiers est en recherche d'emploi. Les domaines qui semblent offrir le plus de débouchés dans la vie active sont ceux de la santé et de l'hôtellerie restauration avec respectivement 76% et 74% de sorties sur l'emploi et, pour chacun, 20% de sortants en recherche d'emploi.

Les garçons représentent 44% des sortants. 20% d'entre eux sont originaires du domaine du commerce. Ce dernier, additionné des domaines des services administratifs et de l'électricité, regroupe 50% des sortants.

Les filles sont majoritaires parmi l'ensemble des sortants de classes terminales de BTS (56%). Leur répartition dans les domaines est moins diversifiée que celle des garçons : 1 fille sur 2 est issue d'une formation dans le domaine des services administratifs (50%) et presque 1 sur 4 provient du commerce (23%). Leur intégration sur le marché du travail semble être plus délicate que celle des garçons puisque 53% des filles sont en emploi et 35% en recherche de travail. Lorsque les filles sortent des 2 plus importants domaines professionnels de formation, 53% d'entre elles pour les services administratifs et 51% pour le commerce sont en emploi. Parmi les domaines les moins importants, la santé offre de bonnes perspectives pour trouver un emploi avec 70% des sortantes occupées sur un poste et 25% en recherche d'un poste.

Situation des sortants de classes terminales de BTS par domaine professionnel de formation

DOMAINES PROFESSIONNELS	Emploi	Autres contrats aidé	Apprentissage	Contrat de professionnalisation	Recherche d'emploi	Total
Santé (116)	76%	1%	1%	1%	21%	3%
Hotellerie, restauration, tourisme (199)	74%	3%	1%	2%	20%	6%
Industries de process (28)	71%	0%	0%	6%	23%	1%
Gros oeuvre du BTP, ext., cond. de trvx (169)	65%	6%	1%	5%	23%	5%
Logistique, manutention (73)	61%	2%	2%	5%	30%	2%
Electricité, Electronique (205)	61%	3%	3%	4%	29%	6%
Commerce (720)	56%	5%	3%	4%	32%	22%
Banques, assurances (43)	56%	3%	8%	8%	25%	1%
Coiffure, esthétique et serv. aux pers. (32)	54%	0%	5%	0%	41%	1%
Maintenance industrielle et méthode (68)	52%	2%	2%	0%	44%	2%
Services administratifs (1164)	51%	7%	1%	4%	37%	35%
Chimie, plasturgie, biologie (108)	47%	4%	9%	5%	35%	3%
Méca. et maint. des moy. de transport (37)	45%	9%	9%	14%	23%	1%
Informatique (154)	45%	3%	3%	2%	47%	5%
Communication, information (89)	42%	8%	2%	5%	43%	3%
Services sociaux et de proximité (53)	36%	28%	0%	6%	30%	2%
Total	56%	5%	2%	4%	33%	100%

LA MOBILITE DES JEUNES EN EMPLOI

La mobilité des jeunes ayant trouvé un emploi à l'issue de leur formation reste faible.

La mobilité des jeunes en emploi par niveau et par sexe

	Garçons	Filles	Ensemble
BTS	19%	14%	16%
BAC	12%	9%	11%
CAP-BEP	14%	7%	11%
Tous les niveaux	15%	11%	13%

Départ hors académie de jeunes domiciliés dans l'académie durant leurs études

La mobilité, même si elle constitue un atout supplémentaire dans l'insertion des jeunes sortants, reste limitée.

La mobilité est plus élevée au niveau BTS (16% pour cette année). On constate une baisse de 3 points même à ce niveau par rapport à l'année précédente. Par contre, on remarque une augmentation de 2 points au niveau BAC pour les filles et pour les garçons qui quittent l'académie pour s'insérer sur le marché du travail.

Taux de rétention par bassin d'éducation au 1^{er} février 2006



La donne demeure inchangée s'agissant du bassin Boulogne-Montreuil dont le potentiel de rétention est particulièrement élevé (73%). Les bassins qui attirent les jeunes sont Lille*, Artois-Ternois et puis Douaisis

SALAIRE ET TEMPS DE TRAVAIL

Les filles sont moins bien rémunérées et plus souvent à temps partiel que les garçons

Répartition de salaire* moyen par niveau de formation et par sexe**

	Niveau BTS	Niveau BAC	Niveau CAP-BEP et sans qualif.	Tous les niveaux
Garçons	1201	1159	1080	1161
Filles	1079	913	940	1008
Tous	1142	1082	1081	1105

* Salaire net, primes comprises. Ces données sont à utiliser avec précaution car elles sont déclaratives

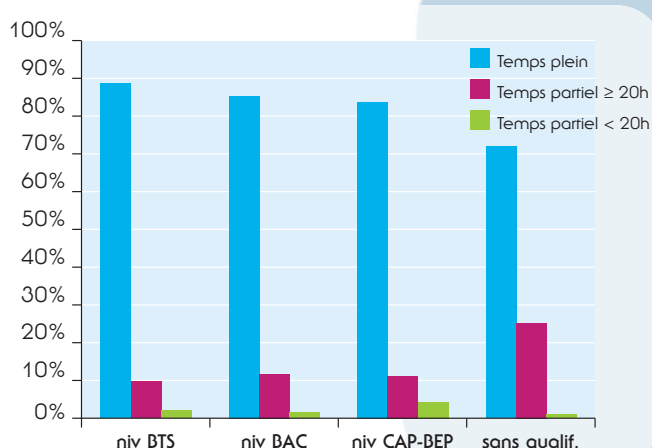
** Ces chiffres ne prennent en compte que les jeunes travaillant à temps plein

Les filles sont moins rémunérées que les garçons, quel que soit le niveau de formation.

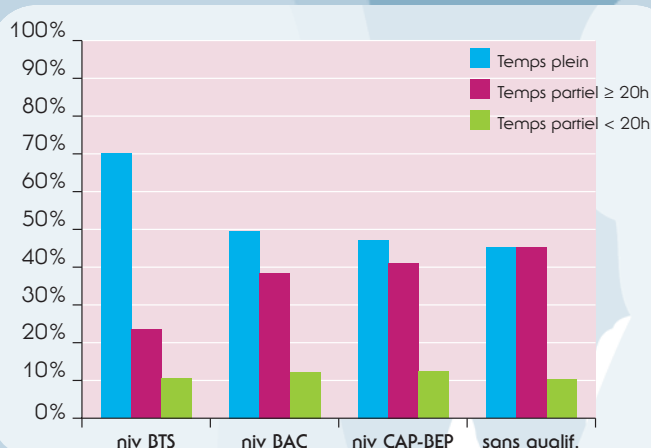
Répartition de la durée du temps de travail par sexe

	Garçons	Filles	Ensemble
Temps plein	86,0%	58,0%	73,5%
Temps partiel ≥ 20h	11,6%	32,8%	21,2%
Temps partiel < 20h	2,3%	9,1%	5,4%

Répartition de la durée du temps de travail par niveau / GARÇONS



Répartition de la durée du temps de travail par niveau / FILLES

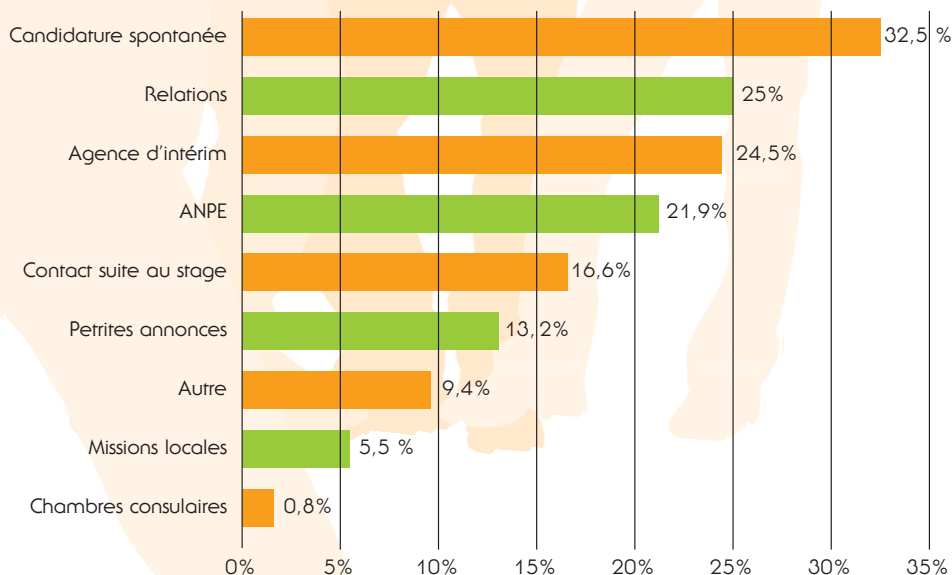


Mesurant l'évolution du temps de travail, l'indicateur « durée de travail » retient deux critères d'analyse : le sexe et le niveau de formation des jeunes sortants.

S'il est vrai que la majorité des emplois occupés par les jeunes sortants sont à temps plein (73,3%), il ne faut pas négliger la part du travail à temps partiel (26,6%). Il concerne plus particulièrement les filles : 4 filles sur 10 occupent un emploi à temps partiel. On peut d'autant plus s'interroger sur l'aspect choisi ou subi de ce temps partiel que les filles en question semblent jeunes pour se poser la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. De toute façon et en l'état, on ne peut pas distinguer le temps partiel choisi du temps partiel subi qui résulte de l'augmentation d'une offre d'emplois à durée limitée sur des secteurs d'activité fortement féminisés.

DEMARCHES DES JEUNES POUR OBTENIR UN EMPLOI

Près d'un emploi sur trois est obtenu grâce à une candidature spontanée



Les démarches effectuées par les jeunes sortants pour obtenir un emploi sont à la fois diverses et contrastées. Les personnes interrogées pouvaient indiquer plusieurs réponses à cette question sur les démarches ; la somme des réponses est donc supérieure à 100%.

La candidature spontanée semble être la démarche la plus efficace pour trouver un emploi. Près d'un sortant sur trois déclare avoir utilisé cette méthode pour l'obtention de son poste. La seconde méthode usitée et efficace est la relation personnelle (25%) suivie de très près par les agences d'intérim (24,5%). La démarche «autre» renvoie, pour une large part, à des réponses proposées sur le questionnaire mais qui ne furent pas reconnues comme telles par les enquêtés.

Démarches qui ont permis d'obtenir un emploi par niveau de formation

	Niveau BTS	Niveau BAC	Niveau CAP-BEP	Sans qualification
Candidature spontanée	34,7%	31,4%	31,9%	21,4%
Relations	19,5%	27,0%	28,0%	40,8%
Agence d'intérim	25,1%	25,8%	22,1%	19,4%
ANPE	24,2%	20,1%	21,4%	22,4%
Contact suite au stage	17,8%	16,5%	16,0%	8,2%
Petites annonces	20,7%	10,4%	8,5%	4,1%
Autre	9,7%	9,8%	8,3%	11,2%
Missions locales	3,5%	5,7%	7,3%	12,2%
Chambres consulaires	1,1%	0,6%	0,4%	2,0%

■ Premier choix ■ Second choix ■ Troisième choix

Les 33 domaines professionnels en région Nord-Pas de Calais

01	Agriculture et environnement
02	Pêche, aquaculture et transport maritime et fluvial
03	Gros œuvre du BTP, extraction, conception et conduite de travaux
04	Second œuvre du bâtiment
05	Travail des métaux, mécanique générale
06	Maintenance industrielle et méthode
07	Mécanique et maintenance des moyens de transport
08	Electricité, électronique
09	Industries graphiques
10	Chimie, plasturgie, biologie
11	Alimentation
12	Textile
13	Habillement, cuir
14	Industries du bois, de l'ameublement, du papier et du carton
17	Transport
18	Logistique, manutention
19	Nettoyage
20	Sécurité
21	Informatique
22	Services administratifs
23	Banque, assurance
24	Commerce
25	Hôtellerie, restauration, tourisme
26	Arts et spectacles
27	Communication, information
32	Formation, recherche
28	Santé
29	Professions des activités socioculturelles et sportives
30	Services sociaux de proximité
31	Coiffure, esthétique et services aux personnes
15	Industries agroalimentaires
16	Industries de process
99	Divers hors domaines professionnels

Caractéristiques des répondants

Plus d'un jeune sortant sur deux interrogé a répondu à l'enquête. Le taux de réponse varie en fonction du niveau de formation et du sexe. En effet, plus le niveau de formation est élevé, plus le taux de réponse s'améliore. Il représente près de 64,2% chez les jeunes sortants de niveau BTS. En revanche, le taux de réponse des jeunes sortants sans qualification est de 41,9%. Globalement, les filles répondent davantage que les garçons quel que soit leur niveau. Afin de remédier à ces différences dans les taux de réponse, un coefficient de pondération a été utilisé.

	Taux de réponse		
	Garçons	Filles	Ensemble
niveau BTS	60,0%	68.4%	64.2%
niveau BAC	55.4%	64.9%	60,0%
niveau CAP BEP	49,0%	56.2%	52.1%
sans qualification	40,0%	44.6%	41.9%
Total	52.2%	61,0%	56.3%

Les niveaux de formation

Dans ce document, il est fait référence aux niveaux de formation suivants :

sans qualification : sortants de 1^{ère} année de CAP et BEP (niveau CAP1-BEP1)

niveau CAP-BEP : sortants de classes terminales de CAP et BEP, sortants de 2nde et de 1^{ère}

niveau Bac : sortants de terminales Bacs technologiques et professionnels, de BT et les années intermédiaires de BTS

niveau BTS : les années terminales de BTS et des autres formations de niveau bac+2.

Les sorties de formation

Sont compris comme SORTANTS les élèves ayant quitté le système scolaire en cours ou en fin d'année, avec ou sans diplôme. L'enquête IVA permet, à partir d'une méthode de pondération, d'évaluer le nombre de sortants, qui peut présenter quelques différences avec le nombre de sortants appréhendés par les enquêtes de rentrée.

Les différentes situations

Sont considérés en EMPLOI les jeunes en contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée ou en intérim, les fonctionnaires ou agents publics, les jeunes installés à leur compte, les aides familiaux, les emplois jeunes et les jeunes engagés dans l'armée.

Sont considérés en CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION (en remplacement du Contrat de qualification) les jeunes titulaires d'un contrat de professionnalisation.

Sont considérés en APPRENTISSAGE les jeunes titulaires d'un contrat d'apprentissage.

Sont considérés en MESURES JEUNES les jeunes bénéficiant d'un contrat aidé ou d'un stage de formation

Sont considérés en CHÔMAGE les jeunes déclarant être sans emploi et en recherche un.

Sont considérés en INACTIVITE les jeunes sans emploi et n'en recherchant pas au moment de l'enquête.

Les spécialités de formation

Il est fait référence dans ce document à un classement de spécialités de formation selon la nouvelle nomenclature en 33 postes des domaines professionnels, construite par le groupe de travail de l'OREF pour la préparation et le suivi du Plan régional de développement de la formation professionnelle.

Cette plaquette a été réalisée par un groupe de travail composé de membres du réseau Oref :

L'Académie de Lille : Département des Indicateurs (E.Potyagailo), La Mission Appui aux Programmes Régionaux de Formation du Conseil Régional (D.Hess), le CEREQ : Centre associé au Céreq de Lille (B.Cart)

POUR EN SAVOIR PLUS :

Ces données sont issues de l'enquête IVA 2006 traitée dans l'Académie par le Département des Indicateurs. Des informations plus complètes peuvent être demandées auprès de cette Division au Rectorat de Lille.

Contacts Rectorat :
Tél. 03.20.15.62.38
elena.potyagailo@ac-lille.fr

Contacts Oref :
Tél 03.20.90.73.44
oref@c2rp.fr

