



---

# SCHÉMA RÉGIONAL DE L'APPRENTISSAGE

----

## Conseil Régional d'Auvergne

---

**Diagnostic :**  
**État des lieux et enjeux**  
**de l'apprentissage en Auvergne**

**NOTE DE SYNTHÈSE**

Version du 29 février 2008

<b>A</b>	<b>LE CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE AUVERGNAT.....</b>	<b>4</b>
A.1	UN RETOUR À UNE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE ENCORE MODESTE, MAIS UNE POPULATION QUI DEMEURE GLOBALEMENT VIEILLISSANTE.....	4
A.2	UNE ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE QUI S'APPUIE SUR UNE AGRICULTURE ET UNE INDUSTRIE PLUS PRÉSENTES QU'AILLEURS... ..	4
A.3	.... MAIS QUI S'ACCOMPAGNE D'UNE FORTE MONTÉE EN PUISSANCE DU SECTEUR TERTIAIRE.....	5
A.4	UN DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE À METTRE EN COHÉRENCE AVEC L'ÉVOLUTION DE L'ACTIVITÉ ET DES MÉTIERS EN AUVERGNE.....	5
<b>B</b>	<b>LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES DE L'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE.....</b>	<b>6</b>
B.1	RAPPEL SUR LES ÉTABLISSEMENTS DISPENSATEURS DE FORMATIONS PAR APPRENTISSAGE.....	6
B.2	LE DÉVELOPPEMENT NOTABLE ET CONTINU DE L'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE .....	7
B.3	UNE CONCENTRATION DE L'OFFRE SUR LE NIVEAU 5, EN PARTICULIER CAP .....	7
B.4	UNE RÉPARTITION GLOBALEMENT COHÉRENTE DE L'OFFRE DE FORMATION SUR LES TERRITOIRES .	8
B.4.1	<i>Une répartition géographique des formations par secteur .....</i>	<i>8</i>
B.4.2	<i>Une répartition géographique globalement conforme à la démographie.....</i>	<i>11</i>
B.4.3	<i>Une répartition par origine géographique des apprentis relativement conforme au poids relatif des départements. ....</i>	<i>11</i>
B.5	UNE OFFRE DE FORMATION QUI NE PREND PAS SUFFISAMMENT EN COMPTE L'ÉVOLUTION ÉCONOMIQUE AUVERGNATE .....	12
B.5.1	<i>Une répartition sectorielle des apprentis conforme au profil économique de la région mais avec des potentialités de développement. ....</i>	<i>12</i>
B.5.2	<i>Un enjeu de diversification de l'apprentissage au regard des caractéristiques des jeunes et des entreprises d'accueil des apprentis. ....</i>	<i>13</i>
<b>C</b>	<b>UNE ANALYSE SECTORIELLE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE D'APPRENTISSAGE ET DE SES POTENTIALITÉS DE DÉVELOPPEMENT .....</b>	<b>14</b>
<b>D</b>	<b>ÉLÉMENTS CONCERNANT LA QUALITÉ DE L'OFFRE D'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE.....</b>	<b>21</b>
D.1	DES RÉSULTATS SIGNIFICATIFS DE L'APPRENTISSAGE MAIS À NUANCER .....	21
D.1.1	<i>La réussite aux examens.....</i>	<i>21</i>
D.1.2	<i>L'insertion professionnelle des apprentis .....</i>	<i>21</i>
D.2	QUELQUES ÉLÉMENTS D'ANALYSE QUANT À LA QUALITÉ DE L'OFFRE DE FORMATION.....	22
D.2.1	<i>Le soutien au développement de la qualité dans le cadre des contrats qualité.....</i>	<i>22</i>
D.2.2	<i>Une qualité des pratiques pédagogiques qui demeure encore hétérogène selon les CFA malgré leur amélioration.....</i>	<i>22</i>
D.2.3	<i>La qualité des pratiques des entreprises reste également variables en dépit des efforts entrepris par les CFA</i>	<i>22</i>
D.3	LA QUALITÉ DES INFRASTRUCTURES ET DES ÉQUIPEMENTS (SYNTHÈSE) .....	23
<b>E</b>	<b>LES ENJEUX DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE .....</b>	<b>24</b>
E.1	LA NÉCESSITÉ D'APPORTER UNE RÉPONSE ADAPTÉE AU PROJET PROFESSIONNEL DE CHAQUE JEUNE DANS UNE PERSPECTIVE D'ÉGALITÉ DES CHANCES DANS L'ACCÈS À L'APPRENTISSAGE .....	24
E.1.1	<i>Les politiques régionales de soutien des apprentis .....</i>	<i>24</i>
E.1.2	<i>La nécessité d'une meilleure prise en compte l'hétérogénéité des demandes et des situations individuelles .....</i>	<i>24</i>
E.2	LA VALORISATION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE CADRE D'UNE INFORMATION ET D'UNE ORIENTATION RENFORCÉE ET ADAPTÉE .....	26
E.2.1	<i>Permettre aux public de mieux s'orienter vers l'apprentissage en tenant compte des spécificités de cette voie de formation.....</i>	<i>26</i>
E.2.2	<i>Améliorer la connaissance des filières de formation par apprentissage et des métiers par les jeunes et les familles .....</i>	<i>26</i>
E.3	L'ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES POUR UTILISER AU MIEUX L'APPRENTISSAGE DANS UNE LOGIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN AUVERGNE.....	27

E.3.1	<i>Les politiques régionales de soutien des entreprises pour développer l'apprentissage.....</i>	27
E.3.2	<i>L'appui à l'amélioration du rôle formateur de l'entreprise.....</i>	28
E.3.3	<i>Une meilleure prise en compte des apprenti(e)s.....</i>	28
E.3.4	<i>Accompagner les importants mouvements de transmission d'entreprise.....</i>	29
E.4	<b>LE DÉVELOPPEMENT DE L'OFFRE DE FORMATION SUR LES NIVEAUX SUPÉRIEURS .....</b>	29
E.4.1	<i>L'offre d'apprentissage et les enjeux de son développement dans le supérieur en Auvergne.....</i>	29
E.4.2	<i>Les caractéristiques du développement de l'apprentissage dans le supérieur dans d'autres régions</i>	30
E.5	<b>L'AMÉLIORATION DE LA CONSTRUCTION ET DE LA MISE EN COHÉRENCE DE L'OFFRE</b>	
	<b>D'APPRENTISSAGE EN AUVERGNE.....</b>	30
E.5.1	<i>L'amélioration de la construction de l'offre de formation d'apprentissage en Auvergne.....</i>	30
E.5.2	<i>La complémentarité et la cohérence de l'offre de formation.....</i>	31
<b>F</b>	<b>LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DU SCHÉMA RÉGIONAL DE L'APPRENTISSAGE</b>	
	<b>EN AUVERGNE (PISTES PROVISOIRES) .....</b>	35
	<b>LES GRANDS AXES DES PROPOSITIONS D'ORIENTATIONS DU CABINET AMNYOS (NON VALIDÉES PAR LE</b>	
	<b>CONSEIL RÉGIONAL) .....</b>	35

## A Le contexte socio-économique auvergnat

---

### A.1 Un retour à une croissance démographique encore modeste, mais une population qui demeure globalement vieillissante

Depuis environ dix ans, l'**Auvergne a retrouvé une croissance démographique** qu'elle n'avait plus connue depuis la fin des années 1970, croissance favorisée par l'arrivée de nouveaux habitants qui a compensé **des tendances persistantes qui poussent à la baisse démographique**. Cette croissance reste toutefois relativement modeste au regard de l'évolution démographique nationale, et a pour origine une migration qui n'est pas en mesure d'avoir un impact à court et moyen termes sur les tranches d'âges concernées par l'apprentissage (migration de retraités ou de couples avec très jeunes enfants).

La structure globale de la population auvergnate reste donc marquée par **un vieillissement général, tendance qui selon les prévisions doit de poursuivre**, avec une perte de 19 % chez les moins de 30 ans entre 1999 et 2015.

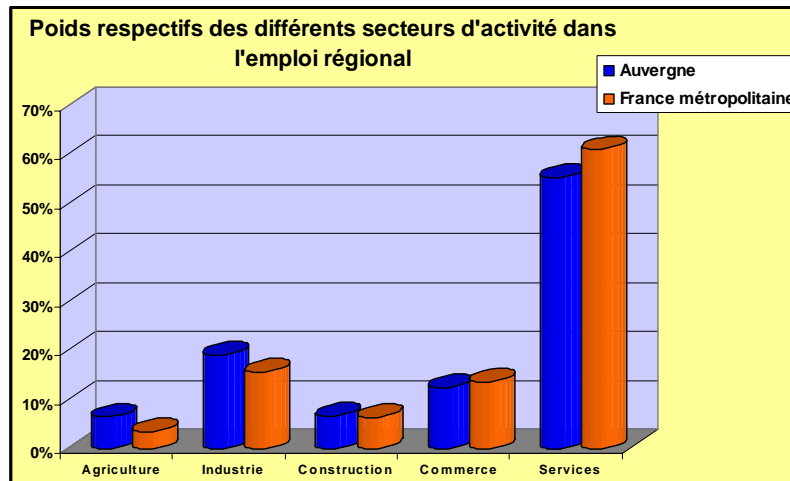
Ces évolutions démographiques impactent fortement les politiques régionales en termes de formation et d'emploi en raison de :

- La **baisse marquée et longue des effectifs** des classes d'âges concernées par l'apprentissage, entraînant de fait une concurrence entre les voies de formation pour maintenir leurs effectifs et formations;
- **L'arrivée à l'âge de la retraite d'un certain nombre de dirigeants d'entreprises**, en particulier dans le milieu artisanal, avec l'émergence d'une problématique forte autour des questions de transmission et reprise d'entreprises ;
- **L'évolution qualitative des besoins et demandes de services de la part de la population** auvergnate, en lien notamment avec le vieillissement de la population, entraînant une évolution des besoins en main d'œuvre.

La structuration d'une offre d'apprentissage en cohérence avec la demande et les besoins des publics représente donc un **enjeu** pour la région, **dans un double objectif de réponse aux besoins en emploi et de maintien de la population de jeunes actifs régionaux** par une offre attractive et adaptée.

### A.2 Une activité économique qui s'appuie sur une agriculture et une industrie plus présentes qu'ailleurs...

L'économie auvergnate est marquée par une plus forte représentation de l'industrie et du secteur agricole que dans la moyenne de la France métropolitaine.



Source : INSEE

- **L'industrie représente aujourd'hui 22% des emplois salariés**
- **L'agriculture a un poids supérieur à la moyenne nationale** (7% des actifs soit le double de la moyenne nationale).
- Enfin, **le secteur tertiaire se développe** même s'il occupe une place moins importante qu'ailleurs.

### A.3 ... Mais qui s'accompagne d'une forte montée en puissance du secteur tertiaire.

L'Auvergne est aujourd'hui redevenue une région qui crée des emplois et dans laquelle le taux chômage diminue.

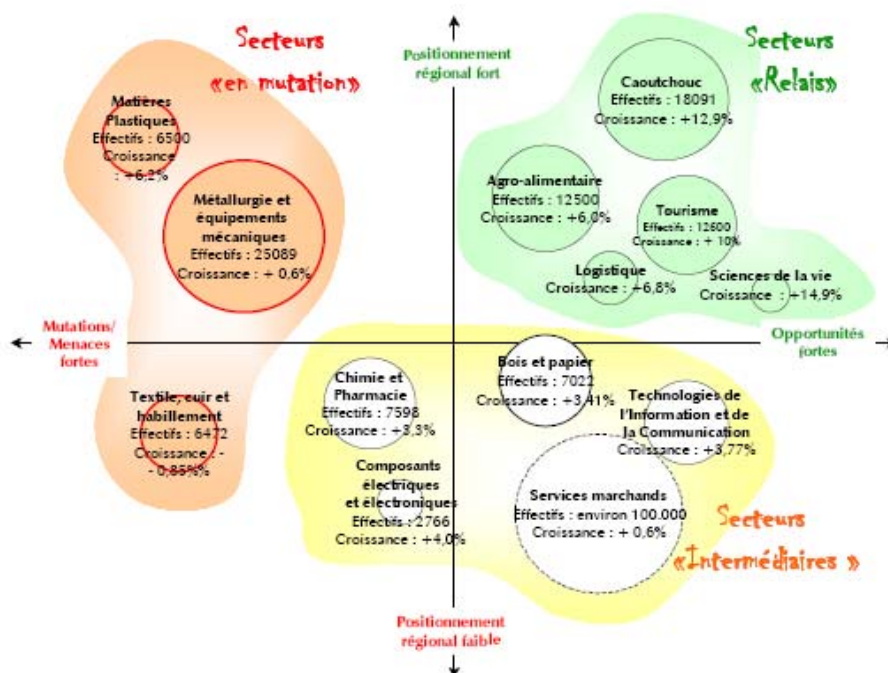
Entre 1999 et 2005, parmi les familles professionnelles dont les effectifs ont le plus augmenté, on trouve les métiers liés aux services aux entreprises, et aux services à la personne. Il s'agit notamment des métiers d'encadrement ou des professions intellectuelles supérieures (par exemple, les métiers de dirigeants d'entreprise).

Pour l'année 2007, les métiers liés aux activités de tourisme, les métiers qualifiés du bâtiment et des travaux publics ainsi que les fonctions commerciales sont ceux qui rassemblent le plus grand nombre de projets de recrutement (Cf. Enquête BMO 2007)

### A.4 Un développement de l'apprentissage à mettre en cohérence avec l'évolution de l'activité et des métiers en Auvergne.

Trois types de secteurs économiques ont été identifiés dans le cadre du Schéma Régional de Développement Économique :

- Les secteurs « en mutation »
- Les secteurs « relais »
- Les secteurs « intermédiaires » :



L'enjeu pour l'apprentissage en Auvergne est donc d'accompagner ces secteurs en fonction de leurs besoins et de leurs évolutions respectives.

## B Les caractéristiques générales de l'apprentissage en Auvergne

### B.1 Rappel sur les établissements dispensateurs de formations par apprentissage

- 24 établissements en Auvergne proposent des sections d'apprentissage,
- Dont 22 Centres de formation des apprentis (CFA).
- Environ 8 900 jeunes en formation,
- Répartis dans environ 650 sections d'apprentissage.
- Avec un nombre moyen d'élèves par section d'environ 13, avec de très forts écarts selon les sections.

Parmi les CFA, on compte en 2008 :

- 4 CFA BTP (2 408 apprentis, c'est à dire 28% du total)
- 6 CFA agricoles (953 apprentis, c'est à dire 11% du total)
- 5 CFA interprofessionnels (3 791 apprentis, c'est à dire 45 % du total)
- 1 CFA spécialisé (181 apprentis, c'est-à-dire 2% du total).
- Des CFA de branche ou secteurs (Industrie, IAA, CIRFAP, ITSRA, Sport et animation, Métiers du chien)
- 1 CFA de l'Éducation Nationale
- 1 CFA Enseignement supérieur, IRISUP

## B.2 Le développement notable et continu de l'apprentissage en Auvergne

En comparaison des chiffres nationaux, la région Auvergne montre un bon dynamisme en termes d'apprentissage :

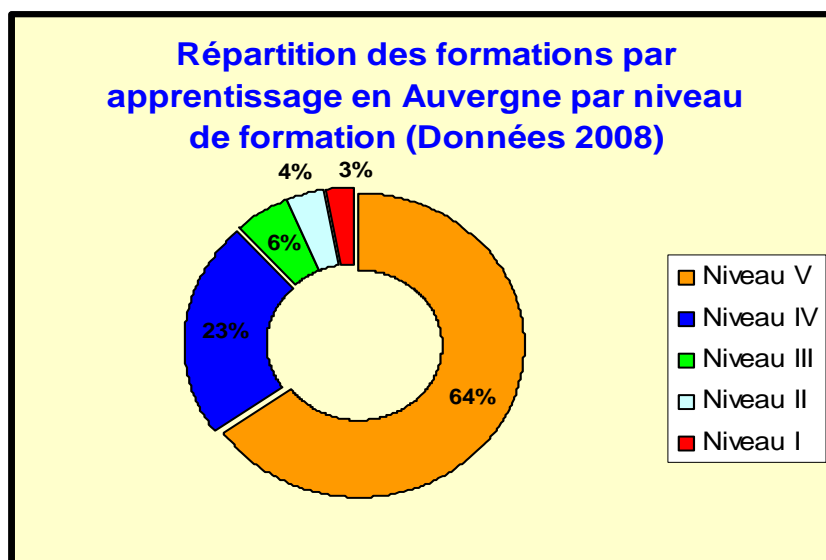
- En 2004, on comptait **3,3 % des 16 - 25 ans de la région en apprentissage**, pour une moyenne nationale de 2,9 %.
- **De 1999 à 2008, la région enregistre une augmentation d'environ 17 % du nombre d'apprentis**, passant de 7 600 à 8 900 environ.
- Entre 2000 et 2004, **le nombre de formations par apprentissage en Auvergne a crû de 30 %**, ce qui place l'Auvergne au 8<sup>e</sup> rang des régions françaises en progression du nombre de formations.

Ce bon dynamisme s'illustre par ailleurs par les créations récentes de CFA ou sections d'apprentissage :

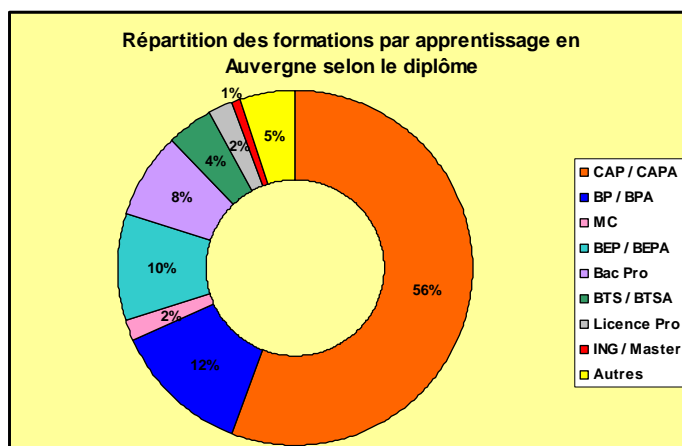
- CFA des métiers du sport et de l'animation,
- CFA de l'Éducation Nationale.

## B.3 Une concentration de l'offre sur le niveau 5, en particulier CAP

Les formations par apprentissage en Auvergne se concentrent largement sur le niveau V, et IV dans une moindre mesure. Ces deux niveaux représentent 87% de l'offre de formation par apprentissage en Auvergne en 2008. Le Niveau III représente 6%, le niveau II représente 4 %, et le niveau I, 3% :



Plus précisément, les diplômes proposés en formation par apprentissage se répartissent en Auvergne comme suit (chiffres 2007) :



On remarque que les formations CAP et CAPA (agricole) sont les plus nombreuses (62 %), et représentent la très grande majorité des formations de niveau V.

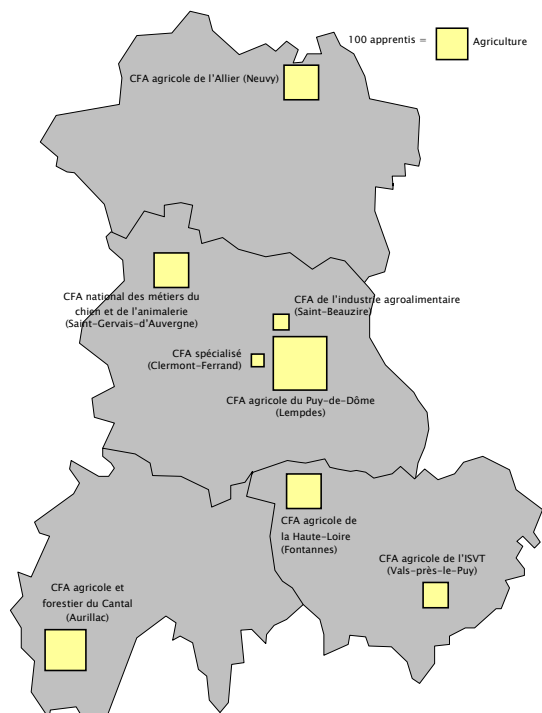
## B.4 Une répartition globalement cohérente de l'offre de formation sur les territoires

### B.4.1 Une répartition géographique des formations par secteur

Les formations par apprentissage en Auvergne se répartissent comme suit :

#### *L'apprentissage agricole :*

ISVT : institut des sciences de la vie et de la Terre

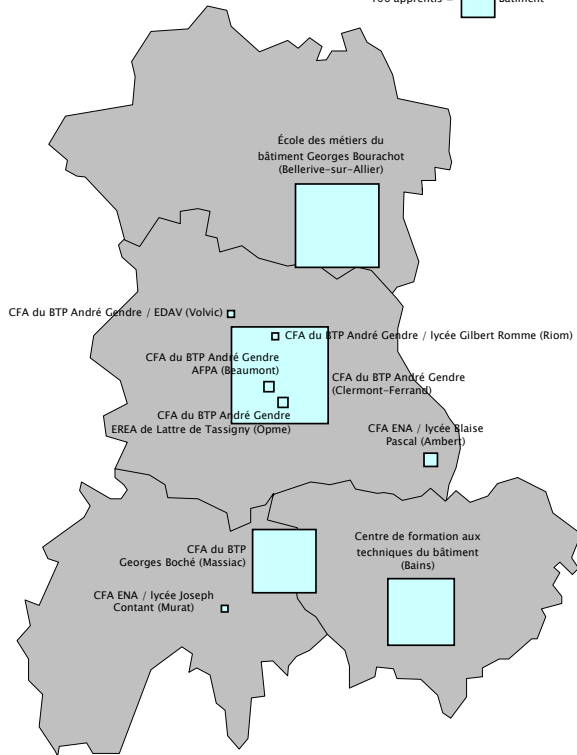


- L'apprentissage agricole est présent dans tous les départements,
- La Haute-Loire est le seul département présentant deux CFA agricoles, aux formations comparables (voire similaires)

## L'apprentissage dans le BTP

AFFA : Association pour la formation professionnelle des adultes  
 EDAV : École départementale d'architecture de Volvic  
 ENA : Éducation nationale en Auvergne  
 EDAV : École départementale d'architecture de Volvic

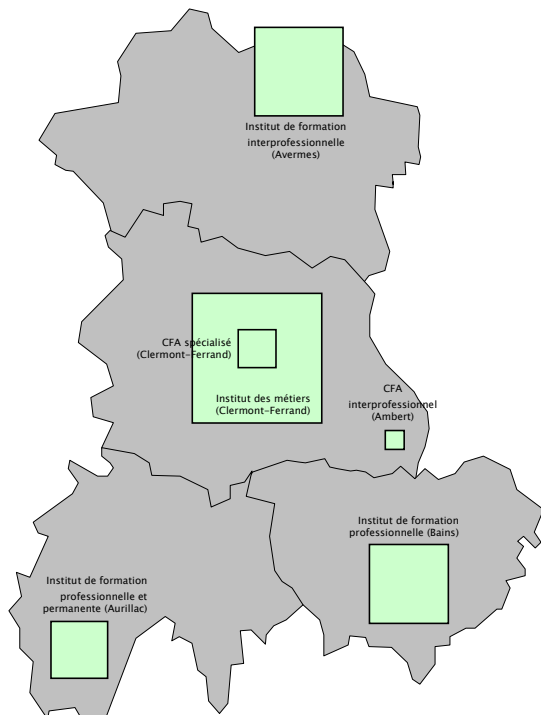
100 apprentis =  Bâtiment



- Les établissements du BTP sont présents dans tous les départements,
- Un CFA aux sites multiples dans le Puy-de-Dôme
- Dans le cas de l'Allier et du Cantal, l'établissement le plus important du département est relativement excentré.

## L'apprentissage Interprofessionnel

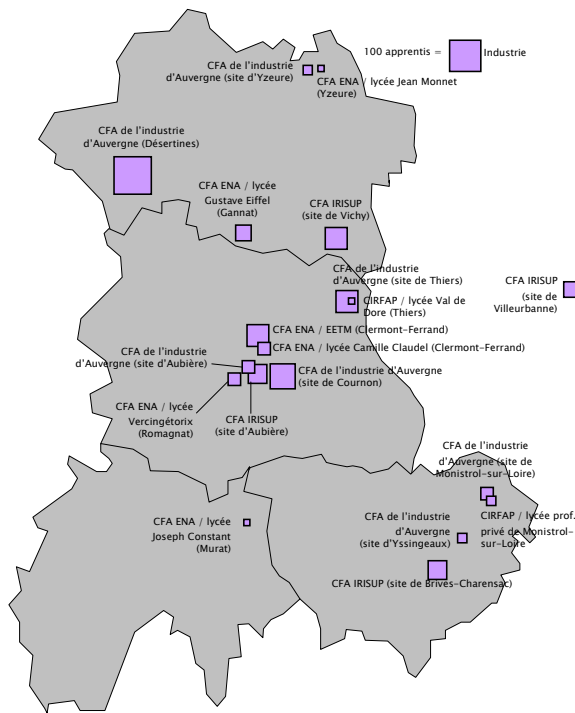
100 apprentis =  Interprofession



- Les CFA interprofessionnels sont présents dans les quatre départements, avec deux CFA dans le Puy-de-Dôme (+ le CFAS).

## L'apprentissage industriel

CIRFAP : Centre interrégional de formation alternée de la plasturgie (Lyon)  
 EETM : École d'enseignement technique Michelin  
 ENA : éducation nationale en Auvergne

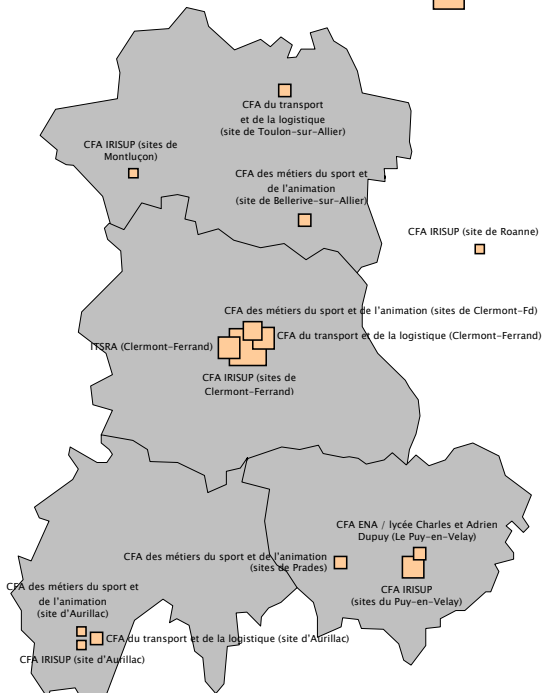


- L'apprentissage industriel est présent par l'intermédiaire du CFAI (CFA de branche du secteur industriel) dans tous les départements, via une multitude de sections réparties dans différents établissements.
- Le CFA de l'Éducation Nationale est plus présent sur le secteur industriel que sur les autres secteurs.
- L'apprentissage industriel est particulièrement faible dans le Cantal.

## L'apprentissage tertiaire

ENA : éducation nationale en Auvergne  
 ITSRA : institut du travail social de la région Auvergne

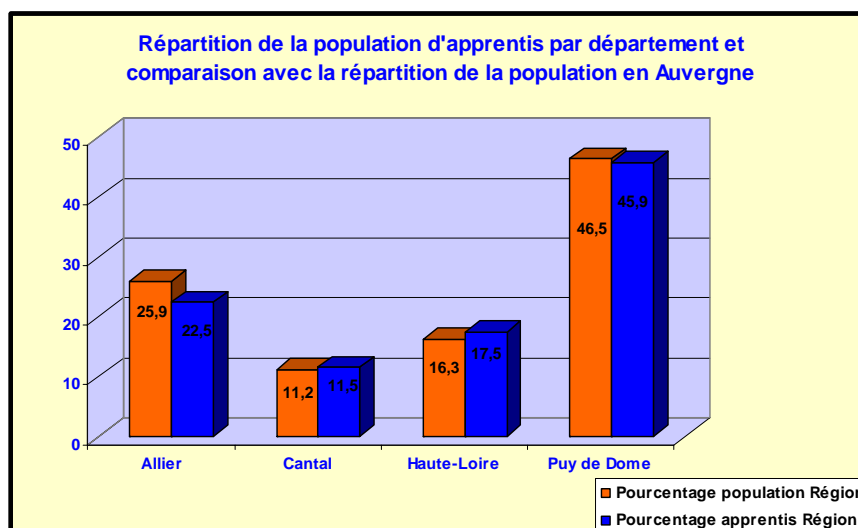
100 apprentis = Tertiaire



- L'apprentissage tertiaire est présent sur les quatre départements avec une prépondérance du Puy-de-Dôme est de la Haute-Loire.
- La couverture territoriale dans le tertiaire est assurée par les antennes des différents CFA régionaux du secteur.

## B.4.2 Une répartition géographique globalement conforme à la démographie

La répartition territoriale des formations par apprentissage montre une adéquation globale entre la population du département et la population d'apprentis. En moyenne, les apprentis se répartissent dans les départements de la même façon que la population globale :



On note que la proportion d'apprentis est supérieure à la proportion globale de la population régionale dans les deux départements les plus ruraux, la Haute-Loire et le Cantal. Cette adéquation s'explique par la part importante des formations de niveau V, développées dans une logique de proximité.

La répartition des formations par apprentissage par COTEF suit globalement la même logique. La domination du COTEF de Clermont-Ferrand est évidente, elle reflète à la fois la domination démographique du bassin d'emploi de Clermont, et la concentration de certaines formations régionales spécialisées sur la capitale régionale.

## B.4.3 Une répartition par origine géographique des apprentis relativement conforme au poids relatif des départements.

La répartition des apprentis par département d'origine reflète bien le poids plus important des départements du Puy-de-Dôme (42%) et de l'Allier (26%) par rapport à la Haute-Loire (11,5%) et au Cantal (10,5%). Par ailleurs, environ 10% des apprentis sont originaire d'une autre région.

**La répartition géographique des effectifs d'apprentis n'est pas en décalage avec le poids démographique de chacun des départements. Au contraire, elle atteste du bon maillage de l'ensemble de la région par l'offre d'apprentissage.**

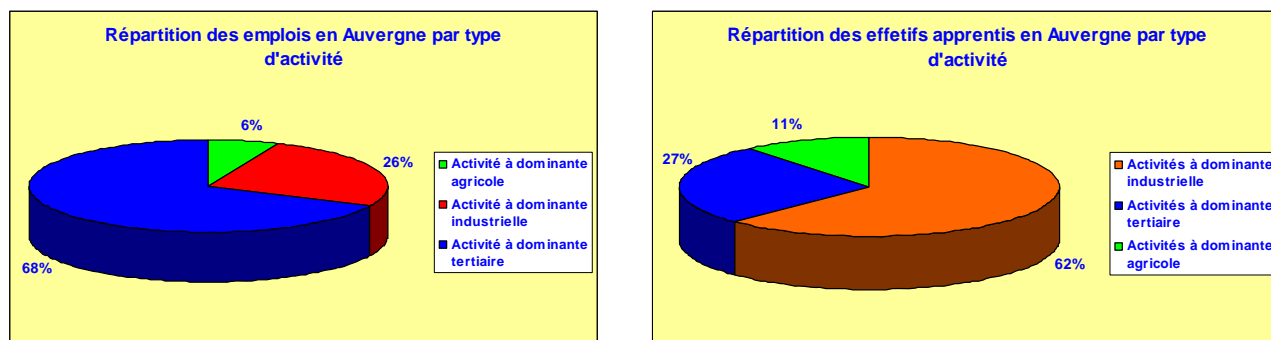
## B.5 Une offre de formation qui ne prend pas suffisamment en compte l'évolution économique auvergnate

### B.5.1 Une répartition sectorielle des apprentis conforme au profil économique de la région mais avec des potentialités de développement.

L'analyse de la répartition des effectifs d'apprentis en région Auvergne permet de constater **le poids important des activités à dominante industrielle (63%)** par rapport aux activités à dominante tertiaire (27%) et aux activités à dominante agricole (11%).

L'importance proportionnelle des activités agricoles et industrielles reproduit l'importance spécifique de ces secteurs dans l'emploi auvergnat en comparaison de la situation nationale.

On remarque cependant sur ces schémas que la répartition des apprentis par secteur d'activité n'est pas conforme à la répartition des emplois auvergnats :



On constate en effet que si la part du secteur agricole est comparable dans le volume d'emplois total et en proportion du nombre total d'apprentis, **les proportions d'activités industrielles et tertiaires sont inversées**. On trouve beaucoup moins d'apprentis dans le secteur tertiaire que d'emplois dans ce secteur en Auvergne, alors que les apprentis dans le secteur industriel sont beaucoup plus nombreux en proportion que la place du secteur industriel dans l'emploi auvergnat.

Il existe donc des potentialités de développement de l'offre d'apprentissage, notamment par

- **La mise en cohérence de l'offre de formation avec le mouvement de tertiarisation de l'économie auvergnate.** Les marges d'ajustement se situent notamment dans des secteurs ayant trait aux services à la personne (sanitaire et social) et au développement touristique (animation et sport).
- **Des initiatives visant à exploiter au mieux des formations existantes mais peu attractives, dont les débouchés sont réels** et conformes à l'évolution auvergnate, notamment dans ce que le SRDE a appelé les « secteurs - relais » :

métiers du tourisme (hôtellerie – restauration) ; de l'agroalimentaire, de la logistique...

## **B.5.2 Un enjeu de diversification de l'apprentissage au regard des caractéristiques des jeunes et des entreprises d'accueil des apprentis.**

### B.5.2.1 Le profil des apprentis

En Auvergne, l'apprentissage reste une filière de formation fortement développée

- au sein de la tranche d'âges 16 - 19 ans, cette classe d'âge représentant plus de 70% de ces effectifs,
- au sein de la population masculine bien plus que la population féminine (3 apprentis sur 4),
- au sein des niveaux V (62% des effectifs) et IV (27% des effectifs).

**L'apprenti « type » en Auvergne est donc un jeune homme âgé de 16 à 19 ans, en formation de niveau V.**

### B.5.2.2 Le profil des entreprises employeurs

L'apprentissage en Auvergne (comme de façon générale) est **essentiellement présent dans des petites entreprises** : 65% des apprentis travaillent dans des entreprises de moins de 40 salariés dont 38% dans des entreprises de moins de 5 salariés. Plus de la moitié des entreprises qui recrutent des apprentis relèvent des chambres des Métiers.

## C Une analyse sectorielle de l'offre et de la demande d'apprentissage et de ses potentialités de développement

Branches / Secteurs d'activités	Constats	Pistes d'évolution de l'offre d'apprentissage
<p><b>Construction</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aucune offre de formation initiale n'est dispensée par apprentissage dans le domaine des travaux publics.</li> <li>- De façon générale, les effectifs sont en augmentation sur les dernières années, en particulier dans les secteurs suivants : Plâtrerie, Peinture – Revêtements, Électricité.</li> <li>- La très grande partie des formations CAP est présente dans tous les départements. On trouve les BEP essentiellement dans l'Allier et le Puy-de-Dôme. Le niveau BP se trouve surtout dans le Puy-de-Dôme et la Haute-Loire. Enfin, le Bac Pro par apprentissage n'existe que dans le domaine du Bois, dans l'Allier.</li> <li>- Les CFA manquent aujourd'hui de place pour l'accueil des apprentis en nombre constant (dépassement fréquent de la capacité d'accueil théorique).</li> <li>- La demande d'apprentissage dans le bâtiment chez les jeunes est aujourd'hui forte et en hausse constante sur ces dernières années, essentiellement sur les métiers du gros œuvre. Cet afflux d'apprentis se double d'une amélioration sensible de leur niveau moyen en entrée de formation.</li> <li>- Du point de vue des entreprises, les capacités d'absorption d'apprentis par la profession ne sont pas encore atteintes. Par ailleurs, les besoins sont très importants et l'offre est globalement jugée trop faible dans tous les domaines. La demande des entreprises vis-à-vis de l'apprentissage se caractérise aujourd'hui par :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- La recherche de personnel de plus en plus qualifié.</li> <li>- Un très grand attachement à l'alternance en termes de qualité des formations, ce qui est tout particulièrement prégnant en Auvergne.</li> <li>- La recherche par les entreprises artisanales (les plus nombreuses) de polyvalences dans les compétences des apprentis.</li> <li>- L'évolution des formations en cohérence avec l'évolution des techniques et préoccupations du grand public autour du bâtiment.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nécessité d'augmenter le nombre de formations de niveau IV par apprentissage, en cohérence avec les formations de niveau V existantes (une même filière sur un même territoire).</li> <li>- Concentrer les moyens (notamment dans le cadre d'ouvertures en niveaux IV) sur les filières et CFA déjà bien équipés et /ou réputés pour la qualité de l'enseignement selon la logique de pôles de compétences (ex : la menuiserie à Bains, la couverture à Massiac...).</li> <li>- Maintenir, voire réhabiliter, le nombre d'heures d'enseignement pratique et la qualité des installations et matériels dédiés.</li> </ul>

Branches / Secteurs d'activités	Constats	Pistes d'évolution de l'offre d'apprentissage
<b>Services automobiles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La part des effectifs formés en alternance est plus importante en Auvergne que la moyenne nationale (51% des effectifs en formation en 2006 - 2007, pour 43,5 % en France).</li> <li>- On observe un tassement des effectifs d'apprentis en niveau V, alors que le statut scolaire connaît lui une progression. A contrario, il y a une augmentation des effectifs de niveau IV par apprentissage.</li> <li>- La demande sociale est fortement marquée par un grand besoin de proximité des formations en lien avec la très faible mobilité des jeunes.</li> <li>- La profession estime globalement que l'offre de formation est adaptée aux besoins ; si ajustements sont nécessaires, c'est uniquement à la marge. Le nombre d'entreprises et d'emplois ne plaide pas en faveur d'un développement trop important du nombre de sections.</li> <li>- La profession ne voit pas de nécessité d'aller vers des niveaux supérieurs, notamment des licences professionnelles, les besoins n'étant pas assez significatifs. Les niveaux V et IV correspondent à la majorité des emplois.</li> <li>- On relève un enjeu de mobilisation pour attirer les jeunes sur certaines formations, en particulier la carrosserie, les véhicules industriels.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser les collaborations inter établissements</li> <li>- Mener une réflexion approfondie sur les conditions de maintien de formations en motocycles.</li> </ul>
<b>Hôtellerie/ restauration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2/3 des apprentis sont en CAP (1/3 CAP Restaurant, 1/3 Cuisine), et 1/10 en Bac Pro. En ce qui concerne les métiers, on trouve 1/3 d'apprentis sur le service, 1/3 sur la cuisine, 1/3 sur les autres métiers.</li> <li>- Globalement, on constate une baisse des effectifs en formation, en raison du manque d'attractivité du secteur.</li> <li>- La profession montre un intérêt fort pour l'apprentissage et l'immersion dans le monde professionnel qu'il permet, car les employeurs estiment que la maîtrise du métier demande 3 ans d'expérience pour la cuisine, et 1 an pour le service en chambre. Avec l'apprentissage, le jeune acquiert cette expérience en même temps que sa formation.</li> <li>- La profession souhaite développer les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation sur les niveaux V.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre l'accent sur la formation des maîtres d'apprentissage, et en particulier en termes de législation du travail, et plus globalement leur information sur les difficultés pour les apprentis de conjuguer la formation en CFA et des heures de travail très importantes (proposition sur l'allègement des heures des apprentis ?)</li> <li>- Réflexion de la profession sur les incitations à l'apprentissage (cf. accords dans le bâtiment).</li> </ul>

Branches / Secteurs d'activités	Constats	Pistes d'évolution de l'offre d'apprentissage
<p align="center"><b>Coiffure/ Esthétique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'apprentissage forme 47 % des jeunes diplômés de la voie initiale dans la coiffure.</li> <li>- Il existe de réelles difficultés pour les jeunes à trouver des salons d'accueil en apprentissage. De plus, l'image de la qualité de la formation en salon, liée à la perception négative de l'encadrement et la disponibilité du maître d'apprentissage, est souvent négative chez les jeunes et leurs familles.</li> <li>- Il y a une très forte demande d'entrée en formation, et ce de longue date, mais conjuguée à une vraie difficulté des jeunes à trouver des maîtres d'apprentissage.</li> <li>- On remarque une tendance à l'augmentation de nouveaux profils d'entrants, notamment des personnes ayant suivi des formations de niveaux supérieures et / ou en échec sur ces niveaux supérieurs.</li> <li>- Globalement, l'équipement des sites de formation est jugé par la profession de qualité et permet une formation « en situation quasi réelle ».</li> <li>- La demande des entreprises : développement de l'apprentissage sur les niveaux V et IV, enjeu de mise en place de BP sur les établissements accueillant des CAP ou BEP, nécessité de développer les « CAP en un an »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour le CAP : <ul style="list-style-type: none"> <li>- CAP sur deux ans : Stabiliser les effectifs et améliorer le taux de conversion vers le BP ;</li> <li>- CAP sur un an : expliquer et sensibiliser la profession.</li> </ul> </li> <li>- Autres diplômes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- MC : assurer une meilleure reconnaissance de cette option par la profession et les apprentis (mise en avant de la notion de « filière coiffure »)</li> <li>- BP : renforcement de l'offre.</li> </ul> </li> <li>- De façon transversale : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Maintenir une offre cohérente sur au moins une voie de formation initiale dans chaque département, du CAP au BP, en raison de la faible mobilité géographique des jeunes.</li> <li>- Renforcer les liens entre les professionnels et les établissements de formation, pour une meilleure connaissance réciproque et une meilleure implication des professionnels dans les formations.</li> </ul> </li> </ul>
<p align="center"><b>Aéronautique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'apprentissage dans l'aéronautique présente une difficulté particulière. En effet, le niveau de spécialisation des entreprises rend difficile l'embauche d'apprentis, qui souvent ne peuvent réaliser toute la palette des activités nécessaires à leur formation dans l'entreprise.</li> <li>- Cette difficulté majeure contraint le secteur à compter davantage sur les formations initiales sous statut scolaire à temps plein, et ce malgré la conviction de la qualité de la formation par apprentissage.</li> <li>- La profession considère a priori la formation par apprentissage comme pertinente et adaptée aux besoins du secteur.</li> <li>- Le pôle de formation aéronautique travaille au développement de l'apprentissage dans le secteur et a notamment décidé de l'ouverture d'un Bac Pro Aéronautique option mécanicien des systèmes à Clermont-Ferrand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion approfondie sur les modalités du développement de l'apprentissage dans le champ des industries aéronautiques. Cela ne peut se faire qu'en lien avec les professionnels auvergnats concernés, notamment dans le cadre du pôle régional de formation aéronautique.</li> <li>- Réflexion sur les modalités d'accompagnement des entreprises du secteur pour permettre un meilleur accueil d'apprentis.</li> </ul>

Branches / Secteurs d'activités	Constats	Pistes d'évolution de l'offre d'apprentissage
<b>Métallurgie et travail des métaux</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Globalement, une stagnation ces trois dernières années des effectifs</li> <li>- Une offre de formation en apprentissage qui couvre l'ensemble des niveaux de formation. Par ailleurs, existence de filières partielles de formation correspondant globalement à la réalité des besoins : Électrotechnique (V à III), Technologies industrielles fondamentales (III à I) et Spécialités pluri techniques en mécanique (V à III)</li> <li>- Une forte représentation des formations du supérieur (niveaux III à I) dans l'offre de formation du secteur. Mais une offre qui reste centrée sur le niveau IV (Bac Professionnel).</li> <li>- Une offre de formation par apprentissage dans le domaine qui est largement structurée autour du CFA de la branche, le CFAI qui représente un peu plus de 40% des effectifs en formation.</li> <li>- Une image peu positive des métiers de l'industrie et de réelles difficultés à la contrecarrer. En conséquence, des difficultés à trouver des apprentis pour certains domaines de formation : mécanique générale, mécanique de précision. Globalement, cela signifie que les capacités d'accueil sont supérieures aux demandes dans tous les niveaux.</li> <li>- Mais on note que certaines formations ne souffrent pas de difficultés de recrutement : une grande parties des formations de niveaux II et I, la formation en Coutellerie (CAP 1 et 2 Instruments coupants et de chirurgie).</li> <li>- L'analyse des effectifs indique qu'il existe une croissance des effectifs uniquement dans le domaine de la maintenance industrielle en raison de la création de sections d'apprentissage par le CFA ENA concernant une soixantaine d'apprentis (Bac Pro « Maintenance des équipements industriels »). Sur ce point, on note un écart de remplissage sur ce diplôme entre le CFAI et le CFA ENA qui sont concurrents sur le bassin de Clermont-Ferrand (le rôle d'orientation des enseignants doit sans doute jouer en faveur du CFA ENA).</li> <li>- Une demande fortement centrée sur niveau IV (logique Bac Pro 3ans) mais également réelle sur des niveaux supérieurs. Demande d'apprentissage qui a de nouveau augmentée depuis la fin des années 80. L'apprentissage représente une réponse à la pénurie actuelle et à venir de compétences des entreprises. Plus précisément, trois raisons motivent les choix de l'entreprise de recruter un apprenti : moyen de recruter, vertu d'un certain apprentissage (articulation emploi/formation très forte recherchée) et formation des futurs professionnels de la branche</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les démarches de valorisation des métiers de la métallurgie auprès des jeunes (directement ou indirectement via les acteurs de l'AIO et les enseignants) afin de répondre par la voie de l'apprentissage aux demandes des entreprises qui demeurent importantes. Ces démarches sont essentielles pour augmenter les effectifs sur les sections existantes mais surtout pour accompagner la mise en œuvre de nouvelles sections.</li> <li>- Parallèlement, face aux besoins des entreprises et en dépit des problèmes d'attractivité des formations, il s'agirait de développer l'offre sur les dimensions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Seconde section de formation d'ingénieur avec l'université Blaise Pascal en électro technique.</li> <li>- Licences professionnelles hormis en métallurgie</li> <li>- BTS visant à former des assistants techniques auprès des ingénieurs</li> <li>- Techniciens pour les machines à commande numérique</li> </ul> </li> </ul>

Branches / Secteurs d'activités	Constats	Pistes d'évolution de l'offre d'apprentissage
<p><b>Transport et Logistique</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Une croissance continue de l'apprentissage dans le secteur « transport routier, Logistique et Déménagement » (en nombre d'apprentis et de formations). Cette progression concerne l'ensemble des niveaux de formation.</li> <li>- Un bon niveau d'attractivité des formations (niveau de remplissage). Pour autant, des formations ne parviennent pas à s'installer (CAP « Agent d'entreposage et de messagerie » et CAP « Agent d'accueil et conduite routière »).</li> <li>- Une voie de formation peu représentée en niveau IV et plus. Et, une filière qui n'est pas totalement couverte en Auvergne par la voie de formation par apprentissage sur deux dimensions en particulier : pas de BAC Pro en matière de conduite et pas de niveau II (BTS) en apprentissage, en transport et en logistique.</li> <li>- Transport/Conduite routière : Depuis une dizaine d'années, la demande des entreprises évolue vers des recrutements de salariés plus qualifiés pour la conduite routière de marchandises. La demande de qualification en conduite de voyageurs a également évolué dans le même sens. En matière d'exploitation, la profession considère que l'offre existante (Bac Pro exploitation des transports, BTS Transport) répond aux besoins.</li> <li>- Logistique : Les entreprises ne sont pas en demande de personnes particulièrement diplômées pour occuper des emplois d'opérateurs, de type magasinier-cariste. La détention du CACES (Certificat d'Aptitude à la Conduite En Sécurité) semble constituer une réponse suffisante. Par contre, des besoins sur des emplois d'organisation logistique correspondant à des formations supérieures (Niveaux III en particulier) auxquels semble répondre l'offre de formation existante.</li> <li>- Magasinage : L'offre de formation continue permet de répondre aux besoins des entreprises selon la profession.</li> <li>- Difficultés de recrutement des entreprises de transport pour des emplois de conducteurs. Il y a des candidats mais qui ne correspondent pas aux profils recherchés. Par ailleurs, une partie des professionnels reste en demande de personnes formées et opérationnelles.</li> <li>- Ces difficultés sont renforcées par une image des métiers du transport, en particulier ceux de la conduite, qui demeure décalée et peu valorisante. Alors que la réalité des conditions de travail liées aux métiers de la conduite de transport routier est plutôt positive (salaire, nuits d'absence, ...).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Travailler sur l'image des métiers de la conduite (orientation/information) auprès de publics jeunes (toutes voies de formation confondues).</li> <li>- Engager une réflexion sur la mise en place d'une offre de formation de niveau III en apprentissage dans le secteur de la logistique afin de constituer une filière complète en apprentissage.</li> </ul>

Branches / Secteurs d'activités	Constats	Pistes d'évolution de l'offre d'apprentissage
<p><b>Agriculture, horticulture et travaux paysagers</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Globalement, une stagnation ces trois dernières années des effectifs</li> <li>- Une offre de formation en apprentissage qui est centrée sur le niveau V : 60 % environ des effectifs. Et, une répartition entre les niveaux de formation qui reste globalement stable depuis 4 années avec un léger accroissement de la part du niveau III.</li> <li>- La région Auvergne compte 7 CFA dont quatre CFA à vocation départementale et généraliste. Ils concentrent ainsi les trois quarts des effectifs formés dans le domaine agricole au sens large. S'y ajoutent deux CFA spécialisés (l'un dans l'IAA et l'autre, à vocation nationale, dans la préparation des métiers du domaine canin). Enfin, en Haute Loire, un petit CFA (72 apprentis en 2006/2007) est rattaché à l'ISTV du Puy en Velay.</li> <li>- Près de la moitié des effectifs en formation se situe dans le Puy de Dôme sachant qu'on y trouve également les « CFA spécialisés » (IFRIA, CNFA) à vocation régionale voire nationale.</li> <li>- Les CFA s'inscrivent dans une organisation comparable à la logique du lycée des métiers depuis 1984. Sur chaque département, on trouve ainsi un ou plusieurs lycées, un CFPPA et un « CFA généraliste ». Dans ce contexte, une partie des frais est partagée par l'ensemble des équipements de l'EPL (restauration, hébergement, ...). Par ailleurs, il y a une intervention de l'État (Ministère de l'agriculture) pour la prise en charge des frais de personnel des fonctions de direction des « CFA agricoles généralistes ».</li> <li>- Les CFA Agricoles vont au-delà des seuls diplômes relevant du ministère de l'agriculture. En effet, ils interviennent également dans les champs du sanitaire et sociale et dans celui de l'animation et du sport (BP JEPS).</li> <li>- Enfin, comparativement à d'autres secteurs d'activités, les CFA ne bénéficient pas d'investissements des Chambres d'agriculture ou bien de la taxe d'apprentissage dans le secteur agricole.</li> <li>- Une réelle difficulté à trouver des jeunes pour une grande partie des métiers du monde agricole, liée ou non à la pénibilité des conditions de travail. Pour autant des domaines qui demeurent attractifs tels que la fleuristerie et les travaux paysagers.</li> <li>- Hormis l'IAA (cf. sous partie spécifique), une croissance constante du nombre d'apprentis dans le domaine des travaux et aménagements paysagers (quel que soit le niveau de formation). Une analyse plus détaillée montre également les développements importants suivants depuis 2004 : Fleuristerie sur le niveau IV (+ 15 %), Agriculture et horticulture sur le niveau III (+ 62 %)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Il y a un enjeu à irriguer toutes les voies et les filières de formation de l'agriculture d'une culture commune « agriculture biologique ».</li> <li>- Engager des actions de valorisation des métiers et des formations dans le domaine agricole.</li> <li>- Concernant le développement de l'offre de formation par apprentissage en Auvergne, il s'agirait de concilier : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le maintien de l'offre existante sur les filières structurantes</li> <li>- L'analyse des conditions de maintien de sections qui n'ont pas trouvé leur public</li> <li>- Le développement de l'offre sur des niches en ouvrant à l'apprentissage certaines filières de formation.</li> </ul> </li> </ul>

Branches / Secteurs d'activités	Constats	Pistes d'évolution de l'offre d'apprentissage
<p><b>Plasturgie</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les effectifs accueillis en formation initiale ont diminué de plus d'un tiers en 4 ans.</li> <li>- La profession soutient la formation par la voie de l'apprentissage. Les effectifs actuels, de 6 à 12 apprentis, correspondent à la demande des industriels et à la capacité d'absorption des entreprises du bassin.</li> <li>- La demande porte essentiellement sur des diplômes à caractère polyvalent, en particulier « des BEP visant l'acquisition d'un socle de compétences transférables... permettant l'accès à des baccalauréats professionnels différents ».</li> <li>- Le développement de l'offre de formation « bac pro par apprentissage » parallèlement au statut scolaire est souhaité, de même qu'une offre de formation BTS par apprentissage, ainsi que l'adaptation des formations à l'accueil de publics nouveaux.</li> <li>- La profession souhaite le développer l'offre de proximité en lien avec les besoins repérés des entreprises.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réflexion sur les modalités de mise en œuvre d'un BEP à caractère industriel à compétences transférables, permettant l'accès à des baccalauréats professionnels différents ».</li> </ul>
<p><b>Industries Agroalimentaires</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les formations de l'IFRIA sont concentrées sur la production (et un tout petit peu de commercial).</li> <li>- La formation par apprentissage connaît des difficultés de recrutement récurrentes.</li> <li>- Aujourd'hui, l'IFRIA compte 36 apprentis. Les jeunes ciblés par ses formations sont les jeunes issus de niveaux V agroalimentaires (très peu en Auvergne), de l'artisanat alimentaire, du secteur des services ou de la filière industrielle. Les profils sont relativement éclectiques, et les âges s'étalent de 17 à 25 ans.</li> <li>- Il y a dans le secteur agroalimentaire un potentiel de recrutement en apprentis bien supérieur aux chiffres actuels, les entreprises étant très volontaires. Faute de candidats, il a d'ailleurs fallu cesser la prospection auprès des entreprises, qui laisse des demandes sans réponse faute d'apprentis. Cette difficulté de recrutement d'apprentis est aggravée par la faible mobilité des jeunes alors que certaines entreprises peuvent se situer dans des secteurs très ruraux, et éloignés de Clermont-Ferrand, où sont concentrées les formations.</li> <li>- La demande des entreprises du secteur est essentiellement une demande liée aux besoins en recrutement, puisque la quasi-totalité des apprentis se voit offrir un contrat dans leur entreprise d'apprentissage.</li> <li>- Pour les acteurs économiques, « il manque une vraie campagne de communication », rendue difficile par la multiplicité des branches du secteur. Le secteur est mal connu, mal délimité, et donc peu attractif.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Communication sur les métiers et opportunités d'emploi dans le secteur</li> <li>- Réflexion sur les moyens d'assurer ces formations sur un plus grand nombre de sites dans le département, afin de répondre aux besoins des entreprises, et potentiellement d'un public peu capté pour des raisons de mobilité</li> </ul>

## D Éléments concernant la qualité de l'offre d'apprentissage en Auvergne

---

### D.1 Des résultats significatifs de l'apprentissage mais à nuancer

#### D.1.1 La réussite aux examens

- Un niveau de réussite en apprentissage en deçà des autres voies de formation pour le niveau V
- Mais, la réussite en Bac Pro est globalement meilleure en apprentissage qu'avec les autres voies de formation
  - Une réussite en apprentissage plus importante que pour les autres voies de formation en Bac Pro (+ 4 points par rapport à la voie scolaire).
  - **Un taux de réussite en apprentissage (88,2 %) supérieur aux taux de réussite du Bac Général (86,8 %) et du Bac Technologique (80,4 %)**
  - Un taux de réussite en apprentissage pour le Bac Pro supérieur de 8 points à la moyenne nationale.
  - Un Brevet Professionnel et une mention complémentaire qui sont moins performants par la voie de l'apprentissage.
- La réussite en apprentissage en BTS est nettement plus importante que pour les autres voies de formation
  - La performance de l'apprentissage en BTS est nettement supérieure en apprentissage (+ 5,3 points par rapport à la voie scolaire)
  - A ce niveau, l'apprentissage auvergnat est nettement plus performant que l'apprentissage en moyenne nationale.

#### D.1.2 L'insertion professionnelle des apprentis

Les données issues des enquêtes IVA – IPA montrent :

- Une insertion en emploi globalement plus importante des jeunes sorti du système éducatif lorsqu'ils utilisent la voie de l'apprentissage hormis pour les niveaux V bis. Ces résultats sont d'autant plus notables, en particulier sur les niveaux V, compte tenu du niveau de formation dont disposent les jeunes orientés vers l'apprentissage.
- Une valeur ajoutée de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle qui s'accroît par rapport à la formation scolaire en Lycée technique et professionnel à mesure que l'on monte en niveau de formation et de qualification.

- Une insertion professionnelle qui est nettement plus « sécurisée » pour les jeunes apprentis que pour les jeunes lycéens (emplois moins précaires)

## **D.2 Quelques éléments d'analyse quant à la qualité de l'offre de formation**

### **D.2.1 Le soutien au développement de la qualité dans le cadre des contrats qualité**

Nos investigations ne nous ont pas permis de procéder à une analyse fine des résultats et impacts de ces contrats qualité. Pour autant, au-delà des impacts « classiques » sur les pratiques identifiés par certains acteurs (la mise en place de réponses plus adaptées aux besoins des apprentis en termes d'individualisation, etc.), les contrats qualité semblent avoir agi sur deux dimensions : la dynamique de réflexion collective sur les pratiques professionnelles et le métier de formateur et la capacité du CFA à disposer de moyens supplémentaires pour déployer ses pratiques pédagogiques

### **D.2.2 Une qualité des pratiques pédagogiques qui demeure encore hétérogène selon les CFA malgré leur amélioration**

Nos investigations montrent que globalement les CFA auvergnats sont soucieux de la qualité des réponses qu'ils peuvent apporter aux apprentis dans le cadre de leurs obligations.

Pour autant, pour des raisons historiques, culturelles, de compétences, de moyens disponibles (humains et matériels), les CFA montrent une certaine hétérogénéité dans la qualité des pratiques concernant :

- les pratiques et compétences des formateurs,
- l'individualisation des parcours,
- les relations avec l'entreprise.

### **D.2.3 La qualité des pratiques des entreprises reste également variables en dépit des efforts entrepris par les CFA**

### D.3 La qualité des infrastructures et des équipements (Synthèse)

	<b>CFA agricoles</b>	<b>CFA BTP</b>	<b>CFA Interpro</b>	<b>CFA industries</b>
<b>Bâti</b>	Bâti ancien mais état correct – des établissements en cours de rénovation – cas spécifiques salles de techno	CFA ayant 30 à 40 ans – des aménagements réalisés – un état global passable, mais des problèmes dans plusieurs cas – manque de place	Des travaux de rénovation fréquents, certains bâtiments récents – états global à correct – cas prioritaire de Bains	Bon à très bon état dans deux cas sur trois – rénovation nécessaire à Cournon
<b>Plateaux techniques</b>	Équipements hétérogènes selon domaines – état moyen – plusieurs cas de manque de place	Grande diversité, y compris au sein d'un même CFA – certains équipements anciens – manque d'espace ateliers et stockage – nécessité de s'adapter aux évolutions professionnelles	Des équipements souvent jugés en état et adaptés aux besoins – quelques cas de matériel inadapté	Des équipements souvent jugés en état et adaptés aux besoins – quelques cas de matériel inadapté
<b>TIC</b>	Un équipement généralement bon – Pas d'ENT mais des mises en œuvre prévues.	Pas d'ENT – Existence de CRM souvent correctement équipés – Un ratio d'équipement correct mais matériel peu adapté pour 15 et 43	Pas d'ENT, mais des pratiques approchantes dans 2 cas – CRM – un équipement multimédia en progression – hétérogénéité des matériels	Existence d'ENT dans les IFTI – état des matériels variable mais plutôt adapté
<b>Hébergement et restauration</b>	Équipements partagés dans le cadre de l'établissement – opérations de rénovation en cours	Un état global mauvais à très mauvais pour l'hébergement, même si propres – des locaux peu adaptés dans certains cas, donnant une mauvaise image – Restauration : des locaux généralement en bon état.	2 CFA sur 5 ont un internat, avec des conditions d'hébergement moyennes à mauvaises. Restauration : qualité médiocre à très bonne...	Pas de lieu d'hébergement ni de restauration
<b>Accessibilité personnes handicapées</b>	Accessibilité des locaux en cours de rénovation. Accessibilité variable sinon (bâti non prévu pour être accessible)	Les 4 CFA BTP ne peuvent pas accueillir d'handicapés moteurs ; pas d'aménagement spécifique en moyenne - une accessibilité partielle, et en particulier inaccessibilité des mezzanines (ateliers)	Les bâtiments récents peuvent accueillir des handicapés moteurs pour tout ou partie – Accessibilité variable dans les autres cas.	2 sites sur trois conçus pour être accessibles.

Des diagnostics énergétiques des bâtiments sont en cours de finalisation.

## E Les enjeux du développement de l'apprentissage en Auvergne

### E.1 La nécessité d'apporter une réponse adaptée au projet professionnel de chaque jeune dans une perspective d'égalité des chances dans l'accès à l'apprentissage

#### E.1.1 Les politiques régionales de soutien des apprentis

##### E.1.1.1 L'intervention du Conseil régional Auvergne.

Le Conseil Régional intervient dans quatre domaines :

- Le premier équipement des apprentis,
- L'aide à l'hébergement,
- L'aide à la restauration,
- L'aide au transport.

##### E.1.1.2 Les pratiques d'autres régions.

Des aides aux apprentis portant sur les transports, l'hébergement et la restauration sont versées dans la quasi-totalité des régions étudiées.

Le versement d'aides aux premiers équipements est également quasiment généralisé. Les objectifs du versement de ces aides sont diversifiés : compenser l'éloignement géographique, compenser le surcoût lié à l'acquisition des premiers équipements, inciter à la mobilité internationale, faciliter l'accès aux sports et loisirs. Quelques Conseils régionaux réservent le bénéfice de ces aides aux apprentis de niveau V ou IV mais cette tendance est loin d'être généralisée.

#### E.1.2 La nécessité d'une meilleure prise en compte l'hétérogénéité des demandes et des situations individuelles

##### E.1.2.1 La diversification des demandes pédagogiques particulières

On repère trois types de situations :

	Types de publics	Logique d'adaptation des parcours
Type 1	<b>Apprentis dont les acquis correspondent aux pré-requis de la formation.</b> Il s'agit de la majorité des cas. Ce sont essentiellement des jeunes qui s'inscrivent dans une poursuite de parcours cohérent en apprentissage.	<b>Parcours standard et complet</b> tel que prévu par le référentiel de formation
Type 2	<b>Apprentis disposant d'acquis plus importants que les pré-requis nécessaires.</b> Ce sont essentiellement des jeunes disposant	<b>Parcours allégé ou parcours plus court</b>

	d'une formation de niveau supérieur ou équivalent souhaitant se réorienter ou se perfectionner.	(1an au lieu de 2/ 3ans au lieu de 4)
Type 3	<p><b>Apprentis ne disposant pas des acquis (notamment en enseignement général) suffisants par rapport aux pré-requis nécessaires pour entrer en formation</b></p> <p>Ce sont essentiellement des jeunes en premier niveau de formation (niveau V) mais dont le niveau des acquis est jugé « limite » pour l'entrée dans la formation visée.</p>	<p><b>Parcours renforcé dans une logique de remise à niveau</b> (pouvant aller jusqu'à une année de remise à niveau « année zéro »)</p>

Selon les acteurs interrogés, l'évolution des publics marque les tendances suivantes :

	Tendance
Type 1	↘
Type 2	↗
Type 3	↗ ↗

#### E.1.2.2 La prise en compte des situations sociales et de santé difficiles

Les établissements sont confrontés depuis quelques années à un accroissement des situations d'apprentis vivant des difficultés sociales voire de santé.

Cela se traduit par des difficultés psychologiques, des problèmes comportementaux, ... Certains jeunes sont ainsi suivis médicalement.

Cette tendance n'est d'ailleurs pas spécifique à l'apprentissage et ne touche pas que les apprentis de niveau V.

#### E.1.2.3 La prise en compte de l'éloignement du lieu de formation qui demeure encore problématique et freine l'accès à l'apprentissage

Pour un certain nombre d'apprentis, la gestion d'une formation éloignée demeure encore problématique malgré les aides régionales au transport et à l'hébergement et malgré les solutions trouvées par les CFA eux-mêmes (accords avec les Foyers de Jeunes Travailleurs, organisation des transports d'apprentis pour venir au CFA, etc.). D'ailleurs, la problématique de mobilité peut se jouer entre trois lieux : la localisation du CFA, celle de l'entreprise voire celle de la résidence principale de l'apprenti.

Plus globalement, le manque de mobilité est renforcé par d'autres facteurs, en particulier les suivants qui sont souvent combinés :

- Le rythme de l'alternance.
- Les freins psychologiques des jeunes et des parents.
- Le maillage de l'offre sur le territoire
- Le manque d'une offre de transport et d'hébergement adaptée.
- La problématique spécifique d'hébergement des jeunes filles.

## **E.2 La valorisation de l'apprentissage dans le cadre d'une information et d'une orientation renforcée et adaptée**

### **E.2.1 Permettre aux public de mieux s'orienter vers l'apprentissage en tenant compte des spécificités de cette voie de formation**

Indépendamment du choix du métier, **il y a un enjeu de choix de la meilleure voie de formation pour y parvenir aux regards des attentes de la profession et des attentes du jeune quant à son statut** (qui génère des droits et obligations) **et aux méthodes pédagogiques employées.**

Il y a un choix à effectuer entre des approches différentes mais complémentaires. En conséquence, le travail d'orientation doit être réalisé en tenant compte des spécificités des différentes voies de formation.

Mais en réalité, comme l'indiquent nos interlocuteurs, l'orientation vers l'apprentissage se fait très souvent à partir de critères (niveau scolaire, proximité de la formation, ...) ne prenant pas en compte l'idée de choix d'une voie de formation. Du coup, beaucoup de jeunes ayant de bon résultats scolaires sont quasi systématiquement exclus de l'apprentissage pour les formations allant jusqu'au Baccalauréat.

Et, dans un certain nombre de cas, des jeunes se retrouvent dans l'apprentissage (par défaut mais aussi lorsque c'est par choix) qui ne constitue pas un mode de formation adapté à leurs besoins. A l'inverse, d'autres jeunes poursuivent leur formation sous une autre voie (scolaire en Lycée technique ou professionnel) alors que l'apprentissage correspondrait mieux à leur projet et leur profil.

### **E.2.2 Améliorer la connaissance des filières de formation par apprentissage et des métiers par les jeunes et les familles**

Tous les acteurs soulignent l'importance de l'information sur l'apprentissage, les filières de formation et les métiers.

Malgré l'intervention de nombreuses institutions et l'ensemble des améliorations constatées, la plupart des acteurs soulignent que le dispositif demeure perfectible sur les points suivants :

- Un manque de valorisation de l'apprentissage et des métiers connotés apprentissage, en particulier par le système scolaire (souvent relayé par la famille elle-même),
- Une méconnaissance de certains métiers porteurs d'emploi qui génère un sous information ou une désinformation (ce qui joue sur leur attractivité),
- Un manque de prise en compte de la mixité dans l'information concernant les filières de formations en apprentissage.

### **E.3 L'accompagnement des entreprises pour utiliser au mieux l'apprentissage dans une logique de développement des compétences en Auvergne**

#### **E.3.1 Les politiques régionales de soutien des entreprises pour développer l'apprentissage**

##### E.3.1.1 L'intervention du Conseil régional Auvergne.

Au-delà des exonérations de cotisations sociales et patronales, deux types d'aides sont destinées en Auvergne à accompagner les entreprises qui investissent dans l'apprentissage : Aide à l'embauche et Aide à l'effort de formation réalisé par l'employeur.

##### E.3.1.2 Analyse des pratiques d'autres régions.

Les Conseils régionaux font preuve d'un certain volontarisme en matière d'utilisation de l'Indemnité Compensatrice Forfaitaire puisque son montant minimum est fréquemment supérieur à 1 000 € et il arrive que le montant maximum soit porté au-delà de 5 000 €.

L'ICF est utilisée afin de favoriser la formation sur des premiers niveaux de qualification, de compenser le surcoût lié au recrutement d'un apprenti âgé, d'inciter les maîtres d'apprentissage à participer à des séances d'information ou de formation sur leur fonction. L'enquête montre également que le montant de l'ICF est fréquemment modulé pour favoriser le développement de l'apprentissage dans des PME.

### E.3.2 L'appui à l'amélioration du rôle formateur de l'entreprise

Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel pour le bon déroulement du contrat d'apprentissage au sein de l'entreprise et pour le développement cohérent des compétences du jeune entre ses deux lieux de formation.

Or nos interlocuteurs soulignent **l'hétérogénéité de la qualité des pratiques tutorales déployées par les maîtres d'apprentissage**. Cela tient à la fois aux compétences des maîtres d'apprentissage mais aussi aux conditions de leur désignation et de l'exercice de leurs missions.

Mais aujourd'hui, une partie des acteurs interrogés regrette **qu'aucune incitation notamment financière ne favorise l'implication des entreprises les plus réticentes à former leur maître d'apprentissage en employant les dispositifs existants mis en œuvre par les CFA**.

Sur ce point, l'analyse des aides aux entreprises pratiquées par les Régions montre que certaines d'entre-elles modulent le montant de l'ICF en fonction de la qualité de l'alternance : participation des maîtres d'apprentissage à des réunions d'informations au CFA ou à des formations de maîtres d'apprentissage, assiduité des apprentis au CFA etc. Il se trouve que la participation des maîtres d'apprentissage à des journées de formation ou d'information est prise en compte par plus de sept Conseils régionaux sur le total des répondants.

### E.3.3 Une meilleure prise en compte des apprenti(e)s

#### E.3.3.1 Le respect de la place et du rôle de l'apprenti(e)

En contrepartie des aides évoquées plus haut, l'entreprise a des obligations vis-à-vis du jeune apprenti qu'elle recrute. Et, dans bien des cas, **l'entreprise joue pleinement son rôle formateur et respecte le contrat passé avec le jeune** : l'apprenti(e) est respecté comme un salarié de l'entreprise, accompagné par un maître d'apprentissage compétent et disponible.

Malheureusement, les acteurs de l'apprentissage (CFA, Institutionnels, Organisations Syndicales et professionnelles) **repèrent tous des abus dans les pratiques des entreprises qui emploient des apprentis** en particulier dans des secteurs d'activités où les conditions de travail sont plutôt mauvaises et qui sont peu organisés. C'est une logique de « main d'œuvre bon marché » qui prédomine et dans laquelle l'apprenti(e) est une variable d'ajustement souple dans la gestion des effectifs de l'entreprise.

### E.3.3.2 Une meilleure prise en compte des apprenties

Le renforcement de la mixité de l'apprentissage passe nécessairement par des démarches continues d'information auprès des publics comme des entreprises. Par exemple, la campagne d'affichage menée au niveau national par la métallurgie.

Mais, cela ne suffit pas si l'entreprise n'est pas en mesure d'adapter ses conditions de travail au public féminin : le poste de travail éventuellement, les toilettes et vestiaires le cas échéant.

Aujourd'hui, les efforts fournis ne semblent pas suffisants au regard d'un double enjeu : accueillir les jeunes filles actuellement en apprentissage et agir durablement sur les pratiques de recrutement des entreprises (sachant que plus il y aura des jeunes filles formées en apprentissage, plus l'effet d'entraînement sera important).

### E.3.4 Accompagner les importants mouvements de transmission d'entreprise.

Dans son avis « l'entreprise, moteur du développement de l'Auvergne », le CESR indiquait en 2005 que selon l'INSEE, 19 000 entreprises seront à transmettre d'ici 2020. Sur ce total, 2/3 des entreprises seront difficilement reprises : 1/3 si elles sont accompagnées et 1/3 risquent de ne pas être reprises car les investissements de toute nature nécessaires à leur pérennité, n'ont pas été effectués à temps.

Il y a pour les apprentis des enjeux à préparer et anticiper les futures reprises d'entreprises en particulier les entreprises artisanales.

Or, la réglementation sur l'apprentissage prévoit une disposition spécifique, peu employée, permettant à une entreprise de recruter un apprenti âgé de plus de 26 ans (sans limite d'âge supérieure) lorsque le contrat d'apprentissage est souscrit par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation poursuivie ».

## E.4 Le développement de l'offre de formation sur les niveaux supérieurs

### E.4.1 L'offre d'apprentissage et les enjeux de son développement dans le supérieur en Auvergne.

#### E.4.1.1 Les enjeux du développement de l'offre de formation dans le supérieur en Auvergne

Aux yeux des acteurs favorables, le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur permettrait de :

- **Contribuer au développement et à l'innovation des PME-PMI auvergnates en leur permettant de bénéficier et de s'approprier progressivement une main d'œuvre très compétente qu'elles n'auraient jamais cherché à se procurer.**
- Améliorer le niveau des personnel d'encadrement en Auvergne, aujourd'hui relativement faible,
- Valoriser l'enseignement supérieur de l'Auvergne en région et au niveau national (facteur d'attractivité de population active jeune et dynamique),
- Répondre aux besoins en formation des jeunes auvergnats,
- Valoriser la voie de formation par apprentissage,
- Anticiper et préparer une phase de transmission d'entreprises forte en Auvergne dans les années à venir.

#### **E.4.2 Les caractéristiques du développement de l'apprentissage dans le supérieur dans d'autres régions**

Plus de la moitié des Conseils régionaux considère que le développement de l'apprentissage sur les niveaux supérieurs ne constitue pas une priorité au regard du développement sur les niveaux V et IV. La valeur ajoutée de l'apprentissage sur les niveaux supérieurs n'est pas considérée comme évidente vis-à-vis de la voie scolaire (BTS) ou étudiante qui présente déjà un taux d'insertion professionnelle relativement élevé.

À ce jour, l'apprentissage sur les niveaux post-baccalauréat est notamment développé sur des niveaux III. Il existe un consensus entre les différents Conseils régionaux pour affirmer que les niches de développement de l'apprentissage se situent sur les niveaux licences professionnelles et masters professionnels.

### **E.5 L'amélioration de la construction et de la mise en cohérence de l'offre d'apprentissage en Auvergne**

#### **E.5.1 L'amélioration de la construction de l'offre de formation d'apprentissage en Auvergne**

##### **E.5.1.1 Les limites du processus existant**

**Les limites relatives à la méthode :** Globalement, notre analyse indique les points suivants :

- Un délai entre la réponse positive de la Région et la mise en œuvre opérationnelle de la formation trop court (moins de 6 mois) pour permettre au CFA de la déployer dans de bonnes conditions.

- Dans certains cas, le manque de représentativité des acteurs économiques appuyant la demande d'ouverture de formation questionne sa pertinence.
- Un positionnement de l'Education Nationale qui nous semble ambigu car l'institution est à la fois juge (avis d'opportunité) et partie (demandes du CFA ENA).

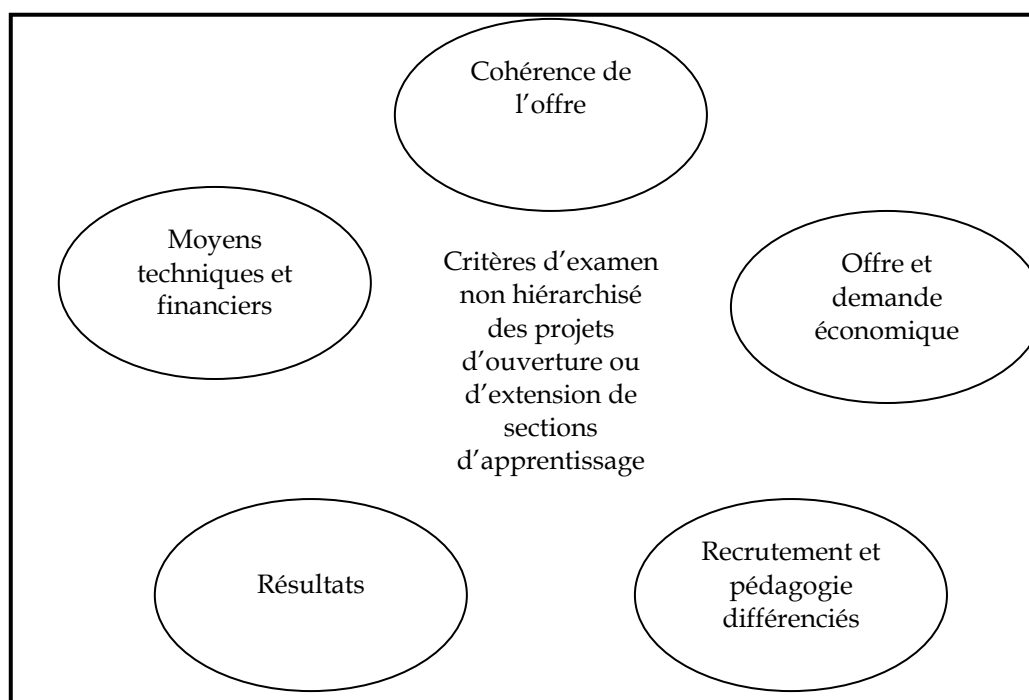
Ces deux derniers points posent plus globalement la question des modes de régulation pouvant se mettre en place avant l'instruction proprement dite.

**Les limites relatives au fond (critères de sélection).** Tous les acteurs soulignent le besoin d'une sélection objective et argumentée de création de nouvelles formations au plan régional.

Aujourd'hui, si la méthode de sélection lors des demandes d'ouvertures est désormais « rodée », les critères de choix pour les ouvertures de section, en particulier choix entre ouverture au sein des CFA privés ou du CFA de l'Education Nationale, nécessitent d'être hiérarchisés et rendus plus lisibles, de même que leur usage au cours des différentes phases d'instruction des dossiers.

A ce jour, c'est notamment le Comité de coordination régionale de l'emploi et de la formation professionnel (CCREFP) qui permet d'éclairer les choix de la commission permanente en termes d'ouvertures de sections.

Nos investigations nous ont permis d'identifier plusieurs critères non hiérarchisés à ce stade :



**E.5.2 La complémentarité et la cohérence de l'offre de formation**

En préalable, il est important de préciser que la grande majorité des acteurs ont le volonté de travailler de façon partagée et concertée afin d'améliorer la complémentarité et mettre en cohérence l'offre existante et celle qui sera amenée à se développer. Il y a une réelle prise de conscience de la nécessité de collaborer pour y parvenir.

#### E.5.2.1 L'articulation CFA privés et CFA de l'Éducation Nationale

##### - Le Positionnement du CFA ENA

- Un positionnement sur les Bac Pro (lié à la fuite des niveaux V) et BTS mais peu sur le niveau V (dans une logique de mise en œuvre du Bac Pro 3 ans, la part de ce dernier devrait s'accroître).
- Le souci affiché a priori de ne développer son offre que s'il n'y a pas de concurrence avec l'offre existante (ce qui n'est pas toujours le cas puisqu'un certain nombre de demandes, souvent non acceptées, viennent concurrencer l'offre des CFA privés).
- Enfin, le CFA ENA joue un rôle de régulation entre la demande des établissements et la politique de développement de l'apprentissage définie par le Conseil Régional.

##### - La logique de développement portée par le CFA ENA

- Un développement régulier sur les trois premiers exercices depuis sa création.
- Un objectif affiché de formés 5 à 7 % des apprentis d'Auvergne à l'horizon de 2010 (soit entre 500 et 700 apprentis) conformément aux autres situations régionales.
- Une logique de mixage des publics sur une base de 6 apprentis par section au minimum, qui concerne 20% des publics.
- Une logique de reconversion de l'offre existante qui n'a pas d'impacts sur les flux (transformation de places en statut scolaire en places en statut d'apprentis).

##### - Les enjeux du développement du CFA ENA

- Éviter une spécialisation selon une logique de niveau de formation du CFA ENA sous prétexte de logique de complémentarité (le CFA ENA serait positionné sur les niveaux IV et III alors que les CFA privés le seraient davantage sur les niveaux V).
- Exploiter la possibilité de développement d'une offre d'apprentissage de plus grande proximité en s'appuyant sur les Lycées existants (Plateaux techniques, hébergement et restauration, ...).

- Expérimenter le développement de l'offre de formation sur certaines niches de développement au service de l'ensemble des CFA.
- Mais avec un risque de transfert de charges entre l'État (statut scolaire) et la Région (apprentissage).

#### E.5.2.2 Le positionnement particulier des CFA « sans murs » dans l'offre d'apprentissage

La logique du CFA « sans murs » présente selon un bon nombre d'acteurs les atouts suivants :

- Souplesse et réactivité de l'offre,
- Capacité à exploiter au mieux les équipements existants,
- Interlocuteur régional unique capable de réguler l'offre de formation développée,
- Un positionnement qui implique le partenariat et la collaboration entre les acteurs,
- Un moyen de faire évoluer les représentations de l'apprentissage.

#### E.5.2.3 La complémentarité de l'apprentissage avec les autres voies de formation certifiantes

L'offre d'apprentissage doit se développer en complémentarité et en articulation de l'offre de formation initiale classique et de l'offre de formation continue dans le cadre du contrat de professionnalisation.

L'enjeu de maîtrise des dépenses publiques renforçant la nécessité de ne pas doubler l'ensemble de l'offre de formation initiale sous statut scolaire / étudiant par une offre de formation sous statut d'apprenti.

En conséquence, cela nécessite, sans analyser ici la valeur intrinsèque de l'apprentissage (comme celle des autres voies de formation d'ailleurs), de repérer précisément et le plus objectivement possible son positionnement.

Formation initiale sous statut scolaire ou	Formation initiale sous statut	Formation continue contrat de professionnalisation
--	--------------------------------	--

	étudiant	d'apprentissage	
Besoin de recrutement de l'entreprise.	Moyen terme	Moyen terme	Court terme
Constitution de parcours de professionnalisation des publics <sup>1</sup> .	Non	Oui	Oui
Meilleure adaptation avec un référentiel d'activité.	Non	Oui	Oui

#### E.5.2.4 La logique de pôle de compétences

Le principe de pôle de compétence est inscrit dans le PRDF, qui en explicite les finalités et les modalités d'application envisagées.

- Les enjeux spécifiques à l'apprentissage à prendre en compte dans la constitution des pôles de compétences

Selon nous, la constitution des pôles de compétences doit prendre en compte les dimensions suivantes :

- o Les échanges technologiques avec les entreprises,
  - o La constitution d'une offre de formation susceptible de proposer des parcours complets de formation (filière de formation, du niveau V à III.),
  - o L'existence de spécialités de formation s'appuyant sur l'excellence des équipements et/ou des pratiques pédagogiques,
  - o A ce titre, le pôle de compétences ne pas doit proposer une offre déjà présente sur d'autres territoires,
  - o La mutualisation des moyens d'enseignement associant les CFA/les Lycées/l'Afpa,
  - o Une organisation du pôle tenant compte des spécificités de l'organisation existante et des enjeux de maîtrise des dépenses publiques.
- Une proposition de critères liés à l'apprentissage pour la constitution des pôles de compétences

Au regard des finalités et des enjeux évoqués, le pôle de compétences en matière d'apprentissage pourrait se structurer s'il répond de façon à l'ensemble des trois critères suivants :

---

<sup>1</sup> Meilleure connaissance du monde professionnel et possibilité de diversification des publics.

<b>Critères proposés</b>	<b>Explication des critères</b>
<b>1. Existence d'une filière de formation</b>	- Capacité à offrir un parcours cohérent de formation correspondant aux besoins de la profession : <ul style="list-style-type: none"> <li>o Niv. V à IV ou III</li> <li>o Niv. II et I</li> <li>o Combinaison des deux</li> </ul>
<b>2. Offre de formation remarquable</b>	- Qualité des équipements - Qualité des formations - etc.
<b>3. Formation à vocation régionale</b>	- Recrutement régional ou au-delà - Rareté des équipements au plan régional - Maillage du territoire (pour les Pôles régionaux) dans le cadre de collaborations avec d'autres établissements.

## **F Les orientations stratégiques du Schéma Régional de l'Apprentissage en Auvergne (pistes provisoires)**

Les orientations proposées ci-après sont le résultat de nos investigations et s'inscrivent dans les orientations du PRDF.

A ce jour, elles demeurent synthétiques et provisoires dans le sens où elles doivent être étudiées précisément au regard des autres travaux menés parallèlement et aux choix politiques de la Région.

Cela nécessite de mener une réflexion partagée avec les services techniques et les élus du Conseil régional concernés.

A ce stade, en termes d'orientations stratégiques du schéma régional de l'apprentissage, nous proposons dans cette partie d'exposer les grandes lignes des propositions du cabinet Amnyos en termes d'orientations, propositions qui à ce jour n'engagent que lui.

### **Les grands axes des propositions d'orientations du cabinet Amnyos (non validées par le Conseil Régional)**

Les orientations proposées relèvent de quatre registres complémentaires :

- La sécurisation et l'objectivation des conditions d'évolution de l'offre
- Le soutien au développement de l'apprentissage au plus près des besoins socio-économiques des auvergnats
- La poursuite du développement de la qualité de l'offre de formation

- La promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises.

Quelques déclinaisons possibles de ces axes :

<p><b>La sécurisation et l'objectivation des conditions d'évolution de l'offre</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Approfondir et hiérarchiser les critères d'instruction des demandes d'ouverture (Critères spécifiques complémentaires concernant le CFA ENA)</li> <li>- Favoriser la structuration d'une régulation sectorielle à l'échelon régional</li> </ul>
<p><b>Le soutien au développement de l'apprentissage au plus près des besoins socio-économiques des auvergnats</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Favoriser le développement d'une offre interrégionale notamment dans le cadre de CFA sans mur. Secteurs potentiellement concernés : secteur des travaux public secteur bancaire, aéronautique.</li> <li>- Soutien à la reprise d'entreprise (Valoriser le contrat d'apprentissage + 26 ans, sensibiliser les apprentis sur la création/reprise d'activité, sensibiliser les futurs cédants sur l'intérêt de recruter par apprentissage son futur repreneur)</li> <li>- Compléter certaines filières de formation dans la limite des capacités disponibles</li> <li>- Employer les CFA « sans murs » pour le développement de l'offre d'apprentissage (notamment pour expérimenter et tester la demande)</li> <li>- Définition de pôles de compétences apprentissage sur la base de critères partagés</li> <li>- Développement de l'apprentissage dans l'Enseignement Supérieur selon 2 principes : niches de développement relativement restreintes et soutien à l'innovation au sein des PME/PMI</li> </ul>
<p><b>La poursuite du développement de la qualité de l'offre de formation</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modernisation des locaux et des équipements des CFA afin d'améliorer les conditions matérielles de formation et d'accueil des apprentis dans le cadre du PPI.</li> <li>- Optimisation de l'utilisation des plateaux techniques des établissements de formation présents sur chacun des territoires (LTP, CFA, Afpa) à partir de l'état des lieux notamment en incitant et en valorisant les collaborations/partenariats dans les demandes d'ouverture faites par les CFA</li> <li>- Soutien à la qualité des pratiques pédagogiques (conventions Région/CFA, COM A, ..)</li> </ul>
<p><b>La promotion de l'apprentissage auprès des jeunes et des entreprises.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modulariser les aides aux transports des apprentis en prenant en compte certaines politiques régionales telles que le développement durable (aide supplémentaire si utilisation des transports collectifs, du train, du covoiturage, ...).</li> <li>- Modulariser les aides aux entreprises via des « bonus » afin de privilégier le développement de l'apprentissage pour certains publics (jeunes en difficultés / jeunes MLI, jeunes femmes ou jeunes hommes dans des secteurs non traditionnellement ouverts à la diversité, jeunes handicapés), certains secteurs peu attractifs (métallurgie, agriculture,...) et/ou certaines pratiques en matière de qualité (Pratiques tutorales,</li> </ul>

	<p>formation des Maîtres d'apprentissage, ...)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Intégrer systématiquement le développement d'actions d'orientation/d'information dans le cadre des Contrats d'objectifs</li><li>- Favoriser les actions d'échanges entre les enseignants, les acteurs de l'AIO, les CFA et les entreprises pour une meilleure connaissance de la voie de formation par apprentissage.</li><li>- Engager une réflexion pour structurer des modes de régulation territoriale de l'orientation des publics (passerelles LP/Apprentissage/LP).</li></ul>
--	---