

Le Plan Alternance en chiffres 2013-2016



AVRIL 2017

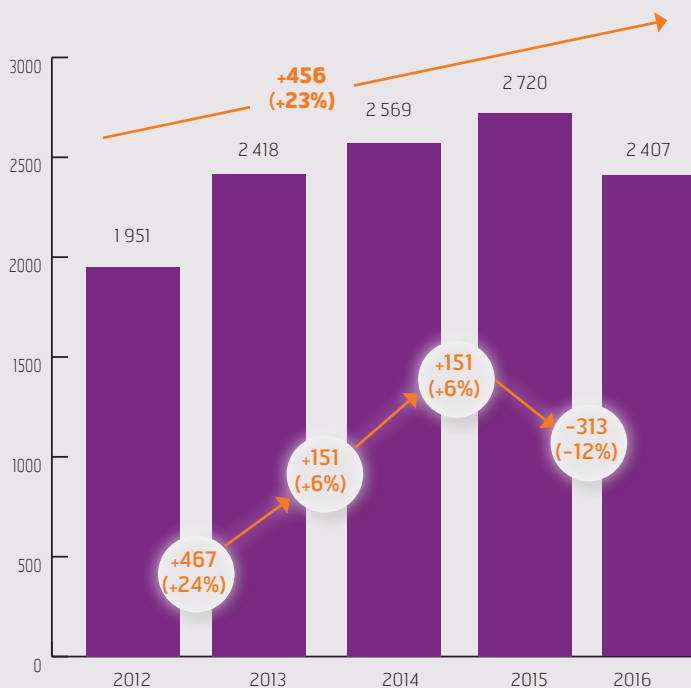


LES DONNÉES CLÉS QUANTITATIVES

Le plan de développement de l'alternance, lancé en juin 2013, a pour objectif de développer la qualification des personnes handicapées et de favoriser leurs parcours vers l'emploi.

Objectifs	Résultats
<p>Augmenter le nombre de contrats en alternance soutenus par l'Agefiph</p> <p>En 2013 +20% par rapport à 2012. En 2014 + 25% par rapport à 2012. En 2015 + 70% par rapport à 2012. En 2016 + 55% par rapport à 2012.</p>	<p>2012 : 3 968 contrats 2013 : 4 656 contrats (+17% / 2012) 2014 : 5 709 contrats (+46% / 2012) 2015 : 6 183 contrats (+55% / 2012) 2016 : 5 452 contrats (+37% / 2012)</p>

DÉTAILS DES RÉSULTATS PAR TYPE DE CONTRATS



Évolution du nombre de contrats d'apprentissage primés par l'Agefiph



Évolution du nombre de contrats de professionnalisation primés par l'Agefiph

LES MOYENS MIS EN OEUVRE

Budgétaires : Aides financières incitatives.

Les plans régionaux : chaque région a été amenée à mettre en oeuvre un plan d'actions adapté à son contexte régional. Ce plan englobe des objectifs tels que le sourcing personnes handicapées / entreprises, le montage sur mesure de parcours de formation en alternance (qui ne peut se limiter au montage administratif du contrat), les actions ou dispositifs spécifiques à la préparation du public, à l'accompagnement pendant le parcours et à la consolidation après le contrat...

Le plan d'action national intègre la mobilisation des grandes entreprises et des secteurs d'activité ainsi que les actions de communication mises en place pour soutenir le plan Alternance.

LES DONNÉES CLÉS QUALITATIVES

Outre l'augmentation du nombre de contrats en alternance soutenus par l'Agefiph, le plan Alternance poursuit deux autres objectifs plus qualitatifs.

Objectifs	Résultats*
Augmenter le taux d'emploi post contrat	<p>Contrats professionnalisation : passage d'un taux d'emploi de 51% (12 mois en moyenne après la fin du contrat) à un taux de 53% (3 mois après la fin du contrat).</p> <p>Contrats d'apprentissage : passage d'un taux d'emploi de 51% (3 mois après la fin du contrat) à un taux de 60% (3 mois après la fin du contrat).</p>
Diminuer le taux de rupture	<p>Contrats professionnalisation : passage d'un taux de rupture de 9% à 8%.</p> <p>Contrats d'apprentissage : passage d'un taux de rupture de 17% à 8%.</p>

Si ces évolutions apparaissent positives, elles ne sont toutefois pas strictement comparables (cf. détail ci-dessous sur le champs des enquêtes).

* : Enquête réalisée en février 2015 auprès de cohortes de personnes en contrats d'apprentissage ou de professionnalisation ayant bénéficié d'une aide de l'Agefiph après le 1^{er} juin 2013.

	APPRENTISSAGE			PROFESSIONNALISATION		
	TH*		TP**	TH*		TP**
	Contrats primés Agefiph rentrée scolaire 2012 (avant plan alternance) ¹	Contrats primés Agefiph rentrée scolaire 2013 (post-plan alternance) ²	Contrats tous publics terminés en 2014 ³	Agefiph Contrats primés 2012 (avant plan alternance) ⁴	Contrats primés Agefiph 2013-2015 (post-plan alternance) ⁵	Contrats tous publics terminés en 2012 ou 2013 ⁶
Taux d'emploi post-contrat	51% (3 mois après la fin du contrat)	60% (3 mois après la fin du contrat)	62% (7 mois après la fin du contrat)	51% (12 mois en moyenne après la fin du contrat)	53% (3 mois après la fin du contrat)	72% (6 mois après la fin du contrat)
Part des contrats ayant été à terme	83%	92%	72%	91%	92%	87%
Taux de réussite à l'obtention de la qualification visée (Cpro) ou à l'examen (apprentissage)	72%	72%	Pas de donnée nationale récente	72%	77%	71%

* TH : Travailleur Handicapé

** TP : Tous Publics

AVERTISSEMENT

Les résultats TH avant / après le plan alternance sont donnés ici à titre indicatif mais n'ont pas vocation à être comparés étant donné les disparités méthodologiques entre les différentes enquêtes notamment sur la durée des contrats des personnes interrogées et le moment de l'interrogation (plus ou moins loin par rapport à la date de fin du contrat). La comparaison TH/TP sur les dernières données est plus fiable pour les contrats de professionnalisation que pour les contrats d'apprentissage. Un contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée allant de 1 à 3 ans (4 ans pour les TH) et dure en général 2 ans : les données apprentissage tous publics portent sur l'ensemble des contrats terminés en 2014 quelle que soit leur durée alors que les données TH portent principalement sur des apprentis entrés en contrat d'un an, ce qui explique en partie la plus grande part de contrats menés à terme. Par ailleurs, l'indicateur «part des contrats ayant été à terme» est calculé pour les TH sur la base des contrats primés - donc ils ne peuvent pas avoir été rompus - alors que pour les TP il est calculé sur la base de l'ensemble des contrats enregistrés.

SOURCES DES INDICATEURS APPRENTISSAGE

1- Source contrats d'apprentissage primés Agefiph rentrée scolaire 2012 (avant plan alternance)

• Enquête téléphonique Agefiph menée en février 2015 sur les personnes dont le contrat d'apprentissage a été primé **avant le 1er juin 2013** et était terminé au moment de l'enquête (c'est-à-dire majoritairement des contrats signés à la rentrée scolaire 2012 pour une durée d'un an ou deux ans).

2 - Source contrats d'apprentissage primés Agefiph rentrée scolaire 2013 (post-plan alternance)

• Enquête téléphonique Agefiph menée en février 2015 sur les personnes dont le contrat d'apprentissage a été primé **après le 1er juin 2013** et était terminé au moment de l'enquête (c'est-à-dire majoritairement des contrats signés à la rentrée scolaire 2013 pour une durée d'un an).

3 - Sources contrats d'apprentissage tous publics terminés en 2014

• Taux d'insertion : Enquête du Ministère de l'Education Nationale appelée «Enquête IPA» sur les sortants de l'apprentissage en **2014- note DEPP n°13 datée de mai 2016.**

- Taux de rupture : **DARES Résultats n°75 daté de décembre 2016**

SOURCES DES INDICATEURS PROFESSIONNALISATION

4 - Source contrats de professionnalisation primés Agefiph 2012 (avant plan alternance)

• Enquête postale Agefiph menée au printemps 2014 sur les personnes dont le contrat de professionnalisation a été primé en 2012 et était terminé au moment de l'enquête.

5 - Source contrats de professionnalisation primés Agefiph 2013-2014 (post-plan alternance)

• Enquête téléphonique Agefiph menée en février 2015 sur les personnes dont le contrat de professionnalisation a été primé après le 1er juin 2013 et était terminé au moment de l'enquête (du fait de la temporalité de l'enquête, il y a une sur-représentation des contrats de moins d'un an).

6 - Source contrats de professionnalisation tous publics terminés en 2012/2013

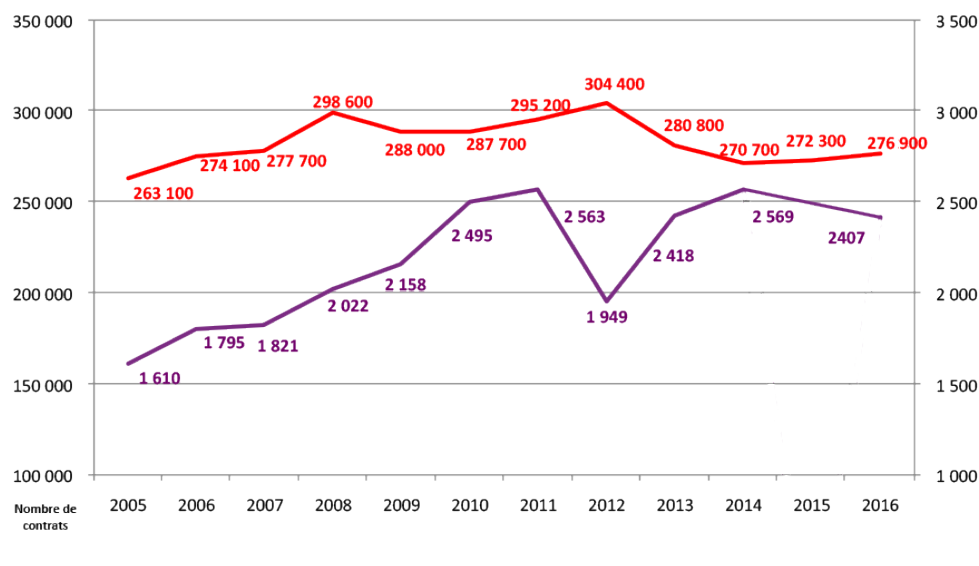
• DARES Analyses n°80 daté d'octobre 2015 (encadré 8).

CONTRATS D'APPRENTISSAGE TH ET TP

VOLUMÉTRIE DEPUIS 2005

ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

ÉVOLUTION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE TH/TP*

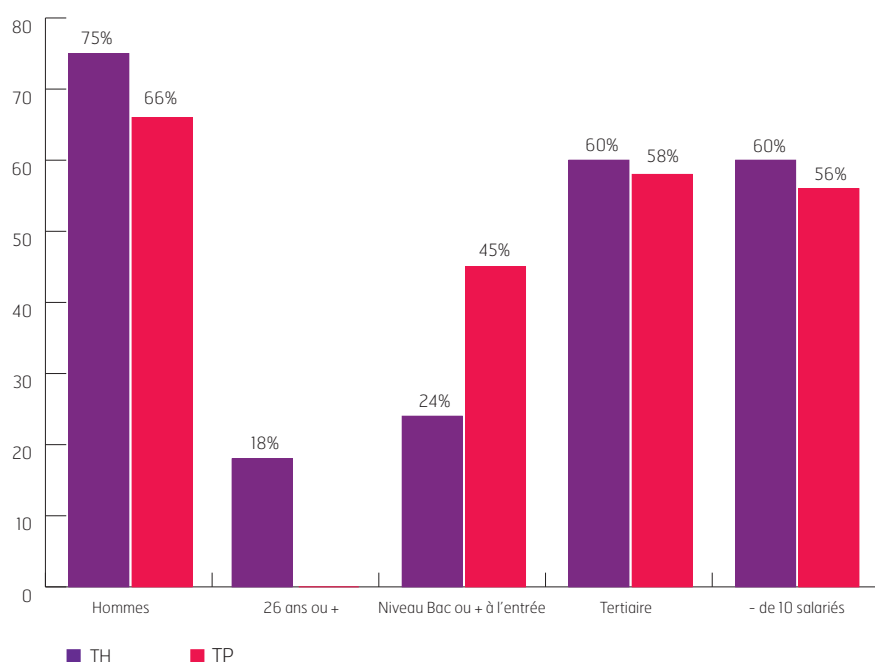


Entre 2005 et 2016, le nombre de contrats d'apprentissage pour le tous publics est resté relativement stable tandis que le nombre d'apprentis handicapés a augmenté de 50%. En 2016, le nombre d'apprentis handicapés a baissé pour la première fois après 3 années de hausse ininterrompue et l'atteinte du plus haut niveau d'apprentis handicapés en 2015.

— Contrats apprentissage TP
— Contrats apprentissage TH

* Les données relatives aux contrats d'apprentissage tous publics concernent uniquement le secteur privé.

COMPARAISON DES CARACTÉRISTIQUES TH/TP POUR LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN 2015**



Les deux principales différences entre les apprentis handicapés et les apprentis tous publics résident dans l'âge et le niveau de formation. Relativement à l'âge, la différence s'explique par le fait que le contrat d'apprentissage est ouvert à n'importe quelle personne handicapée quel que soit son âge, alors que les apprentis tous publics doivent avoir moins de 26 ans à l'entrée en apprentissage (sauf dérogations). De même 45% des apprentis TP ont au moins un niveau bac alors qu'ils sont seulement 24% pour les apprentis handicapés. Les caractéristiques sont en revanche assez similaires sur le sexe ainsi que sur le secteur d'activité et la taille des entreprises.

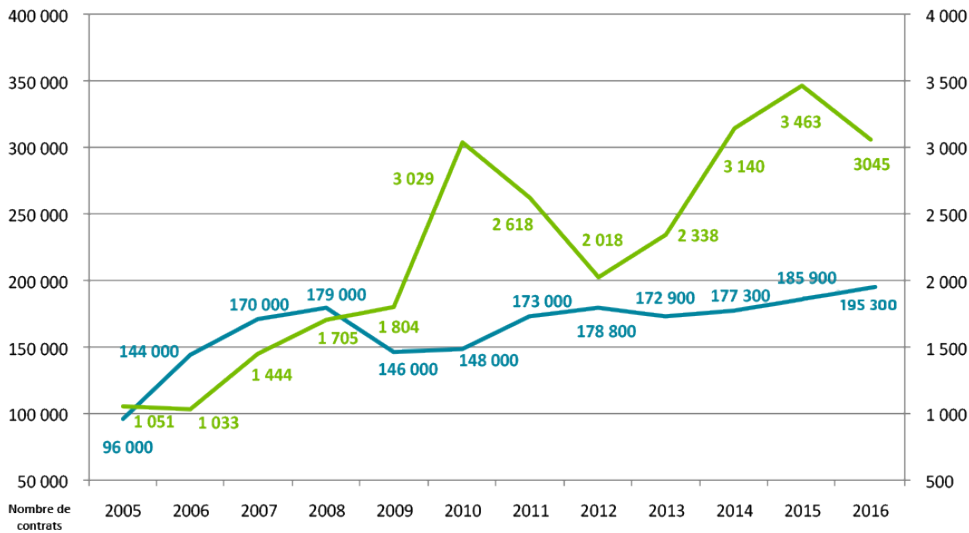
** Les caractéristiques tous publics 2016 ne sont pas disponibles actuellement.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION TH ET TP

VOLUMÉTRIE DEPUIS 2005

ET PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

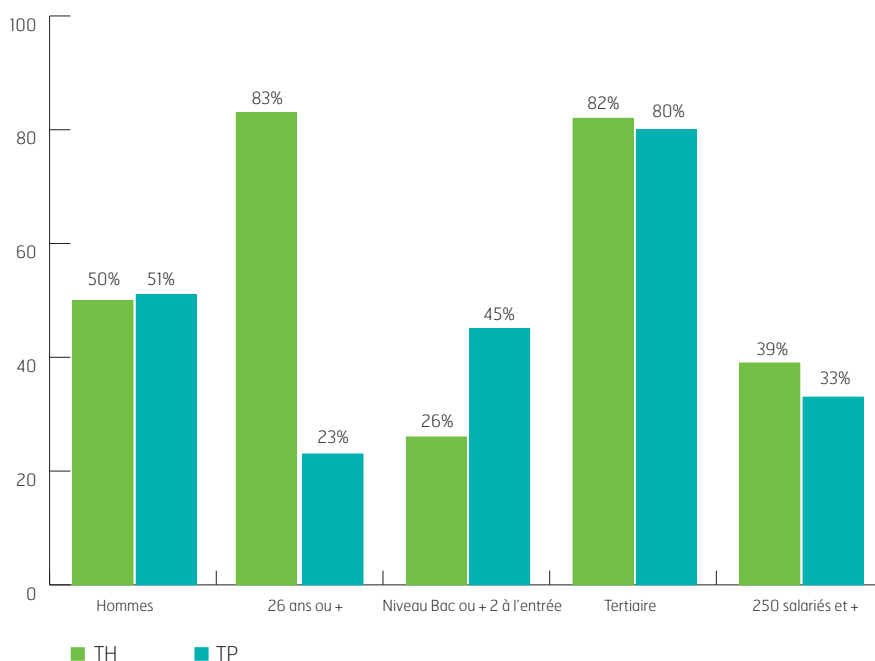
ÉVOLUTION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION TH/TP*



Entre 2005 et 2016, le nombre de contrats de professionnalisation tous publics a presque doublé tandis que le nombre de contrats de professionnalisation pour les personnes handicapées a plus que triplé. En 2016, le nombre de contrats de professionnalisation pour les personnes handicapées a baissé pour la première fois après 3 années de hausses ininterrompues et l'atteinte du plus haut niveau de personnes handicapées en contrat de professionnalisation en 2015.

- Contrats professionnalisation TP
- Contrats professionnalisation TH

COMPARAISON DES CARACTÉRISTIQUES TH/TP POUR LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN 2015**



La principale différence entre les contrats de professionnalisation personnes handicapées et les contrats professionnalisation tous publics se situe sur l'âge des personnes: pour les personnes handicapées, il s'agit en grande majorité d'adultes de 26 ans et + (83%) alors que ceux-ci ne représentent que 23% pour le tous publics. Autre différence à noter, les tous publics ont un meilleur niveau de formation à l'entrée (45% de bac +2 ou + vs. 26% pour les personnes handicapées). Les caractéristiques sont en revanche assez similaires sur le sexe ainsi que sur le secteur d'activité et la taille des entreprises.

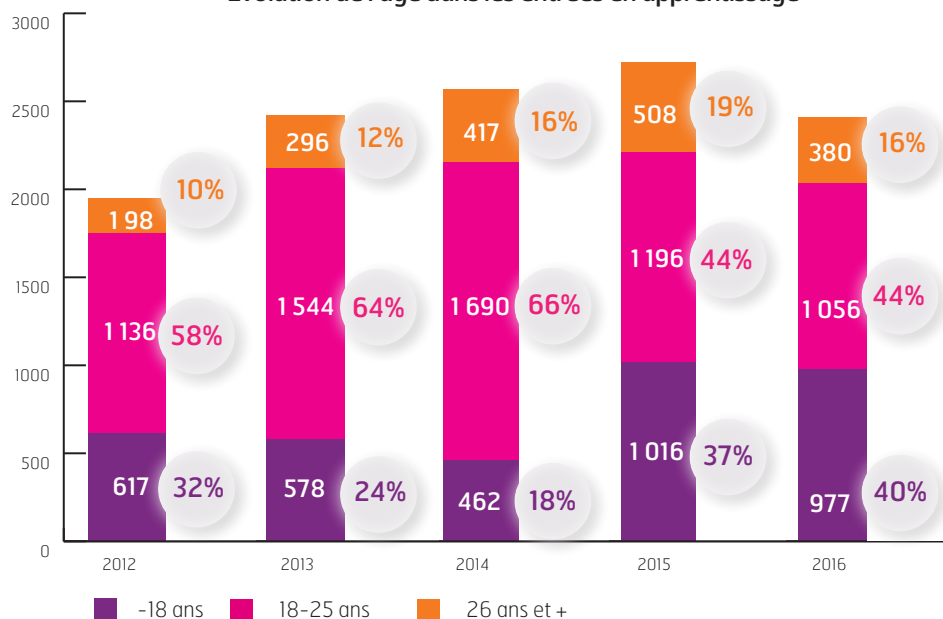
** Les caractéristiques tous publics 2016 ne sont pas disponibles actuellement.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE : ÉVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DES APPRENTIS HANDICAPÉS 2012-2016

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES

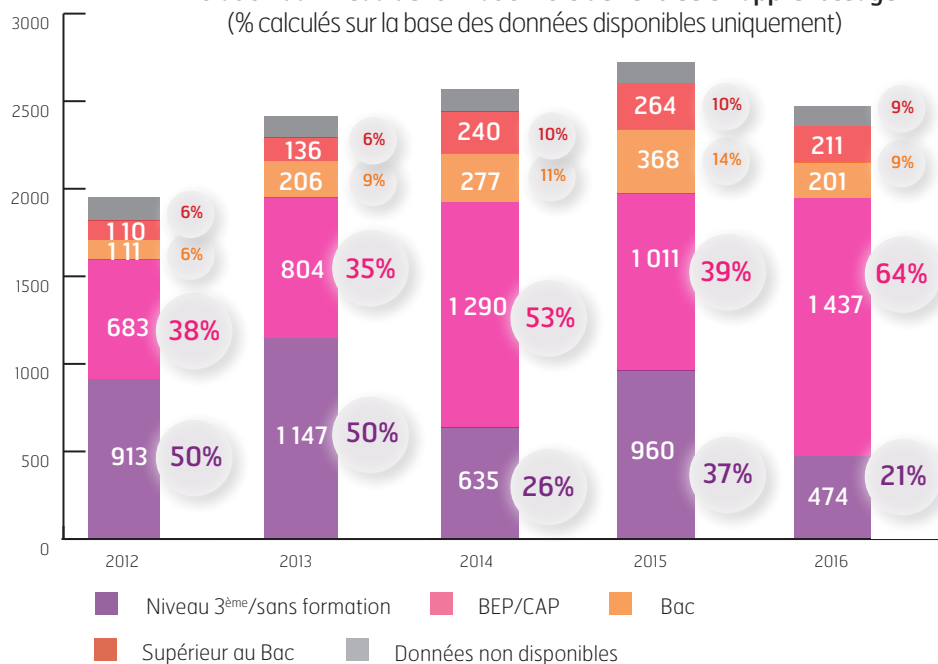
Si la hausse globale du nombre de contrats a bénéficié un peu plus aux femmes qu'aux hommes, ceux-ci restent malgré tout très largement majoritaires (75% en 2016).

Évolution de l'âge dans les entrées en apprentissage



Au niveau de l'âge des personnes lors de l'entrée en apprentissage, après 3 années de progression ininterrompue du nombre et de la part des adultes de 26 ans et + entrant en apprentissage entre 2012 et 2015, on constate une baisse des entrées d'adultes de 26 ans et + en 2016 au profit des mineurs qui représentent 40% de l'ensemble des apprentis, leur part n'ayant jamais été aussi élevée.

Évolution du niveau de formation lors de l'entrée en apprentissage
(% calculés sur la base des données disponibles uniquement)



Concernant le niveau de formation lors de l'entrée en apprentissage, celui-ci s'est élevé de manière progressive et continue au fil de 2012 à 2015, suivant ainsi clairement la tendance observée au niveau des contrats d'apprentissage tous publics. L'année 2016 marque toutefois une rupture dans la mesure où pour la première fois le nombre de personnes handicapées entrant en apprentissage avec un niveau bac ou supérieur a baissé. On ne peut toutefois pas évoquer une baisse globale du niveau de formation en 2016 dans la mesure où cette baisse des personnes ayant un niveau bac ou supérieur ne s'est pas effectuée au profit des apprentis sans diplôme, dont le nombre a diminué de moitié par rapport à 2015, mais au profit des apprentis entrés avec un niveau CAP / BEP dont la part n'a jamais été aussi élevée (64% en 2016 vs. 38% en 2012).

En corrélation avec la progression du nombre d'adultes entrant en apprentissage, on observe une augmentation du nombre d'apprentis ayant un handicap moteur ou une maladie invalidante, leur part passant de 18% en 2012 à 30% en 2016.

Les apprentis ayant un handicap mental ou psychique restent toutefois largement majoritaires, malgré une baisse de leur part entre 2012 (60%) et 2016 (56%).

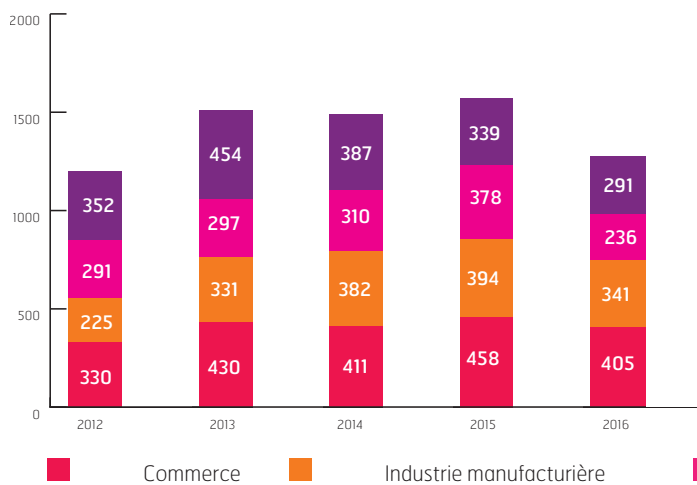
CONTRATS D'APPRENTISSAGE : ÉVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES 2012-2016

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

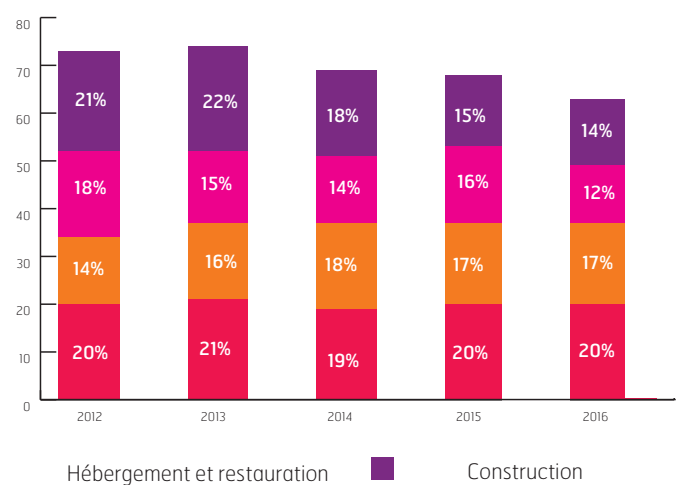
En 2012 comme en 2016, on retrouve toujours 4 secteurs d'activités qui se détachent largement des autres en termes de nombre de contrats pourvus : il s'agit dans l'ordre du commerce, de l'industrie manufacturière, de la construction, et de l'hébergement et restauration.

On observe des dynamiques assez différentes pour ces 4 secteurs « locomotives » :

Évolution des 4 premiers secteurs d'activités pourvoyeurs de contrats d'apprentissage en nombre de contrats
(les chiffres sont calculés sur la base des données disponibles)



Évolution des 4 premiers secteurs d'activités pourvoyeurs de contrats d'apprentissage en pourcentage
(% calculé sur la base des données disponibles)



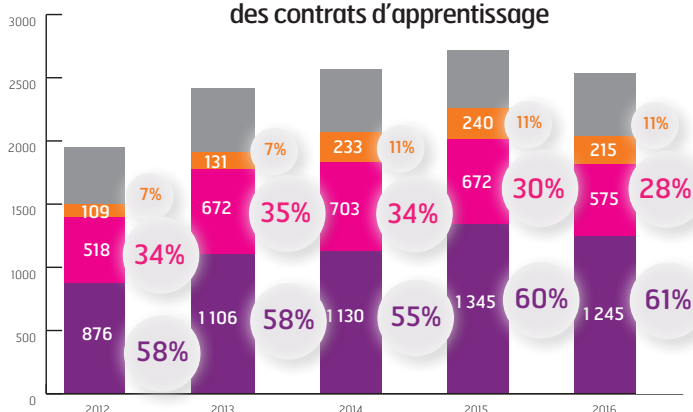
Le commerce est devenu le 1er secteur d'activité pourvoyeur de contrats d'apprentissage en 2014 lorsqu'il a dépassé le secteur de la construction. Sa progression n'est pas linéaire (léger recul du nombre de contrats en 2014 par rapport à 2013), mais sur la période 2012-2016, le nombre de contrats a augmenté de 23% (quasi-identique à la moyenne nationale).

L'industrie manufacturière est plutôt sur une bonne dynamique : le nombre de contrats a augmenté chaque année entre 2012 et 2015 avant de reculer en 2016. Le nombre de contrats a progressé de 51% entre 2012 et 2016, soit deux fois plus que la moyenne nationale (24%). Cette dynamique a permis à l'industrie manufacturière de devenir le 2ème secteur en nombre de contrats à partir de 2015 alors qu'elle était 4ème en 2012.

1er secteur en 2012 et 2013, la construction est sur une moins bonne dynamique depuis 2014 qui est également observée pour les apprentis tous publics. Avec 14% de l'ensemble des contrats signés en 2016 (vs. 21% en 2012) et une baisse du nombre de contrats par rapport à 2015, ce secteur n'est plus aujourd'hui que le 3ème secteur en nombre de contrats.

L'hébergement / restauration était sur une dynamique de croissance jusqu'à 2015 avec une progression 3 années de suite du nombre de contrats. Le secteur connaît toutefois en 2016 une chute importante avec 140 contrats en moins et ne représente plus que 12% des contrats contre 16% en 2015 ; il redevient le 4ème secteur en nombre de contrats.

Évolution de la taille des entreprises pourvoyeuses des contrats d'apprentissage



Concernant la taille des entreprises, la tendance observée entre 2012 et 2015 d'une progression chaque année des moins de 10 salariés et des 250 salariés et plus ne s'est pas vérifiée en 2016. Toutefois, la répartition entre les différentes catégories de taille d'entreprise est relativement stable entre 2015 et 2016, avec des entreprises de moins de 10 salariés qui sont toujours largement majoritaires en représentant 61% de l'ensemble des contrats.



CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

ÉVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES

DES PERSONNES HANDICAPÉES 2012-2016

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES

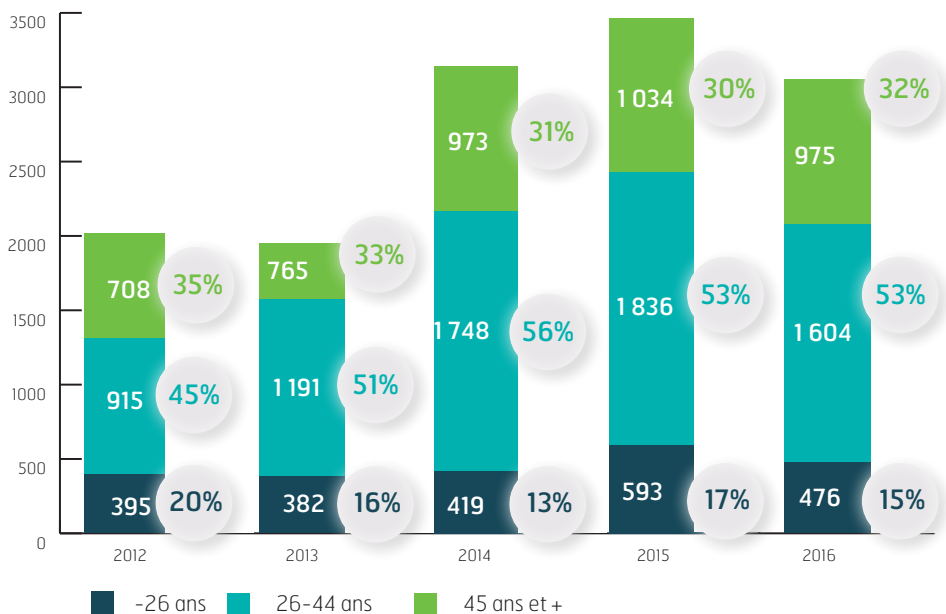
La hausse globale du nombre de contrats de professionnalisation a bénéficié un peu plus aux femmes qu'aux hommes pour atteindre en 2015 une parité quasi-parfaite poursuivie en 2016 (1 536 contrats signés par des hommes vs. 1516 par des femmes).

Évolution de l'âge dans les entrées en contrat de professionnalisation

Concernant l'âge, si la structure globale n'a pas changé (les 26-44 ans sont ceux qui bénéficient le plus des contrats pro, devant les 45 ans et plus et devant les jeunes de moins de 26 ans), des évolutions significatives sont toutefois à remarquer.

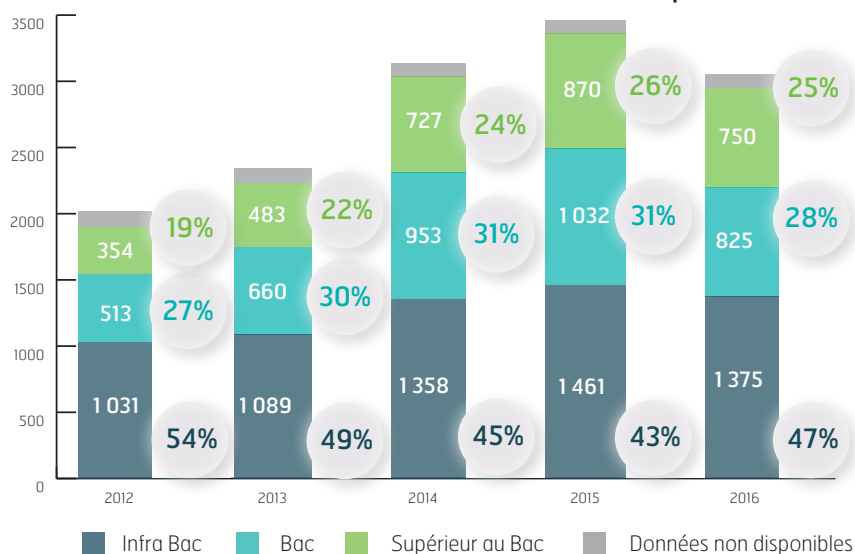
Après une hausse continue chaque année entre 2012 et 2015 du nombre de personnes âgées de 26 à 44 ans, leur nombre a baissé en 2016. Cette tranche d'âge reste toutefois majoritaire avec 53% des contrats en 2016, comme en 2015.

Après une baisse chaque année entre 2012 et 2015 de la part de la tranche d'âge 45 ans et + dans l'ensemble des contrats (35% en 2012 vs. 30% en 2015), celle-ci a augmenté de 2 points en 2016 (32%) au détriment de la tranche d'âge des moins de 26 ans.



La forte proportion des 45 ans et + constitue toujours une spécificité forte des contrats pro des personnes handicapées dans la mesure où il y en a moins de 3% dans les contrats pro tous publics, ce qui est aussi à mettre en relation avec le fait que les demandeurs d'emploi handicapés sont plus âgés que les demandeurs d'emploi tous publics.

Évolution du niveau de formation lors de l'entrée en contrat de professionnalisation



Pour le niveau de formation, on observe en 2016 une légère rupture des tendances observées entre 2012 et 2015 : pour la première fois depuis 3 ans, la part des infra bac a augmenté (4 points) au détriment de la part des supérieurs au bac qui a elle légèrement diminué (1 point). Toutefois, comme pour l'âge, la structure globale n'a pas changé : les infra bac sont plus nombreux que les niveaux bac et que les niveaux supérieur au bac.

On note peu de changements concernant la nature du handicap, le handicap moteur et la maladie invalidante restant toujours prégnants (79% en 2016).

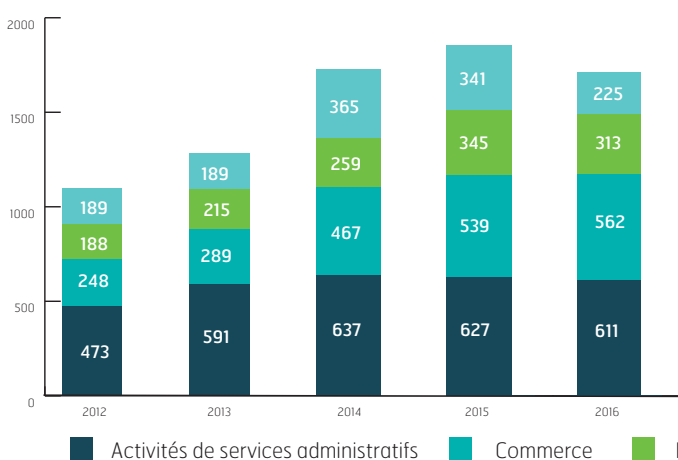
CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION : ÉVOLUTION DES CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES 2012-2016

CARACTÉRISTIQUES DES ENTREPRISES

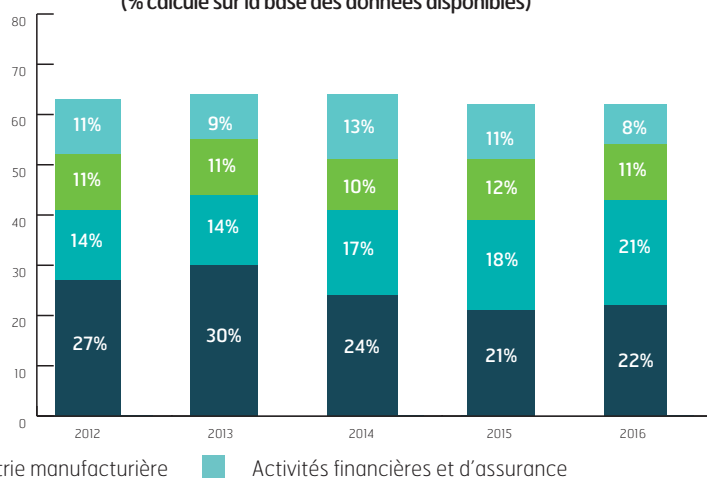
En 2012 comme en 2016, on retrouve toujours 4 secteurs d'activités qui se détachent largement des autres en termes de nombre de contrats pourvus : il s'agit dans l'ordre des activités de service administratifs, du commerce, de l'industrie manufacturière et des activités financières et d'assurance.

On observe des dynamiques assez différentes pour ces 4 secteurs « locomotives » :

Évolution des 4 premiers secteurs d'activités pourvoyeurs de contrats de professionnalisation en nombre de contrats
(les chiffres sont calculés sur la base des données disponibles)



Évolution des 4 premiers secteurs d'activités pourvoyeurs de contrats de professionnalisation en pourcentage
(% calculé sur la base des données disponibles)



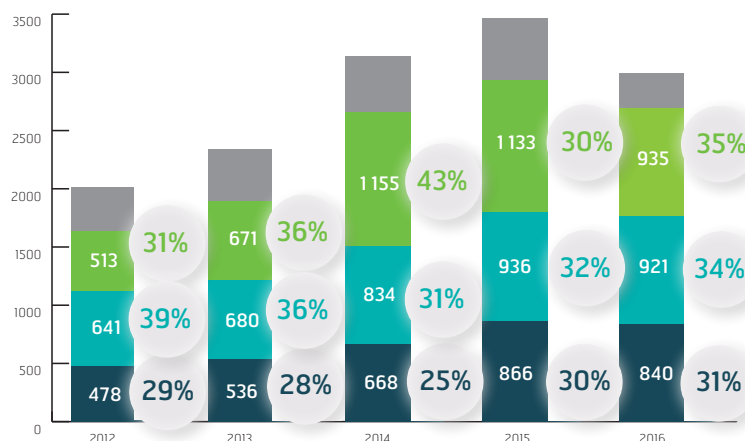
Les activités de services administratifs restent toujours le secteur le plus pourvoyeur de contrats avec 611 contrats en 2016, soit 22% de l'ensemble des contrats, mais la progression entre 2012 et 2016 (+33%) est largement inférieure à la moyenne nationale (+51%).

Le commerce (2ème secteur avec 562 contrats en 2015) est dans une dynamique plus régulière: le nombre de contrats dans ce secteur a augmenté chaque année depuis 2012 et il s'agit du seul secteur qui a vu son nombre de contrats augmenter entre 2015 et 2016, d'où l'augmentation de 3 points de sa part parmi l'ensemble des contrats (18% en 2015 puis 21% en 2016)

L'industrie manufacturière (3ème secteur avec 313 contrats en 2016) était dans une dynamique régulière entre 2012 et 2015 avant de connaître une baisse du nombre de contrats en 2016. Sa progression entre 2012 et 2016 (+66%) reste toutefois supérieure à la moyenne nationale (+51%).

Les activités financières et d'assurance (4ème secteur avec 225 contrats en 2016) ont connu une forte diminution du nombre de contrats en 2016 : ce secteur ne représente plus que 8% des contrats, soit la plus faible part enregistrée sur la période 2012-2016.

Évolution de la taille des entreprises pourvoyeuses des contrats de professionnalisation



Concernant la taille des entreprises, les évolutions sont très différentes d'une année sur l'autre. On peut observer que la répartition des 3 différentes tranches (< 20 salariés ; 20-249 salariés ; 250 salariés et +) n'a jamais été aussi équilibrée qu'en 2016, chaque tranche représentant un peu plus ou un peu moins d'un tiers de l'ensemble des contrats.

■ < 20 salariés
■ 20 à 249 salariés
■ 250 salariés et +
■ Données non disponibles

LES CONTRATS EN ALTERNANCE EN RÉGION

Il convient d'analyser avec prudence :

- les évolutions en tenant compte de la situation de départ : plus le nombre de contrats concernés est petit, plus il est difficile de tirer des enseignements d'un pourcentage, d'un taux d'évolution entre 2 années. Les évolutions d'une année sur l'autre doivent s'apprécier en pourcentage mais également en nombre.

	Nombre de contrats d'apprentissage					Objectif 2016	Évolution 16/15 en nombre	Taux d'exécution des objectifs	dont
	2012	2013	2014	2015	2016				Cap emploi
Alsace	107	103	107	88	75	88	-14,8%	85,2%	15
Antilles-Guyanne	1	0	0	5	7	5	40,0%	140,0%	7
Aquitaine	116	128	148	180	169	180	-6,1%	93,9%	94
Auvergne	106	200	149	129	95	129	-26,4%	73,6%	3
Basse-Normandie	66	69	86	82	68	82	-17,1%	82,9%	7
Bourgogne	48	33	43	51	46	51	-9,8%	90,2%	15
Bretagne	201	275	228	241	206	241	-14,5%	85,5%	42
Centre	140	154	147	156	135	156	-13,5%	86,5%	35
Champagne-Ardenne	17	32	24	22	35	22	59,1%	159,1%	26
Corse	15	15	13	18	16	18	-11,1%	88,9%	16
Franche-Comté	24	27	50	51	52	51	2,0%	102,0%	10
Haute-Normandie	53	79	81	91	76	91	-16,5%	83,5%	13
Ile de France	88	93	154	169	147	169	-13,0%	87,0%	43
Languedoc-Roussillon	115	135	139	145	131	145	-9,7%	90,3%	50
Limousin	27	30	41	32	24	32	-25,0%	75,0%	12
Lorraine	63	100	111	93	96	93	3,2%	103,2%	9
Mayotte					-				
Midi-Pyrénées	87	154	163	206	175	206	-15,0%	85,0%	91
Nord Pas de Calais	79	79	112	106	111	106	4,7%	104,7%	80
PACA	76	114	108	118	108	118	-8,5%	91,5%	3
Pays de la Loire	150	183	198	213	189	213	-11,3%	88,7%	17
Picardie	40	41	45	66	34	66	-48,5%	51,5%	27
Poitou-Charentes	70	93	84	83	74	83	-10,8%	89,2%	19
La Réunion	6	12	19	17	21	17	23,5%	123,5%	9
Rhône-Alpes	256	269	319	358	317	358	-11,5%	88,5%	24
TOTAL	1 951	2 418	2 569	2 720	2 407	2 720	-11,5%	88,5%	667

28% des contrats d'apprentissage sont pourvus par Cap emploi

	Nombre de contrats de professionnalisation							dont	
	2012	2013	2014	2015	2016	Objectif 2016	Évolution 16/15 en nombre	Taux d'exécution des objectifs	Cap emploi
Alsace	46	50	58	64	61	64	-4,7%	95,3%	45
Antilles-Guyanne	2	7	24	35	16	35	-54,3%	45,7%	11
Aquitaine	119	122	163	204	170	204	-16,7%	83,3%	110
Auvergne	28	23	37	49	51	49	4,1%	104,1%	35
Basse-Normandie	40	46	87	87	73	87	-16,1%	83,9%	30
Bourgogne	43	26	58	66	54	66	-18,2%	81,8%	38
Bretagne	88	120	148	161	183	161	13,7%	113,7%	147
Centre	82	68	107	143	160	143	11,9%	111,9%	31
Champagne-Ardenne	31	35	43	50	48	50	-4,0%	96,0%	40
Corse	32	32	23	27	24	27	-11,1%	88,9%	24
Franche-Comté	16	12	23	51	25	51	-51%	49,0%	13
Haute-Normandie	39	49	82	88	82	88	-6,8%	93,2%	19
Ile de France	364	466	593	615	525	615	-14,6%	85,4%	161
Languedoc-Roussillon	88	74	198	151	114	151	-24,5%	75,5%	90
Limousin	20	35	51	50	33	50	-34,0%	66,0%	23
Lorraine	66	53	69	57	59	57	3,5%	103,5%	37
Mayotte					-				
Midi-Pyrénées	151	160	204	202	190	202	-5,9%	94,1%	149
Nord Pas de Calais	165	168	193	224	230	224	2,7%	102,7%	174
PACA	183	228	283	236	226	236	-4,2%	95,8%	10
Pays de la Loire	115	164	212	248	227	248	-8,5%	91,5%	153
Picardie	30	46	80	96	79	96	-17,7%	82,3%	69
Poitou-Charentes	45	37	77	53	58	53	9,4%	109,4%	37
La Réunion	11	26	24	28	19	28	-32,1%	67,9%	12
Rhône-Alpes	214	291	303	478	338	478	-29,3%	70,7%	159
TOTAL	2 018	2 338	3 140	3 463	3 045	3 463	-12,1%	87,9%	1 617

53% des contrats de professionnalisation sont pourvus par Cap emploi**

Il est nécessaire de considérer les résultats des délégations régionales au regard des contextes régionaux :

- Le recours à l'apprentissage peut être plus important proportionnellement dans certaines régions où ces dispositifs sont ancrés dans les pratiques des entreprises et de certains secteurs d'activités.
- L'existence d'une politique régionale concertée de formation des personnes handicapées ancrée depuis plus ou moins longtemps sur les territoires.
- L'implication politique et opérationnelle de la Région dans l'accès des personnes handicapées à la formation.
- L'accompagnement de la mobilisation du droit commun à travers des dispositifs d'appui aux CFA et aux organismes de formation de droit commun.
- L'existence de dispositifs ou prestations pour préparer l'accès à l'alternance des travailleurs handicapés.
- La sensibilisation des employeurs à l'accueil d'alternants en situation de handicap.

* Les données régionales relatives aux contrats de professionnalisation tous publics ne sont pas disponibles.

** La part des contrats pourvus par Cap emploi reste très supérieure sur la professionnalisation où le public demeure plus âgé que sur les contrats d'apprentissage. Les publics -26 ans pèsent moins de 10% des publics suivis par Cap emploi.

