

## Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (Prith PACA)

# Les Cahiers du Prith N° 2

## AXE 2 Accès à la formation et à l'alternance



## L'intégration des personnes handicapées dans les dispositifs d'alternance

Quel outillage pour accompagner la réflexion stratégique en Paca ?



Le Plan régional d’insertion des travailleurs handicapés (Prith) est un programme organisé par le législateur et décliné dans chaque région en 4 axes, dont l’Accès à la formation et à l’alternance (axe 2). Le Prith vise à renforcer la coordination entre les acteurs régionaux et infrarégionaux œuvrant pour une meilleure insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

## Le Prith Paca, priorité au développement de l’alternance

La mise en œuvre du Prith s’inscrivant dans le cadre d’un plan d’action triennal (2023-2025), elle s’est appuyée sur un diagnostic quantitatif et qualitatif confié en 2022 à la Mission observation Handicap du Carif-Oref PACA. L’État, l’Association pour la Gestion du Fonds pour l’Insertion des personnes Handicapées – Agefiph - et le Fonds pour l’Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique – Fiphfp -, pilotes du Prith, ainsi que leurs partenaires et leur assistance à maîtrise d’ouvrage, ont impulsé des projets sur les 4 axes du plan. Pour l’axe 2, le développement de l’alternance est une priorité.

### Les Cahiers du Prith, une nouvelle collection réalisée par la Mission observation Handicap

La Mission observation Handicap du Carif-Oref PACA a été mandatée pour diffuser trois publications - à paraître d’ici décembre 2024 - destinées à alimenter la réflexion stratégique du Prith de notre région ([Prith PACA](#)), ces supports étant rassemblés dans la collection « Les cahiers du Prith ».

Ces Cahiers du Prith (complétant la réalisation d’un [diagnostic statistique annuel](#), suivant l’évolution d’un large set d’indicateurs sur la durée de ce plan triennal - 2023-2025 -), sont destinés à apporter des éléments de connaissance ciblés sur des enjeux prioritaires, au service des institutions porteuses du Prith (État, Agefiph et Fiphfp) et de l’ensemble des partenaires mobilisés dans cette dynamique pluriannuelle.

La méthodologie, ad hoc, est susceptible de mobiliser la collecte de données statistiques, des entretiens d’enquête et/ou une démarche de benchmark d’initiatives exemplaires.

## Le Carif-Oref, en appui au groupe de travail « Alternance et Handicap »

Pour répondre à cette priorité de meilleure prise en compte des publics en situation de handicap dans les dispositifs d’alternance (contrat d’apprentissage et contrat de professionnalisation), les partenaires du Prith ont créé une instance partenariale dédiée.

### Sensibiliser les acteurs économiques, une des trois priorités du groupe de travail

Conduire une réflexion stratégique pour sensibiliser les organisations professionnelles et entreprises est un des chantiers phare du groupe de travail Alternance et Handicap.

Ce groupe de travail, qui se réunit pour l’instant à fréquence trimestrielle, regroupe des acteurs du « Service public de l’emploi – SPE - élargi » (État, collectivités et établissements de la fonction publique, Agefiph et Fiphfp, France Travail, réseau Cheops-Cap emploi, Missions locales, quelques opérateurs spécialisés dans le champ du handicap...)

Mis à part le partage d’actualités sur la thématique Alternance et Handicap, cette instance partenariale poursuit 3 axes principaux de réflexion : la sécurisation du parcours des alternants en situation de handicap ; la montée en compétences dans le champ du handicap des CFA et organismes formant aux contrats d’alternance ; et enfin donc la sensibilisation des acteurs économiques à l’embauche d’alternants en situation de handicap.

Pour appuyer le groupe de travail dans sa réflexion, la Mission observation Handicap a été sollicitée « au fil des séances », répondant aux attentes des participants, notamment pour les renseigner sur les ressources du Carif-Oref dans le champ de l’alternance ainsi que pour réaliser des recherches d’informations ad hoc.

La Mission observation Handicap a réalisé 3 types de travaux pour accompagner la réflexion du groupe de travail, dont sont présentés tour à tour ici quelques résultats : collecte et traitements de données statistiques qui n’étaient pour l’instant pas mobilisées dans le cadre du PRITH (1) ; réalisation d’une petite enquête ad hoc sur l’engagement de quelques Opérateurs de compétences (OPCO) dans les domaines de l’alternance et du handicap (2) ; panorama des études réalisées depuis une dizaine d’années par le Carif-Oref PACA sur la thématique Apprentissage et Handicap et repérage de potentiels champs d’investigation qui pourraient être explorés à l’avenir (3).

# 1. Quelles données pour établir des priorités stratégiques ?

## Le suivi statistique des contrats d'alternance effectué en Provence-Alpes-Côte d'Azur

Depuis 2022, la Mission observation Handicap du Carif-Oref PACA mobilise un large set de données (plus de 80 indicateurs), provenant majoritairement de l'appareil statistique public, ceci sur les 4 axes du PRITH.

Ce travail de centralisation et de mise en cohérence des données est de prime importance car les variables abondent et leur analyse n'est pas toujours aisée pour des non spécialistes de la donnée (la Dreets a d'ailleurs commandé au Carif-Oref un état des lieux du corpus existant – voir encadré page 8). Les pilotes du PRITH ont souhaité que le set d'indicateurs rester inchangé, tant que faire se peut, afin de permettre la mesure d'évolutions.

### Les indicateurs valorisés dans le tableau de bord annuel du PRITH

Pour étudier les caractéristiques de l'accès des personnes en situation de handicap au contrat d'apprentissage et au contrat de professionnalisation, dans le cadre du suivi statistique annuel du Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés (qui paraît au premier trimestre de chaque année), les pilotes du PRITH ont décidé de mobiliser une dizaine d'indicateurs : 1/ nombre total de contrats signés ; 2/ pourcentage d'évolution du nombre de contrats signés (année N / année N-1) ; 3/ et 4/ nombre et part de contrats signés dans le secteur privé, et dans le secteur public ; 5/ part de femmes ; 6/ âge moyen des alternants en apprentissage et contrat de professionnalisation ; 7/ répartition par classes d'âge ; 8/ répartition par niveaux de formation (et part de non diplômés, et part de niveau CAP/BEP) ; 9/ répartition par taille de l'organisme employeur ; 10/ répartition par secteurs d'activité.

Ces données sont collectées et traitées à la fois à l'échelle de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur et de ses départements ; pour les personnes en situation de handicap, et en comparaison avec les alternants « tous publics ».

La prochaine édition du suivi statistique du PRITH sera livrée en début de premier trimestre 2025



## Des besoins de données territoriales fines pour cibler les acteurs locaux à sensibiliser

Le groupe de travail – GT - Alternance et Handicap du PRITH a saisi la Mission observation Handicap afin de mobiliser des données permettant d' « observer plus finement la représentation des personnes en situation de handicap à un niveau départemental par tailles d'entreprises et par secteurs d'activité, afin de pouvoir déterminer une stratégie de sensibilisation des acteurs économiques adéquate ».

Cette attente de données statistiques croisant départements, secteurs et tailles d'entreprises est destinée à objectiver une cartographie de secteurs prioritaires, coconstruite par les référents du SPE élargi sur chaque département.

Les membres du groupe de travail ont en effet élaboré une cartographie de « secteurs d'activité à enjeux » (cf. schéma page suivante), lesquels ont été retenus pour de futures actions de sensibilisation, cette liste de secteurs ayant été établie à partir des propositions de représentants du réseau Cheops/Cap emploi.

## Un point de vigilance pour exploiter des données « croisées » à échelle départementale

En réponse à la demande du groupe de travail, le Carif-Oref a bénéficié de requêtes spécifiquement réalisées par le Service Études Statistiques et Évaluation – SESE – de la Dreets, à partir de données régionales et départementales consolidées au 31/12/2023 et issues de la base de la DARES sur les contrats en alternance.

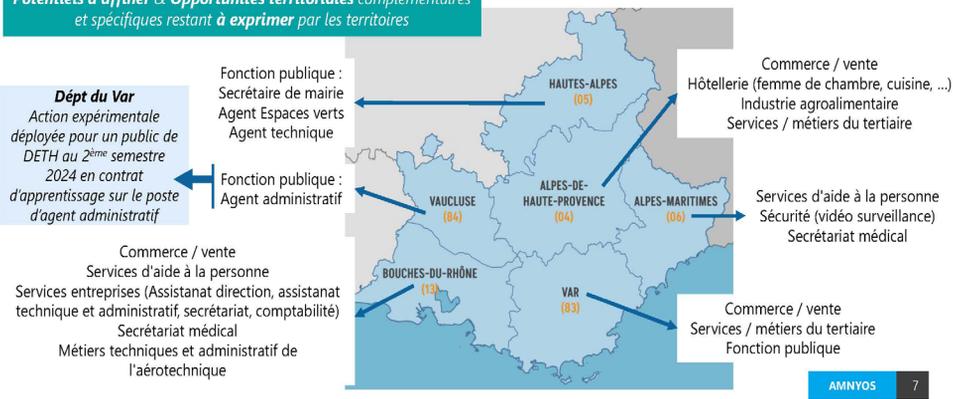
# Sensibilisation des employeurs : approche par département

Secteurs identifiés comme étant à enjeux par les Cap emploi car :

- ayant enregistré le plus de placements en entreprises sur les trois dernières années
- un potentiel est identifié : les DETH soit recherchent déjà dans ces secteurs, soit pourraient envisager d'être formés pour s'orienter vers ces secteurs

**Volumétrie variable et peu importante, avec une variation de 2 à 20 DETH par dépt, selon les secteurs et les périodes**

Potentiels à affiner & Opportunités territoriales complémentaires et spécifiques restant à exprimer par les territoires



Source et réalisation : groupe de travail Alternance et Handicap du PRITH, 2024

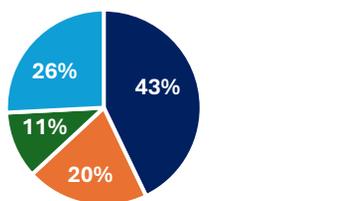
Considérant l'enjeu de diffusion de statistiques aux acteurs du PRITH ainsi que d'appui à leur réflexion stratégique, il est important d'emblée de souligner une limite d'exploitation de ce type de données fines : les données sur les alternants en situation de handicap portant sur un volume total de contrats relativement limitée, surtout pour les contrats de professionnalisation (au 31/12/2023, 1012 contrats d'apprentissage et 102 contrats de professionnalisation, les croisements statistiques attendus par le GT (données départementales sur le nombre de contrats par taille et par secteurs d'activité de l'organisme employeur) contraignent à ne pas publier les données traitées, du fait de la règle de 'secret statistique' appliquée à des effectifs inférieurs ou égaux à 5 (alternants en situation de handicap).

## Caractéristiques des alternants en situation de handicap : quelques tendances chiffrées

Avant de considérer les spécificités départementales, voici un rappel de quelques données de cadrage régionales sur la répartition des employeurs des alternants en situation de handicap.

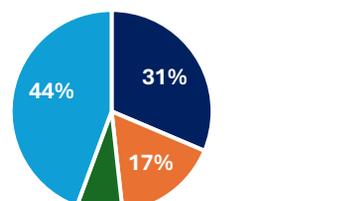
### Répartition des employeurs d'alternants en situation de handicap par taille d'établissement (données régionales)

Graphique 1 – Contrats d'apprentissage



- De 0 à 9 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 250 salariés et plus

Graphique 2 – Contrats de professionnalisation



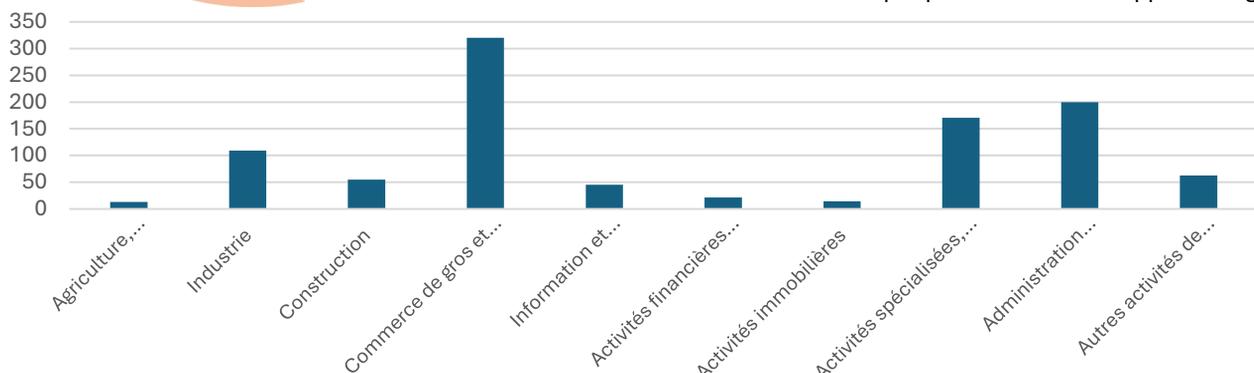
- De 0 à 9 salariés
- De 10 à 49 salariés
- De 50 à 249 salariés
- De 250 salariés et plus

Source : DARES, données de stock au 31-12-2023 / Traitement : Dreet et Carif-Oref PACA

Plus de 4 apprentis en situation de handicap sur 10 sont recrutés dans des toutes petites entreprises (0 à 9 salariés). En même proportion, les contrats de professionnalisation sont dans des grandes entreprises (250 salariés et plus).

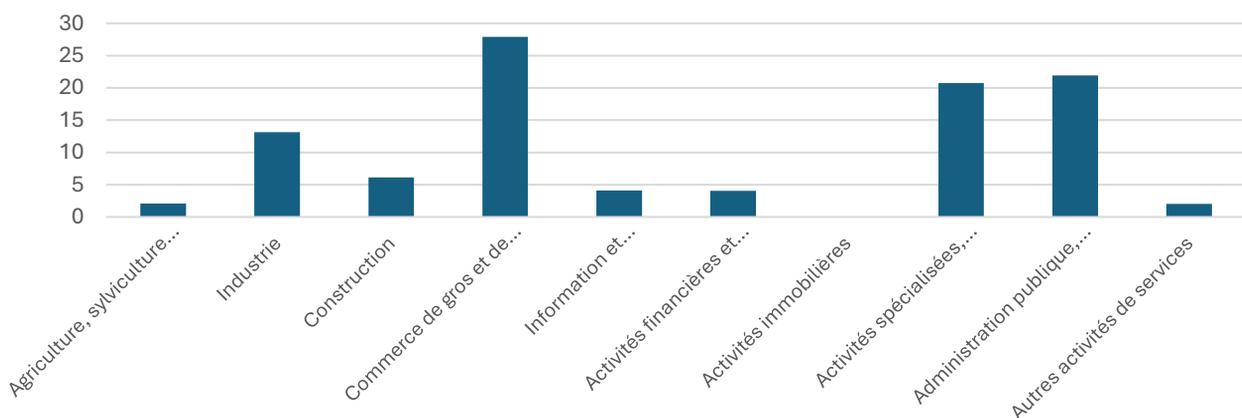
## Nombre d'employeurs d'alternants en situation de handicap par secteurs d'activité – N.A. 10 - (données régionales)

Graphique 3 – Contrats d'apprentissage



Source : DARES, données de stock au 31-12-2023 / Traitement : Dreets et Carif-Oref PACA

Graphique 4 – Contrats de professionnalisation



Source : DARES, données de stock au 31-12-2023 / Traitement : Dreets et Carif-Oref PACA

**Un secteur prédomine**, parmi les employeurs d'apprentis et de contrats de professionnalisation : en tête, « **Commerce de gros et de détail, transport, hébergement et restauration** », suivi au second plan par « **Administration publique, enseignement, santé et action sociale** » et par « **Activités spécialisées, scientifiques, techniques, de services administratifs et de soutien** ».

Par rapport à ces tendances générales en région, on peut noter quelques écarts significatifs entre départements en ce qui concerne les tailles et secteurs d'activité des structures employant des apprentis en situation de handicap (les données sur le contrat de professionnalisation ne sont pas présentées ici car, comme indiqué précédemment, elles portent sur des effectifs réduits, souvent soumis au secret statistique) :

**Effectifs et part d'apprentis en situation de handicap par taille d'établissement employeurs et selon les départements (2003) Tableau 1**

	Alpes-de-Haute-		Hautes-Alpes (05)		Alpes-Mar. (06)		Bouches-du-R.		Var (83)		Vaucluse (84)		Région	
	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part	Effectifs	Part
De 0 à 9 salariés	12	33%	19	46%	89	49%	187	41%	89	43%	38	42%	434	43%
De 10 à 49 salariés	9	26%	13	32%	29	16%	84	18%	50	24%	20	22%	205	20%
De 50 à 249 salariés	6	18%	ss	7%	15	8%	52	11%	23	11%	13	14%	112	11%
De 250 salariés et plus	8	24%	7	16%	50	27%	133	29%	42	21%	20	22%	261	26%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>	<b>ss</b>	<b>100%</b>	<b>183</b>	<b>100%</b>	<b>456</b>	<b>100%</b>	<b>204</b>	<b>100%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>	<b>1012</b>	<b>100%</b>

Source : DARES, données de stock au 31-12-2023 / Traitement : Dreets et Carif-Oref PACA

Légende : « ss » signifie secret statistique

Dans les **Alpes-Maritimes**, 1 apprenti en situation de handicap sur 2 travaille dans une toute petite entreprise, contre 1 sur 3 dans les **Alpes-de-Haute-Provence**. Par rapport à la moyenne régionale, les employeurs de 10 à 49 salariés sont sur-représentés dans les **Hautes-Alpes**, et ceux de 250 salariés et plus dans les **Bouches-du-Rhône**.

## Part d'apprentis en situation de handicap par secteurs d'activité et selon les départements (2003)

Tableau 2

	Alpes-de-Haute-Provence (04)		Hautes-Alpes (05)		Alpes-Maritimes (06)		Bouches-du-Rhône (13)		Var (83)		Vaucluse (84)		Région	
	Nombre PSH	Part	Nombre PSH	Part	Nombre PSH	Part	Nombre PSH	Part	Nombre PSH	Part	Nombre PSH	Part	Nombre PSH	Part
<b>Agriculture, sylviculture et pêche</b>	106	6%	67	5%	61	0%	229	1%	185	2%	206	3%	855	1%
<b>Industrie</b>	274	15%	162	11%	1 585	10%	3 897	12%	1 335	11%	1 092	14%	8 345	12%
<b>Construction</b>	313	17%	299	21%	1 498	10%	3 638	11%	1 610	13%	1 186	15%	8 544	12%
<b>Commerce de gros et de détail, transports, héberg. et restauration</b>	580	31%	522	37%	5 056	33%	9 333	29%	4 209	34%	2 672	34%	22 372	31%
<b>Information et communication</b>	17	1%	16	1%	746	5%	1 393	4%	167	1%	118	2%	2 458	3%
<b>Activités financières et d'assurance</b>	36	2%	36	3%	486	3%	1 047	3%	319	3%	176	2%	2 100	3%
<b>Activités immobilières</b>	26	1%	8	1%	693	5%	852	3%	398	3%	156	2%	2 132	3%
<b>Activités spé., scientifiques et tech. et activités de services admin. et de soutien</b>	207	11%	104	7%	2 313	15%	5 708	17%	1 493	12%	974	12%	10 799	15%
<b>Admin. publique, enseignement, santé humaine et action sociale</b>	159	9%	87	6%	1 398	9%	3 245	10%	1 384	11%	492	6%	6 766	9%
<b>Autres activités de services</b>	152	8%	127	9%	1 499	10%	3 361	10%	1 185	10%	723	9%	7 046	10%

Source : DARES, données de stock au 31-12-2023 / Traitement : Drets et Carif-Oref PACA

Entre les départements, on constate de gros écarts de représentation du Commerce, très présent parmi les employeurs d'apprentis en situation de handicap dans le **Vaucluse** et les **Alpes-de-Haute-Provence** (41 % et 38 %), moins dans les **Alpes-Maritimes** (29 %) ; contrastes aussi pour les Activités spécialisées, plus présentes dans les **Bouches-du-Rhône** et le **Var** (19 % des employeurs d'apprentis en situation de handicap) que dans les départements alpins (moins de 10 %).

En complément de ces statistiques informant sur les employeurs d'alternants en situation de handicap, le groupe de travail du PRITH a souhaité que la Mission observation Handicap du Carif-Oref effectue un repérage des outils en matière d'alternance et d'emploi des personnes handicapées mis en place par les opérateurs de compétences (OPCO) ; avec un focus sur certains OPCO qui couvrent des secteurs d'activité identifiés comme prioritaires pour de futures actions de sensibilisation (cf. « approche par département » page 4).

## 2. Quels outils pour apparier offre et demande ? L'intervention des OPCO

### Des sources d'information sur les pratiques des OPCO

Le Carif-Oref PACA conçoit et anime le site [Opco en région](#) (intégré au portail Dat@Décision) qui, pour chacun des opérateurs de compétences, comprend une rubrique *En savoir plus* avec un état des lieux sur l'alternance. Pour le PRITH, cette analyse a été complétée par un benchmark des actions de promotion de l'alternance de ces opérateurs, le repérage des occurrences « handicap » sur leurs sites et quelques entretiens.



### Quelques dernières évolutions législatives...

*La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5/9/2018 s'est traduite par plusieurs mesures facilitant le recours à l'alternance pour l'employeur et son salarié - notamment en contrat d'apprentissage -, qu'il s'agisse d'assouplir l'accès au dispositif (âge reculé à 29 ans révolus, durée minimale du contrat abaissée à 6 mois), en particulier pour les publics en situation de handicap (aide à l'embauche d'apprenti pour les contrats de plus de 6 mois) ; ou de simplifier et sécuriser les parcours (aide unique à l'embauche d'un apprenti, garantie de maintien dans la formation en cas de rupture du contrat avec l'employeur...) ; et bien sûr de renforcer la position de l'OPCO, acteur clé du processus d'alternance.*

Assurant le financement des contrats d'alternance, les opérateurs de compétences financent notamment les frais de formation ainsi que les dépenses relatives à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage. Une dotation complémentaire peut être versée aux OPCO, option dont les conditions ont été récemment modifiées par le [\*Décret n° 2024-764 du 8 juillet 2024 relatif au financement de l'alternance par France compétences\*](#). Les OPCO contrôlent également la conformité du contrat et interviennent lors du dépôt et du suivi du dossier.

Une première étude sur l'engagement des anciens OPCA et Opacif, en 2018, avait constaté leur acculturation progressive dans le champ du handicap. Un focus group réunissant quelques représentants de ces organismes a permis des premiers échanges de pratiques, et l'expression d'attentes pour continuer à se professionnaliser. La culture alternance et handicap des OPCO est encore inégale, la loi Avenir de 2018 (cf. encadré ci-dessus) ayant rebattu les cartes : « depuis on s'est outillé pour alimenter le système d'info et gérer les contrats, mais il reste à progresser dans l'accompagnement de publics spécifiques ». 6 OPCO possèdent une page dédiée à la thématique Handicap (avec supports en ligne et annonce d'événements) ; l'exemple d'AKTO est emblématique, avec une assise liée historiquement à l'ancien Opcalia (missionné autrefois pour accompagner les entreprises dans le recrutement et le suivi des contrats d'alternance) ; s'appuyant sur la signature d'une convention nationale et régionale avec l'Agefiph (comme d'autres OPCO tel L'Opcommerce) ; et sur la présence d'un référent handicap expérimenté. L'engagement managérial est enfin un gage important, Ocapiat par exemple profitant de l'impulsion donnée par son nouveau président ayant décrété la thématique Handicap « grande cause nationale » de l'OPCO.

### Les convergences : revue des initiatives et des attentes

La mini-enquête conduite auprès de quelques OPCO met en évidence plusieurs actions orientées sur les thématiques handicap et/ou alternance : au niveau national, à l'initiative du conseil d'administration, des commissions « alternance » (OPCO EP, OPCO 2i...) ; des plans d'action handicap (Uniformation...) ; et des référents handicap animant un groupe de travail dédié réunissant les homologues dans les délégations régionales (AKTO...). En direction des entreprises adhérentes, si les grands comptes sont accompagnés de manière transversale sur l'ensemble de leur politique handicap (par exemple des grandes entreprises de l'agro-alimentaire pour Ocapiat), ce sont plutôt des actions « de petit format en direction des TPE, sursollicitées » : mailings de promotion « alternance et handicap » en direction des adhérents « non mobilisés » ou événements du type « matinales thématiques » croisant information et échange de pratiques (par exemple les *Cafés du Commerce* de L'Opcommerce) ; et bien sûr des modules de formation sur la thématique handicap (notamment « Être tuteur de PSH » proposé par L'Opcommerce), avec une montée en puissance des formules en e-learning. Pour répondre aux doubles demandes d'alternance des employeurs et des candidats, des bourses d'emploi sont mises en place (« mais l'info handicap pourrait être plus valorisée ») ; avec aussi des actions ciblées sur des métiers en tension, de type Préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEC), sourçant les publics en situation de handicap ; à noter aussi des initiatives de « portes ouvertes » conduites avec des CFA handi-accueillants (action « Un jour, un CFA » d'AKTO).

Interrogés sur leurs attentes, les OPCO font ressortir des demandes d'appui, parfois très techniques, ou plus stratégiques : dans le premier cas, il peut s'agir d'être aidés dans la réalisation de supports d'information courts, en direction des adhérents (« disposer d'un recto verso, avec un argumentaire à la fois quantitatif et qualitatif ») ; dans le deuxième cas, d'être accompagnés au sourcing de TPE/PME et candidats, dans certaines branches spécifiques de l'OPCO (« dans le secteur du paysage, la demande de publics en apprentissage est forte, notamment sur la lisière maritime et le Vaucluse »).

# 3. Quelles pistes pour sécuriser les parcours ? Des ressources à mobiliser

## Une étude auprès d'un panel de CFA pas encore « handi-accueillants »...

L'État a commandé au Carif-Oref PACA une enquête pour identifier les besoins des CFA qui n'ont pas l'habitude d'accueillir des apprentis en situation de handicap, qu'il s'agisse pour ces CFA de sensibiliser leurs équipes sur les handicaps ; de connaître les dynamiques partenariales rapprochant les élèves en situation de handicap relevant de la [Région Académique Provence-Alpes-Côte d'Azur](#) du monde économique ; d'être aidés, grâce à la [Ressource Handicap Formation](#), à développer l'accessibilité de leur établissement ; à mettre en place des solutions concrètes de compensation au travail ou en formation ; ou à s'intégrer à une communauté de pairs dans la foulée d'une première expérience d'accueil d'un apprenti en situation de handicap.

## Être un CFA handi-accueillant, webinaire copiloté par le Ministère du Travail, avec l'aide du Carif-Oref Paca

Réalisé dans le cadre d'une série de webinaires thématiques sur l'apprentissage, confiés au Réseau des Carif-Oref (RCO) par la DGEFP et l'Agefiph, cet évènement s'est déroulé en 2023, donnant lieu à un 'replay' et un 'kit ressources' consultables sur le site du RCO - [Kits ressources et Webinaires | Réseau des Carif-Oref \(intercariforef.org\)](#).

Ce webinaire a été l'occasion pour la Mission observation Handicap d'évoquer 6 études conduites sur la thématique Handicap et Apprentissage depuis le début des années 2010, consacrées aussi bien à :

- ♦ l'amont de l'apprentissage (non-aboutissement de projets avant l'entrée en formation) ;
- ♦ l'avis des apprentis, et des employeurs, sur leur expérience ;
- ♦ à la mobilisation des services médico-sociaux pour sécuriser les parcours ;
- ♦ à la prise en compte du multimédia en pédagogie et face aux difficultés d'apprentissage.

Et enfin aux pratiques d'accessibilité et d'accompagnement des CFA, ainsi qu'à leurs besoins de professionnalisation.

Ces différents travaux sont consultables sur la page dédiée du Carif-Oref PACA [Handicap - Carif-Oref de Provence - Alpes - Côte d'Azur \(cariforef-provencealpescotedazur.fr\)](#)

**Pour conclure...** Un abstract de ces 6 études (objectifs, principaux résultats, lien) ayant été présenté au groupe de travail Alternance et Handicap du PRITH, quelques pans des parcours d'alternants en situation de handicap restent peu explorés : les contrats de professionnalisation sont bien moins étudiés que l'apprentissage ; les CFA expriment des attentes d'appui pédagogique auprès d'alternants confrontés à des problématiques « psy » et comportementales ; et les outils d'accompagnement à la sortie des contrats mériteraient sans doute d'être davantage inventoriés.

### Actualités du Carif-Oref PACA : l'alternance en première ligne !

Une quinzaine d'actions en faveur de l'alternance figurent aux récents programmes d'activités du Carif-Oref :

→ **Quatre commandes de l'État sont en cours** : l'enquête auprès des CFA mentionnée plus haut ; une démarche d'inventaire et mise en cohérence des sources de données statistiques sur l'apprentissage ; un état des lieux des causes de rupture de contrats d'apprentissage (le réseau des Carif-Oref étant fortement investi sur cette thématique, avec un groupe de travail interrégional) ; et une action de traitement des données d'*Inser'Jeunes* sur le devenir des apprentis (6 mois après la sortie du contrat).

→ **Plusieurs travaux ont été conduits en 2023** : un appui aux Assises départementales de l'apprentissage (des livrables étant en ligne sur le site du Carif-Oref pour les départements 04, 06 et 13) ; une [Matinale sur les freins périphériques](#) à l'apprentissage, organisée le 30/11/2023 autour du transport et du logement – qui a donné lieu à la réalisation d'un kit *Genially* - ; et un [benchmark sur des bonnes pratiques](#) d'autres régions (14 actions remarquables sont valorisées).

→ **Sur une base pluriannuelle**, des statistiques sont intégrées à plusieurs portails du Carif-Oref PACA. Des données sur l'alternance apparaissent dans [Dat@ Décision](#), portail de datavisualisation socioéconomique sur les secteurs d'activité, métiers, territoires et formations de la région (notamment sur les effectifs d'apprentis) ; de même que dans la [Base régionale des organismes de formation](#) – BROF – (avec une cartographie départementale des organismes intervenant en alternance) ; l'alternance étant aussi considérée au prisme des métiers en tension (notamment publication abordant les [freins au développement de l'apprentissage dans les métiers en tension](#)). Le contrat d'apprentissage est aussi pris en compte dans des actions d'information et d'orientation soutenues par le Conseil régional, avec une plateforme téléphonique (numéro vert 0800 730 923) et l'alimentation régulière du site [Orientation-regionsud.fr](#).

#### Directrice de publication

Géraldine DANIEL

#### Réalisation

Pierre LORENT

Conception graphique, PAO

Florence SCHULE

Marie-Louise MENDY

Avec le soutien de :

