

Bref

Apprentissage contre professionnalisation : un faux débat

Contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne sont pas interchangeables. Malgré des points communs, ils sont plus complémentaires que concurrents. Leur répartition ciblée dans le tissu économique suggère plutôt qu'ils répondent à des besoins précis selon le secteur et la taille de l'entreprise.

Deux types de contrats de formation en alternance peuvent être utilisés par les entreprises, sans que les raisons de l'usage de l'un ou de l'autre ne soient toujours très claires pour l'observateur. L'apprentissage, premier dispositif historique de formation en alternance sous contrat de travail, coexiste avec le contrat de professionnalisation. Ce dernier unifie les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation dans un contrat unique depuis l'accord national interprofessionnel (ANI) du 20 septembre 2003. L'apprentissage est piloté par les régions et les incitations de l'État quand le second relève de la responsabilité exclusive des partenaires sociaux et de la négociation de branches.

Dans la pratique, ces deux dispositifs sont proches, et ils présentent de nombreux points communs sur des aspects censés les distinguer. Pas plus que pour l'apprentissage, l'embauche au terme des contrats de professionnalisation n'est la règle et ces derniers sont eux aussi majoritairement signés par des élèves ou des étudiants qui complètent ainsi leur formation initiale ; les formations sont de durée équivalente ; elles se déroulent en général à l'extérieur de l'entreprise, au sein d'organismes spécialisés, dans un cadre pédagogique classique ; enfin, la qualification visée par les contrats de professionnalisation est le plus souvent un diplôme de l'Éducation nationale ou un titre ministériel homologué.

Ce double visage de l'alternance est régulièrement critiqué par certains acteurs de terrain. Pour ces derniers, l'existence de deux types de contrats parfaitement substituables – apprentissage et professionnalisation – constitue une complication administrative inutile qui entrave l'expansion des formations en alternance sous contrat de travail.

Qu'en est-il en réalité ? Un état des lieux dressé à partir des données de l'enquête Génération 2004 (cf. encadré en page 4) conduit à nuancer cette vision. Les deux types de contrats font l'objet d'utilisations différentes. L'analyse des contrats signés par les jeunes au cours de leur transition entre l'école et l'emploi montre que l'activité et la taille des entreprises, les métiers préparés et le niveau des jeunes qui y sont candidats sont autant de facteurs qui influencent non seulement le recours à l'alternance mais aussi le type de contrat mobilisé. Plus généralement, cette première « cartographie » des usages réels de l'alternance montre la coexistence de logiques d'usages très différentes selon les métiers et les tailles d'entreprises. Un constat qui invite à entrer dans le détail des différentes politiques de gestion de la main-d'œuvre qui, pour les entreprises, expliquent le recours aux contrats de formation en alternance.

Un jeune sur quatre entre dans la vie active via une formation en alternance

Parmi les 740 000 jeunes qui ont achevé leur formation initiale en 2004, 180 000 sont passés par un ou plusieurs contrats de formation en alternance. Tous les niveaux de formations sont concernés mais les deux types de contrats se distinguent sur ce critère. Les contrats d'apprentissage sont encore majoritairement signés par des jeunes sans qualification ou titulaires d'un CAP ou d'un BEP. En revanche, les contrats de professionnalisation concernent, dans 60 % des cas, des bacheliers ou des diplômés de l'enseignement supérieur (cf. graphique page suivante).

... Quel que soit le niveau de formation à l'entrée, les contrats de professionnalisation sont systématiquement plus ouverts aux femmes que les contrats d'apprentissage. Plus que le secteur d'activité, c'est le type de métier préparé qui structure cette répartition. L'apprentissage forme plus souvent à des professions techniques tandis que les contrats de professionnalisation sont majoritairement centrés sur les fonctions administratives ou commerciales. C'est tout particulièrement le cas pour le bac qui est le principal niveau d'entrée en contrat de professionnalisation. À ce niveau, 69% des métiers préparés relèvent de la sphère administrative et commerciale contre seulement 35% pour le contrat d'apprentissage.

Jeunes actifs : autant de contrats d'apprentissage que de professionnalisation

En théorie, l'apprenti poursuit sa formation initiale alors que le jeune en contrat de professionnalisation est stagiaire de la formation continue. Les faits sont plus nuancés. Certains apprentis ont déjà une expérience de la vie active alors que le contrat de professionnalisation peut être signé dans le prolongement direct des études. Ainsi, pour les jeunes de la Génération 2004, les deux tiers des contrats de professionnalisation peuvent être assimilés à des poursuites d'études. En nombre de contrats signés, avec environ 20 000 contrats de part et d'autre, pro-

fessionnalisation et apprentissage font jeu égal parmi les jeunes actifs (cf. tableau ci dessous).

Les différences qui caractérisent les deux types de contrats s'atténuent lorsqu'ils sont signés après une première expérience sur le marché du travail. Par exemple, lorsqu'elle concerne des actifs salariés ou chômeurs, la formation en alternance est moins polarisée sur certains niveaux de formation. Les différences qui caractérisent les deux types de contrat en termes de sexe et d'origine nationale des parents s'amenuisent. En revanche, les écarts persistent quant au métier préparé. Les entreprises semblent aussi opérer une distinction : celles de moins de 10 salariés ont peu recours aux contrats de formation en alternance pour recruter des salariés et des chômeurs.

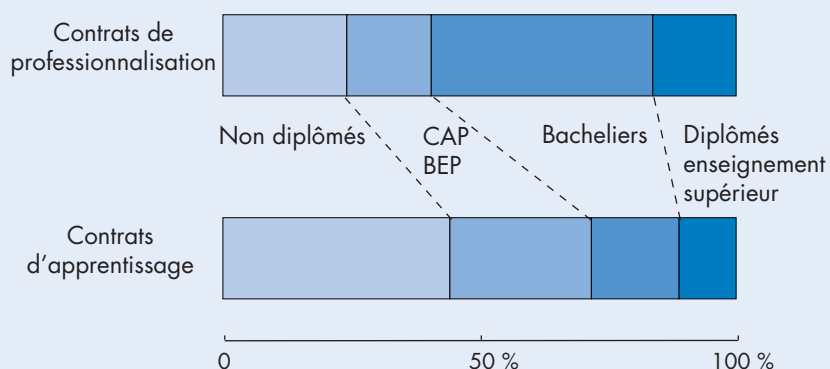
L'alternance se concentre dans certains segments d'emploi

Toutes les entreprises ne sont pas concernées par le recrutement de jeunes en alternance. Pour préciser les configurations propices à son utilisation, l'univers des emplois a été découpé en 288 segments selon la taille et l'activité des entreprises, le métier exercé et le niveau de qualification (cf. tableau page 3). Seuls 103 ont recours aux formations en alternance. Pour les 185 autres, l'absence de l'alternance a plusieurs origines. Dans 63 segments, les jeunes de moins de 25 ans sont quasiment absents, et dans 122 ils sont plutôt recrutés via l'intérim et les CDD. En termes d'emplois cumulés, ces 122 segments ne représentent que 16% des emplois occupés par des jeunes de 16 à 25 ans. Et si l'on y ajoute les segments où le nombre de contrats de formation en alternance est très faible, voire anecdotique (17%), on peut estimer que l'univers des formations en alternance concerne au mieux 70% des emplois ouverts aux jeunes.

Lorsque l'alternance est présente, l'intensité de son utilisation par les entreprises est très inégale. Il existe un noyau dur où le recours à l'alternance concerne plus de la moitié des jeunes de 16 à 25 ans en emploi sur le segment. C'est le cas notamment pour les petites et moyennes entreprises du bâtiment, du commerce et de l'hôtellerie-restauration, et, dans une moindre mesure, sur les emplois techniques dans les petites entreprises agricoles et sur des emplois de service dans les petites entreprises des soins personnels (coiffure esthétique). Cela n'a rien de surprenant. Il s'agit là des secteurs traditionnels de l'apprentissage où le travail est organisé en tenant compte du recours permanent à une main-d'œuvre en formation.

Sur d'autres segments, l'utilisation des formations en alternance est plus récente ; ce sont par exemple les recrutements de bacheliers sur des fonctions administratives ou commerciales dans

Niveau de diplôme à l'entrée d'une formation en alternance

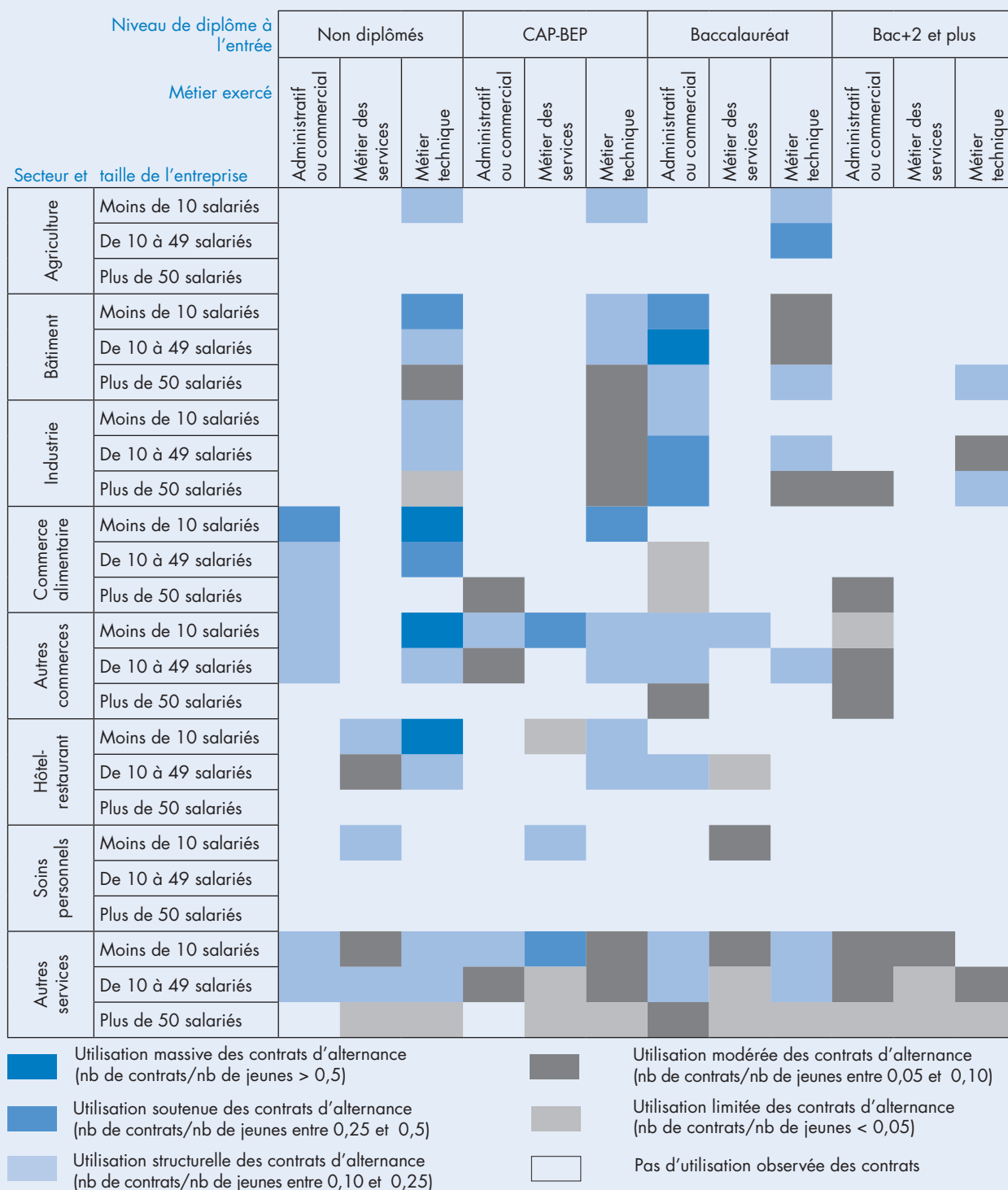


Répartition des contrats selon la situation du jeune

	Apprentissage		Professionnalisation		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Contrats signés par des jeunes en formation initiale	107 000	84	41 000	66	148 000	78
Contrats signés par de jeunes actifs	20 000	16	21 000	34	41 000	22
Ensemble	127 000	100	62 000	100	189 000	100

Source : enquête Génération 2004, Céreq.

■ Intensité d'utilisation des contrats en alternance par segment d'emploi



Source : enquête Génération 2004, Céreq et enquête Emploi 2005, Insee.

les petites et moyennes entreprises du bâtiment et de l'industrie, ou encore les recrutements de jeunes faiblement diplômés dans les petites entreprises du secteur des « autres services ». Hors de ce périmètre, l'utilisation des contrats de formation en alternance est beaucoup plus diffuse, le plus souvent très limitée. C'est par exemple le cas dans les grandes entreprises du secteur des services, ou pour les emplois d'ouvriers faiblement qualifiés dans la grande industrie. Mais que l'utilisation de l'alternance soit récente ou plus ancienne, contrats d'apprentissage et de professionnalisation sont en règle générale utilisés conjointement dans les segments d'emploi identifiés.

Les deux types de contrats se côtoient souvent

L'apprentissage reste la forme hégémonique des formations en alternance dans les entreprises de moins de dix salariés du bâtiment, dans les entreprises de moins de 50 salariés du commerce alimentaire, dans l'agriculture et pour le métier de cuisinier dans l'hôtellerie-restauration. En revanche, il partage le terrain avec le contrat de professionnalisation pour les formations conduisant à un CAP ou à un BEP dans les entreprises industrielles, dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment, dans les

À lire également...

- *Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés*, J.-J. Arrighi, V. Mora, Net.doc n°66, Céreq, juin 2010.

Une extension apprentissage au sein de l'enquête Génération 2004

L'enquête Génération 2004, réalisée par le Céreq, a pour objectif d'analyser les parcours sur le marché du travail des jeunes sortis de formation initiale en 2004 à tous les niveaux de formation. Construite autour d'un calendrier professionnel, elle permet de décrire toutes les séquences d'emploi et de non-emploi depuis la sortie du système éducatif. Des extensions, réalisées à la demande des régions, des ministères ou des observatoires de branches, fournissent des zooms sur des publics plus particuliers. L'une d'entre elles, financée par la Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES), portait sur le déroulement des formations en apprentissage. Pour l'ensemble des apprentis ayant achevé leur formation en 2004 il a ainsi été possible de connaître le secteur et la taille de l'entreprise de formation, et de les mettre en parallèle avec les autres contrats en alternance signés par les jeunes au cours de leurs trois premières années d'activité.

Métiers et secteurs

Métier du jeune et secteur de l'entreprise ont été classés selon différentes nomenclatures. Pour les apprentis, la référence pour le métier est celle de la classe de sortie dans la nomenclature officielle des spécialités de formation (NSF). Pour les contrats de professionnalisation, c'est le codage PCS de l'emploi exercé qui est utilisé. Le secteur de l'entreprise de formation reflète la déclaration dans l'enquête des jeunes apprentis qui s'étaient vus proposer une liste limitée de secteurs. Pour les autres formes d'alternance, le secteur a été attribué à partir des informations recueillies sur l'entreprise d'accueil. Du fait des limites des sources mobilisées, le champ des services au sein de l'alternance est certainement surévalué. Pour affiner les résultats et produire une cartographie plus rigoureuse des usages de l'alternance, il faudrait appairer les bases de données entreprise (répertoire SIRENE) et contrat, via les formulaires renseignés à la signature des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et gérés par la DARES.

Pour un exposé détaillé des questions méthodologiques concernant les métiers et les secteurs :

<http://www.cereq.fr/pdf/Net-Doc-66.pdf>

entreprises du commerce non alimentaire, dans les métiers de service de l'hôtellerie-restauration et dans la coiffure. Au cœur de ces bastions historiques de l'apprentissage, le contrat de professionnalisation représente désormais une alternative significative.

Les réformes conduites en 1987 et 1993 ont permis aux formations en alternance de conquérir de nouveaux territoires. Mais s'il existe des segments où seul l'apprentissage est utilisé, l'alternance ne se résume jamais aux seuls contrats de professionnalisation. Ils peuvent néanmoins être largement dominants, allant jusqu'à représenter plus des trois quarts des contrats. C'est notamment le cas dans les entreprises de plus de cinquante salariés du commerce alimentaire, dans la plupart des formations administratives ou commerciales du secteur des services quel qu'en soit le niveau, et, pour celles ouvertes aux bacheliers, dans tous les autres secteurs d'activité. Dans les autres configurations, le recours aux deux types de contrats apparaît plus équilibré.

D'abord des contrats de travail ?

Contrats d'apprentissage et de professionnalisation ne sont donc pas partout substituables. La concurrence entre les deux contrats n'est pas la situation dominante. Ils présentent de fait des caractéristiques distinctes, et cette variété semble permettre de répondre à des préoccupations économiques différentes de la part des entreprises, au moins sur certains segments du marché.

D'autres chiffres sur longue période le démontrent. Entre 1995 et 2005 et région par région,

l'analyse statistique révèle que les variations d'effectifs entre les lycées professionnels, l'apprentissage, la professionnalisation, ou les stages des programmes régionaux ne sont pas liées. En d'autres termes, il ne semble pas y avoir de « vases communicants » entre les différents modes d'accès à la qualification : la baisse des effectifs dans une voie n'entraîne pas la croissance dans une autre. Il y a donc moins concurrence que complémentarité entre apprentissage et contrats de professionnalisation.

La dimension formation, omniprésente dans les discours – intéressés ? – des acteurs dissimule l'essentiel : ces contrats sont aussi et d'abord des contrats de travail qui possèdent chacun des caractéristiques très spécifiques. En fonction de l'organisation de la production dans l'entreprise et de son positionnement vis-à-vis de ses clients et de ses concurrents, ces contrats présentent ou non un intérêt. Les politiques fiscales jouent certes un rôle pilote dans le développement de l'alternance, mais, sur le terrain, elles rencontrent – ou ne rencontrent pas – une « demande » particulière émanant des entreprises. C'est peut-être pourquoi les CDD et l'intérim continuent d'être des formes alternatives de recrutement des jeunes largement répandues malgré vingt-cinq années de vigoureuses politiques de promotion de l'alternance. Pour conduire une action publique plus efficace, le temps est peut-être venu de mieux comprendre les différentes logiques d'usage de ces contrats par les entreprises. Pour cela il faut entrer dans le détail de leurs différents modes de gestion de la main-d'œuvre juvénile.

Jean-Jacques Arrighi, Virginie Mora, Céreq

Pour en savoir plus

- *L'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes au niveau régional entre 1995 et 2005*, J.-J. Arrighi, C. Gasquet, CNFPTLV, mars 2010.
- « Les usages franciliens de l'alternance, entre concurrence et complémentarité », I. Ben Haddou-Mousset, E. Pottier, *Focale* N°11, OREF Île-de-France, juillet 2010.

Bref

Bulletin de recherche emploi-formation du Céreq

Directeur de la publication
Frédéric Wacheux

Secrétariat de rédaction et mise en page
Christian Campo, Elsa Personnaz

Commission paritaire n° 1063 ADEP.
Reproduction autorisée à condition
expresse de mentionner la source.
Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches
sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02
Tél. 04 91 13 28 28
Fax 04 91 13 28 80
www.cereq.fr

Publication gratuite
ISSN 2107-0822