OREF Ile-de-France

N°11

JUILLET 2010

Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Ile-de-France

Focale

LES USAGES FRANCILIENS DE L'ALTERNANCE, ENTRE CONCURRENCE ET COMPLÉMENTARITÉ

Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage sont basés sur la pédagogie de l'alternance. Ils ont cependant des objectifs, des publics et des modes de financement différents. Pour autant, dans quelle mesure ces deux contrats se complètent-ils ? Une approche comparative des entrées en contrat et de l'usage qui en est fait dans trois secteurs permet de répondre à ces questions.

L'essentiel

En Ile-de-France, l'apprentissage est utilisé principalement pour des formations de la production à des niveaux CAP-BEP et pour celles des services à des niveaux Bac+3 et plus.

Le contrat de professionnalisation est utilisé majoritairement dans les services pour des formations de niveau Bac+2.

Ces deux contrats convergent sur un point : ils sont utilisés massivement pour préparer une certification dans le commerce-vente.

Néanmoins les usages diffèrent selon le secteur et la taille des entreprises.

Il est difficile de trancher entre concurrence et complémentarité du fait d'autres logiques qui renvoient aux mécanismes de financement de ces systèmes, à l'histoire et à la structuration des politiques de formation des branches, et aux stratégies de développement des organismes de formation.

GIP CARIF
Groupement d'Intérêt Public
Liberté • Égalité • Fraternité
République Française
ileDeFrance

Deux types de contrats de travail se partagent aujourd'hui le champ de l'alternance, l'un relevant de la formation initiale - le contrat d'apprentissage - et l'autre de la formation continue - le contrat de professionnalisation. Le premier « a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles, dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation. »[1]

Le contrat de professionnalisation « a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle »[2] des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emplois de 26 ans et plus. Ainsi d'un côté, le contrat d'apprentissage s'inscrirait dans une logique d'éducation-formation des jeunes ; de l'autre, le contrat de professionnalisation répondrait à une logique d'insertion-professionnalisation des publics en difficulté sur le marché du travail.

Cette étude vise à comparer l'usage de ces deux contrats en 2008 en Ile-de-France, à un double niveau. D'une part, nous examinerons les caractéristiques des publics et des formations suivies par les stagiaires au regard de ce qui est prescrit par les lois : les deux contrats s'adressent-ils bien à leurs publics cibles ?

D'autre part, nous analyserons les usages de ces contrats dans trois secteurs fortement utilisateurs de l'alternance : le commerce, la réparation automobile et le bâtiment-travaux publics (BTP). Comment les branches professionnelles mobilisent-elles ces instruments de formation alternée ? Les contrats, dans une logique éducation versus professionnalisation, alimentent-ils les mêmes métiers et les mêmes entreprises ? Constate-t-on des décalages entre prescriptions de la branche et réalité des usages ?

LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION EN ILE-DE-FRANCE: QUELS PUBLICS, QUELLES FORMATIONS ?

Au total en 2008, en Ile-de-France, 45 439 jeunes ont conclu un contrat d'apprentissage et 43 490 personnes ont signé un contrat de professionnalisation. Parmi ces dernières, 23 500 ont préparé un diplôme d'Etat ou un titre ou diplôme homologué.[3]

Les contrats de professionnalisation signés en Ile-de-France représentent près d'un quart des contrats signés en France. L'Ile-de-France représente 17 % des effectifs apprentis en France et un tiers de ceux qui suivent une formation du supérieur[4].

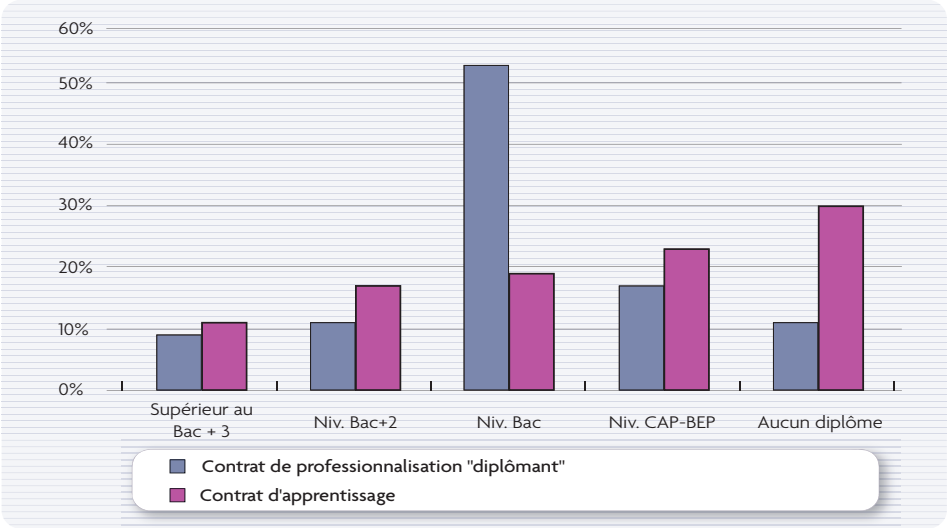
Quelles sont les caractéristiques des publics entrés en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation ? Quelles formations suivent-ils, en termes de niveau et de spécialité ?[5]

Tableau 1 - Les principales caractéristiques des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation

	Contrat d'apprentissage Dispositif de formation initiale	Contrat de professionnalisation Dispositif de formation continue
Objectifs	Acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)	Acquisition d'une qualification par une formation en alternance : • titre ou diplôme à visée professionnelle enregistré au RNCP • qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche • qualification figurant sur une liste établie par la Commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE)
Public visé	Jeunes de 16 à 25 ans ayant terminé leur 1er cycle d'enseignement secondaire prolongeant leur formation à tous les niveaux de formation	Jeunes de 16 à 25 ans afin de compléter leur formation initiale et demandeurs d'emploi de plus de 26 ans inscrits à Pôle emploi
Nature du contrat	Contrat de travail de type particulier conclu pour une durée de 1 à 3 ans (variable en fonction du type de profession et du niveau de qualification)	CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois CDD de 6 à 12 mois Extension possible à 24 mois (en fonction du public et de la formation)
Formation	Formation technologique et pratique en centre de formation d'apprentis (CFA) et formation pratique en entreprise La durée de la formation ne peut être inférieure à 400h par an	Formation technologique et pratique en centre de formation et pratique professionnelle en entreprise La durée de la formation est comprise au minimum entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat sans pouvoir être inférieure à 150h
Rémunération	De 25 % à 78 % du SMIC en fonction de l'âge et du niveau de qualification.	De 55 % à 85 % en fonction de l'âge, du niveau et du statut (jeune ou demandeur d'emploi)
Financement	Conseil régional, Etat, Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage (OCTA), Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	OPCA, Etat

1 Code du travail, art. L.115-1.
2 Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009
3 La comparaison du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage se devait de porter sur des bases comparables. Ainsi, le champ de la première partie (étude quantitative) a été restreint aux contrats de professionnalisation dont les formations préparent à un diplôme d'état ou à un titre ou diplôme homologué. Nous appellerons cette sélection « contrat de professionnalisation diplômant». Tous les contrats d'apprentissage ont été retenus. Il est à noter que les contrats de professionnalisation préparant uniquement des diplômes d'Etat sont bien mieux représentés en Ile-de-France qu'en France entière (31% contre 18 %).
4 Voir encadré « Sources et méthodes »
5 Le lecteur trouvera sur le site de l'OREF www.oref-idf.org les tableaux complets et graphiques commentés.

Niveau à l'entrée en formation



AVANT LA SIGNATURE DU CONTRAT, DES SITUATIONS PLUS VARIÉES POUR LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION.

Avant la signature de leur contrat, les apprentis suivaient en grande majorité un cursus dans la voie scolaire (85 %), et une part nettement plus réduite d'entre eux bénéficiaient d'un contrat aidé ou d'un stage de formation (10 %). On est donc bien dans une logique de continuité d'études.

En contrat de professionnalisation « diplômant » (voir graphique), les franciliens de 16 à 25 ans sortent majoritairement de scolarité (43 %), plus souvent que dans le reste de la France. 19 % étaient en contrat aidé ou stagiaires de la formation professionnelle ; 17 % étaient demandeurs d'emploi ou inactifs. Les adultes, qui ne représentent que 9 % des personnes entrées en contrat de professionnalisation « diplômant », étaient pour 6 % demandeurs d'emploi avant la signature du contrat. Ainsi, ce public n'est que peu touché par ce dispositif.

DES PUBLICS JEUNES DANS LES DEUX CAS… MAIS PLUS DE FEMMES ET DE DIPLÔMÉS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation et d'apprentissage n'ont pas vocation à bénéficier aux mêmes publics (voir tableau 1). Le contrat d'apprentissage ne s'adresse qu'aux jeunes en formation initiale, alors que pour le contrat de professionnalisation, les textes préconisent un accès préférentiel pour les jeunes peu qualifiés et les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Dans les faits, on observe que le contrat de professionnalisation « diplômant » se concentre sur un public de moins de 26 ans (91 %). Ce dispositif est plus féminisé que l'apprentissage. Les femmes représentent 59 % des entrées en contrat de professionnalisation contre 29 % en apprentissage.

Malgré les préconisations législatives relatives aux contrats de professionnalisation, les franciliens de 16 à 25 ans préparant une formation diplômante sont rarement « peu qualifiés ». Ils ont majoritairement le niveau Bac (53 %) avant leur entrée dans la mesure. Seulement 11 % ne possèdent aucun diplôme et 16 % ont un niveau CAP ou BEP.

A l'entrée en apprentissage, les jeunes, à l'inverse, n'ont le plus souvent aucun diplôme professionnel (30 %) ou seulement un CAP-BEP (24 %). Ceux ayant un niveau supérieur ou égal au Bac+2 avant leur entrée en apprentissage représentent cependant environ un quart des effectifs.

BAC+2 DANS LES SERVICES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION ET CAP-BEP DANS LA PRODUCTION EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

En contrat d'apprentissage (voir tableau 2), les formations préparant à un diplôme de niveau CAP-BEP prédominent (44 % des effectifs), suivies des niveaux Bac et Bac+2 (17 % pour chacun). Cette répartition est spécifique au territoire francilien qui compte plus de jeunes dans les niveaux supérieurs qu'en France entière : 39 % (contre 21 %) préparent un diplôme de niveau au moins égal à Bac+2.

Tableau 2 - Répartition des diplômes préparés en contrat d'apprentissage en Ile-de-France par niveau et domaine de spécialité[6]

Contrat d'apprentissage En %	Supérieur au Bac+4	Niveau Bac+3	Niveau Bac+2	Niveau Bac	Niveau CAP-BEP	Total
Domaines de la production	3	2	4	7	26	43
Domaines des services	7	10	13	10	18	57
Total	10	12	17	17	44	100

Source : Conseil régional ; traitement : OREF

En contrat de professionnalisation (voir tableau 3), les formations préparant à un diplôme de niveau Bac+2 attirent la moitié des contractants (54 %), suivies du niveau Bac (21 %), puis du niveau CAP-BEP. Au total, 67 % préparent un diplôme de niveau Bac+2 et au-delà.

Tableau 3 - Répartition des diplômes préparés en contrat de professionnalisation en Ile-de-France par niveau et domaine de spécialité

Contrat de professionnalisation « diplômant » En %	Supérieur au Bac+4	Niveau Bac+3	Niveau Bac+2	Niveau Bac	Niveau CAP-BEP	Total
Domaines de la production	0	1	1	2	3	7
Domaines des services	3	9	53	19	9	93
Total	3	10	54	21	12	100

Source : Conseil régional ; traitement : OREF

6 Les domaines de la production recouvrent les spécialités pluritechnologiques de la production, l'agriculture, pêche, forêt et espaces verts, les transformations, le génie civil-construction-bois, les matériaux souples, la mécanique-électricité-électronique. Les domaines des services recouvrent les spécialités échanges et gestion, communication et information, services aux personnes et services à la collectivité.

Quant aux niveaux de diplôme supérieurs (au-delà du Bac+4), l'apprentissage est davantage concerné puisque ces niveaux regroupent 10 % des apprentis contre 3 % des contrats de professionnalisation.

Les deux contrats sont utilisés majoritairement pour des formations dans les domaines des services mais dans des proportions différentes : 93 % pour le contrat de professionnalisation et 57 % pour le contrat d'apprentissage. Les spécialités des services sont d'ailleurs plus représentées en Ile-de-France qu'en France entière pour les deux contrats, en cohérence avec les spécificités du tissu productif francilien, où l'emploi tertiaire pèse 84 % du total, contre 74 % en France métropolitaine[7].

En apprentissage, dans les domaines de la production, 60 % des formations suivies visent un niveau CAP-BEP. Les spécialités des services sont ventilées sur tous les niveaux, principalement le niveau CAP-BEP (32 %) et le niveau Bac+2 (23 %). En contrat de professionnalisation, la moitié des formations visent un niveau Bac+2 dans les services.

SURREPRÉSENTATION DE LA SPÉCIALITÉ « COMMERCE-VENTE » DANS LES DEUX DISPOSITIFS

Au-delà de ces différences notables, les deux contrats convergent sur un point : ils sont tous les deux fortement utilisés pour préparer une formation dans la spécialité commerce-vente (24 % des contrats de professionnalisation « diplômants » et 15 % des contrats d'apprentissage).
Les autres spécialités les plus importantes en termes d'effectifs diffèrent d'un contrat à l'autre : en contrat de professionnalisation, on trouve les spécialités de la comptabilité-gestion (13 %), de la finance-banque-assurance (8 %). En contrat d'apprentissage, prédominent les spécialités de l'agro-alimentaire-alimentation-cuisine (8 %), de la coiffure-esthétique (7 %) et de l'accueil-hôtellerie-tourisme (7 %), spécialités traditionnelles de cette voie de formation.

TROIS ZOOMS SECTORIELS : QUELLES LOGIQUES D'UTILISATION ?

Hormis le segment particulier des formations de niveau Bac+2 dans le commerce-vente, il semble donc que les contrats en alternance renvoient à des formations différenciées selon la spécialité et le niveau de formation. Par ailleurs, les usages varient de façon importante selon le secteur d'activité et la taille de l'entreprise (Arrighi et al, 2010). Il n'y aurait donc pas de concurrence réelle entre ces deux dispositifs. Une enquête qualitative complémentaire auprès des acteurs qui financent et mettent en œuvre ces contrats (cf. encadré « Sources et méthode ») nous permet d'éclairer ces constats. Nous avons sélectionné trois secteurs d'activité fortement utilisateurs de ces contrats, dont le mode de structuration et l'histoire diffèrent, et dans lesquels l'usage des contrats d'apprentissage et de professionnalisation est a priori varié : le commerce, la réparation automobile et le BTP. Nous essaierons de comprendre comment s'y articulent les deux dispositifs, et à quels usages ils renvoient.

Pourquoi ces trois secteurs ? Le commerce utiliserait massivement et de manière indifférenciée les deux dispositifs pour des formations Bac+2 du commerce. La réparation automobile aurait également recours aux deux dispositifs mais selon des règles établies par la branche ; le BTP s'appuierait, lui, traditionnellement sur des formations en apprentissage au détriment des contrats de professionnalisation, ce qui à l'examen des usages des deux dispositifs s'avèrera à nuancer.

Dans cette enquête, une attention particulière a été rapidement portée au décalage éventuel entre les usages attendus des deux dispositifs, tels que présentés par les organisations professionnelles, et l'usage réel constaté auprès des entreprises franciliennes. En particulier, la structuration de l'appareil de formation entre CFA et organismes de formation, a priori porteurs respectivement du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation, ne fait pas apparaître de frontière claire entre les deux systèmes. En 2009, les 176 CFA franciliens forment 91 % des apprentis en Ile-de-France et sont rattachés à 130 organismes gestionnaires. Parmi ces 130 organismes, 47 proposent des formations à destination, à la fois, des apprentis et des personnes en contrat de professionnalisation. Ces organismes forment 40 % des apprentis franciliens (17 915) mais moins de 5 % des personnes en contrat de professionnalisation (1606)[8]. Des contrats de professionnalisation pourraient donc être mobilisés pour compléter des sections d'apprentissage. Par ailleurs, certains organismes de formation déclarent envisager de créer au sein de leur structure un CFA pour se positionner sur l'ensemble des marchés de l'alternance, avoir des rentrées financières stables et ne plus dépendre de prises en charge insuffisantes selon eux. Mais les jeunes inscrits dans l'un ou l'autre de ces dispositifs sont-ils pour autant dans les mêmes entreprises ?

LE COMMERCE : UN USAGE DIFFÉRENT DES DISPOSITIFS SELON LES NIVEAUX DE FORMATION

Les entreprises du commerce (gros et détail) recrutent massivement via les deux dispositifs : **un peu plus d'un contrat en alternance sur deux est un contrat de professionnalisation**. Cependant, des différences d'usage s'observent selon le niveau de formation et la taille de l'entreprise.

7 INSEE, Géographie de l'emploi 2006 en Ile-de-France, décembre 2009.

8 Analyse et exploitation SEPES, DRTEFP à partir des données CERFA 2009.

9 Il est supposé que les jeunes ayant un niveau de diplôme BAC à l'entrée en contrat d'alternance préparent de fait un diplôme de niveau BAC+2. De même, pour les jeunes non-diplômés à l'entrée en contrat, ils prépareront un CAP-BEP. Cette note ne concerne que les zooms sectoriels.

Indicateurs

EN 2008, **45 439** JEUNES ONT CONCLU UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET **43 490** UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, DONT 53 % UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION « DIPLÔMANT ».

53 % DES **CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION** « **DIPLÔMANTS** » CONCERNENT UNE FORMATION DE NIVEAU BAC+2 DANS LES SERVICES.

EN APPRENTISSAGE
44 % DES FORMATIONS PRÉPARENT À UN DIPLÔME DE NIVEAU CAP-BEP ET 22 % À UN DIPLÔME DE NIVEAU BAC+3 ET PLUS.

En contrat de professionnalisation, la spécialité commerce-vente domine (50 % des bénéficiaires employés dans le secteur), plus particulièrement au niveau Bac+2[9], de manière massive dans des entreprises de moins de 10 salariés, puis dans les plus grandes. En apprentissage, les jeunes aussi se forment en majorité dans le commerce-vente (53 %), mais le niveau de formation est moins élevé : il s'agit essentiellement des niveaux CAP-BEP (21 %), et Bac (14 %), à nouveau dans des entreprises de moins de dix salariés.

Ainsi, même si pour les deux dispositifs, une large partie des bénéficiaires se forme en commerce-vente, le niveau de formation diffère : le contrat de professionnalisation se situe davantage au niveau Bac+2 pour des entreprises de moins de 10 salariés, tandis que l'apprentissage alimente ces mêmes entreprises en niveaux CAP-BEP et BAC. A partir du niveau Bac+3, les grandes entreprises mobilisent ces deux contrats.

Des contrats de professionnalisation en abondance au niveau Bac+2

Les diplômes Bac+2 en commerce-vente concernent principalement les BTS Management des unités commerciales (MUC) et Négociation et relation client (NRC). Selon les organisations professionnelles et les organismes de formation interrogés, ces deux diplômes répondent à un besoin standardisé des entreprises de nombreux secteurs d'activités.

Par ailleurs, les jeunes ont bien compris l'importance d'obtenir un diplôme de l'enseignement supérieur afin d'augmenter leurs possibilités d'insertion sur le marché du travail et de stabiliser rapidement leur situation professionnelle. En outre, dans un contexte économique difficile où le marché du travail n'offre pas de garantie d'emploi aux jeunes, deux années d'expérience en entreprise peuvent jouer en leur faveur. Cependant, pour ces BTS, l'apprentissage et la voie scolaire offrent un nombre de places limité et sont, de fait, sélectifs à l'entrée. C'est pourquoi certains jeunes non sélectionnés[10], en quête d'une solution alternative, se dirigent vers les contrats de professionnalisation. Ils peuvent ainsi se présenter dans les nombreux organismes de formation[11] qui se sont organisés autour de ce « marché ».

Par ailleurs, certains organismes de formation avouent préférer préparer à un diplôme d'Etat de niveau Bac+2, plutôt que s'occuper de publics éloignés de l'emploi, en particulier de jeunes en difficulté sortis précocement du système scolaire, qui demanderaient le déploiement de moyens plus importants en encadrement et suivi pédagogique.

Les stratégies commerciales offensives des organismes de formation

Pour asseoir ou consolider leur compétitivité sur ces marchés du supérieur, les organismes de formation sont de plus en plus amenés à calquer leur système sur celui de l'apprentissage.

Dans cette perspective, ils développent différentes techniques pour améliorer leur offre de service, à la fois lors du recrutement des jeunes en contrat de professionnalisation (journées portes ouvertes, entretiens, tests de recrutement), puis tout au long de la formation (placement, accompagnement dans la recherche d'entreprise, suivi, mise en place d'une filière complète de formation du Bac+2 au Bac+5 pour des titres ou diplômes d'Etat).

Par ailleurs, ils valorisent la visibilité et l'attractivité de leur structure en incitant leurs enseignants à siéger aux jurys de BTS, ou encore en adhérant à des organismes type AFNOR, OPQF (Office professionnel de qualification des organismes de formation) qui attestent de leur respect des normes de qualité.

De plus, afin de faciliter le placement des jeunes en contrat de professionnalisation et de fidéliser les entreprises, la plupart des organismes de formation se positionnent comme «fournisseurs» de main d'œuvre pour les entreprises de taille modeste. Ils prennent en charge les dossiers administratifs de l'entreprise destinés à l'OPCA et à la DRTEFP, remplissant ainsi une fonction de gestion des ressources humaines externalisée.

Certains organismes de formation précisent d'ailleurs qu'ils cherchent avant tout la satisfaction des besoins en main d'œuvre des entreprises, plutôt que la délivrance d'une formation certifiante. Ils assument explicitement une fonction d'intermédiaires sur le marché du travail, en facilitant d'une part l'accès des entreprises à des salariés « peu coûteux », et en favorisant d'autre part l'insertion des bénéficiaires via l'acquisition d'une expérience professionnelle de 12 à 24 mois. Mais au terme de leur passage dans l'entreprise, les organismes de formation n'incitent pas nécessairement leurs stagiaires à se présenter à l'épreuve du diplôme, postulant qu'ils ne possèdent pas toujours les aptitudes requises.
Dans le commerce, les deux dispositifs ne sont donc utilisés ni pour les mêmes publics, ni sur les mêmes niveaux. Cependant, les stratégies commerciales déployées par les uns et les autres et l'importance de l'offre de formation des BTS commerciaux incitent à ne pas occulter la possibilité d'une dimension concurrentielle.

LA RÉPARATION AUTOMOBILE ET LE BTP : DEUX BRANCHES AYANT DES POLITIQUES DE FORMATION PARTICULIÈREMENT STRUCTURÉES. POUR QUELS USAGES DES DEUX CONTRATS ?

Les services de l'automobile et le BTP sont deux branches professionnelles considérées comme très structurées et organisées. Afin d'assurer le renouvellement et l'évolution de leurs métiers, les organisations professionnelles ont mis en place une politique de formation articulant les voies de formation professionnelle initiales et continues. Cependant, entre ce qui est prescrit et négocié dans les accords de branche, et ce qui est réalisé dans les pratiques des entreprises franciliennes, des décalages peuvent parfois s'observer.

La réparation automobile

Le commerce et la réparation automobile (entretien courant, maintenance des moteurs, des systèmes électriques, etc.) constituent les cœurs de métier de la branche des services de l'automobile[12]. En partenariat avec la Chambre de commerce et d'industrie de Paris (CCIP), l'Education nationale et les fédérations professionnelles, l'Association nationale pour la formation automobile (ANFA) pilote la mise en œuvre des politiques de formation, en lien avec le renouvellement de ces métiers, en s'appuyant sur son observatoire de branche. La branche contribue donc à structurer l'ensemble du système de formation, initial et continu.

10 On trouve également parmi les candidats des jeunes qui n'ont pas été retenus en IUT ou ont échoué en première année universitaire.

11 Dans un souci de simplicité, nous appelons organismes de formation, les organismes de formation continue qui préparent quasi-exclusivement aux contrats de professionnalisation et CFA les centres qui préparent quasi-exclusivement des contrats d'apprentissage.

12 Activités de la branche des services de l'automobile : vente et entretien automobile, auto-école, commerce, réparation cycles et motos, station-service, commerce d'équipement automobile, contrôle technique, démolition, location automobile, gestion de parcs de stationnement, nettoyage.

Dans le discours officiel, la branche préconise un système consistant à diplômer les jeunes apprentis et professionnaliser et perfectionner ceux qui souhaitent s'insérer sur le marché du travail via le contrat de professionnalisation. Ainsi, elle incite les entreprises à utiliser les contrats d'apprentissage uniquement pour l'obtention des diplômes de l'Education nationale, dans une logique d'éducation-formation, et les contrats de professionnalisation pour l'obtention d'un CQP dans une logique d'insertion, offrant aux individus d'entrer directement dans un métier de la réparation automobile. Ainsi, un jeune diplômé d'un BTS MUC ou NRC par la voie de la formation initiale pourrait bénéficier d'un CQP d'attaché commercial automobile propre à la branche. Cependant, un décalage existe entre ce discours et l'usage réel qu'en font les entreprises franciliennes.

Dans la pratique, **parmi les contrats en alternance, environ 10 % de ceux signés en 2008 sont des contrats de professionnalisation**. Par ailleurs, le contrat de professionnalisation n'est pas mobilisé uniquement comme un support de perfectionnement ou d'insertion tel que prescrit : il se présente surtout comme une autre voie d'accès à la formation diplômante. En effet, la moitié des contrats de professionnalisation mène à un diplôme de l'Education Nationale.

Quels sont plus précisément les usages de ces deux dispositifs ? Les contrats d'apprentissage sont utilisés différemment selon le niveau de formation et la taille de l'entreprise. Les effectifs se concentrent essentiellement sur les formations de niveau CAP-BEP dans les spécialités techniques, principalement dans les entreprises de moins de 50 salariés qui représentent 98 % des entreprises du secteur (dont 90 % de moins de 10 salariés)[13]. Quelques contrats d'apprentissage forment aux spécialités administratives et commerciales, plus particulièrement des BTS MUC et NRC, signés principalement dans les entreprises de plus de 50 salariés. Sur ce dernier segment, les contrats de professionnalisation sont utilisés de la même manière : la moitié prépare à un BTS MUC ou NRC majoritairement dans les entreprises de plus de 50 salariés. Plus rarement, il s'agit de CQP post Bac+2 (23 %) : c'est sur ce dernier segment des CQP que le contrat de professionnalisation remplit les objectifs fixés par la branche en professionnalisant des jeunes sur les métiers de la vente automobile.

13 ANFA, La branche des services de l'automobile : Ile-de-France, édition 2009.

REPÈRES SUR LE SYSTÈME DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

L'emploi des jeunes en contrat d'alternance présente un attrait certain pour les entreprises. Ces jeunes constituent une main d'œuvre privilégiée dans des secteurs où le coût de recrutement est particulièrement sensible. Au-delà de l'exonération des charges sociales, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage permettent de verser des salaires en dessous du SMIC. Le cumul des différentes aides peut entraîner une diminution considérable du coût salarial d'un jeune embauché.

Contrats de travail en alternance l'un et l'autre, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation relèvent de logiques de programmation et de financement spécifiques.

La taxe d'apprentissage (0,5 % de la masse salariale) est collectée par des Organismes collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA). Une fraction de la taxe va obligatoirement aux centres de formation d'apprentis (0,3 % de la masse salariale) ; le reste permet d'apporter un financement à des établissements d'enseignement professionnel et technologique (du lycée professionnel à HEC...). Pour les entreprises, surtout si elles ne sont pas particulièrement utilisatrices de l'apprentissage comme mode de recrutement, ce système peut paraître opaque. Pour les CFA, il aboutit à des inégalités d'accès aux ressources. Pour une même formation, les écarts de financement sont parfois très importants. Les Conseils Régionaux perçoivent une partie de la taxe qui leur permet d'attribuer des financements complémentaires aux CFA. Cela ne représente cependant qu'une faible part du budget qu'ils y consacrent.

Les contrats de professionnalisation sont gérés sur des bases très différentes. Leur financement est assuré par le versement obligatoire de 0,5 % de la masse salariale des entreprises aux Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA). Depuis 2004, les sommes ainsi collectées peuvent venir abonder les ressources disponibles pour l'apprentissage (mécanisme qui intéresse particulièrement les branches fortement utilisatrices de contrats d'apprentissage), financer les frais pédagogiques des contrats de professionnalisation, ou encore financer des périodes de professionnalisation effectuées par des salariés du secteur. La clé de répartition entre ces trois usages des fonds mutualisés pour la professionnalisation est établie paritairement au sein des branches professionnelles. Ce système est en théorie plus souple que celui de l'apprentissage.

Les contrats de professionnalisation préparant à des formations « moteurs et mécanique auto » et « électricité, électronique » sont peu nombreux. Ils correspondent pourtant à l'aspect technique de la branche. Pour la spécialité « moteurs et mécanique automobile », un peu plus de la moitié des formations sont diplômantes, les autres visant des CQP. A nouveau, un décalage s'observe avec la logique de professionnalisation que préconise la branche, contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation remplissant la même fonction diplômante pour des petites entreprises. En revanche, pour la spécialité « électricité, électronique », l'usage des contrats de professionnalisation est en accord avec le discours de la branche : 98 % préparent à des CQP.

La concurrence entre les deux dispositifs de formation pourrait donc s'observer à deux niveaux : pour les formations « moteurs et mécanique auto », même si les contrats de professionnalisation restent minoritaires par rapport au nombre de contrats d'apprentissage, et pour les BTS MUC et NRC. Pourtant, pour ces derniers, la taille des entreprises est différente : les contrats d'apprentissage sont surtout représentés dans les plus grandes entreprises, les contrats de professionnalisation dans les entreprises de moins de 50 salariés. Nous retrouvons ici les fonctions de gestion des ressources humaines que certains organismes de formations remplissent pour les plus petites entreprises.

Le BTP

De même que le secteur de la réparation automobile, le secteur de la construction (BTP) est très structuré et organisé en Ile-de-France. Mais à la différence de l'ANFA qui centralise et unifie le système de formation professionnelle, le BTP se compose de

deux secteurs, le bâtiment et les travaux publics, et d'acteurs différents en charge de la formation en apprentissage et de la formation continue. Cette configuration semble avoir des conséquences sur les usages des contrats en alternance.

Les contrats d'apprentissage sont essentiellement des formations de niveau CAP-BEP et relevant des spécialités techniques (bâtiment finition, construction et couverture, énergie et génie climatique, etc.). Mais ce profil de l'apprenti ouvrier est surtout une caractéristique des petites entreprises du secteur, très nombreuses en Ile-de-France (95 % ont moins de 10 salariés, dont la moitié n'a aucun salarié[14]) ; les jeunes qui suivent des formations techniques de niveau plus élevé (Bac+2 et au-delà) sont surreprésentés dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Les contrats de professionnalisation sont plus utilisés que dans la réparation automobile mais restent minoritaires par rapport au nombre de contrats d'apprentissage : **environ un contrat signé sur quatre dans le BTP est un contrat de professionnalisation.** Les formations y sont à nouveau essentiellement des formations relevant d'une spécialité technique mais le profil des entreprises utilisatrices est différent : il s'agit d'entreprises de plus de 50 salariés. Deux logiques sont à l'œuvre : d'une part, ces plus grandes entreprises utilisent le contrat de professionnalisation pour délivrer un titre professionnel à leurs ouvriers non qualifiés ; d'autre part, elles les utilisent comme formation complémentaire (CQP) post-CAP-BEP. Par ailleurs, ce sont surtout ces grandes entreprises qui recrutent en contrat de professionnalisation pour préparer des diplômes au minimum de niveau Bac+2 dans les spécialités du commerce-vente, de la comptabilité-gestion et du secrétariat.

Autrement dit, il y aurait complémentarité entre les deux dispositifs en termes de nature des qualifications délivrées et de taille d'entreprises, l'apprentissage en CAP-BEP restant l'apanage des petites entreprises du BTP et le contrat de professionnalisation se développant de manière non négligeable pour la préparation de titres et CQP dans les plus grandes d'entre elles.

Pourtant, dans le discours des acteurs rencontrés, le développement de l'une ou l'autre de ces voies de formation professionnelle serait très inégal et fortement lié aux traditions de formation de la branche. Selon les organisations professionnelles, l'apprentissage serait le mode de recrutement privilégié, laissant peu de place aux contrats de professionnalisation. Les organismes de formation disent souffrir d'une concurrence « déloyale » des CFA du secteur, très structurés et implantés sur tout le territoire francilien. Or comme nous l'avons vu, il n'en est rien, le contrat de professionnalisation étant plutôt bien développé dans cette branche. Plusieurs pistes complémentaires peuvent être proposées pour comprendre le décalage entre la réalité des usages des contrats de professionnalisation et d'apprentissage et le discours des acteurs.

La première relève des traditions de formation des deux secteurs, bâtiment et travaux publics. Le bâtiment a fortement investi la formation en apprentissage depuis la fin de la seconde guerre mondiale. Ce dispositif est donc fortement ancré dans les pratiques de recrutement des employeurs, et est soutenu par la Fédération professionnelle du bâtiment (FFB) et la Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB). Les travaux publics sont aussi utilisateurs d'apprentissage, mais la politique de formation à l'œuvre dans ce secteur fait une place plus importante à la formation continue et privilégierait donc le contrat de professionnalisation.

Le deuxième postulat prend en compte la taille des entreprises : le bâtiment se compose essentiellement de très petites entreprises : en 2007, 95 % des 68 000 entreprises du bâtiment ont moins de 10 salariés et seulement 0.5 % ont plus de 50 salariés. Dans les travaux publics, les entreprises sont de taille plus importante et leur nombre est plus limité : environ 2700 en Ile-de-France. Parmi elles, 8 % ont plus de 50 salariés. Ainsi, les petites entreprises du bâtiment utilisent massivement le contrat d'apprentissage, tandis que les grandes entreprises des travaux publics, mieux équipées pour la gestion des ressources humaines et en particulier la formation continue, recrutent dans les deux dispositifs.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET DE PROFESSIONNALISATION : DES USAGES SPÉCIFIQUES

En conclusion, contrat de professionnalisation (diplômant ou non) et contrat d'apprentissage ne concernent globalement pas les mêmes publics – si ce n'est une caractéristique commune, la jeunesse - ni les mêmes niveaux et spécialités de formation, et renvoient à des usages spécifiques en fonction de la taille des entreprises ainsi que des secteurs et des branches observés. Ces deux dispositifs, qui interviennent ainsi sur des « segments » différents, semblent s'inscrire plutôt dans une logique de complémentarité que de concurrence (Arrighi, Gasquet, 2009). Pour autant, il apparaît qu'une partie du public ciblé par le contrat de professionnalisation ne soit que peu concerné par ce dispositif : les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans (10 % des bénéficiaires toutes qualifications préparées confondues) et les jeunes de bas niveau de qualification (seulement 12 % des bénéficiaires préparent un CAP-BEP).

Par ailleurs, les résultats obtenus ici renvoient au paradoxe entre, d'une part des négociations sociales qui assignent au contrat de professionnalisation des objectifs de production de qualifications de branche que les entreprises ne trouveraient pas sur le marché des diplômés, et, d'autre part, leur réalité prédominante caractérisée par la préparation à des diplômes transversaux, tels que les BTS MUC et NRC (Arrighi, Mora, 2010). Autrement dit, pourquoi les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) financent-ils des formations qui ne correspondent pas nécessairement à des qualifications de branche ?

Un premier élément de réponse renvoie à la demande sociale forte, émanant des jeunes et de leur famille, d'obtention de diplômes professionnels de niveau supérieur, les BTS et DUT étant particulièrement recherchés. Mais cette demande rencontre aussi l'intérêt des entreprises pour cette main d'œuvre bon marché, et les stratégies de développement des organismes de formation. Pour étayer cette hypothèse, il serait intéressant d'utiliser des enquêtes de cheminement, sur plusieurs années, pour mesurer le turn-over des jeunes sortis d'un contrat en alternance ou des enquêtes auprès des entreprises utilisatrices.

A cela s'ajoute la question de la gestion des fonds de la formation continue et du rôle des OPCA interprofessionnels dans le financement des contrats de professionnalisation. En effet, presque un contrat sur trois est financé par un OPCA interprofessionnel. Dans quelle mesure n'influencent-ils pas la réalisation de formations administratives et commerciales préparant à des métiers transversaux au détriment des formations techniques de la production ?

Ainsi, il semble difficile de répondre de manière catégorique à la question de la complémentarité ou de la concurrence entre les deux dispositifs, car, au-delà des usages que les entreprises en font, d'autres logiques sont à l'œuvre qui renvoient aux mécanismes de financement des dispositifs et aux stratégies de développement de l'offre de formation.

Itto BEN HADDOU-MOUSSET
et Emmanuelle POTTIER

14 Tableau de bord Emploi-Formation du BTP en Ile-de-France – octobre 2009.

Pour en savoir plus

DRTEFP Ile-de-France (2010), « Le contrat de professionnalisation. Evolution par rapport à la campagne 2005/2006 », Bref Ile-de-France, supplément n°21, mars, 6 p.

Conseil régional Ile-de-France (2009), « Panorama 2009 de l'apprentissage en Ile-de-France » L'essentiel, 8 p.

DARES (2009), « Le contrat de professionnalisation en 2008 : la croissance des entrées ralentit» Premières informations, premières synthèses, n°20.1, mai, 8 p.

DEPP (2009), « L'apprentissage poursuit son essor en 2007 » Note d'information, n°09.21, juillet, 6 p.

J.J. Arrighi, V. Mora (2010), « Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation : esquisse d'une cartographie des formations en alternance », Céreq, Net.doc, n°64

Céreq, J.J. Arrighi, C. Gasquet (2009), « Analyse typologique des trajectoires régionales à partir de l'exploitation de bases statistiques pour le compte du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie »

Publications de l'OREF Ile-de-France :
www.oref-idf.org

SOURCES ET MÉTHODE

Champ :

La comparaison du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage se devait de porter sur des formations / bases comparables. Ainsi, le champ de la première partie (étude quantitative) a été restreint aux contrats de professionnalisation dont les formations préparent à un diplôme d'état ou à un titre ou diplôme homologué. Dans ce cas, on parle de contrats de professionnalisation « diplômants ». Tous les contrats d'apprentissage ont été retenus.

Sources :

Les données quantitatives viennent des *formulaires CERFA « Contrat de professionnalisation » et « Contrat d'apprentissage »*. Ces données concernent l'année 2008 et ont été transmises par le Conseil régional pour l'apprentissage et par la DRTEFP pour le contrat de professionnalisation. Il s'agit de données comptabilisant des flux d'entrants en contrat (contrairement au Panorama de l'apprentissage du Conseil régional recensant des stocks de formés). Les spécialités de formations ont été recodées dans le fichier « Contrat de professionnalisation » pour une meilleure qualité des données.

La comparaison Ile-de-France / France entière est basée sur les résultats de la présente étude pour l'Ile-de-France et les documents suivants pour la France entière : Note d'information, 09.21 juillet 2009, DEPP et Premières information, mai 2009, n°20.1, DARES

Par ailleurs, nous avons utilisé les analyses du *SEPES (DRTEFP)* pour affiner l'usage des deux contrats selon la taille et le secteur des entreprises utilisatrices : il s'agit des données CERFA pour les contrats de 2009. Les spécialités de formation regroupées sont les suivantes :

- « administratif et commercial » : NSF 2 positions 30, 31, 32 = spécialités plurivalentes des services, échanges et gestion, communication et information.
- « Services » : NSF 2 positions 33, 34 = Services aux personnes et à la collectivité.
- « agroalimentaire » : NSF 221 = Agroalimentaire-alimentation-cuisine.
- « techniques » : NSF 1 position 2, à l'exception de 221 = Domaines technico-professionnels de la production.

L'articulation de ces sources, croisée avec les interviews d'acteurs, nous a permis d'affiner l'analyse de l'usage des deux contrats dans les trois secteurs enquêtés.

Les données qualitatives concernant les trois secteurs d'activités ont fait l'objet d'une approche différente : les entretiens menés pour le secteur du commerce ont débuté avec six organismes de formation privés franciliens formant annuellement un grand nombre de personnes en contrat de professionnalisation, particulièrement en BTS MUC et NRC. Un CFA réalisant les mêmes formations a été rencontré. Dans un second temps, nous avons interviewé les membres de l'observatoire des métiers du FORCO et ceux d'un OPCA interprofessionnel.

Les entretiens menés dans le secteur de la réparation automobile ont commencé par l'observatoire des métiers et des qualifications de l'ANFA. Des contacts nous ont été donnés avec deux CFA, l'un de la branche, l'autre de la CCIP (la Chambre régionale de commerce et d'industrie ayant aussi été interrogée), et qui préparent un grand nombre d'apprentis pour les entreprises du secteur. L'entreprise Renault SA a été rencontrée. Pour les contrats de professionnalisation relevant du commerce-réparation automobile, ce sont les mêmes organismes de formation privés rencontrés qui les réalisaient.

Les entretiens menés dans le secteur du BTP ont été réalisés avec des institutions chargées de la mise en œuvre des politiques de formation initiale et continue du bâtiment et des travaux publics : le CCCA BTP et l'AREF Petite couronne.

Les auteurs remercient les membres du comité de pilotage qui ont accompagné la réalisation de ce travail : Conseil régional d'Ile-de-France, DRTEFP, CEREQ, AFPA et Amnyos.

FOCALE est une publication de l'Obervatoire Régional Emploi Formation d'Ile-de-France, département du Groupement d'Intérêt Public CARIF Ile-de-France, 16 avenue Jean Moulin 75014 PARIS. Tél. : 01 56 53 32 32.- Fax. : 01 56 53 32 33. Le GIP est financé par la Préfecture de Région et le Conseil régional d'Ile-de-France. **Président** : Sébastien Pietrasanta, Conseiller régional. **Vice-Président** : Joël Blondel, Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi. **Directeur de la publication** : Sébastien Pietrasanta. **Rédaction** : Itto Ben Haddou-Mousset, Emmanuelle Pottier. **Infographie** : Boukari Dianka. Imprimerie : Print Concept. FOCALE N°11, juillet 2010. ISSN 1953-7069.