



Juillet 2005
n°4382

DCASPL

ETUDE RELATIVE AU DEVELOPPEMENT
DE L'APPRENTISSAGE AU SEIN
DES ENTREPRISES DE 10 SALARIES ET PLUS

- **Synthèse** -

TERRITOIRES MARCHES OPINIONS

6, rue Gurvand - BP 40709 - 35007 Rennes Cedex
Tél : 02 99 30 59 96 - Fax: 02 99 30 58 87 - tmoregions@tmoregions.fr - www.tmoregions.fr

SA au capital de 38 112 € - RC Rennes B 314 209 941



1 SYNTHÈSE GÉNÉRALE

La DCASPL a souhaité conduire une étude sur les conditions de développement de l'apprentissage au sein des entreprises de 10 salariés et plus, que l'apprentissage concerne ses niveaux de formation les plus habituels (niveau IV et V) mais également les niveaux I à III.

Le nombre d'apprentis est en effet relativement stable depuis plusieurs années bien que ces formations en alternance constituent une réelle voie d'intégration des jeunes dans l'entreprise.

Avec 7% de l'ensemble des entreprises mais 4/5^{ème} de l'emploi du secteur privé, les entreprises de 10 salariés et plus ne concentrent qu'un tiers des apprentis. Certes, elles ont beaucoup plus souvent recours à l'apprentissage (19% ont signé en contrat d'apprentissage en 2003, pour seulement 9% au sein des TPE) et elles ne sont que 56% à ne pas avoir eu un apprenti lors des dernières années, mais le nombre d'apprentis recrutés est plus faible.

A titre d'exemple on peut dire qu'en 2003, une entreprise de 100 salariés a en moyenne engagé 0.5 apprenti (en prenant en compte les entreprises n'ayant signé aucun contrat). La même année, 100 entreprises de 1 salarié ont engagé 5.5 apprentis, soit plus de 10 fois plus.

Ainsi, pour 100 salariés, les entreprises de 10 personnes et plus signent annuellement 0.7 contrat, celles de 1 à 9 salariés 4 contrats. L'accroissement du nombre de PME ayant recours à l'apprentissage, mais surtout la progression du nombre d'apprentis par PME et grandes entreprises, permettrait une hausse très sensible du nombre de signatures de contrats.

Dans ce contexte, on note la progression régulière de l'apprentissage de niveau I à III avec 17 000 contrats signés en 1998 et 28 000 en 2002 (+60%), progression à mettre en parallèle avec le fait qu'une entreprise sur deux estime que les formations bac+2 et plus sont peu ou pas adaptées à leurs besoins.

Les entreprises de 10 salariés et plus instrumentalisent les contrats d'apprentissage de deux façons, soit pour se constituer un vivier de jeunes employables, soit pour utiliser une main d'œuvre économique.

De nombreuses PME et grandes entreprises sont confrontées à des difficultés de recrutement qui peuvent être de diverses natures : une faiblesse du nombre de candidats pour des métiers ou des secteurs peu valorisés auprès des jeunes impliquant un fort manque de motivation (allant jusqu'au problème de comportement), une localisation d'entreprise en milieu rural peu attrayante, des métiers nécessitant des formations techniques spécifiques. Par ailleurs, une minorité d'entre elles (15%, les plus grandes) placent ces difficultés dans un contexte où les classes d'âges nées après la deuxième guerre mondiale vont partir en retraite massivement, nécessitant une forte anticipation des remplacements.



D'autres entreprises qui sont moins confrontées à des besoins d'embauche ou à des tensions sur le marché de l'emploi cherchent à rentabiliser les contrats de d'apprentissage en utilisant les jeunes de façon la plus productive possible.

Cette double logique d'instrumentalisation semble mettre en évidence qu'il s'agit pour ces entreprises moins de se positionner en partenaire du système de formation des jeunes que d'utiliser au mieux les dispositifs à leurs propres fins.

La question économique est toujours centrale pour les employeurs mais se pose moins en termes de contrepartie à un partenariat de formation qu'en termes de rentabilité du processus d'embauche ou de productivité d'une main d'œuvre d'appoint.

La valeur incitative de l'exonération de charges (et à un moindre niveau de la prime) ainsi que les niveaux possibles de rémunération rentrent dans un calcul économique global, sachant que certaines entreprises ont de toute façon l'impératif de se constituer des viviers de main d'œuvre et que pour d'autres, les niveaux de rémunération et les exonérations de charges des apprentis en font une alternative avantageuse à une embauche normale.

La valeur incitative des avantages liés aux contrats d'apprentissage peut être (grossièrement) évaluée à un tiers des signatures de contrat. Si tel ou tel de ces 3 avantages devaient disparaître, le nombre de contrats pourrait reculer d'un tiers.

Seul un cinquième des entreprises ne réduirait pas ses recrutements d'apprentis si les trois avantages (exonération de charges, possibilité d'une rémunération en dessous du smic et prime régionale) devaient disparaître simultanément.

Si l'Etat devait prendre en charge la totalité de la rémunération des apprentis, 44% des entreprises embaucheraient d'avantage d'apprentis. Ce résultat s'observe aussi bien auprès des entreprises ayant actuellement des apprentis que de celles qui n'en ont pas.

Compte tenu de l'utilisation, par beaucoup, des contrats d'apprentissage comme des pré- formations à des postes de travail à occuper dans l'entreprise, le modèle du financement par mutualisation, issu de la formation permanente, a été souvent cité. L'intérêt de ce modèle est d'inciter plus d'entreprises à prendre des apprentis et à diminuer les coûts d'investissements, les abstentionnistes payant en partie pour les autres.

Plus globalement, le modèle des formations par alternance est très valorisé par les entreprises :

- parmi celles qui y ont recours, 90% trouvent cette solution très intéressante, 46% parmi celles qui n'emploient pas d'apprentis,
- 72% des entreprises ayant un apprenti sont satisfaites du retour sur investissement (bien que 16% seulement se déclarent très satisfaites).

Elles y voient un processus de formation qui permet de connaître et de tester les jeunes et donc de sélectionner les meilleurs, elles y voient un mode de formation de qualité produisant une main d'œuvre qui a une culture du travail et une connaissance du monde de l'entreprise, et qui est directement opérationnelle.



En cherchant à quantifier ce phénomène, on peut préciser que 4 entreprises sur 5 estiment qu'il est nécessaire lors d'une embauche classique de former les jeunes après leur embauche, formation le plus souvent sur le cœur du métier. Ainsi, 33% des entreprises de 10 salariés et plus ont déjà embauché une personne en CDI ou CDD suite à un contrat d'apprentissage.

Il existe cependant des freins au développement de l'apprentissage. Tout d'abord, il demeure une régulière méconnaissance du dispositif (38% des entreprises de 10 salariés et plus estiment ne pas le connaître).

On note également un moindre intérêt pour l'apprentissage pour les entreprises qui ne connaissent pas, ou mal, cette possibilité. Une généralisation de la connaissance de l'apprentissage pourrait donc améliorer les taux d'utilisation.

Bien qu'on observe un certain éclatement des freins perçus, on doit souligner que 28% des entreprises craignent de former des jeunes qui ne resteront pas. Ce risque vient dès lors limiter l'intérêt économique de l'apprentissage.

Compte tenu des modes d'utilisation des contrats d'apprentissage (mais aussi des contrats de qualification) comme mode de recrutement, une des attentes importantes des entreprises est de limiter les évasions des jeunes formés afin de rentrer dans leur investissement. Pour ce faire, elles imaginent des clauses de fidélité ou des clauses de dédit leur permettant d'être indemnisées en cas de départ.

Pour les entreprises qui ont à l'heure actuelle au moins un apprenti, 3 autres freins sont mentionnés : les lourdeurs administratives, la perte de productivité et le comportement des apprentis (environ 15% de citations pour chacun de ces points comme très importants).

Pour les entreprises n'ayant pas d'apprentis, les freins sont plus nombreux et donc très diversifiés. Les rythmes pas adaptés et les lourdeurs administratives constituent les freins les plus cités (27% et 23%), après le risque de ne pas rester. On doit également préciser que la mise en place du tutorat, l'absentéisme, les formations peu adaptées, le manque de candidatures et la perte de productivité sont fréquemment évoqués comme des freins très importants (15% à 20% de citations).

En matière de recrutement, les entreprises préfèrent nettement être conseillées par les CFA, qui sont chargés de leur présenter des apprentis, plutôt que de sélectionner elles-mêmes leurs futurs apprentis.

Les entretiens qualitatifs ont permis de mettre en évidence le problème de la jeunesse des apprentis et en conséquence à la responsabilité morale et pédagogique confiée à des entreprises. L'immaturité des jeunes est renforcée par le système scolaire qui, souvent, associe échec scolaire et orientation vers l'apprentissage. De nombreux jeunes se retrouvent dans des orientations par défaut ne correspondant ni à leurs goûts ni à leurs aspirations.

Dans certains métiers au contact avec la clientèle, l'utilisation d'apprentis comporte certains risques commerciaux. Enfin la législation du travail pour les mineurs est jugée par certains trop contraignante.

Ces difficultés, propres au jeune âge des apprentis, tombent pour les post bac et les contrats de qualification, lesquels, pour cette raison, sont souvent préférés aux contrats d'apprentissage.



Les contrats de qualification semblent bénéficier d'une image assez positive et paradoxale. Il s'agit en principe de jeunes n'ayant pas de qualification mais en réalité, il s'agit de jeunes post bac et souvent à bac+2. Plus âgés, ayant une meilleure formation que les apprentis, n'ayant pas de diplôme professionnel à valoriser en sortie, ils constituent une filière privilégiée pour former à la culture d'entreprise des jeunes à potentiel et qui pourront rester si l'entreprise le souhaite. L'attente des entreprises, au final, est de se servir des contrats de qualification comme d'une première année d'embauche à l'essai.

En fait, différents indicateurs montrent que l'apprentissage est une piste parmi d'autres. Il n'est que très rarement la seule solution intéressante.

Globalement, les entreprises sont très favorables au développement des formations en alternance et à l'élévation des niveaux et donc au post bac (66% à 77% selon le niveau). Ces attentes se nourrissent des constats de leurs besoins de qualifications plus élevées et de jeunes ayant une culture générale leur permettant de mieux s'adapter aux évolutions de l'entreprise et aux opportunités qui peuvent leur être offertes.

Les entreprises poussent leurs branches professionnelles à être très attentives aux évolutions des besoins des filières et à la mise sur le marché de formations adaptées aux nouveaux métiers et aux nouvelles spécialisations dues aux évolutions des modes de production.

Mais le développement de l'apprentissage post bac rentre en concurrence avec d'autres formules moins engageantes pour l'entreprise, notamment les stages, concurrence d'autant plus forte que beaucoup craignent un renchérissement du coût des apprentis, proportionnel à l'élévation de leur niveau de qualification.

Ainsi, seuls 12% des entreprises de 10 salariés et plus ont actuellement recours à l'apprentissage pour les bac+2 et plus (27% chez les 50-499 salariés et 54% chez les 500 salariés et plus). 41% de ces entreprises ne connaissent pas cette possibilité.

Malgré l'intérêt déjà mentionné pour l'alternance pour les niveaux bas+2 et plus, seules 34% des entreprises n'ayant pas d'apprenti de niveau I à III se déclarent intéressées par des solutions d'apprentissage pour ces jeunes au niveau de formation supérieur (soit 2 fois moins que l'intérêt pour les formations en alternance).

Concurrence des stages, des contrats de qualification, image de l'apprentissage (du point de vue des entreprises utilisatrices, mais aussi image que se feraient les jeunes diplômés de l'apprentissage d'après ce qu'imaginent les entreprises) font de l'apprentissage une solution moins valorisée pour les niveaux I à III.

Ainsi, le développement de l'apprentissage pour les niveaux I à III dispose d'un réel potentiel (34% d'entreprises intéressées pour seulement 3% d'entreprises ayant signé des contrats de ce niveau en 2003). Le potentiel est cependant moins important que celui des solutions en alternance prises dans leur globalité.