

Contrats de professionnalisation et d'apprentissage : des usages diversifiés

Esquisse d'une cartographie des formations en alternance

Jean-Jacques Arrighi

Département Entrées et évolutions dans la vie active
(DEEVA), Céreq.

arrighi@cereq.fr

Virginie Mora

Département Entrées et évolutions dans la vie active
(DEEVA), Céreq.

mora@cereq.fr

Céreq, 10 place de la Joliette

BP 21321, 13 567 Marseille Cedex 02

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Août 2010

SYNTHÈSE

Les décideurs de l'alternance, partenaires sociaux, centres de formation et élus régionaux, déplorent régulièrement la concurrence entre les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage. Une concurrence à priori injustifiée qui nuirait à une allocation optimale des ressources.

L'image d'une concurrence indifférenciée ne résiste pourtant pas à l'observation. L'analyse des contrats signés par les jeunes d'une cohorte entrant dans la vie active - la Génération 2004 - montre que les territoires de prédilection des deux contrats ne se recouvrent que très partiellement.

Le contrat de professionnalisation s'adresse surtout à des jeunes déjà dotés en titres scolaires, souvent bacheliers, et il prépare en majorité à l'exercice de fonctions administratives ou commerciales. Le **contrat d'apprentissage** reste, lui, largement ouvert aux jeunes non diplômés et il prépare plutôt à des métiers techniques. Néanmoins les différences s'atténuent en partie lorsque ces contrats sont signés par des jeunes actifs à la suite d'une première expérience d'au moins un an sur le marché du travail.

Ce qui se manifeste dans les trajectoires des jeunes relève plutôt d'une pluralité d'usage des contrats de formation en alternance. Cette pluralité n'a rien d'aléatoire : les entreprises d'une certaine taille, dans des secteurs définis recrutent plutôt des jeunes d'un niveau précis sur des formations elles aussi ciblées. Selon les cas, elles mobilisent de préférence l'un ou l'autre des contrats en fonction de critères probablement liés à la souplesse des contrats et aux caractéristiques de l'offre de formation locale. Selon leur taille et leur secteur d'activité, les entreprises n'ont ni les mêmes objectifs, ni les mêmes contraintes. L'univers de l'alternance est un kaléidoscope qu'il convient de décrire avec précision avant de prétendre le comprendre.

Dans cette perspective nous proposons la première esquisse d'une cartographie qui pourrait servir de méthode à une analyse exhaustive des contrats signés via l'exploitation de fichiers administratifs existants.

SOMMAIRE

SYNTHÈSE.....	1
SOMMAIRE	3
INTRODUCTION	5
1. CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS LA GÉNÉRATION 2004.....	8
2. ALTERNANCES DIRECTES, ALTERNANCES DIFFÉRÉES	16
3. ESQUISSE D'UNE CARTOGRAPHIE DES SEGMENTS D'ALTERNANCE.	23
3.1. Les formations en alternance se concentrent dans un certain nombre de configurations	24
3.2. Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation coexistent dans la plupart des configurations, seul le degré de concurrence varie	29
3.3. Hormis quelques exceptions, l'alternance en formation initiale n'est jamais exclusive. ..	33
CONCLUSION	35
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	39
ANNEXES	41

INTRODUCTION

En France, à défaut du fameux «système dual» à l'allemande, la formation des jeunes en alternance sous contrat de travail est présente sous deux formes distinctes. Coexistent à destination des jeunes de 16 à 25 ans, deux dispositifs parallèles dont l'un est piloté par les régions et les incitations de l'Etat - l'apprentissage - et l'autre relève de la responsabilité des partenaires sociaux et de la négociation de branches - les contrats de professionnalisation¹, héritiers du triptyque fondateur : les contrats d'adaptation, de qualification et d'orientation (un temps Stages d'insertion à la vie professionnelle, SIVP).

En théorie, l'intention première des partenaires sociaux était tranchée. L'accord national interprofessionnel du 26 octobre 1983 qui institue l'insertion professionnelle par alternance ignore l'apprentissage. Considéré comme une forme dépassée de reproduction des qualifications artisanales, sa gouvernance essentiellement patronale et locale (Chambres syndicales, Unions patronales locales, Chambres de commerce, Chambre des métiers) rend, de plus, son examen périlleux dans des négociations interprofessionnelles conduites par des syndicats nationaux.

Néanmoins, la vigoureuse politique de rénovation de l'apprentissage conduite en parallèle, a rapidement imposé une clarification. L'accord national interprofessionnel du 3 juillet 1991, et surtout son avenant du 8 janvier 1992², pose une frontière claire : les contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation sont des « contrats d'insertion en alternance » et non des contrats de formation tandis que l'apprentissage est «une forme d'éducation basée sur un contrat de travail et deux lieux de formation ». La distinction est limpide dans son principe. Elle est moins évidente dans la pratique, en particulier pour le contrat de qualification qui s'imposera progressivement comme la forme dominante d'alternance financée par les partenaires sociaux sur des fonds paritaires³.

En effet :

- pas plus que pour l'apprentissage, l'embauche au terme des contrats n'est la règle (Belleville A., Charpail C., Klein T., 2002) ;
- parmi les entrées en contrat de qualification les sortants directs de formation initiale sont beaucoup plus nombreux que les demandeurs d'emploi ou que les salariés (Sanchez R., 2005) ;
- la formation consomme un temps à peu près équivalent à celui des séquences en CFA (pour 60 % des entrées en 2004 la durée de la formation est de 800 heures ou plus) ;
- la formation est assurée à l'extérieur de l'entreprise par un organisme spécialisé, et, elle vise la plupart du temps à l'obtention d'un diplôme de l'Education Nationale ou d'un Titre Ministériel - en 2004 moins de 9 % des contrats de qualification étaient sanctionnés par un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) (Sanchez R., Zamora P. 2007) ;
- enfin, selon Xavier Baux, président de la Chambre syndicale des organismes de formation en alternance (CSOFA) le profil des jeunes bénéficiaires n'est pas fondamentalement différent de celui

¹ Ces contrats de professionnalisation sont également ouverts aux adultes demandeurs d'emploi mais pour des raisons qu'il conviendrait d'analyser ce public est resté marginal.

² Signe de la difficulté de l'exercice, cet avenant est le seul texte national interprofessionnel qui aborde expressément la question de l'apprentissage. L'ANI du 20 septembre 2003 qui réforme l'ensemble du dispositif de formation professionnelle (DIF, plans de formation, périodes de professionnalisations, ...) l'ignore. En théorie du moins. Il autorise en effet, avec le principe de fongibilité illimitée, l'utilisation par l'apprentissage des fonds de la formation professionnelle.

³ Du fait de la réduction progressive des allègements de charges spécifiques pour les deux autres contrats.

des apprentis⁴ et «*en pratique les jeunes sous contrat de professionnalisation pouvaient compléter leur formation initiale [...] la différence essentielle entre le contrat de qualification et d'apprentissage résidait dans son financement*»

L'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 a cherché à rétablir des frontières claires entre les deux visages de l'alternance en permettant aux branches professionnelles de financer l'apprentissage sur les fonds de la professionnalisation, et en recentrant les contrats de professionnalisation sur des durées et des formations plus courtes - avec en corollaire l'ambition de favoriser des formations sur mesure à partir des situations de travail et débouchant plutôt sur des certifications professionnelles de branche du type CQP.

Cette ambition de clarification s'est vue très substantiellement atténuée par les accords dérogatoires signés au terme des négociations conduites dans la plupart des branches professionnelles. Quasiment aucun ne trace de frontière explicite entre les usages possibles du contrat de professionnalisation et ceux du contrat d'apprentissage. Mais, surtout, en allongeant la durée possible des contrats et la durée possible de formation au sein de ces derniers, ils ré-ouvrent la possibilité d'un retour aux pratiques anciennes (Thery M., Luttringer J.M, Seilier C., 2005) - signifiant sans doute qu'au plus près des entreprises, le maintien d'une pluralité d'options n'est pas sans intérêt. D'une part la solution apprentissage est très inégalement offerte sur le territoire et dans les différents métiers, et, d'autre part, les « offres catalogue » des organismes de formation rencontrent plus facilement un public de jeunes très conscient de l'intérêt d'une qualification largement reconnue. Bref, si l'ambiguïté pose un problème aux financeurs⁵, elle ne semble en poser aucun aux consommateurs que sont les entreprises, les jeunes et les centres de formation⁶.

Pour autant, dans la pratique, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage sont loin d'être strictement assimilables. La différence, notable, (*cf.* annexe 1) peut être schématiquement résumée ainsi : les contrats d'apprentissage sont beaucoup plus encadrés par la tutelle publique, ils sont soumis à une réglementation plus contraignante mais ils bénéficient d'incitations fiscales plus favorables. Dès lors la question se pose de savoir si *dans la réalité du terrain* les deux contrats se concurrencent. En d'autres termes, si l'image d'une concurrence indifférenciée résiste à une analyse dans le détail des usages des deux types de contrats, par les entreprises de différentes tailles, dans les différents secteurs, à destination des publics de sexe et de niveau scolaire distincts. Ou si un paysage plus nuancé apparaît, au sein duquel les usages de la formation en alternance sont fonction des segments d'emploi.

Ce questionnement est le fil conducteur de la recherche que nous présentons ici. Nous mobilisons à cette fin les données de l'enquête Génération 2004 (*cf.* encadré méthodologique 1). Nous comparerons dans une première partie les deux types de contrats dans les trajectoires scolaires et professionnelles des jeunes sortis de formation initiale au cours de l'année 2004. Dans une seconde partie nous introduirons une distinction entre les contrats signés dans le prolongement d'une scolarité et ceux qui surviennent à l'issue d'une première expérience sur le marché du travail. Enfin, dans une troisième partie nous tenterons d'esquisser une cartographie des usages de la formation en alternance par les entreprises selon leur secteur d'activité et leur taille.

⁴ Audition du 11 avril 2007 par la Mission commune d'information sur le fonctionnement des dispositifs de formation professionnelle du Sénat présidée par Monsieur le Sénateur Jean-Claude Carle – <http://www.senat.fr/bulletin/20070409/formation.html>

⁵ Problème exprimé de façon symétrique par les partenaires sociaux qui craignent de financer de la « formation initiale » sur des fonds de la formation professionnelle et par certaines Régions qui craignent de financer via l'apprentissage des formations qui ailleurs sont financées par la formation professionnelle.

⁶ A tel point que souvent les deux contrats sont proposés dans les mêmes organismes de formation.

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 737 000 jeunes sortis de formation initiale en 2004 à tous les niveaux de formation. Un échantillon de 35 000 jeunes a fait l'objet d'une première interrogation au printemps 2007, soit trois ans après la fin de leurs études. Une deuxième interrogation a eu lieu au printemps 2009 et une troisième se déroulera au printemps 2011, soit sept années après la sortie du système éducatif.

L'enquête, construite autour d'un calendrier professionnel, permet de décrire toutes les séquences d'emploi et de non emploi depuis la sortie du système éducatif. En particulier, chaque épisode d'emploi est décrit de manière détaillée : contrat de travail, salaire, temps de travail, caractéristiques et implantation géographique de l'entreprise, etc. Ces informations sont mises en regard avec les informations concernant les caractéristiques sociodémographiques des jeunes (information détaillée concernant le diplôme et le parcours scolaire, l'origine socioculturelle, le mode d'habitat, l'origine géographique, etc.).

En plus de l'échantillon national, le Céreq permet à des régions, des ministères ou des observatoires de branches d'interroger des individus supplémentaires issus de formations ou de régions de formation spécifiques : ce sont les « extensions » à l'enquête nationale.

Dans le cadre de l'enquête « Génération 2004 », des extensions nationales ont été réalisées sur les formations suivantes : formations doctorales, licences 3, Master 2, licences professionnelles, formations de la culture, de l'environnement, du commerce, de l'automobile ainsi que sur les professions de la santé, du social et du sport. Des extensions régionales ont également été réalisées en Nord-Pas-de-Calais, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Lorraine, Poitou-Charentes et Basse-Normandie.

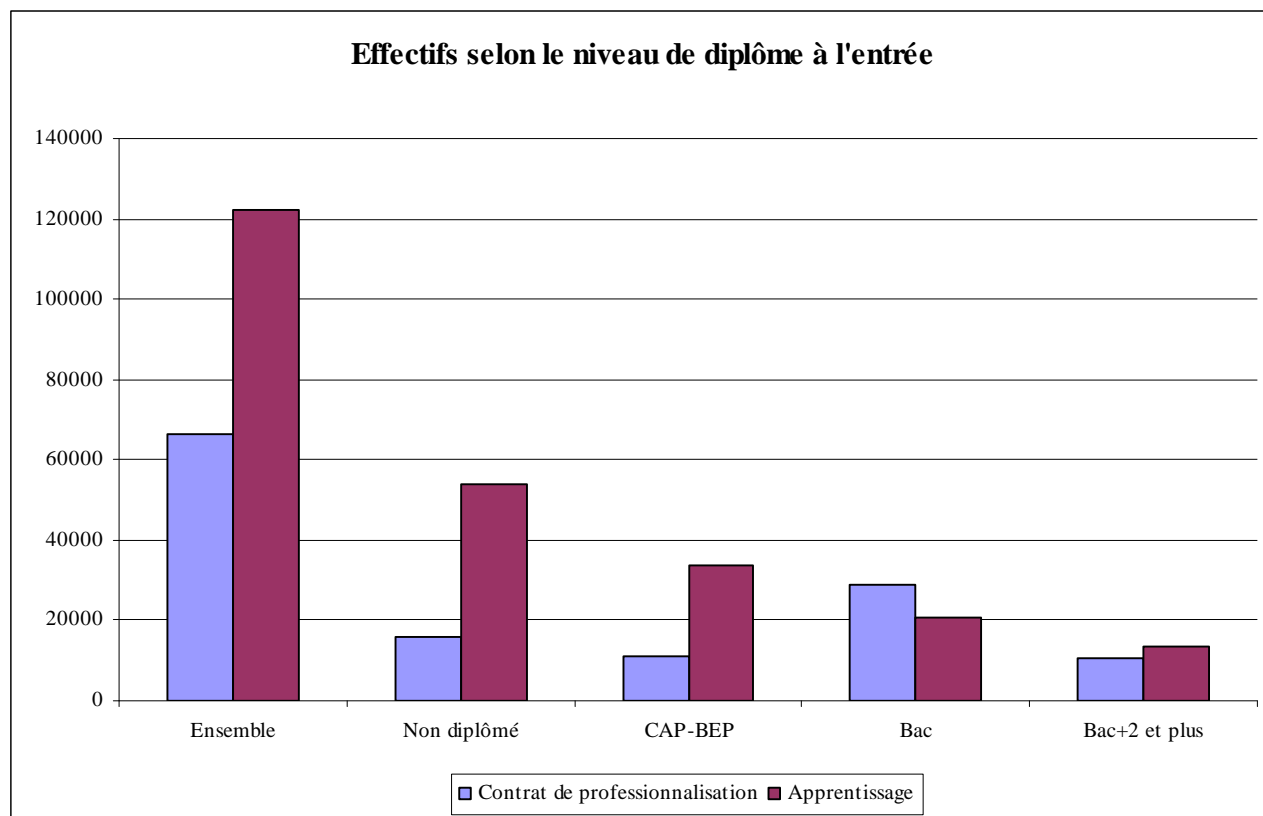
Des extensions de questionnaire ont également été réalisées. L'une d'entre elles, qui a rendu cet article possible était financée par la DARES. Elle portait sur le déroulement des formations en apprentissage. Pour l'ensemble des apprentis ayant achevés leur formation en 2004, il a ainsi été possible de connaître le secteur et la taille de l'entreprise de formation et de préciser les voies mobilisées pour trouver une entreprise. D'autres questions du module portaient sur le déroulement de l'apprentissage (nature de l'activité, conditions de travail), liens avec les contenus de formation, rôle des maîtres d'apprentissage et liens noués avec les autres salariés.

1. CONTRATS D'APPRENTISSAGE ET CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION DANS LA GÉNÉRATION 2004

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 alternance⁷. 107 000 contrats d'apprentissage sont venus achever une formation initiale en 2004 et 20 000 ont été signés au cours de la deuxième ou troisième année d'activité des jeunes ; 41 000 contrats de professionnalisation ont été recensés dans les douze mois suivant la fin de la formation initiale et 21 000 l'ont été au cours de la deuxième ou troisième année d'activité.

On retrouve dans l'enquête Génération 2004 une répartition cohérente avec la pénétration relative des deux contrats parmi les jeunes de 16 à 25 ans : le nombre annuel d'entrées en apprentissage est actuellement deux fois plus important que celui des entrées en contrats de professionnalisation.

Graphique 1



Source : Génération 2004

Contrairement à l'objectif affiché par les partenaires sociaux, le contrat de professionnalisation⁸ offre rarement une seconde chance d'accès à un premier niveau de certification. Il s'adresse surtout à des jeunes déjà dotés en titres scolaires. Il est notamment particulièrement présent dans les débuts de carrière des

⁷ Les contrats en alternance auxquels on se réfère ici ont été signés par les jeunes soit directement à la suite de leur formation scolaire, soit dans les trois années qui ont suivi la fin de leur formation initiale. 9 000 jeunes qui avaient terminé leur formation initiale en apprentissage ont par la suite été recrutés en contrats de professionnalisation.

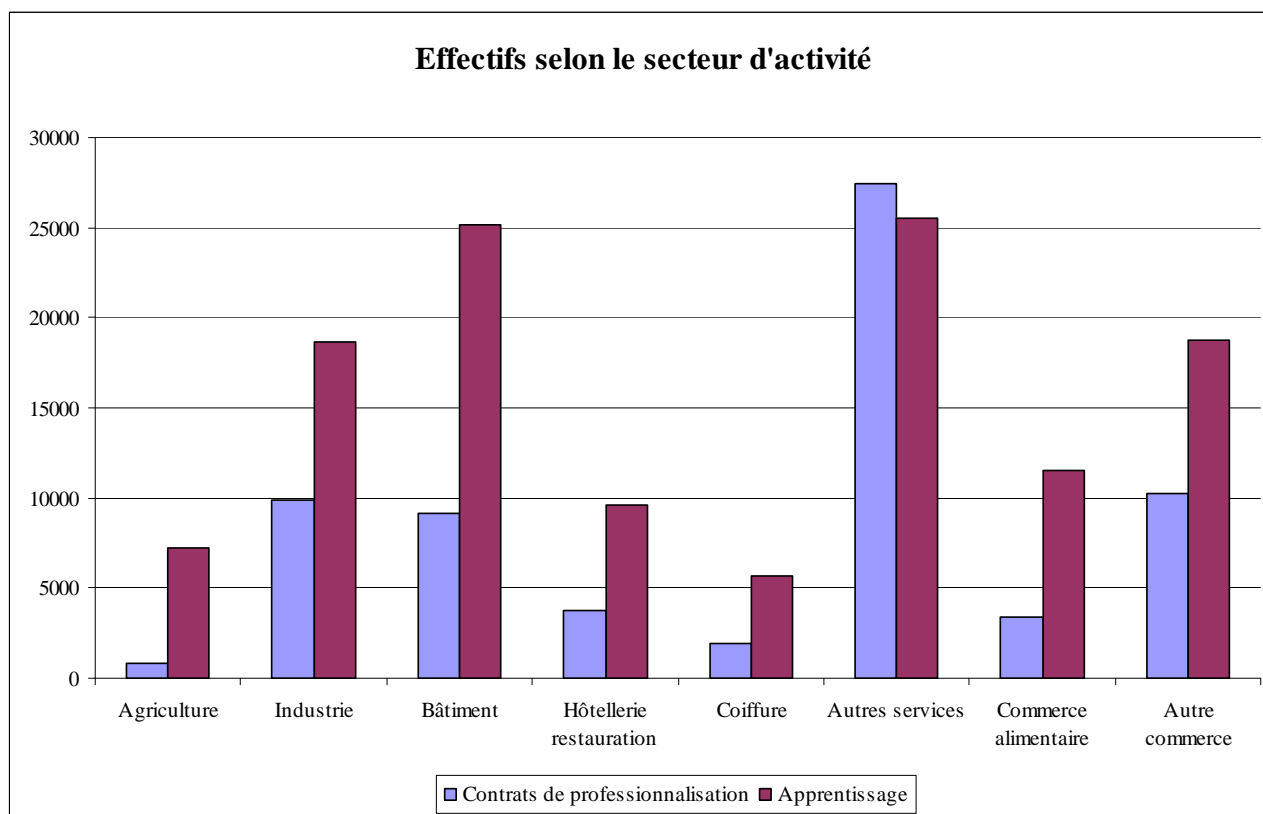
⁸ Cet objectif est d'ailleurs invoqué en permanence depuis 1983 mais les raisons pour lesquelles il n'est jamais atteint n'ont jamais été systématiquement étudiées par les partenaires sociaux qui ont en charge la gouvernance du dispositif paritaire.

bacheliers et il est presque aussi fréquent que le contrat d'apprentissage pour les jeunes diplômés d'un titre de l'enseignement supérieur. De son côté, bien que de plus en plus présent dans les formations post-bac, l'apprentissage reste la formule largement prédominante des formations sous contrat de travail à destination des jeunes non qualifiés et de ceux qui ne sont titulaires que d'un CAP ou d'un BEP.

En revanche, 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 : les femmes mobilisent ainsi 38 % des contrats de professionnalisation signés par des non diplômés contre 22 % des contrats d'apprentissage et, respectivement 35 % contre 31 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 55 % contre 44 % pour les bacheliers et 48 % contre 46 % pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Cela s'explique probablement par l'activité des entreprises qui utilisent les contrats de professionnalisation. Mais en partie seulement. Car, bien que leur domaine de prédilection soit le secteur des services – secteur au sein duquel ils sont en valeur absolue plus présents que les contrats d'apprentissages – ils sont mobilisés de façon nullement négligeable par des secteurs très masculins comme l'industrie ou le bâtiment.

Graphique 2

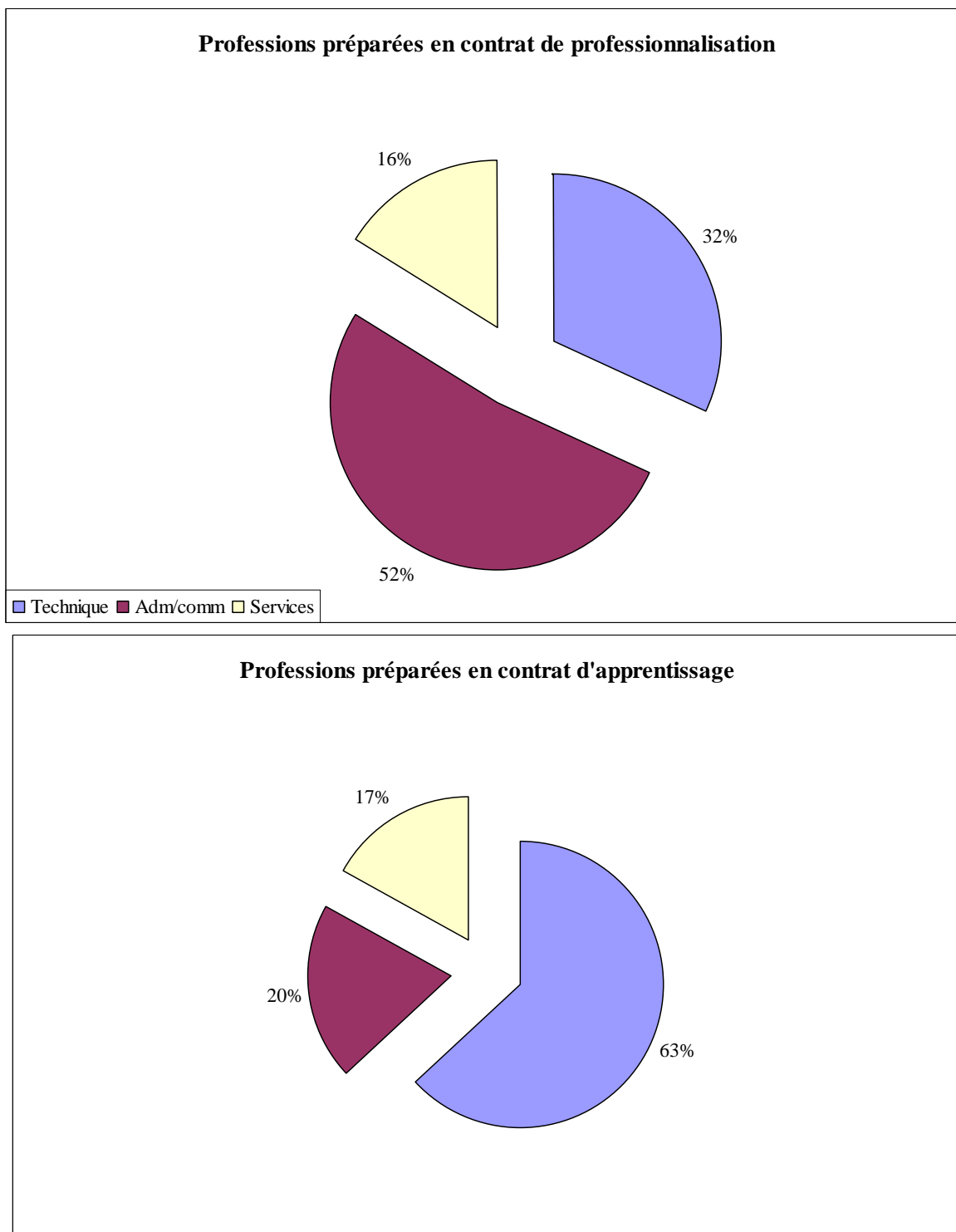


Source : Génération 2004

De fait, autant que le secteur, c'est le type de métier préparé (cf. encadré méthodologique 2) qui contribue à distinguer les deux types de contrats et à expliquer la féminisation plus grande des contrats de professionnalisation. L'apprentissage prépare plus souvent à des professions techniques contrairement aux contrats de professionnalisation qui sont majoritairement centrés sur les fonctions administratives et commerciale. C'est tout particulièrement le cas pour le principal niveau d'entrée en contrat de professionnalisation : le bac. A ce niveau 69 % des métiers préparés relèvent de la sphère administrative et commerciale contre seulement 35 % pour le contrat d'apprentissage, qui, à ce niveau prépare dans 47 % des cas à un métier technique. Pour les diplômés du supérieur, les écarts sont resserrés et les deux contrats préparent à une fonction administrative ou commerciale dans plus de la moitié des cas (57 % pour les contrats de professionnalisation contre 50 % pour l'apprentissage). En deçà, pour les formations visant un CAP, un BEP, un bac ou un brevet professionnel, les professions des services et les professions techniques

sont plus présentes dans les deux contrats, mais, là encore, la préparation aux métiers de l'administration et du commerce est beaucoup plus fréquente au sein des contrats de professionnalisation – autour d'un tiers des contrats de professionnalisation contre un dixième des contrats d'apprentissage.

Graphique 3



Dans le cas de l'apprentissage cette structure en termes de métiers explique quasi intégralement le faible taux de féminisation de la population concernée, en revanche, le contrat de professionnalisation apparaît lui beaucoup moins féminisé qu'il ne devrait l'être (cf. encadré méthodologique 2). Dès lors, dans la suite de notre article, le taux de féminisation des contrats ne doit surtout pas être interprété comme le témoignage d'une moindre discrimination à l'encontre des femmes mais plutôt comme l'indice d'une structure fine différente en termes de métiers.

Métiers techniques, métiers de service, métiers administratifs et commerciaux.

Concernant les contrats d'apprentissage, le métier exercé est réputé soit technique, soit administratif ou commercial, soit de services en fonction du codage NSF de la spécialité de formation de la classe de sortie du jeune apprenti.

Les spécialités relevant des domaines technico-professionnels de la production ainsi que les formations en Mathématiques et en Sciences sont ainsi associées à l'exercice d'un contrat d'apprentissage sur un métier technique. Les métiers de services renvoient dans l'ensemble aux domaines technico-professionnels des Services, à l'exception des spécialités suivantes : Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion / Commerce, vente / Finances, banque, assurances / Comptabilité, gestion / Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi / Secrétariat, bureautique / Documentation, bibliothèques, administration de données. Ces spécialités-là nourrissent le groupe des métiers réputés administratifs ou commerciaux, aux côtés de quelques spécialités plus générales en Sciences Humaines et Droit.

La classification des professions pour les contrats de professionnalisation se base sur le codage PCS de l'emploi exercé, codage élaboré pour l'enquête Génération à partir du décalque de l'enquête emploi de l'INSEE. De là, les emplois d'agriculteurs, d'artisans, d'ingénieurs et cadres techniques, de techniciens, de contremaîtres et d'agents techniques, d'ouvriers qualifiés ou non qualifiés de l'artisanat comme de l'industrie, d'ouvriers agricoles constituent le contingent des métiers dits techniques. Les PCS de commerçants et chefs d'entreprises, ainsi que les cadres, professions intermédiaires et employés dits administratifs ou commerciaux ou exerçant dans le secteur public, et enfin les employés de commerce sont considérés en contrats de professionnalisation sur métiers administratifs ou commerciaux. Enfin, les codages en professions libérales, les professions scientifiques, et celles de l'information, des arts et du spectacle, les instituteurs et maîtres auxiliaires, les professions intermédiaires de la santé et du social, les policiers et militaires, les personnels de services aux particuliers, les chauffeurs et les ouvriers qualifiés du transport et de la manutention correspondent ici aux métiers de services.

Métiers féminins, métiers masculins...

Dans l'enquête emploi de 2005, 44 % des emplois occupés par des jeunes de moins de 25 ans sont occupés par des femmes. Pour la génération 2004, 46 % des contrats de professionnalisation et 31 % des contrats d'apprentissage sont signés par des femmes. Cette différence d'accès des femmes aux deux types de formation en alternance relève-t-elle d'une discrimination plus ou moins affirmée ? Ou, renvoie-t-elle simplement à la structure sexuée des métiers ? L'analyse structurelle/résiduelle nous permet de proposer une première réponse à cette question en comparant ce que serait le taux de féminisation que l'on devrait trouver dans un type de contrat si l'on appliquait à sa structure d'emploi les taux de féminisation observée dans l'ensemble des emplois. Son résultat est ici assez inattendu ; à un point près l'apprentissage accueille la proportion de femmes prévue par sa structure définie en termes de métier et de niveau de qualification ; en revanche, les contrats de professionnalisation sont beaucoup moins féminisés qu'ils ne devraient l'être puisqu'ils n'accueillent que 46 % de femmes alors que la structure des emplois concernés autorisait une prédiction de l'ordre de 51 %.

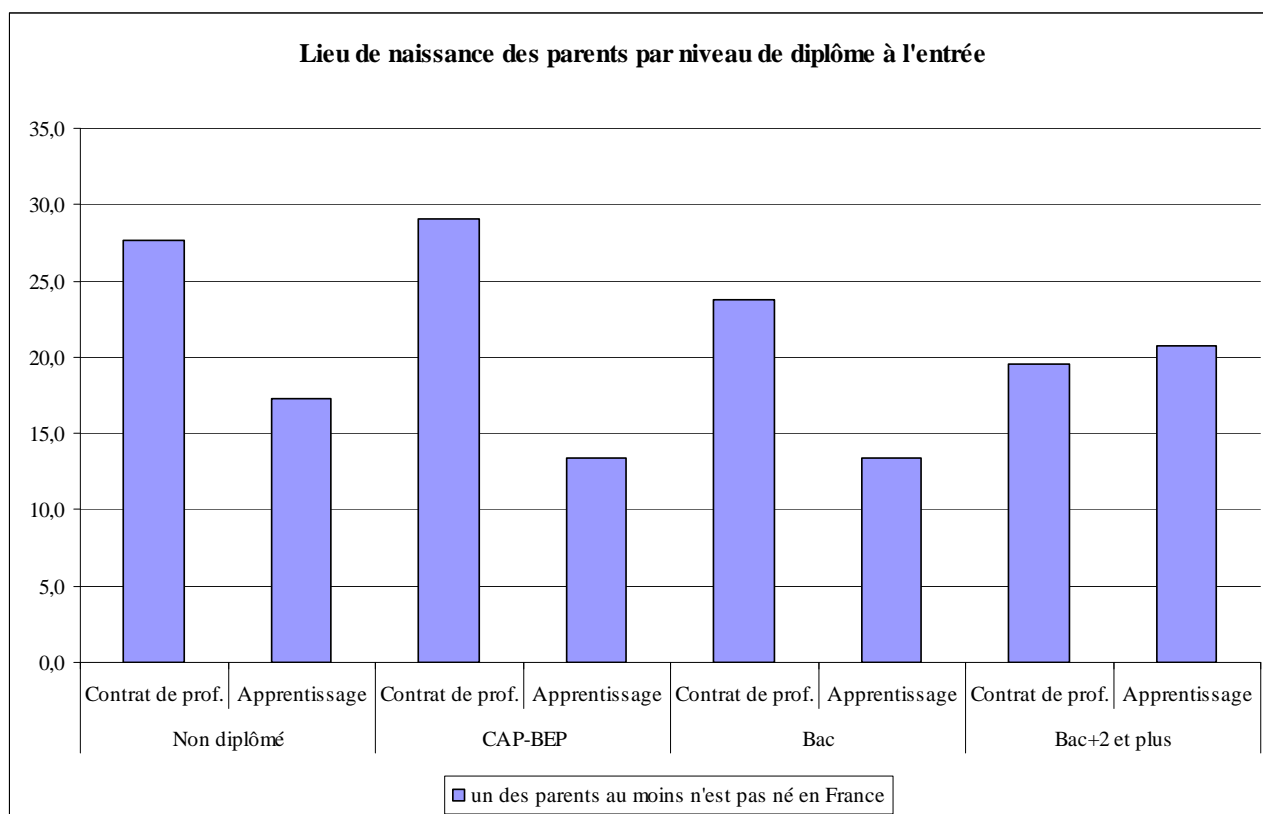
Calcul du taux de féminisation attendu dans l'apprentissage

Niveau d'entrée	Métier	Enquête emploi 2005		Apprentissage		taux attendu
		Structure d'emploi	% de femmes	Structure d'emploi	% de femmes	
Sans diplôme	technique	0,1352	11 %	0,3390	5,6 %	3,6 %
	adm et co	0,0505	69 %	0,0573	72,1 %	4,0 %
	service	0,0553	52 %	0,0610	65,4 %	3,1 %
Avec un CAP ou un BEP	technique	0,1446	9 %	0,1599	7,4 %	1,4 %
	adm et co	0,0576	77 %	0,0336	73,3 %	2,6 %
	service	0,0581	52 %	0,0534	74,2 %	2,8 %
Avec un bac	technique	0,0844	17 %	0,0802	16,8 %	1,4 %
	adm et co	0,1209	72 %	0,0655	68,6 %	4,7 %
	service	0,0859	61 %	0,0342	61,8 %	2,1 %
Avec un diplôme du supérieur	technique	0,0523	18 %	0,0410	27,1 %	0,7 %
	adm et co	0,1029	73 %	0,0566	59,3 %	4,1 %
	service	0,0523	68 %	0,0182	47,7 %	1,2 %
		1,0000	44 %	1,0000	30,9 %	31,8 %

Calcul du taux de féminisation attendu dans les contrats de professionnalisation

Niveau d'entrée	Métier	Enquête emploi 2005		Apprentissage		taux attendu
		Structure d'emploi	% de femmes	Structure d'emploi	% de femmes	
Sans diplôme	technique	0,1352	11 %	0,0713	5,3 %	0,8 %
	adm et co	0,0505	69 %	0,0730	59,0 %	5,1 %
	service	0,0553	52 %	0,0495	52,4 %	2,5 %
Avec un cap ou un bep	technique	0,1446	9 %	0,1144	7,2 %	1,0 %
	adm et co	0,0576	77 %	0,0574	71,0 %	4,4 %
	service	0,0581	52 %	0,0458	59,3 %	2,4 %
Avec un bac	technique	0,0844	17 %	0,0821	10,7 %	1,4 %
	adm et co	0,1209	72 %	0,3047	67,5 %	22,0 %
	service	0,0859	61 %	0,0453	56,0 %	2,8 %
Avec un diplôme du supérieur	technique	0,0523	18 %	0,0464	20,4 %	0,8 %
	adm et co	0,1029	73 %	0,0934	58,0 %	6,8 %
	service	0,0523	68 %	0,0167	67,6 %	1,1 %
		1,0000	44 %	1,0000	46,4 %	51,1 %

Graphique 4

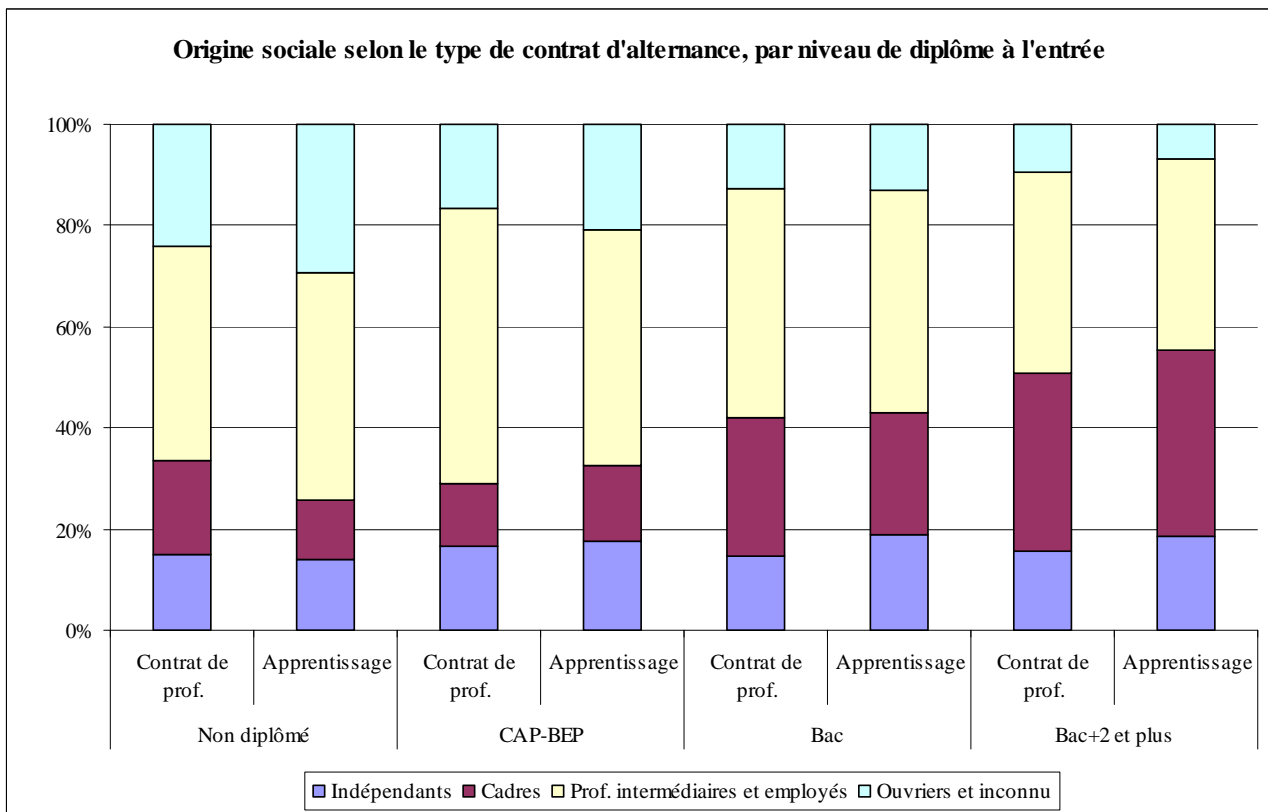


Source : Génération 2004

Sans qu'il ne soit possible à ce stade d'avancer une hypothèse étayée, les contrats de professionnalisation paraissent plus ouverts aux jeunes issus de l'immigration⁹. Le fait est particulièrement manifeste pour les jeunes dont l'un au moins des parents est né en Afrique noire ou au Maghreb : ces derniers représentent 15 % des entrées de jeunes non diplômés en contrat de professionnalisation contre 7 % seulement des entrées en apprentissage, et, respectivement, 14 % contre 6 % des entrées de titulaires de CAP/BEP et 13 % contre 7 % des entrées de bacheliers.

⁹ Hormis pour les recrutements de jeunes détenant un diplôme de niveau bac+2 – où les deux contrats concernent près de 20 % d'individus dont l'un des deux parents au moins est né à l'étranger.

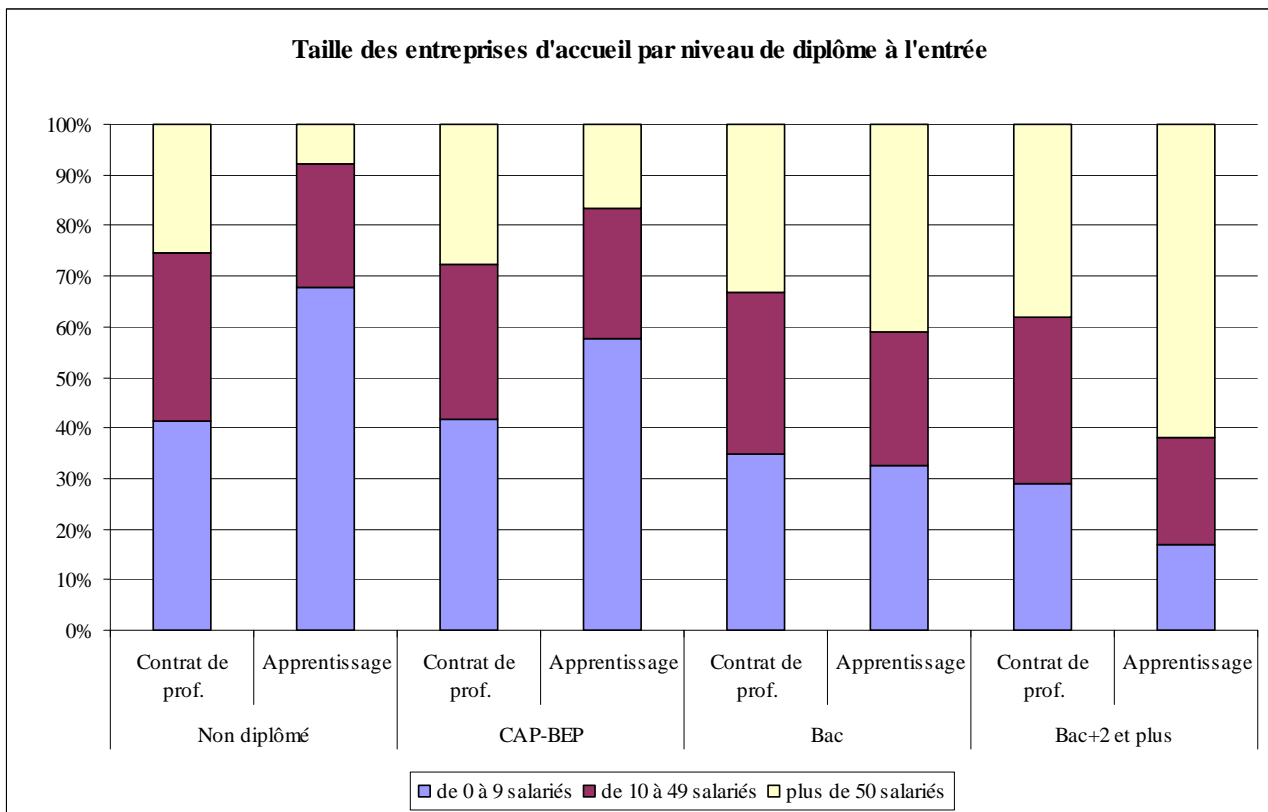
Graphique 5



Source : Génération 2004

En revanche, l'origine sociale distingue très peu les deux contrats. Dans les deux cas, ce qui prime c'est le niveau d'éducation atteint avant l'entrée dans le contrat. Plus il s'élève, plus la part de jeunes provenant d'un milieu de cadre ou de professions indépendantes s'accroît. Peut-être doit-on signaler une légère différence pour les entrées en alternance de jeunes sans diplômes. Ces derniers proviennent plus souvent d'un milieu de cadre côté contrats de professionnalisation que côté contrats d'apprentissage. En tout état de cause il est difficile de faire le lien avec les différences marquées que nous avons relevées en matière d'origine nationale.

Graphique 6



Source : Génération 2004

Jusqu'au niveau du bac les petites entreprises mobilisent beaucoup plus le contrat d'apprentissage que le contrat de professionnalisation. A partir du bac le constat s'inverse. Pour les bacheliers, le contrat de professionnalisation est largement plus fréquent que l'apprentissage dans les entreprises de moins de cinquante salariés, tandis que la probabilité de signer un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation est équivalente dans les entreprises de plus de 50 salariés. Au-delà, pour les jeunes qui entrent en alternance munis d'un diplôme du supérieur, ce sont les entreprises de plus de 50 salariés qui privilégient l'apprentissage plutôt que les contrats de professionnalisation.

Au terme de cette première mise en regard des deux contrats, il apparaît donc que, dans la pratique, ils ne sont pas mobilisés de façon identique par les entreprises. Chacun d'entre eux semble avoir des usages dominants en termes de jeunes recrutés, d'entreprises, et de métiers.

Ce premier constat résiste-t-il lorsque l'on tient compte de la temporalité des entrées ? C'est à dire si l'on distingue les contrats en alternance signés immédiatement après la fin de la formation initiale, de ceux qui le sont à l'issue d'une première expérience sur le marché du travail ? Les premiers pouvant être assimilés à une poursuite d'étude et les autres à de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi. La césure est suggérée dans le rapport¹⁰ de la mission confiée à Jean François Pilliard par le Grenelle de l'insertion : « A bien des égards il semble que sous l'apparente unité du dispositif, les usages du contrat de professionnalisation ont fait émerger deux contrats aux contours différents pour les jeunes et les adultes. La question de la pertinence de conserver un seul et même cadre juridique n'entre pas dans le cadre des réflexions conduites par la mission : pour autant elle mériterait d'être posée ».

¹⁰ « Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation » - rapport de la mission de Jean-François Pilliard établi par Olivier Veber, membre de l'Igas (Mai 2009)

2. ALTERNANCES DIRECTES, ALTERNANCES DIFFÉRÉES

Dans cette seconde partie nous testerons donc l'hypothèse selon laquelle les distinctions entre les usagers - jeunes comme entreprises - des deux types d'alternance proviennent pour une bonne part de la proportion moins importante côté professionnalisation que côté apprentissage des contrats signés directement à la suite des études. Au cours des trois premières années d'activité de la génération 2004, les contrats de professionnalisation signés plus d'un an après la sortie de formation initiale sont, en proportion, plus de deux fois plus fréquents que les contrats d'apprentissage. Les différences observées dans la première partie entre les deux contrats pourraient en fait provenir de la différence des publics, qui relèvent plutôt de la formation de salariés et demandeurs d'emploi dans un cas et plutôt d'une poursuite d'étude dans l'autre.

Pour éclairer cette hypothèse nous distinguons dans cette seconde partie l'apprentissage et les contrats de professionnalisation « directs » d'une part et les contrats signés en « différé » d'autre part¹¹. Nous qualifions de « directs » les contrats de professionnalisation signés moins de 12 mois¹² suivant la fin de la formation initiale, et de « différés » ceux qui sont signés au-delà. Pour ce qui est de l'apprentissage, les contrats « directs » sont ceux qui ont échus en 2004¹³ et les contrats d'apprentissage « différés » sont ceux qui ont été signés au cours de la deuxième ou troisième année d'activité.

Concernant les niveaux de diplôme des jeunes à l'entrée dans ces dispositifs, la même opposition repérée précédemment se maintient entre apprentissage et contrats de professionnalisation « directs ». En proportion, sur les contrats « directs » l'apprentissage recrute toujours beaucoup plus souvent des jeunes non diplômés ou titulaires d'un CAP/BEP, les contrats de professionnalisation s'adressant prioritairement aux jeunes bacheliers.

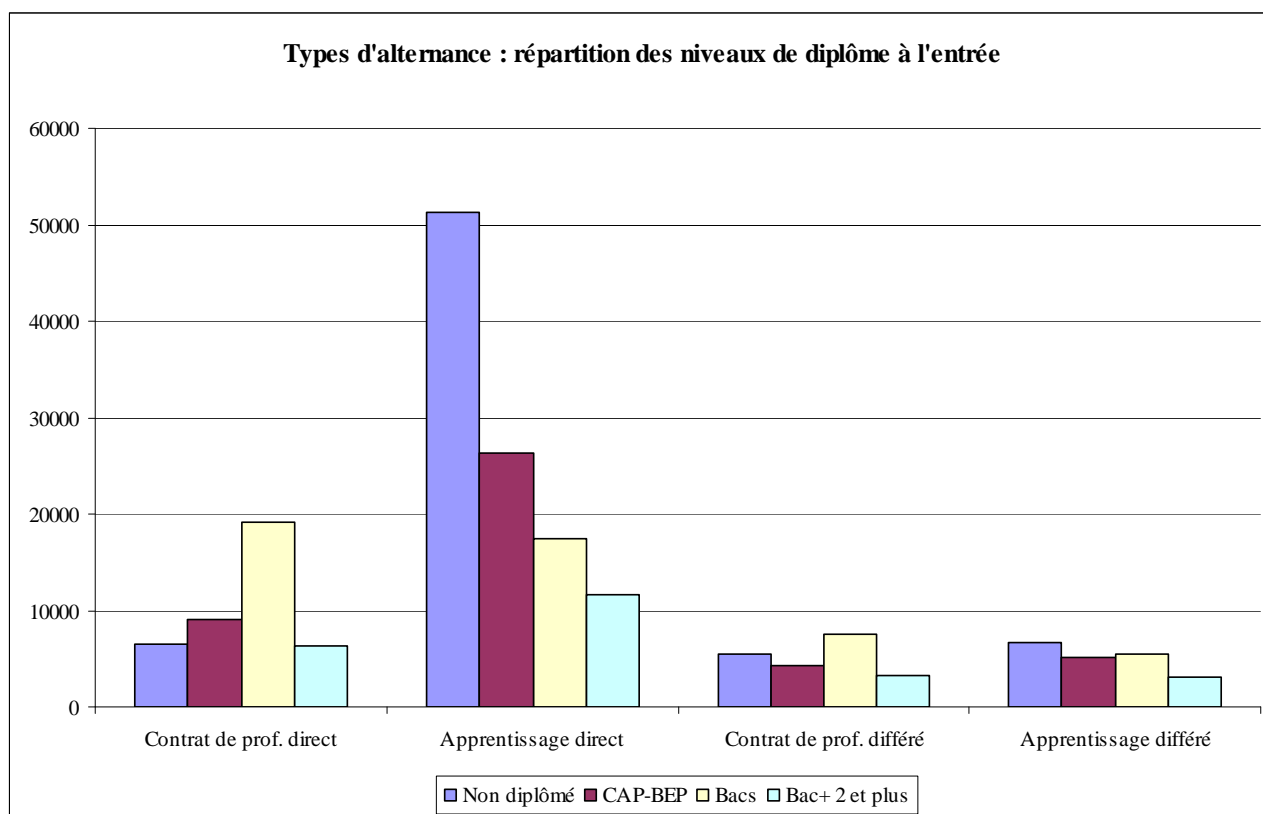
Ces nettes polarisations en termes de niveau de recrutement des deux types d'alternances s'amenuisent très sensiblement pour les contrats signés en « différé ». Le recrutement en apprentissage cesse alors d'être focalisé sur les jeunes les moins diplômés et les contrats de professionnalisation s'ouvrent plus aux jeunes les moins qualifiés. Lorsqu'elle concerne des actifs salariés et chômeurs, la formation en alternance semble donc plus ouverte et, en tous cas, plus diversifiée dans ses logiques de recrutement.

¹¹ Dans les deux cas, apprentissage ou contrats de professionnalisation, la grande majorité des contrats sont signés dans le prolongement d'une formation initiale, ce qui peut être considéré comme une dérive pour les contrats de professionnalisation qui relèvent en théorie de la formation continue des salariés.

¹² **Avertissement :** Cette référence peut être discutable mais elle s'impose à nous pour des raisons de convention d'enquête. En effet, dans les enquêtes générations tout individu qui signe un contrat d'apprentissage dans l'année qui suit sa sortie présumée de formation est considéré comme poursuivant sa formation initiale et n'est pas interrogé. Mettre en parallèle les deux contrats suppose d'entériner cette frontière pour les contrats de professionnalisation.

¹³ et sont intervenus sans interruption de plus d'un an de la scolarité antérieure.

Graphique 7

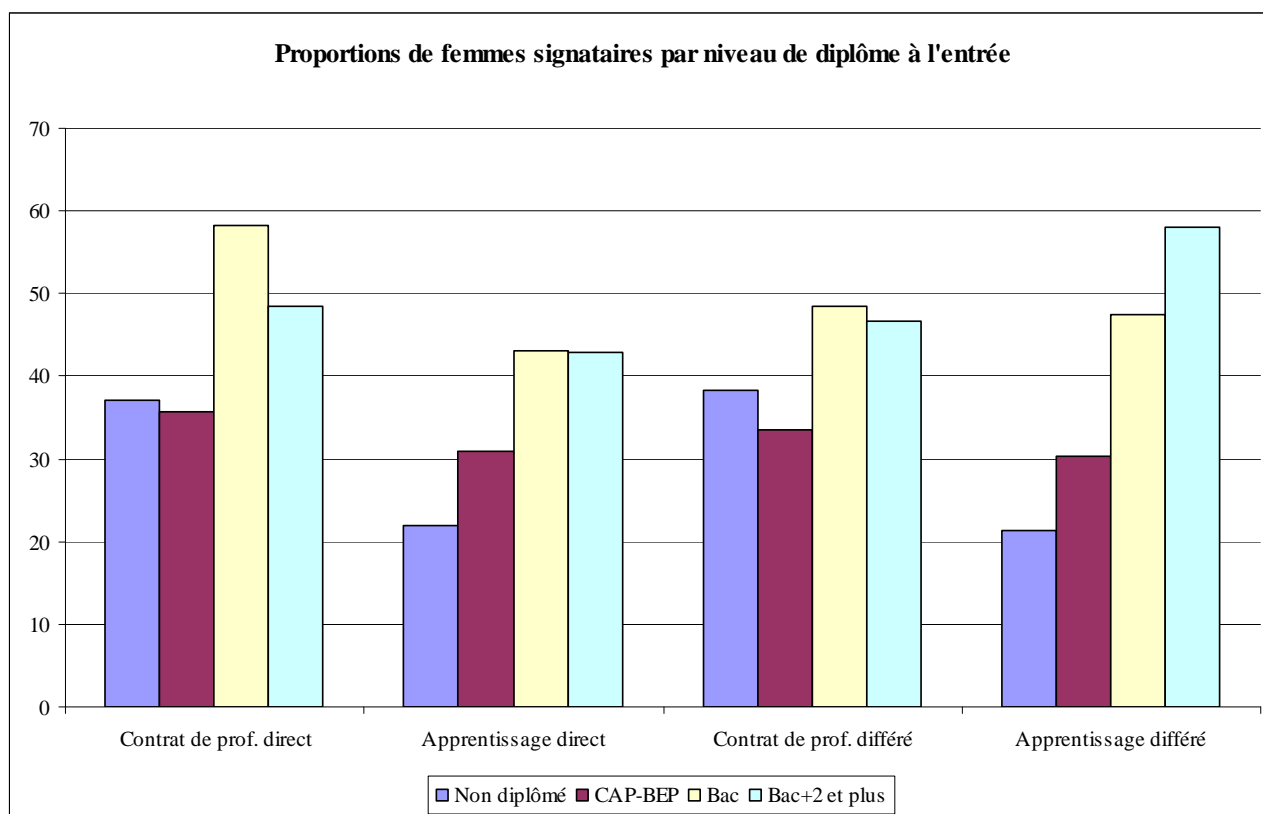


Source : Génération 2004

En termes d'équilibre entre les sexes, les contrats de professionnalisation « directs » continuent de concerner plus souvent les jeunes femmes que les contrats d'apprentissage « directs » : elles constituent 48 % de l'effectif dans le premier cas contre 30 % dans le second.

Lorsque les contrats en alternance interviennent de façon « différée », ces différences sexuées s'atténuent également : on recense 42 % de femmes parmi les contrats de professionnalisation, 36 % au sein des contrats d'apprentissage. Plus précisément, lorsque les contrats sont signés en « différé », le déficit apparent de féminisation de l'apprentissage n'existe plus que parmi les non diplômés. Les bacheliers recrutés sur ces contrats d'alternance différés ont dans tous les cas autant de chances d'être des jeunes femmes que des jeunes hommes. Et, pour les jeunes recrutés à bac+2 et au-delà, les contrats d'apprentissage concernent même plus de femmes que d'hommes. Les résultats de l'analyse structurelle que nous avons conduite dans notre premier chapitre nous incitent à interpréter ces différences comme des indices que, dans un détail plus fin que celui de notre nomenclature, les métiers préparés diffèrent en partie selon que l'on intègre directement une formation en alternance à l'issue de sa formation initiale ou que l'on y accède plus tard.

Graphique 8



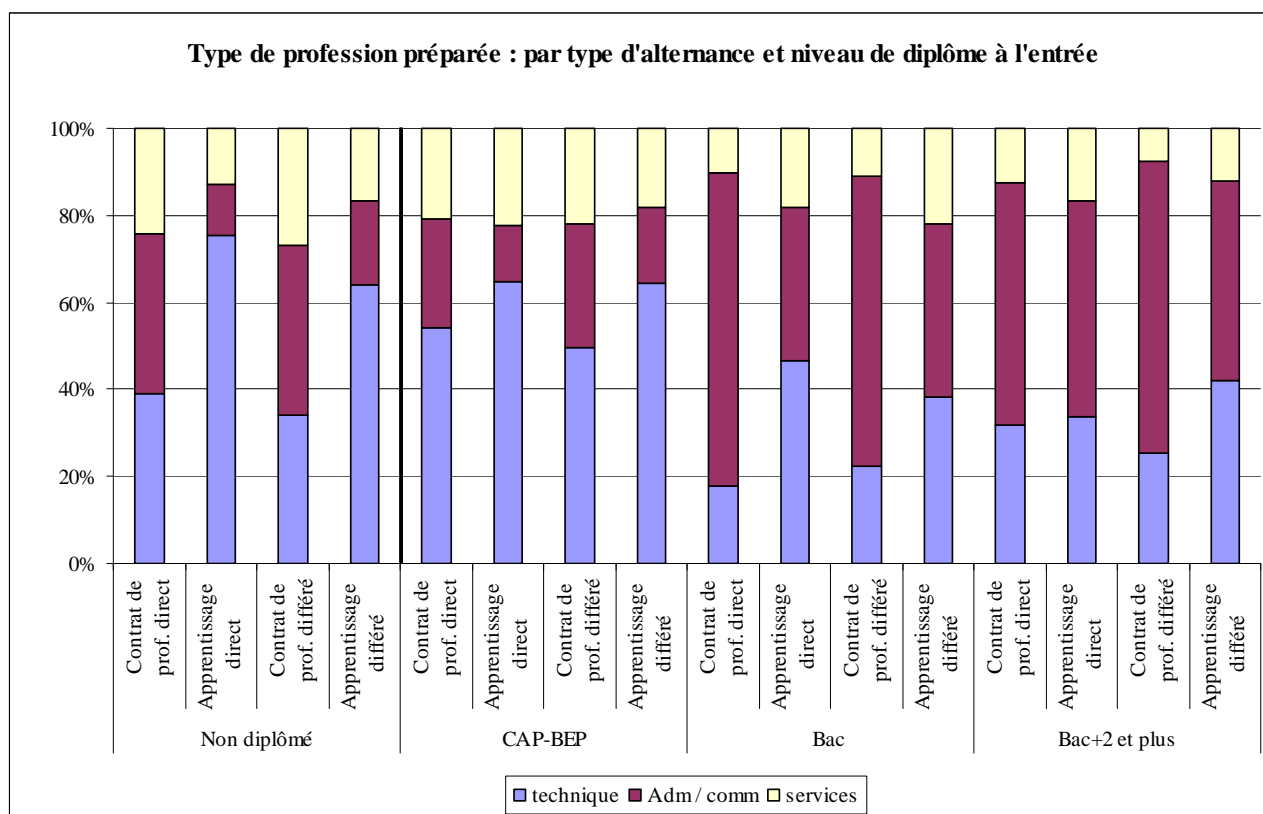
Source : Génération 2004

En termes de secteurs la comparaison des seules composantes « directes » des deux figures de l’alternance ne modifie qu’à la marge la photographie d’ensemble. Les territoires de recouvrement existent toujours bien avec, pour les contrats de professionnalisation directs, une forte proportion de contrats exercés dans les services et, dans le cas de l’apprentissage direct, une mobilisation plus hétérogène par secteurs, entre services et commerce non alimentaire d’une part, et industrie et bâtiment, secteurs plus masculins, d’autre part. Pour les contrats différés, le secteur des services accroît sa prédominance parmi les utilisateurs des contrats de professionnalisation ; en termes d’effectifs concernés, ces contrats y dépassent même nettement l’apprentissage. Par ailleurs, les disparités sectorielles de recours à l’un ou l’autre des deux types d’alternance s’atténuent, et parfois s’inversent : dans les secteurs du commerce, les contrats de professionnalisation deviennent plus fréquents que les contrats d’apprentissage lorsque l’alternance est « différée ».

En ce qui concerne les métiers préparés, le contrat de professionnalisation présente un profil identique qu’il soit signé de façon « directe » ou « différée ». Il prépare surtout, dans les deux cas, à l’exercice de fonctions administratives ou commerciales. De même, côté apprentissage, les signatures différées ne s’accompagnent que d’une diminution très relative de la proportion des métiers techniques au profit des métiers administratifs ou commerciaux. La prise en compte de la temporalité des entrées en alternance ne modifie pas le constat général : les contrats de professionnalisation, directs comme différés, préparent en général à des métiers administratifs ou commerciaux (qui représentent respectivement 52 % et 54 % des contrats signés) tandis que l’apprentissage, direct comme différé, forme plus souvent à des métiers techniques (avec respectivement 64 % et 54 % des contrats signés)¹⁴.

¹⁴ Toutefois, entre les formes « directe » et « différée », la part des métiers technique recule de dix points pour l’apprentissage tandis que la part des métiers administratifs ou commerciaux ne recule que de deux points pour les contrats de professionnalisation. Cette différence explique probablement en partie la convergence du taux de féminisation des contrats « différés ».

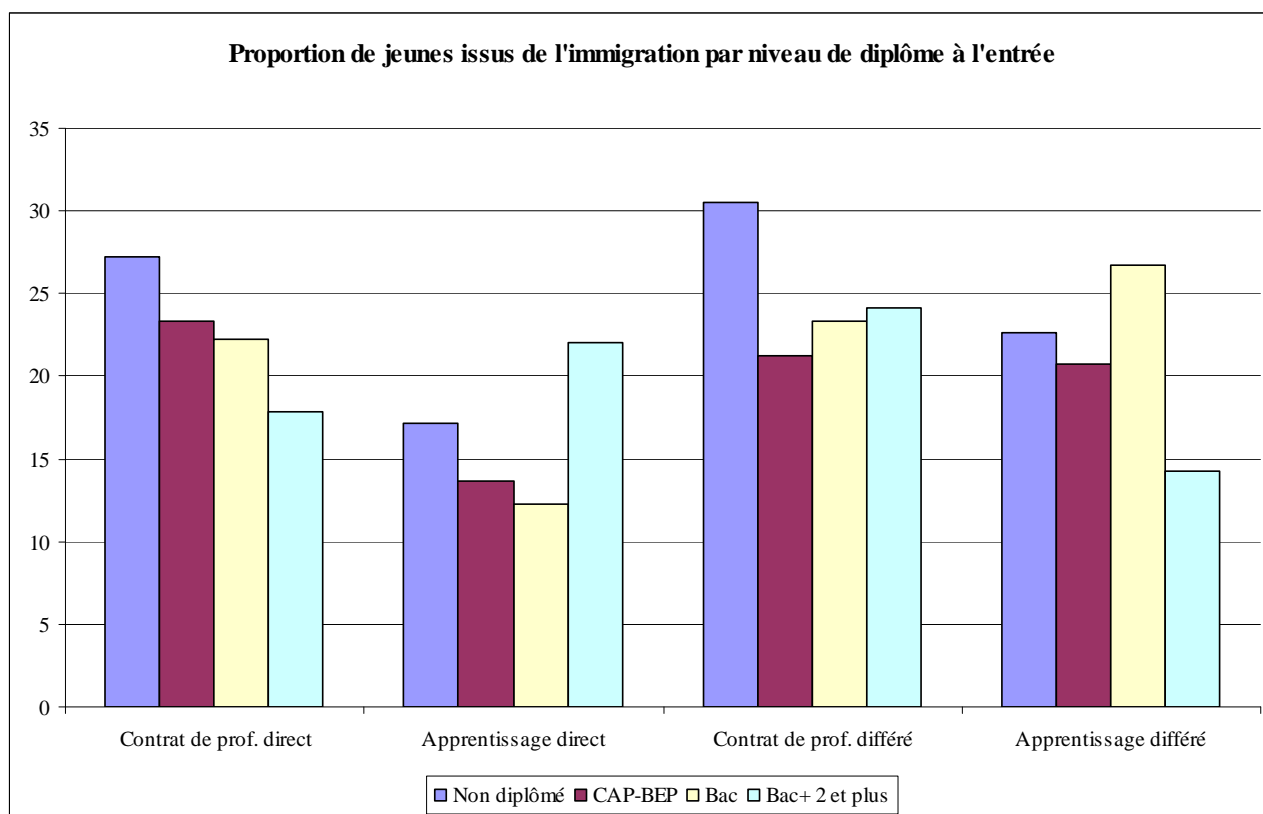
Graphique 9



Source : Génération 2004

Même en tenant compte des niveaux de diplôme, les contrats de professionnalisation apparaissent, en termes de métiers préparés, presque indifférents au fait que les contrats soient signés directement ou pas après la fin des études. Toutefois, pour les jeunes déjà diplômés du supérieur, les contrats de professionnalisation différés sont encore plus concentrés sur les fonctions administratives et commerciales. Pour les jeunes diplômés du supérieur, les deux contrats de formation en alternances, qu'ils soient directs ou différés, préparent dans des proportions très comparables aux différents métiers. A cet égard, contrats de professionnalisation et apprentissage semblent plus aisément substituables quand il s'agit de recruter des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Graphique 10



Source : Génération 2004

Les contrats de professionnalisation « directs », tous niveaux de diplôme confondus, concernent 23 % de jeunes dont l'un au moins des parents est né à l'étranger, contre 16 % seulement pour l'apprentissage direct. De fait, jusqu'aux recrutements à niveau bac+2 et au-delà, les contrats de professionnalisation « directs » restent beaucoup plus ouverts que l'apprentissage « direct » aux jeunes issus de l'immigration. Le phénomène s'inverse pour les jeunes diplômés du supérieur. Dans ce cas l'apprentissage est plus ouvert à la diversité des origines.

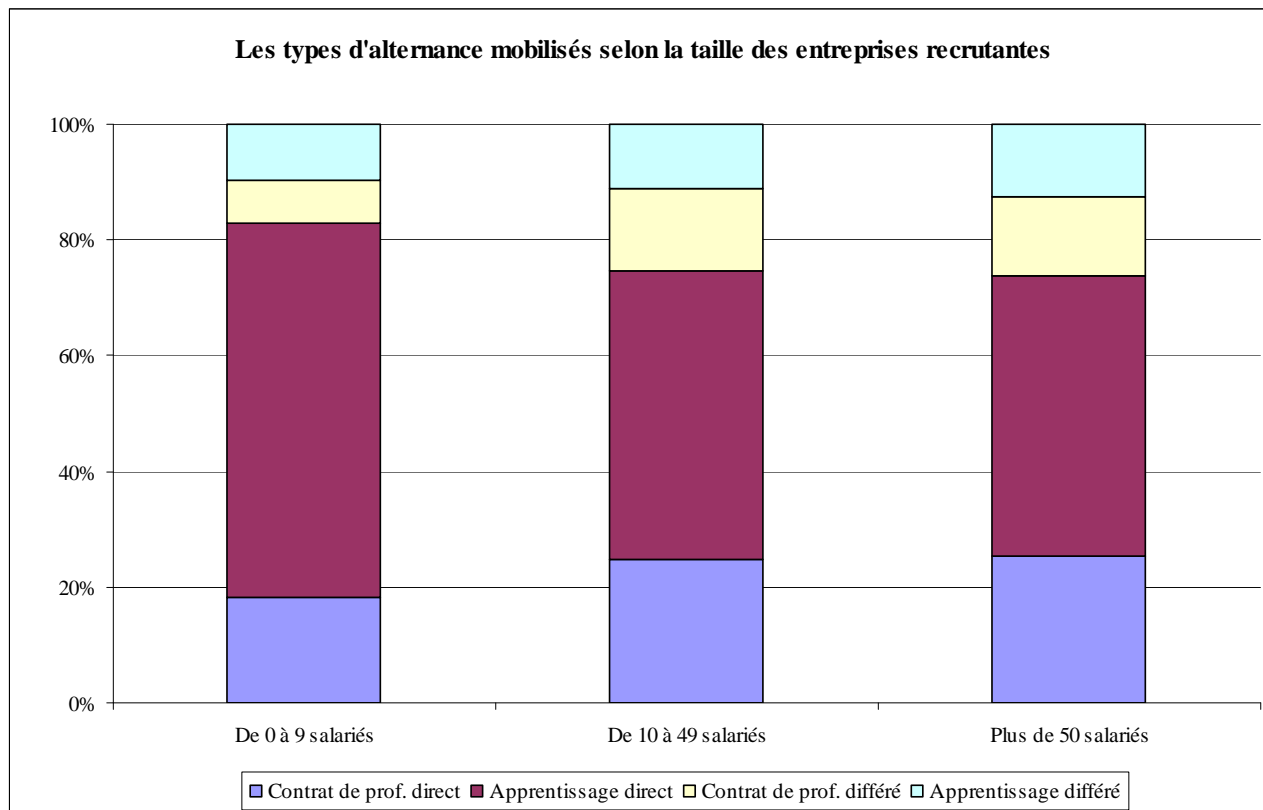
Cette distinction entre les origines nationales des jeunes recrutés se réduit sensiblement lorsque les contrats d'alternance sont signés en différé ; l'ouverture systématiquement plus affirmée des contrats de professionnalisation aux jeunes issus de l'immigration s'estompe au profit d'une situation plus brouillée dépendante du niveau de diplôme.

En termes d'origine sociale également, la prise en compte du caractère « direct » ou « différé » de l'entrée dans le contrat modifie peu les grandes lignes d'opposition entre types d'alternances : les jeunes sans diplôme qui entrent en apprentissage ont plutôt moins souvent des parents cadres que ceux qui démarrent un contrat de professionnalisation, que ces contrats soient directs ou différés. De même, pour les recrutements au niveau CAP-BEP, les contrats de professionnalisation se distinguent de l'apprentissage par une proportion plus importante d'enfants d'agriculteurs, d'artisans ou de chefs d'entreprises au détriment de la part d'enfants d'ouvriers. Au-delà, les profils en termes d'origine sociale sont tous largement comparables deux à deux.

Néanmoins, les contrats de professionnalisation signés en « différé » par des jeunes non diplômés se distinguent de ceux qui prolongent une scolarité par une plus forte proportion de parents cadres ou

indépendants. En revanche, les diplômés du supérieur qui contractent en « différé » une formation en alternance dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ont, plus souvent, des parents ouvriers, employés ou professions intermédiaires.

Graphique 11



Source : Génération 2004

Dans les deux contrats, la part des entreprises de moins de 10 salariés est plus importante dans les recrutements « directs » que dans les recrutements « différés ». Par ailleurs, la forte polarisation de l'apprentissage sur les très petites entreprises est surtout affirmée dans le cas des contrats « directs ». Cette distinction entre apprentissage et contrats de professionnalisation s'atténue un peu lorsque les contrats sont signés en différés ; dans ce cas, pour les deux types de contrats, les entreprises de plus de dix salariés représentent plus de six contractantes sur dix.

L'ensemble des observations contribue donc à étayer l'hypothèse d'un usage différencié des contrats selon qu'ils s'adressent à des sortants de formation initiale ou qu'ils surviennent comme un recours mobilisé par de jeunes actifs. Cette frontière ne distingue pas les deux contrats, elle traverse chacun d'entre eux.

Au sein du public des sortants de formation initiale les deux contrats ont certes une identité propre : une importance des premiers niveaux de qualification et des formations techniques qui se combine avec une faible ouverture au public féminin et aux jeunes issus de l'immigration caractérise l'apprentissage ; une prédominance affirmée des recrutements au niveau du bac sur des emplois administratifs et commerciaux se conjuguant avec une féminisation plus grande et à une certaine ouverture à la diversité des origines identifie le contrat de professionnalisation.

Les contrats signés au terme d'une première expérience sur le marché du travail se distinguent des contrats immédiatement consécutifs à la sortie de formation initiale. Cela se vérifie pour l'apprentissage comme pour la professionnalisation.

Lorsqu'elle concerne des actifs salariés ou chômeurs la formation en alternance apparaît beaucoup moins polarisée sur certains niveaux de formation et elle semble plus diversifiée dans ses logiques de recrutement. Par ailleurs, les entreprises de petite taille mobilisent peu les contrats de formation en alternance en différé et cela est vrai pour l'apprentissage comme pour les contrats de professionnalisation. Enfin, pour les contrats signés après un passage sur le marché du travail, les différences qui caractérisent les deux types de contrat en termes de sexe et d'origine nationale des parents sont atténuées. De fait pour ces jeunes déjà expérimentés, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage semblent mobilisés au gré des opportunités et ils présentent une certaine convergence sur nombre de leurs caractéristiques.

Ce n'est qu'en termes de profession préparée que des différences marquées persistent entre les deux contrats différés : les contrats de professionnalisation préparent toujours en majorité à des métiers administratifs ou commerciaux tandis que l'apprentissage continue de former le plus souvent à des métiers techniques. Cette dernière observation n'est pas nouvelle. Elle n'en reste pas moins paradoxale. Pilotée par les branches professionnelles, en théorie selon des objectifs précis de production de qualifications ciblées, on aurait pu s'attendre à ce que l'alternance à gouvernance paritaire ne produise pas, pour l'essentiel, des compétences transversales...

3. ESQUISSE D'UNE CARTOGRAPHIE DES SEGMENTS D'ALTERNANCE.

Nous avons jusqu'ici observé l'univers des contrats de formation en alternance selon deux axes, la nature du contrat et sa temporalité, ou, exprimé autrement, selon qu'ils sont assimilable à une poursuite d'étude ou à une formation en cours de vie active. Aller plus loin dans cette tentative de description des usages de l'alternance, suppose d'observer les modes de mobilisation des contrats par les entreprises. Nous posons en effet l'hypothèse qu'il existe des normes d'usage des contrats par les entreprises de différentes tailles dans les différents secteurs économiques et aux divers niveaux de recrutement. Celles ci traduisant la conjonction d'univers de contraintes (Léné A., 2002)¹⁵ et d'opportunités. Au titre des contraintes on peut citer l'intensité et la nature des processus de production et d'échanges sur les différents segments productifs, les conditions de concurrence¹⁶ et de sous-traitance dans lesquelles les entreprises des différents segments évoluent, le cadre tracé par les conventions collectives et les modalités de mobilisation de la main d'œuvre. Au titre des opportunités deux sont essentielles, d'une part l'existence sur un segment donné d'un offre de formation prenant en charge l'ingénierie et la logistique des formations, et, d'autre part, l'existence dans les entreprises du segment de modèles d'organisation du travail permettant d'assurer la rentabilité à court, moyen ou long terme d'une main d'œuvre en formation.

L'analyse des données met en évidence que la répartition des divers types d'alternance en termes de contrats, de jeunes recrutés et d'entreprises recrutantes constitue un univers relativement homogène au sein duquel les découpages qui semblent les plus discriminants semblent relever du secteur d'activité, puis de la taille de l'entreprise, de la profession exercée et du niveau de recrutement.

Encadré méthodologique 3

Une classification ascendante hiérarchique (CAH) a été réalisée à la suite d'une analyse en composante multiples (ACM) sur l'ensemble des contrats d'alternance, caractérisés par le type d'alternance (apprentissage, contrats de professionnalisation, directs ou différés), la taille de l'entreprise d'accueil, le type de profession exercé, le secteur de l'entreprise, le sexe du jeune recruté, son origine sociale, son niveau de diplôme à l'entrée et le fait que ses deux parents soient nés en France ou pas.

Il s'agissait de chercher d'éventuelles formes d'alternance spécifiques au point de vue de ces diverses caractéristiques. Le nuage initial ainsi défini possédait-il des zones de densité particulières ? Les différentes classifications envisagées suggéraient toutes en premier lieu que le nuage initial se prêtait relativement mal à ce type de découpage. Toutefois, elles conduisaient à isoler systématiquement quatre segments d'alternance. Les secteurs de soins personnels, de l'hôtellerie-restauration, de l'agriculture et également du commerce alimentaire se distinguaient ainsi comme autant de lieux de mobilisation de l'alternance caractérisés par des profils assez spécifiques. Par ailleurs, une large majorité des contrats de professionnalisation différés d'une part, et des contrats d'apprentissage différés d'autre part, figuraient également deux visages de l'alternance, sans autre particularité notable que cette survenue du contrat de façon différée. Enfin, d'autres zones de

¹⁵ Alexandre Léné « *Formation, compétences et adaptabilité, l'alternance en débat* » éditions l'Harmattan, Paris, 2002

¹⁶ Concurrence sur les marchés de l'entreprise, mais également concurrence entre les entreprises sur le marché du travail pour recruter et fidéliser leur personnel. Si les conditions d'emploi que peut offrir à terme l'entreprise ne sont pas attractives son investissement dans l'alternance n'est rentable qu'à condition de l'amortir sur la durée du contrat. Une fois formé, le personnel est assez rapidement débauché. Le phénomène est souvent évoqué par les employeurs sous le vocable de « braconnage ».

densité étaient repérées mêlant secteurs et types de contrats d'alternance, relativement organisés selon la taille de l'entreprise, la profession exercée et le niveau de recrutement.

Ces tentatives de mise en œuvre de classifications ascendantes hiérarchiques suggéraient que la variable type d'alternance ne constitue pas véritablement un bon résumé des diverses caractéristiques de secteur, de taille d'entreprise, de sexe, de diplôme à l'entrée et d'origine ethnique, confortant l'hypothèse de l'existence d'une concurrence entre les divers types d'alternance, *a minima* sur certains « segments » définis à partir d'informations mêlant caractéristiques de l'entreprise d'accueil et du profil de jeune recruté.

Nous avons donc constitué un ensemble de « segments d'alternance » définis par le croisement de quatre dimensions : le secteur d'activité, la taille d'entreprise, la nature de la profession et le niveau de recrutement. Nous observerons au sein de chacun des segments la part des contrats d'apprentissage et la part des entrées qui ne sont pas consécutives à la fin de la formation initiale.

3.1. Les formations en alternance se concentrent dans un certain nombre de configurations

Un premier constat se dégage de la segmentation retenue pour observer l'univers des contrats de formation en alternance : cet univers n'est pas diffus, il se concentre sur un nombre limité de situations. En effet, alors que notre découpage (*cf.* tableau 1) conduirait théoriquement à un univers de 288 segments¹⁷, seuls 103 d'entre eux - à peine plus d'un tiers - ont été concernés par la signature d'au moins un contrat de formation en alternance, qu'il s'agisse d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage et que celui-ci ait été signé consécutivement à la formation initiale ou au terme d'une première période d'activité.

Néanmoins, l'absence de possibilités d'alternance peut être une observation trompeuse traduisant simplement l'inexistence du segment construit par ce découpage dans la réalité du tissu d'emploi. Pour vérifier ce point, nous avons mobilisé l'enquête emploi 2005 en ventilant selon le même découpage les emplois occupés par des jeunes de moins de 25 ans (*cf.* tableau 2 en annexe). Cette confrontation confirme la couverture lacunaire des formations en alternance. Sur de nombreux segments, elles sont absentes alors qu'un nombre significatif de jeunes de moins de 25 ans y occupent un emploi.

¹⁷ 8 secteurs d'entreprise * 3 tranches de taille d'entreprise * 4 niveau de diplôme détenu à la signature du contrat * 3 nature de métiers préparés.

Tableau 1

Nombre de contrats de formation en alternance signés en formation initiale ou au cours des trois premières années d'activité par les sortants de la Génération 2004

Secteur	Taille	a-Non diplômé			b-CAP-BEP			c-Baccalauréat			d-Bac+2 et plus		
		Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique
Agriculture	moins de 10 salariés			1830			2122			1333			
	10 à 49 salariés									571			
	plus de 50 salariés												
Bâtiment	moins de 10 salariés			11632			4637	604		634			
	10 à 49 salariés			6012			2995	1040		884			
	plus de 50 salariés			1576			970	512		785		507	
Industrie	moins de 10 salariés			2696			1792	675					
	10 à 49 salariés			1790			1750	918		978		705	
	plus de 50 salariés			1204			2881	1458		3759	1152	3301	
Commerce alimentaire	moins de 10 salariés	1600		3387			894						
	10 à 49 salariés	665		879				547					
	plus de 50 salariés	1208			843			1045			744		
Autre Commerces	moins de 10 salariés	3137		3003	2464	1285	912	3130	1249		664		
	10 à 49 salariés	1000		842	846		604	2054		654	693		
	plus de 50 salariés							1665			937		
Hôtel-Restaurant	moins de 10 salariés		2579	2602		600	785						
	10 à 49 salariés		1235	600			629	545	545				
	plus de 50 salariés												
Soins personnels	moins de 10 salariés		2794			3264			675				
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Autres Services	moins de 10 salariés	883	757	4832	759	1103	2346	4490	857	1089	2174	529	
	10 à 49 salariés	1559	1335	2210	996	788	1628	4162	1074	1255	2445	933	
	plus de 50 salariés		624	1097		892	979	3249	1195	1058	2758	667	

Source : Génération 2004

Dans certains croisements, le nombre d'emplois occupés par les jeunes de moins de 25 ans est effectivement négligeable et l'absence d'opportunités d'alternance en découle de façon naturelle. C'est le cas par exemple des emplois de service dans l'agriculture et le bâtiment ; ou, toujours pour les emplois des services, ceux qui recrutent au niveau des CAP ou des baccalauréats dans les entreprises de moins de 50 salariés du commerce alimentaire ; ou encore pour les métiers techniques, administratifs ou commerciaux dans les entreprises des soins personnels.

Dans nombre de situations l'alternance est absente mais les segments recrutent néanmoins des jeunes. Ces cas sont nombreux, ils caractérisent 122 segments d'emploi. Toutefois, en termes d'emplois cumulés, ces 122 segments ne représentent que 16 % des emplois occupés par des jeunes de 16 à 25 ans dans l'enquête emploi. 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 provisoirement conclure que l'univers des formations en alternance ne concerne que 70 % des emplois ouverts aux jeunes. Cette mesure est une première évaluation très imprécise du fait des limites des sources que nous mobilisons (*cf.* encadré méthodologique 4).

Encadré méthodologique 4

Une mesure précise du périmètre de l'alternance est possible

La mesure du champ de l'alternance que nous proposons ici est une première étape très imprécise. Cette imprécision provient des limites des sources que nous mobilisons. D'une part, notre évaluation rapporte les effectifs de deux enquêtes par sondage qui sont par définition imprécises dans les cases où les effectifs observés sont faibles. Et, d'autre part si l'enquête Génération 2004 a le mérite de permettre une étude conjointe des deux contrats, elle souffre d'une définition très perfectible du secteur d'activité. Nous avons en effet été contraints¹⁸ par la liste limitative des secteurs proposée aux apprentis pour décrire l'activité de leur entreprise (et sa taille). Si, concernant les secteurs de l'Agriculture, du Bâtiment, de l'Industrie, du Commerce alimentaire et non alimentaires, des Soins personnels et de l'Hôtellerie restauration, l'activité est suffisamment désignée par son intitulé, le secteur des « Autres Services » est lui beaucoup trop imprécis, il agrège en effet, parmi d'autres, des activités aussi différentes que le nettoyage, la banque ou la réparation automobile. Cela conduit vraisemblablement à surévaluer le périmètre réel des formations en alternance.

Une solution très efficace est de nature à réduire cette incertitude. L'appariement avec les entreprises par l'intermédiaire du N° SIRET des formulaires CERFA, qui sont renseignés à la signature des contrats d'apprentissage et de professionnalisation et qui sont désormais dématérialisés et stockés dans une base de données gérée par la DARES est tout à fait envisageable à un coût qui ne devrait pas être excessif. Cela devrait permettre de produire une cartographie relativement exacte des usages de l'alternance, et, en conséquence, d'évaluer précisément le périmètre d'utilisation des contrats de formation en alternance.

Pour tous les cas où l'alternance est présente, l'intensité (*cf.* Graphique 12) de sa mobilisation par les entreprises est très inégale. Il existe de façon très nette des segments d'emploi où le recours à l'alternance dans le recrutement des jeunes est massif. C'est le cas notamment pour les petites et moyennes entreprises du bâtiment, du commerce (alimentaire et non alimentaire) et de l'hôtellerie restauration. Et, dans une moindre mesure, dans les petites entreprises agricole sur les emplois techniques, et, toujours dans les petites entreprises sur des emplois de service dans les soins personnels. Cela n'a rien de surprenant, il s'agit là des secteurs traditionnels de l'apprentissage. La mobilisation permanente d'une main d'œuvre en formation participe probablement ici à l'équilibre économique des entreprises. D'autres segments où l'on repère une excroissance des formations en alternance sont en revanche assez nouveaux ; ce sont par exemple les recrutements de bacheliers sur des fonctions administratives ou commerciales dans les petites et moyennes

¹⁸ Le mode de collecte de l'enquête (interview téléphonique) rendait toute autre solution impraticable

entreprises du bâtiment et de l'industrie, ou, les recrutements de jeunes faiblement diplômés¹⁹ dans les petites entreprises du secteur des « autres services »

Graphique 12

Secteur	taille	a-Non diplômé			b-CAP-BEP			c-Baccalauréat			d-Bac+2 et plus		
		Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique
Agriculture	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Bâtiment	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Industrie	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Commerce alimentaire	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Autre Commerces	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Hôtel-Restaurant	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Soins personnels	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Autres Services	moins de 10 salariés												
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												

- mobilisation massive des contrats d'alternance (nb de contrats/nb de jeunes enquête emploi > 0,5)
- mobilisation très soutenue des contrats d'alternance (nb de contrats/nb de jeunes enquête emploi compris entre 0,25 et 0,5)
- mobilisation structurelle des contrats d'alternance (nb de contrats/nb de jeunes enquête emploi compris entre 0,10 et 0,25)
- utilisation des contrats d'alternance (nb de contrats/nb de jeunes enquête emploi compris entre 0,05 et 0,10)
- utilisation limitée des contrats d'alternance (nb de contrats/nb de jeunes enquête emploi compris entre 0,0 et 0,05)
- pas d'utilisation observée des contrats

¹⁹ Sur quelques profils seulement : non diplômés/emploi technique, CAP-BEP/emplois administratifs ou de service.

Si l'on examine l'information sous l'angle des opportunités ouvertes aux jeunes par les différents secteurs selon leur niveau de formation atteint avant l'entrée en alternance il est également possible d'avancer une synthèse schématique.

Les entrées en formation d'individus non diplômés en vue d'exercer un métier administratif ou commercial ne se rencontrent que dans trois secteurs : le commerce alimentaire, le commerce non alimentaire et les autres services. C'est-à-dire dans des secteurs où ces métiers sont au cœur de l'activité. De fait le champ est même plus réduit, car, à l'exception du commerce alimentaire, les entreprises de plus de cinquante salariés semblent fermées à des jeunes non diplômés et même aux jeunes titulaires d'un CAP ou d'un BEP. Dans les grandes entreprises du commerce non alimentaire et des services les recrutements sur contrats de formation en alternance dans les métiers commerciaux ou administratifs ne concernent que des bacheliers ou des diplômés du supérieur. Lorsque les emplois administratifs ou commerciaux sont des fonctions annexes d'appui subordonnées à une autre activité, ce qui est le cas de tous les autres secteurs économiques, les formations en alternance sont ouvertes essentiellement aux bacheliers. Dans les entreprises de plus de cinquante salariés du secteur industriel elles concernent également des diplômés du supérieur.

Les formations à un métier technique sont beaucoup plus accessibles aux non diplômés. L'opportunité est ouverte dans l'agriculture, le bâtiment, l'industrie, le commerce alimentaire et non alimentaire, l'hôtellerie restauration et les autres services. Pour autant, on les rencontre surtout dans les entreprises de moins de dix salariés, et, seules les entreprises de plus de cinquante salariés de l'industrie, du bâtiment, et des autres services offrent des formations techniques aux non diplômés.

Avec un CAP ou un BEP les opportunités de signer un contrat de formation en alternance visant une qualification technique sont également nombreuses. A ce niveau, l'implication des entreprises de plus grande taille s'affirme. Dans l'industrie les entreprises de plus de cinquante salariés sont celles qui offrent le plus d'opportunités à ce niveau. Le phénomène est encore plus net pour les bacheliers et les diplômés du supérieur : les trois quart des postes offerts le sont dans de grandes entreprises et les unités de moins de dix salariés n'offrent aucune opportunité.

Les formations aux métiers des services, sont les plus rares. Elles sont concentrées dans les entreprises dont c'est l'activité principale (secteur de l'hôtellerie restauration, des soins personnels et des autres services). Mais cette règle connaît une exception. Dans le commerce non alimentaire les entreprises de moins de dix salariés recrutent et forment des jeunes diplômés d'un BEP, d'un CAP ou d'un baccalauréat à l'exercice d'un métier des services.

Dans l'agriculture, les formations en alternance préparent uniquement aux fonctions techniques et se trouvent quasi exclusivement dans les entreprises de moins de dix salariés²⁰.

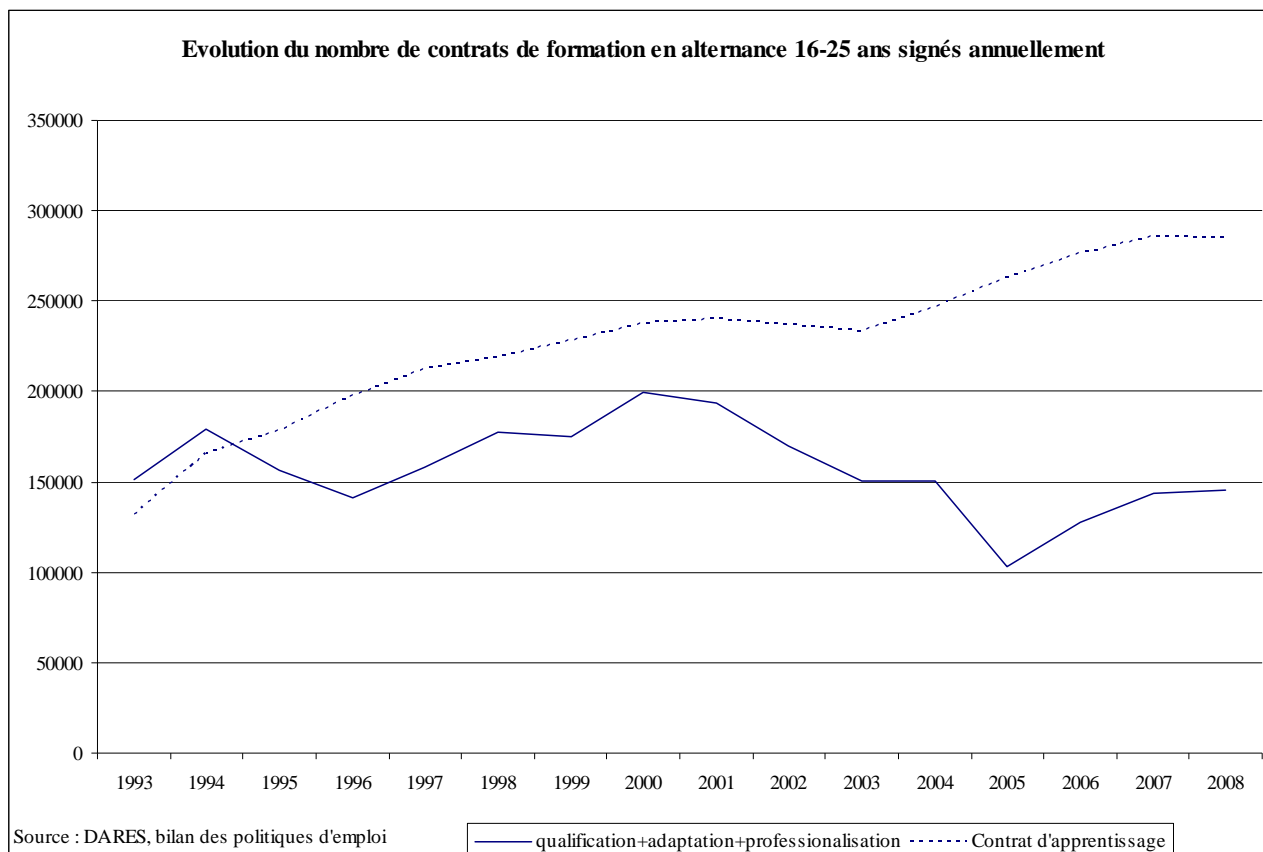
Dans le secteur des soins personnels, - il s'agit ici plus précisément de la coiffure esthétique - un fait mérite d'être souligné : le glissement des formations en alternance vers des niveaux supérieurs au CAP. Ainsi, pour cette génération 2004, plus de contrats de formation en alternance ont été signés pour préparer un diplôme de niveau bac (BP) ou au-delà (BM) que de contrats conduisant au CAP traditionnel.

Enfin, une dernière remarque porte sur l'hôtellerie restauration : les formations en alternances n'existent que dans les structures²¹ de taille petite ou moyenne. Elle est absente dans les établissements de plus de cinquante salariés.

²⁰ Avec toutefois une exception : les entreprises de 10 à 49 salariés proposent des contrats de formation en alternance. Mais uniquement aux jeunes bacheliers.

3.2. Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation coexistent dans la plupart des configurations, seul le degré de concurrence varie

Graphique 13



Le fait que l'apprentissage soit actuellement la forme prédominante des contrats de formation en alternance ne procède en rien de son antériorité historique. Aux premières années de la politique de relance des formations en alternance, le nombre annuel d'entrées en contrats d'apprentissage était même légèrement inférieur à celui des entrées cumulées en contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation ; en 2008, il en représente le double. Au-delà de son public traditionnel des CAP du bâtiment, de l'alimentation, du commerce, de la réparation automobile et de la coiffure, l'apprentissage s'est donc développé sur de nouveaux segments où, à priori, les autres contrats de formation en alternance avaient également leur place. Quel est l'état des lieux actuel de cette mise en concurrence ? Le tableau 2 permet d'observer précisément comment se distribuent les deux contrats sur nos différents segments²².

Sur le champ historique de l'apprentissage tel qu'il survivait dans les années 70, la situation n'a pas évolué de façon homogène.

²¹ C'est à dessein que nous utilisons ici le terme de structures plutôt que celui d'entreprises. Les grands groupes hôteliers (comme par exemple ACCOR) sont en effet connus pour mobiliser les formations en alternance dans leur politique de gestion des Ressources Humaines. Néanmoins, il semble au vu des résultats de notre enquête qu'au-delà d'une certaine taille d'établissement, la gestion de salariés en formation soit problématique. Et que, en conséquence elle se concentre dans les établissements de moins de cinquante salariés.

²² Pour assurer une significativité minimale aux observations, nous ne commenterons la répartition apprentissage/professionnalisation et alternance directe/alternance différée que pour les segments d'alternance qui concernent au moins 600 contrats en effectifs pondérés.

Il reste la forme quasi unique des formations en alternance dans les entreprises de moins de 50 salariés du commerce alimentaire, dans l'agriculture ou sur le métier de cuisinier dans l'hôtellerie restauration ou encore dans les entreprises de moins de dix salariés du bâtiment.

En revanche, il n'est plus la forme exclusive des formations en alternance conduisant à un CAP ou à un BEP dans les entreprises industrielles, dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment, dans les entreprises du commerce non alimentaire ou dans les métiers de service de l'hôtellerie restauration et, de façon plus nette encore, dans la coiffure. Sur ces segments d'activité, le contrat de professionnalisation semble désormais représenter une alternative significative au contrat d'apprentissage.

Tableau 2

Part de l'apprentissage parmi l'ensemble des contrats de formation en alternance signés en formation initiale ou au cours des trois premières années d'activité

Secteur	taille	a-Non diplômé			b-CAP-BEP			c-Baccalauréat			d-Bac+2 et plus		
		Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique
Agriculture	moins de 10 salariés			97%			96%			91%			
	10 à 49 salariés									"ns"			
	plus de 50 salariés												
Bâtiment	moins de 10 salariés			94%			74%	39%		55%			
	10 à 49 salariés			84%			61%	36%		47%			
	plus de 50 salariés			84%			54%	"ns"		44%			"ns"
Industrie	moins de 10 salariés			88%			60%	33%					
	10 à 49 salariés			87%			71%	16%		84%			58%
	plus de 50 salariés			76%			79%	35%		72%	81%		79%
Commerce alimentaire	moins de 10 salariés	99%		99%			88%						
	10 à 49 salariés	90%		100%				"ns"					
	plus de 50 salariés	18%			28%			36%			72%		
Autre Commerces	moins de 10 salariés	84%		99%	80%	87%	83%	30%	65%		53%		
	10 à 49 salariés	56%		95%	67%		67%	24%		67%	39%		
	plus de 50 salariés							51%			70%		
Hôtel-Restaurant	moins de 10 salariés		86%	98%		"ns"	89%						
	10 à 49 salariés		77%	"ns"			89%	"ns"	"ns"				
	plus de 50 salariés												
Soins personnels	moins de 10 salariés		77%			69%			55%				
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Autres Services	moins de 10 salariés	24%	66%	90%	24%	96%	76%	24%	64%	34%	43%	"ns"	
	10 à 49 salariés	21%	48%	73%	19%	40%	63%	20%	52%	45%	40%	46%	20%
	plus de 50 salariés		43%	71%		39%	67%	38%	69%	67%	68%	91%	64%

Source : Génération 2004.

Sur les nouveaux territoires conquis par les formations en alternance depuis les réformes de 1987/1993 les contrats qui ont précédé le contrat de professionnalisation n'ont pas délimité des segments d'utilisation exclusive. Ainsi, s'il existe encore des cas où l'apprentissage représente 100 % des contrats de formation en alternance signés, il n'en existe aucun où le contrat de professionnalisation serait la forme unique²³ des formations en alternance. Sur les segments tels que nous les avons délimités le contrat de professionnalisation coexiste toujours avec l'apprentissage.

Il peut néanmoins être largement dominant représentant plus des deux tiers des contrats et quelquefois plus des trois quarts. 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, dans celles ouvertes aux bacheliers dans autres secteurs d'activité.

Dans la majorité des configurations de notre découpage la coexistence entre les deux formations en alternance est plus équilibrée. En règle générale, jusqu'au baccalauréat l'apprentissage reste très majoritaire dans les métiers techniques du bâtiment et de l'industrie mais aussi dans l'hôtellerie restauration et dans les «autres services» ; dans le commerce non alimentaire, quelle que soit l'orientation métier, il reste la forme privilégiée par les entreprises de moins de dix salariés mais jusqu'au baccalauréat uniquement²⁴. Enfin, l'apprentissage est la forme la plus fréquente des contrats de formations en alternance signés par des diplômés de l'enseignement supérieur dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

Dans les « services » les deux contrats de formation en alternance sont largement mobilisés ; à quelques exception près, la répartition des deux contrats est de l'ordre de 40/60% au profit de l'un ou de l'autre. Dans deux cas, contrat de professionnalisation et d'apprentissage sont proches de la parité dans des configurations où, pourtant, l'apprentissage aurait dû rester hégémonique compte tenu de son caractère institutionnel dans le secteur. Le contrat de professionnalisation semble ainsi avoir beaucoup mieux répondu aux besoins d'élévation de niveau dans le cas des soins personnels (coiffure/esthétique) et dans celui des formations techniques du bâtiment ouvertes aux bacheliers.

²³ Du moins au niveau d'agrégation induit par notre découpage. Peut être en existe t'il à des niveaux de détail plus fin et très probablement lorsque l'on observe l'offre de formation à un niveau territorial plus fin.

²⁴ Dans les entreprises de plus grande taille du secteur la concurrence du contrat de professionnalisation est plus active

3.3. Hormis quelques exceptions, l’alternance en formation initiale n’est jamais exclusive.

Les cas où les contrats de formation en alternance sont exclusivement signés dans le cadre d’une formation initiale ou immédiatement après sont assez rare. Ils ne se rencontrent que dans les très petites entreprises du commerce alimentaire, pour les préparations au bac dans l’agriculture et dans les formations aux métiers techniques ouvertes aux non diplômés dans le commerce et l’hôtellerie restauration.

Tableau 3

Part des entrées en formation des individus sortis du système éducatif depuis au moins un an.

Secteur	Taille	a-Non diplômé			b-CAP-BEP			c-Baccalauréat			d-Bac+2 et plus		
		Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou commercial	Métier des services	Métier technique
Agriculture	moins de 10 salariés			10%			4%			23%			
	10 à 49 salariés									"ns"			
	plus de 50 salariés												
Bâtiment	moins de 10 salariés			14%			17%	22%		57%			
	10 à 49 salariés			20%			32%	24%		41%			
	plus de 50 salariés			27%			24%	"ns"		29%			"ns"
Industrie	moins de 10 salariés			14%			36%	16%					
	10 à 49 salariés			20%			20%	18%		21%			19%
	plus de 50 salariés			25%			21%	13%		20%	18%		28%
Commerce alimentaire	moins de 10 salariés	0%		1%			4%						
	10 à 49 salariés	11%		"ns"				"ns"					
	plus de 50 salariés	42%			40%			32%		23%			
Autre Commerces	moins de 10 salariés	12%		5%	21%	13%	8%	32%	16%		41%		
	10 à 49 salariés	46%		2%	11%		9%	27%		13%	34%		
	plus de 50 salariés							10%		16%			
Hôtel-Restaurant	moins de 10 salariés		17%	2%		"ns"	19%						
	10 à 49 salariés		25%	"ns"			10%	"ns"	"ns"				
	plus de 50 salariés												
Soins personnels	moins de 10 salariés		22%			16%			45%				
	10 à 49 salariés												
	plus de 50 salariés												
Autres Services	moins de 10 salariés	35%	14%	8%	33%	6%	19%	26%	12%	27%	30%	"ns"	
	10 à 49 salariés	54%	43%	19%	39%	39%	25%	31%	34%	38%	29%	35%	49%
	plus de 50 salariés		29%	47%		32%	31%	29%	35%	26%	28%	9%	43%

Les cas où les contrats de formation en alternance seraient toujours signés par des jeunes ayant achevé leur formation initiale depuis plus d'un an ne se rencontrent jamais. Néanmoins, sur certains des segments de l'alternance, les entrées en formation de jeunes suite à une première expérience d'au moins un an sur le marché du travail sont plus nombreuses ou presque aussi nombreuses que les entrées immédiatement consécutives à la formation initiale. C'est le cas pour les formations techniques post baccalauréat dans les petites entreprises du bâtiment²⁵ et dans les formations techniques ouvertes aux diplômés de l'enseignement supérieur qui se déroulent dans les entreprises de plus de dix salariés du secteur des «autres services». C'est également le cas sur quatre segments ouverts aux non diplômés : celui des emplois administratifs et commerciaux au sein des petites entreprises (de 10 à 49 salariés) du commerce non alimentaire et, dans le secteur des « autres services » de celui des métiers des services et des métiers administratifs et commerciaux dans les petites entreprises et des métiers techniques dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

Dans tous les autres cas les entrées en contrat au cours ou en fin de formation initiale sont majoritaires mais les entrées de jeunes en début de vie active restent significatives : selon les segments elles représentent entre un et quatre contrats sur dix. Néanmoins, ces recrutements déconnectés de la formation initiale sont en moyenne plus fréquents dans le secteur des « autres services » où les formations en alternance sont de création plus récente.

²⁵ C'est aussi le cas pour les formations post-bac des métiers de la coiffure esthétique (secteur des soins personnels). Dans ces deux secteurs, où l'alternance a toujours été la principale voie d'accès à la qualification, la tradition voulait que les formations de niveau supérieur ne soient accessibles qu'à l'issue d'une première expérience professionnelle. Avant la réforme Seguin de 1987, les Brevets Professionnels n'étaient d'ailleurs ouverts qu'aux candidats issus de la formation continue

CONCLUSION

Relevant pour les uns de l'éducation et pour les autres de la formation continue des salariés, destinés à répondre à des besoins différents et ne s'adressant pas aux mêmes publics, appliquant en théorie des pédagogies différentes où la place des acquisitions en situation de travail devrait être discriminante, les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage devraient connaître une existence indépendante. Ils sont pourtant régulièrement accusés de se gêner mutuellement et leur substituabilité de fait est souvent invoquée par les acteurs de terrain.

La réalité de cette « concurrence » méritait une première expertise. Elle a été rendue possible par l'exploitation de l'enquête « Génération 2004 » et de son extension apprentissage. Au terme de cette exploration de la réalité des contrats de formation en alternance, vécue par une cohorte de jeunes entrant sur le marché du travail, quelques constats s'imposent et des questions plus précises émergent.

Le contrat de professionnalisation offre rarement une seconde chance d'accès à un premier niveau de certification. S'adressant surtout à des jeunes déjà dotés en titres scolaires, il est particulièrement présent dans les débuts de carrière des bacheliers. Contrairement à l'apprentissage qui prépare le plus souvent à des professions techniques il est le plus souvent mobilisé par les entreprises sur des fonctions administratives ou commerciales. En revanche, son recrutement semble plus ouvert aux jeunes issus de l'immigration.

Les différences s'estompent pour les contrats signés au terme d'une première expérience du marché du travail. Le recrutement en apprentissage cesse d'être plus particulièrement ouvert aux jeunes les moins diplômés et les contrats de professionnalisation s'ouvrent plus aux jeunes les moins qualifiés. Lorsqu'elle concerne des actifs salariés et chômeurs, la formation en alternance semble plus ouverte et plus diversifiée dans ses logiques de recrutement. Concernant les métiers préparés, les contrats de professionnalisation présentent un profil constant : qu'ils soient signés de façon « directe » ou « différée », ils préparent surtout à l'exercice de fonctions administratives ou commerciales. Il en va de même pour l'apprentissage, les signatures différées ne s'accompagnent que d'une diminution très relative de la prépondérance des formations à un métier technique.

Néanmoins, pour les jeunes diplômés du supérieur, les deux contrats de formation en alternance, qu'ils soient directs ou différés, préparent dans des proportions très comparables aux différents métiers. A cet égard, contrats de professionnalisation et apprentissage semblent plus aisément substituables quand il s'agit de recruter des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, la distinction entre les origines nationales des jeunes recrutés se réduit sensiblement lorsque les contrats d'alternance sont signés « en différé » ; l'ouverture systématiquement plus affirmée des contrats de professionnalisation aux jeunes issus de l'immigration s'estompe au profit d'une situation plus variable qui dépend du niveau de recrutement.

Au final, à ce niveau de globalité les deux formes de coexistence présumées sont discernables : la concurrence et la complémentarité.

Sur son champ historique, l'apprentissage coexiste avec la professionnalisation dans les entreprises industrielles, dans les entreprises de plus de dix salariés du bâtiment, dans les entreprises du commerce non alimentaire, dans les métiers de service de l'hôtellerie restauration et, de façon plus nette encore, dans la coiffure.

Sur les nouveaux territoires conquis par les formations en alternance depuis les réformes de 1987/1993, les contrats qui ont précédé le contrat de professionnalisation n'ont pas délimité de champ d'exclusivité mais ils peuvent être prédominants. 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 dans celles ouvertes aux bacheliers dans tous les autres secteurs d'activité.

En règle générale, jusqu'au baccalauréat, l'apprentissage reste très majoritaire dans les métiers techniques du bâtiment et de l'industrie mais aussi dans l'hôtellerie restauration et dans les «autres services» ; dans le commerce non alimentaire, quelle que soit l'orientation métier, il reste la forme privilégiée par les entreprises de moins de dix salariés mais jusqu'au baccalauréat uniquement - dans les entreprises de plus grande taille la concurrence du contrat de professionnalisation est plus nette. Enfin, l'apprentissage est également la forme la plus fréquente des contrats de formations en alternance signés par des diplômés de l'enseignement supérieur dans les entreprises de plus de cinquante salariés.

La question des rapports entre les différents types de formations en alternance, formulée en termes générique par les organismes de formation, les partenaires sociaux et les Régions, n'a pas de réponse. Concurrence, complémentarité et singularités coexistent dans cet univers. Elle appelle en revanche à entrer dans le détail des différents usages qu'en font les entreprises.

Localement, la concurrence peut être vive entre les organismes de formation. Le fait qu'elle puisse être considérée comme un dysfonctionnement ou comme un frein au développement des formations en alternance est déjà une information en soi ; cela indique que, contrairement à la théorie pédagogique de l'alternance les formations sont très scolaires : à l'instar de l'école « traditionnelle » la plupart des formations sont des « structures pédagogiques » qui fonctionnent en groupes complets. La plasticité et les progressions individuelles à partir des situations de travail restent des utopies coûteuses et isolées. De plus, le raccourci est abusif qui transforme une concurrence entre des centres de formation en une concurrence entre des contrats de formation. L'observation de l'évolution quantitative des contrats signés, région par région, entre 1995 et 2005 (Arrighi, Gasquet, 2010) révèle plutôt des processus autonomes, et aucune corrélation ne s'observe dans les évolutions des effectifs inscrits dans les différentes voies de formation professionnelle initiale (lycées professionnels, apprentissage, professionnalisation, stages des programmes régionaux).

Formuler la question en termes de concurrence n'a donc pas grand sens si l'on néglige un préalable indispensable : que savons-nous de l'usage réel que font les entreprises des contrats de formation en alternance ?

La première cartographie des utilisations de l'alternance que nous avons tentée ici est une première étape nécessaire. Elle permet de formuler des questionnements plus précis susceptibles de nous aider à comprendre les mécanismes et les logiques économiques qui nourrissent l'accueil en entreprise des jeunes en formation. Sans prétendre à l'exhaustivité citons quelques interrogations qui mériteraient d'être éclairées par des investigations monographiques.

Dans le secteur du bâtiment, pourquoi l'apprentissage encore hégémonique pour l'accès à un CAP cède-t-il progressivement de plus en plus de place au contrat de professionnalisation à la fois quand le niveau des formations s'élève et quand la taille des entreprises grandit ? Pourquoi les formations en alternance sont-elles absentes des grandes structures hôtelières ? Pourquoi le contrat de professionnalisation se substitue-t-il à l'apprentissage dans la coiffure, où l'on assiste par ailleurs à une élévation du niveau des contrats de formation en alternance signés ? Pourquoi dans l'industrie les grandes entreprises mobilisent-elles moins l'apprentissage que les petites jusqu'au CAP et plus pour les certifications supérieures ? Pourquoi, de façon assez nette, dans le commerce qu'il soit alimentaire ou non les petites entreprises choisissent l'apprentissage et les grandes plutôt la professionnalisation et pourquoi cette règle se voit-elle infirmée pour les diplômés du

supérieur ? Pourquoi, en général dans un secteur d'activité donné les entreprises choisissent un contrat plutôt qu'un autre selon leur taille et le métier préparé ? Pourquoi n'observe-t-on aucun segment où les contrats seraient exclusivement signés par des jeunes salariés ou chômeurs ? Pourquoi ces entrées « en différé » sont elles en général plus fréquentes dans le secteur des services ? Pourquoi enfin, le contrat de professionnalisation est-il hypertrophié²⁶ sur le champ des formations administratives et commerciales à destination de jeunes bacheliers sortis récemment de formation initiale ?

Faute de réponses à ce type de questions on s'interdit de comprendre la réalité de l'usage des formations en alternance par les jeunes, par les entreprises, mais aussi - et peut être surtout par l'offre de formation. Cet usage apparaît beaucoup plus complexe et protéiforme que celui du modèle théorique qui soutient les politiques publiques et les compromis abstraits noués par les partenaires sociaux. A cet égard le paradoxe est flagrant entre, d'une part, des négociations sociales qui assignent au contrat de professionnalisation des objectifs méticuleusement précis de production de qualifications de branche que les entreprises ne trouveraient pas, et, d'autre part, leur réalité prédominante caractérisée par la préparation à des diplômes transversaux²⁷ produits par ailleurs en abondance par le dispositif de formation initiale.

²⁶ Cela n'était pas le cas au premiers temps des contrats de qualification F.Berton, D.Gérard, H Lhotel, (1992) « Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles » CEREQ rapport final tome 1 à 3 »

²⁷ Ainsi, le premier diplôme préparé en contrat de professionnalisation en Île de France est le BTS Management des Unités Commerciales (MUC) (E. Pottier, I. Ben Haddou, 2011)

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Arrighi J.-J., Gasquet C., *L'évolution des différentes voies de qualification et d'insertion des jeunes au niveau régional entre 1995 et 2005*, Céreq-CNFPTLV, 2010.

Belleville A., Charpail C., Klein T., Evaluation de deux programmes d'aide à l'emploi : Contrat de Qualification et Contrat Initiative Emploi, INSEE, Données sociales 2002-2003, 2002, pp 243-254.

Berton F., Gérard D., Lhotel H, *Développement et usage du contrat de qualification : plasticité et logiques plurielles*, Rapport d'étude, Céreq, 1992.

Léné A., *Formation, compétences et adaptabilité, l'alternance en débat*, Paris, éditions l'Harmattan, 2010.

Pilliard J.-F., Veber O., *Promotion de l'accès des publics éloignés de l'emploi au contrat de professionnalisation*, rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), mai 2009.

Ben Haddou I., Pottier E., « Les usages franciliens de l'alternance, entre concurrence et complémentarité », *FOCALE* n° 11, OREF Île-de-France, 2010.

Sanchez R., « Formation en alternance : le repli des entrées en contrat de qualification s'est amplifié en 2003 », DARES, *PREMIERES INFORMATIONS ET PREMIERES SYNTHES* N° 07.4, 2005.

Sanchez R., Zamora P., « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance », *Education et formation*, 2007, pp 109-116.

Théry M., Luttringer J.-M., Seilier C., « Apprendre et travailler. Vers de nouvelles complémentarités ? », *Bref*, n° 225, Céreq, 2005.

ANNEXES

Annexe 1

Deux dispositifs : le « contrat d'apprentissage » et le « contrat 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 1 ^{er} 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. La présentation de l'apprenti au CFA et à l'examen est obligatoire ; l'entreprise est sanctionnée en cas de défaut.	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. L'assiduité aux formations et la présence effective aux épreuves d'examen n'est pas réglementée.
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, Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA), Taxe d'apprentissage, Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA)	OPCA, Etat

Annexe 2

rapport entre le % des contrats en alternance signés sur un segment et le % du même segment dans l'emploi des moins de 25 ans (enquête emploi 2005)

Secteur	taille	a-Non diplômé			b-CAP-BEP			c-Baccalauréat			d-Bac+2 et plus		
		Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique	Administratif ou Commercial	Métier des services	Métier technique
Agriculture	moins de 10 salariés			2,8			2,7	0,0	0,0	2,5	0,0		0,0
	10 à 49 salariés		0,0	0,0			0,0			3,9			0,0
	plus de 50 salariés			0,0	0,0		0,0	0,0		0,0	0,0		0,0
Bâtiment	moins de 10 salariés	0,0		3,1	0,0		1,6	3,8		0,7	0,0		0,0
	10 à 49 salariés			2,8			1,6	8,8		0,8	0,0		0,0
	plus de 50 salariés	0,0		1,2	0,0		0,8	1,6	0,0	1,5	0,0		1,5
Industrie	moins de 10 salariés	0,0	0,0	1,6	0,0	0,0	1,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	10 à 49 salariés	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,8	4,2	0,0	1,3	0,0		1,1
	plus de 50 salariés	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,7	3,9	0,0	1,0	1,1	0,0	1,3
Commerce alimentaire	moins de 10 salariés	5,2	0,0	17,3	0,0		4,2	0,0			0,0		
	10 à 49 salariés	1,3	0,0	5,1	0,0		0,0	0,6		0,0	0,0	0,0	0,0
	plus de 50 salariés	1,3	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	1,2		0,0
Autre Commerces	moins de 10 salariés	2,0	0,0	7,7	1,8	3,2	2,5	1,5	1,5	0,0	0,4	0,0	0,0
	10 à 49 salariés	2,0	0,0	2,3	1,2	0,0	1,6	1,3	0,0	1,6	0,7	0,0	0,0
	plus de 50 salariés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Hôtel-Restaurant	moins de 10 salariés	0,0	1,7	8,3	0,0	0,5	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	10 à 49 salariés	0,0	1,2	3,0	0,0	0,0	1,9	2,5	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
	plus de 50 salariés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Soins personnels	moins de 10 salariés		2,9		0,0	2,6			0,7			0,0	
	10 à 49 salariés		0,0		0,0	0,0			0,0		0,0		
	plus de 50 salariés		0,0			0,0			0,0				
Autres Services	moins de 10 salariés	1,4	1,0	2,5	2,1	3,1	1,1	1,9	1,0	1,6	0,8	0,9	0,0
	10 à 49 salariés	1,3	1,6	1,6	0,8	0,6	0,9	1,5	0,6	1,6	0,8	0,6	0,8
	plus de 50 salariés	0,0	0,2	0,4	0,0	0,3	0,4	0,7	0,2	0,5	0,6	0,1	0,4

Note de lecture : la case qui désigne le segment des emplois administratif ou commerciaux ouverts aux non diplômés dans les entreprises de moins de dix salariés de l'agriculture n'est pas renseignée, cela signifie qu'aucun jeune de moins de 25 ans n'y a été repéré par l'enquête emploi et également qu'aucun contrat de formation en alternance n'y a été observé parmi les jeunes de l'enquête Génération 2004 . En revanche, lorsqu'un 0 est affiché dans une case cela signifie que les contrats de formations en alternance y sont absents mais que des jeunes de moins de 25 ans travaillent dans le segment. Enfin, lorsque des chiffres positifs sont affichés ils permettent d'approcher l'intensité du recours aux formations en alternance relativement à l'emploi des jeunes au sein du segment concerné.

ISSN : 1776-3177
Marseille, 2010.