



focus

La situation de l'apprentissage en France

Le Conseil d'analyse économique entame des travaux d'expertise sur l'apprentissage en France. Alors que le gouvernement organise prochainement une journée consacrée à ce système de formation, ce « Focus » présente quelques éléments de diagnostic. Trois points importants sont à retenir : (1) les diplômés ou très diplômés forment une part croissante des bénéficiaires de l'apprentissage, loin de la cible initiale, centrée sur les peu ou pas qualifiés, dont la part décroît fortement ; (2) le système français de formation en alternance se caractérise par une grande complexité et de nombreux acteurs qui nuisent à sa lisibilité et à sa réactivité ; (3) enfin, les formations en alternance pour les non diplômés souffrent d'un défaut d'attractivité à la fois pour les entreprises et pour des jeunes aux parcours scolaires souvent difficiles.

1. Éléments de constat

1.1. Apprentissage *versus* contrat de professionnalisation

L'apprentissage en France a pour but de donner à des jeunes de 16 à 25 ans une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou titre répertorié. Cependant l'apprentissage n'est pas la seule formation en alternance en France : s'adressant également aux jeunes de moins de 26 ans (ainsi qu'aux chômeurs de 26 ans ou plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats), les contrats de professionnalisation poursuivent des objectifs proches.

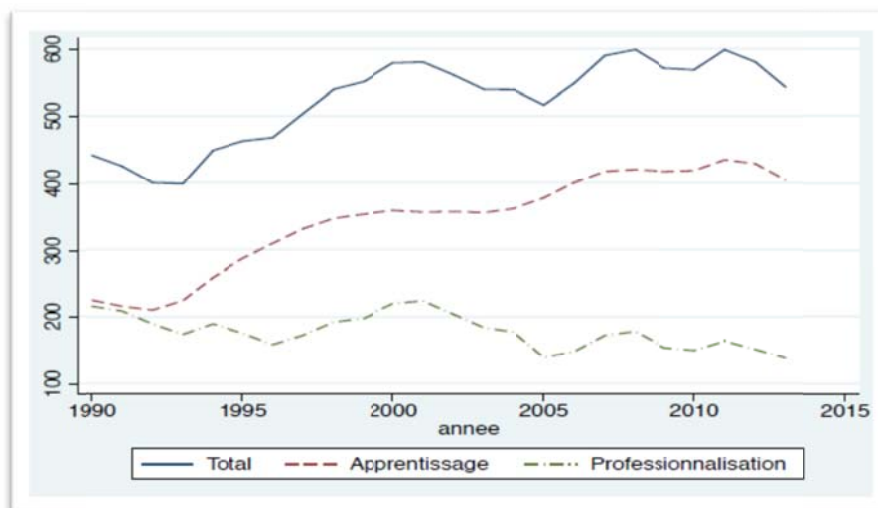
La coexistence des contrats d'apprentissage (au titre de la formation initiale) et des contrats en professionnalisation (formation continue) explique la diversité des acteurs en charge du pilotage des dispositifs : l'apprentissage est piloté par les régions, l'État et les entreprises, tandis que les contrats de professionnalisation sont mis en œuvre par les partenaires sociaux. Cependant, la frontière entre les deux dispositifs est brouillée : 80 % des entrées en contrat de professionnalisation concernent en effet des jeunes de moins de 26 ans, en lieu et place d'une formation en apprentissage. En apprentissage comme en contrat de professionnalisation, le travailleur est un salarié de l'entreprise dont la rémunération en pourcentage du SMIC varie selon le type de contrat, son âge et niveau de formation et la branche professionnelle à laquelle appartient l'entreprise.

Dans les faits, la similitude entre les deux types de formation a conduit à un manque de lisibilité de l'offre, avec des diplômes ouverts indistinctement aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

1.2. Évolution de l'alternance sur deux décennies

La formation en alternance s'est nettement développée en France depuis une vingtaine d'années. Ainsi, les effectifs globaux de salariés en alternance sont passés de 440 000 à 540 000 entre 1990 et 2012 (voir graphique 1). On observe une décline des contrats de professionnalisation depuis le début des années 2000, plus que compensée par l'augmentation des apprentis. Depuis 2010, cependant, une inflexion importante se dessine avec une décline significative des effectifs pour les deux types de contrat.

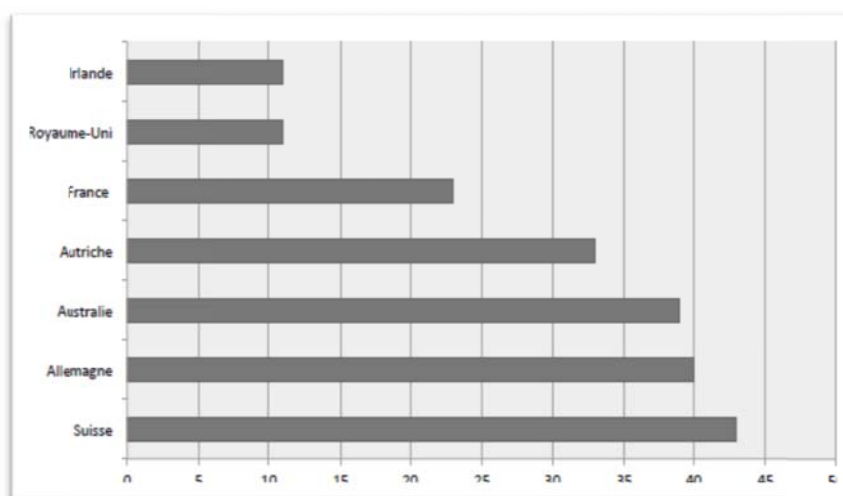
Graphique 1. Effectifs d'apprentis et de contrats de professionnalisation, 1990-2013 (ou de contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation jusqu'en 2006)



Source : DARES.

Malgré cette évolution positive sur le long terme, la France continue de se situer en deçà des taux d'apprentissage observés chez certains de nos voisins. Ainsi, avec 1,7 % de salariés en apprentissage en 2008-2009 (2,3 % si l'on inclut ceux en contrat de professionnalisation), la France se classe nettement derrière l'Allemagne, la Suisse ou encore l'Autriche (graphique 2). On note que ces trois pays se caractérisent également par des taux de chômage des jeunes relativement faibles. Au regard de l'apprentissage, la France fait cependant mieux que le Royaume-Uni ou encore l'Irlande, pays dans lesquels il existe un taux élevé de jeunes sans emploi mais où tout juste plus de 1 % des salariés sont apprentis.

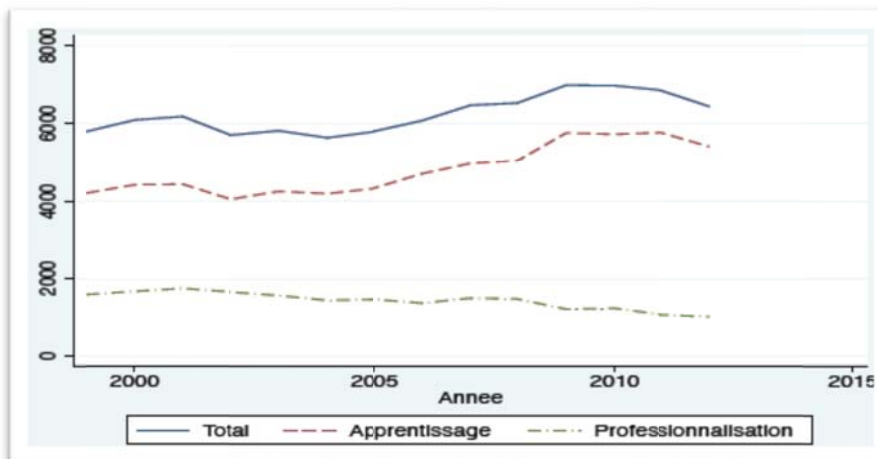
Graphique 2. Nombre de salariés en formation en alternance pour 1 000 salariés en 2008-2009



Source : *The State of Apprenticeship in 2010*, LSE

L'augmentation des effectifs en alternance en France résulte d'une contribution financière importante de l'État, des régions et des entreprises. Ainsi les moyens financiers consacrés à l'alternance pour les jeunes de moins de 26 ans (soit la totalité des apprentis et 80 % des personnes en contrats de professionnalisation) ont globalement progressé depuis 10 ans. La dépense consacrée à l'apprentissage a augmenté de plus de 50 % (entre 2000 et 2012), tandis que celle consacrée au contrat de professionnalisation a reculé d'environ 600 millions d'euros (graphique 3).

Graphique 3. Dépenses pour l'alternance des jeunes de moins de 26 ans (en millions d'euros constants 2012)

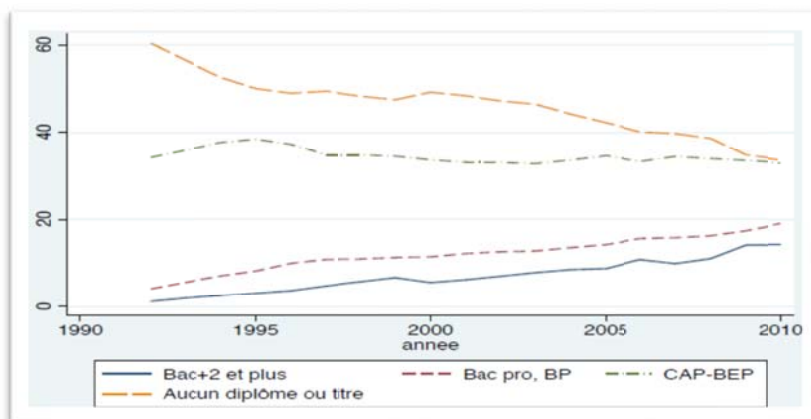


Source : Données DARES.

1.3. Des apprentis de haut niveau

L'augmentation des effectifs d'apprentis depuis deux décennies a essentiellement concerné les jeunes diplômés, notamment du supérieur, au détriment des jeunes sans diplôme. On observe en effet qu'un nombre de plus en plus important de diplômés de niveau Bac ou Bac + 2 entrent en apprentissage : alors qu'ils ne constituaient qu'un pourcentage très faible des apprentis en 1990, les Bac + 2 totalisent aujourd'hui plus de 15 % des effectifs (graphique 4). Les Bac pro ont suivi une trajectoire similaire. *A contrario*, la proportion des apprentis sans diplôme préalable est passée de 60 % en 1992 à seulement 35 % en 2010. Cette évolution va à l'encontre de ce qui s'observe en Allemagne, pays à forte tradition d'apprentissage et où les diplômés n'intègrent quasiment pas ce type de formation. Or, les études empiriques démontrent le rendement positif de l'alternance théorie/pratique pour les jeunes sans qualifications ou en situation de décrochage scolaire.

Graphique 4. Entrées en apprentissage selon le niveau de diplôme à l'entrée (en %)



Source : Données DARES.

2. Les obstacles au développement de l'apprentissage

Le circuit de l'apprentissage se caractérise par une grande complexité et l'intervention d'un très grand nombre d'acteurs : l'Éducation nationale, les régions, les chambres de commerce et de l'industrie, des dizaines d'organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage, les partenaires sociaux, les branches professionnelles, les entreprises et les centres de formations pour apprentis. Ces intervenants, dont les actions ne sont pas nécessairement bien coordonnées, n'ont pas tous des incitations à développer l'apprentissage, surtout pour les jeunes peu ou pas diplômés.

De fait, la structure de financement ne parvient pas à orienter la totalité des fonds cotisés au titre de la formation en alternance vers ce seul objectif. À travers la possibilité d'affecter les cotisations « taxe d'apprentissage » directement aux établissements de leur choix (qualifiés de « hors quota »), les entreprises dirigent une partie importante des financements vers l'enseignement supérieur, sans lien direct avec l'apprentissage. Ces montants « hors quota », passés de 31 à 23 % du total de la taxe d'apprentissage depuis l'adoption de la loi Sapin du 5 mars 2014, sont en effet alloués aux établissements d'enseignement sans aucune obligation de les octroyer à l'apprentissage.

Pour ce qui concerne les jeunes peu ou pas qualifiés, le système de l'alternance ne semble satisfaire pleinement ni les entreprises, ni les jeunes concernés. S'agissant de l'apprentissage, l'Éducation nationale joue un rôle central, ce qui constitue une spécificité française. Cependant, la voie de l'apprentissage peine encore à être perçue par les enseignants, les acteurs de l'orientation et les familles comme une solution positive d'orientation, et elle souffre d'un déficit d'image. Du côté de l'offre, il s'avère difficile de mettre en place de nouvelles formations d'apprentissage en adéquation avec les besoins des entreprises et des branches professionnelles : il faut passer par un processus administratif lourd et long, qui reste du ressort du Rectorat. La place et le rôle des professionnels pour la conception du diplôme sont en pratique assez limités.

L'inscription d'une formation au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) suppose une certification par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) dont les moyens sont limités. Si, à travers les CQP (Certificats de qualification professionnelle, délivrés par les branches), les entreprises ont la possibilité d'élaborer leur propre formation, la spécificité de ces dernières et leur formation générale ténue ne leur ouvrent les portes que des seuls contrats de professionnalisation. À l'inverse, le poids des enseignements généraux sanctionnés par des examens dans le cadre de l'apprentissage peut être l'origine d'un taux d'abandon élevé dans l'enseignement professionnel pour les jeunes connaissant un parcours scolaire difficile.

Finalement, ni les entreprises ni les jeunes ne trouvent leur compte entre l'apprentissage, perçu comme trop exigeant en termes de formation générale et trop peu adaptable aux besoins des entreprises, et le contrat de professionnalisation, trop spécifique et donc peu porteur dans une perspective de mobilité professionnelle.