

L'apprentissage du côté des employeurs

■ 3 secteurs concentrent 1 apprenti sur 2

Au recensement de la population de 2008, un apprenti sur deux travaillait dans trois secteurs d'activités : 21 % dans le Commerce et la réparation auto-moto, 20 % dans la Construction et 10 % dans l'Administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale [Tableau n°2] ; les deux premiers secteurs bénéficient d'une politique de branche active pour renouveler la main-d'œuvre dans certaines professions en mobilisant l'apprentissage, alors que le troisième tire parti, quant à lui, de l'ouverture aux diplômés du supérieur.

Le recours à l'apprentissage comme vecteur d'embauche des jeunes travailleurs ne présente aucune homogénéité entre les secteurs d'activité. Dans l'ensemble, cette forme d'emploi concerne près de 14 % des moins de 26 ans. Elle est mobilisée pour plus de 25 % au sein des secteurs de la Construction, des Industries Agricoles et Alimentaires et dans l'Agriculture, alors qu'elle représente moins de 10 % dans les secteurs du Transport-

entreposage, les Activités scientifiques, l'Administration et le secteur de la Cokéfaction-raffinage. La hiérarchie des principaux secteurs employeurs n'est d'ailleurs pas identique au sein de l'apprentissage et pour l'ensemble des travailleurs de moins de 26 ans hors apprentissage. Si les dix premiers chez les apprentis regroupent 79 % d'entre eux, ils n'emploient que 51 % des moins de 26 ans embauchés sous une autre forme d'emploi.

■ 2 apprentis sur 3 en emploi dans une entreprise de moins de 10 salariés

La spécificité de l'apprentissage ressort ici très nettement : cette forme d'emploi est particulièrement mobilisée dans les entreprises et établissements de moins de 10 salariés, qui représentent 92 % de l'ensemble des entreprises en région [Graphique n°4 en page suivante]. Pour l'année 2010, 64 % des apprentis travaillent ainsi au sein d'une entreprise de moins de 10 salariés et leur part s'élève à 81 % pour l'agrégat des moins de 50 salariés. A titre de comparaison, les salariés du secteur privé sont respectivement 24 % et 55 % à exercer leur activité chez un employeur de même taille.

Tableau n°2.

Répartition sectorielle des apprentis et des moins de 26 ans salariés hors apprentissage (%)

Secteurs d'activités (NAF 38 - %)	Apprentis	Moins de 26 ans hors apprentissage*	Part des apprentis
Effectifs	17 469	110 823	14
Commerce, réparation d'auto. et de motocycles	21	17	16
Construction	20	8	28
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	8	3	32
Hébergement et restauration	7	6	15
Autres activités de services	7	3	25
Enseignement	4	6	11
Métallurgie et fabrication de produits métalliques (sauf machines et équipements)	3	2	17
Agriculture, sylviculture et pêche	3	1	26
Activités financières et d'assurance	3	3	14
Autres industries manuf., réparation et installation de machines et d'équipements	3	1	24
Activités de services administratifs et de soutien	2	11	4
Administration publique	2	10	3
Transports et entreposage	2	3	8
Hébergement médico-social et social, action sociale sans hébergement	2	5	6
Act. juridiques, comptables, gestion, archi., ingénierie, contrôle et analyses techniques	2	2	10
Activités pour la santé humaine	1	6	4
Autres secteurs	10	11	12
Total	100	100	-

Source : INSEE, Recensement de la population de 2008 ; réalisation : OREFQ, 2012.

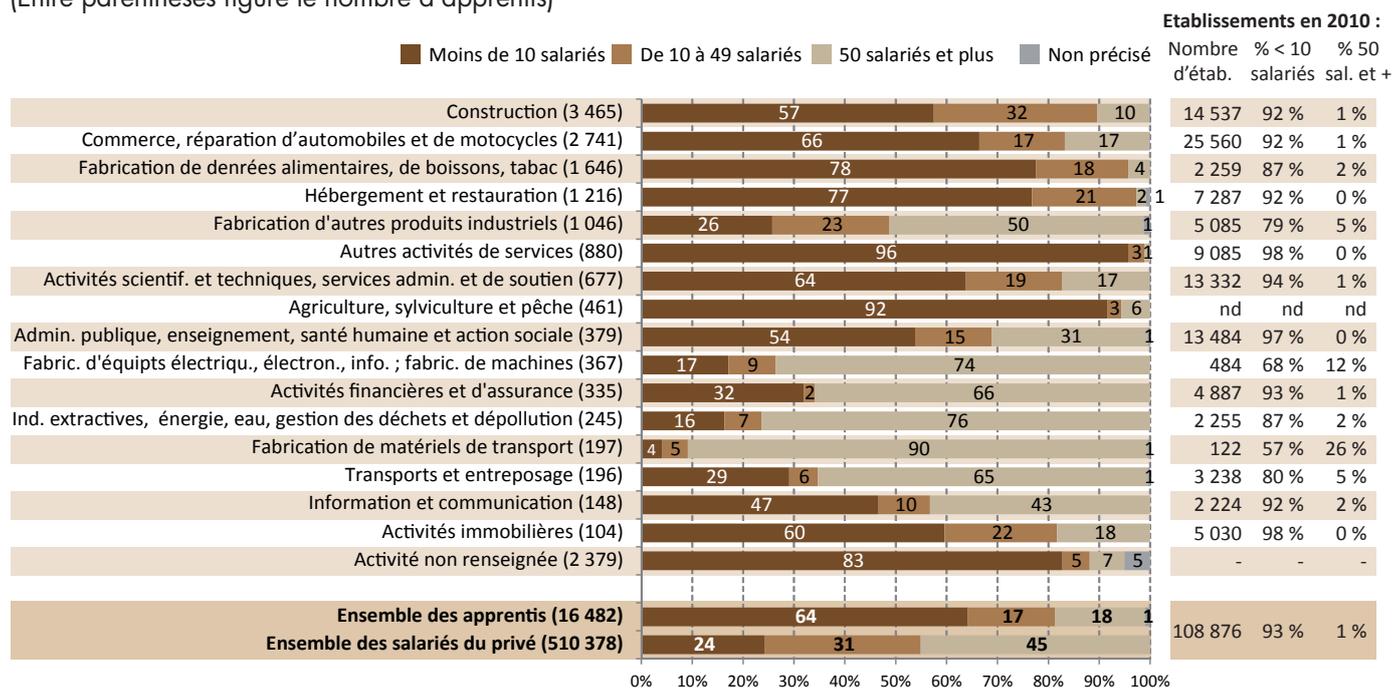
Note de lecture : le secteur de la construction emploie 8 % des moins de 26 ans qui sont embauchés sur d'autres formes d'emploi que l'apprentissage. Ce secteur embauche en revanche 20 % des jeunes apprentis ; parmi l'ensemble des moins de 26 ans du secteur, toutes formes d'emploi prises en compte, 28 % sont embauchés en contrat d'apprentissage.

* Les « emplois hors apprentissage » sont les CDI, CDD, l'intérim, les emplois aidés (autres que l'apprentissage) ainsi que les stages rémunérés et le travail non salarié.

Graphique n°4.

Répartition des apprentis selon le secteur d'activité (NA 17) et la taille de l'employeur en 2010

(Entre parenthèses figure le nombre d'apprentis)



Sources : pour les apprentis, Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, SIFA ; pour les salariés du privé en 2010, Pôle emploi, statistiques annuelles des effectifs salariés du privé affiliés à l'assurance chômage au 31 décembre ; pour les stocks d'établissements du champ marchand non agricole, INSEE, répertoire SIRENE. Réalisation : OREFQ, 2012.

Cette spécificité de l'apprentissage n'évacue pas pour autant les très grosses entreprises : 7 % des apprentis sont en emploi dans une entreprise de 500 salariés et plus ; la catégorie d'entreprises la moins bien représentée concerne les tailles intermédiaires (200 à 500 salariés). Rappelons que la législation impose un quota de 4 % d'alternants aux entreprises de 250 salariés et plus (article 230H du code général des impôts), seuil qui doit être porté à 5 % en 2015. La loi prévoit une sanction financière en cas de non respect du quota et une aide pour les entreprises qui le dépassent.

La déclinaison sectorielle invite à nuancer le rôle de la petite entreprise dans le fonctionnement du dispositif, faisant apparaître de fortes différences d'usage. Si 56 % des entreprises du secteur de la Fabrication de matériel de transport ont moins de 10 salariés, ce ne sont que 4 % des apprentis du secteur qui relèvent de cette catégorie d'entreprises, mais 90 % d'une entreprise de 50 salariés ou plus (79 % dans une entreprise de 500 salariés ou plus). Un constat similaire peut être formulé pour le secteur de la Fabrication d'équipements électriques, composé pour 69 % d'entreprises de moins de 10 salariés alors que cette taille d'entreprises regroupe 17 % des apprentis du secteur, ou encore pour le secteur des Industries extractives et de productions énergétiques : 87 % des entreprises lorraines ont moins de 10 salariés mais 16 % des apprentis du secteur en dépendent.

Les besoins en qualification dans ces secteurs constituent le principal facteur explicatif : en 2010, 69 % des apprentis dans la Fabrication de matériel de transports, 75 % dans le secteur des Industries extractives et

37 % dans le secteur de la Fabrication d'équipements électriques préparent un diplôme de type Bac+2 ou plus. De façon générale, les apprentis du supérieur sont d'autant plus nombreux que l'entreprise est de grande taille : pour cette même année d'observation, ce sont ainsi 9 % des apprentis en emploi dans une entreprise de 1 à 9 salariés qui préparent un diplôme du supérieur, mais 14 % dans les entreprises de 10 à 19 salariés, 23 % dans celles de 20 à 49 salariés, 33 % pour une tranche d'effectif de 50 à 99 salariés, 47 % de 100 à 249 salariés et 66 % dans les entreprises de 250 salariés et plus [Graphique n°5].

Dans les plus petites entreprises, la polyvalence de l'entrepreneur et des quelques salariés est le plus souvent requise pour assurer l'ensemble des tâches permettant un bon fonctionnement. Dans les entreprises de taille plus importante, l'existence de services dédiés à certaines tâches, telles que la gestion administrative et juridique de l'entreprise ou les méthodes de production par exemple, nécessitent une spécialisation des qualifications ; ces services constituent par ailleurs des lieux d'accueil pour assurer le tutorat de jeunes hautement qualifiés.

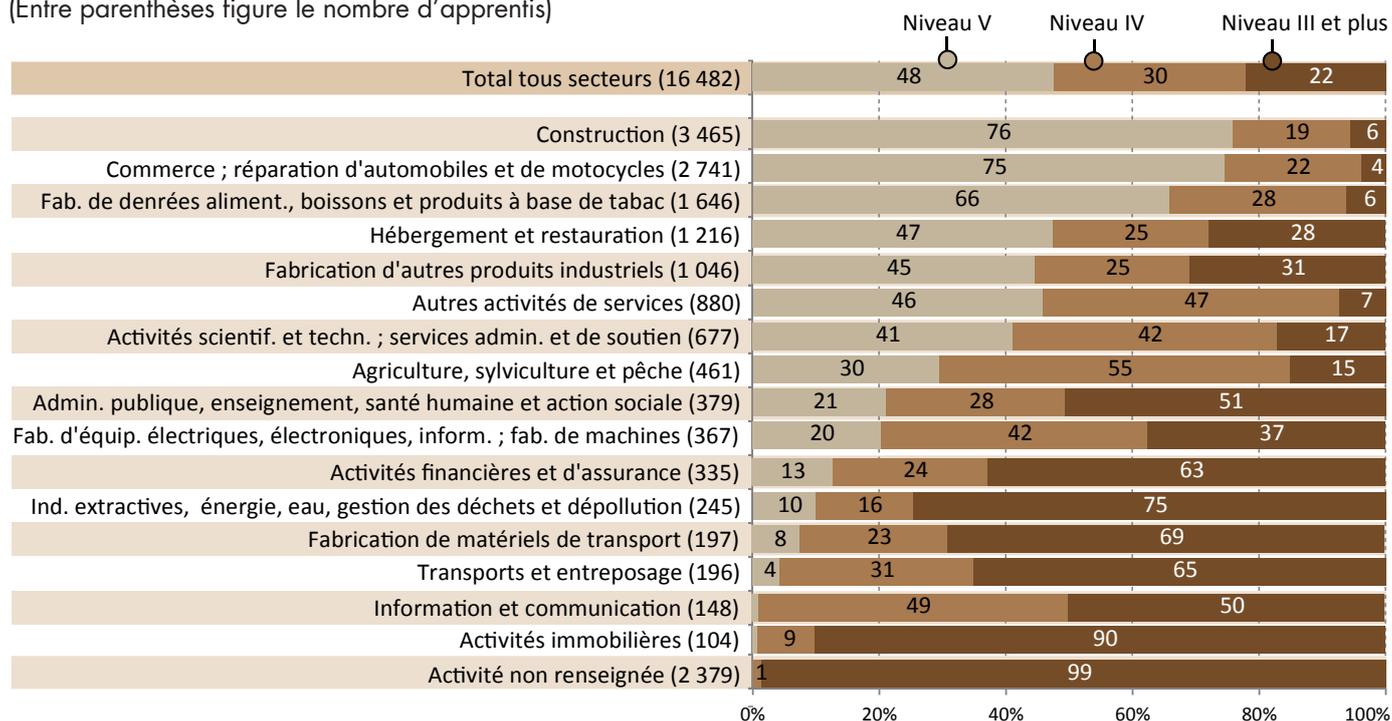
■ L'effet de la conjoncture économique

L'apprentissage varie certes selon les inflexions de la politique de l'emploi nationale et régionale, mais également selon les variations de la conjoncture économique, au même titre que les autres formes

Graphique n°5.

Le profil des qualifications en emploi selon les secteurs employeurs (NA 17) en 2010

(Entre parenthèses figure le nombre d'apprentis)



Source : Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, SIFA ; réalisation : OREFQ, 2012.

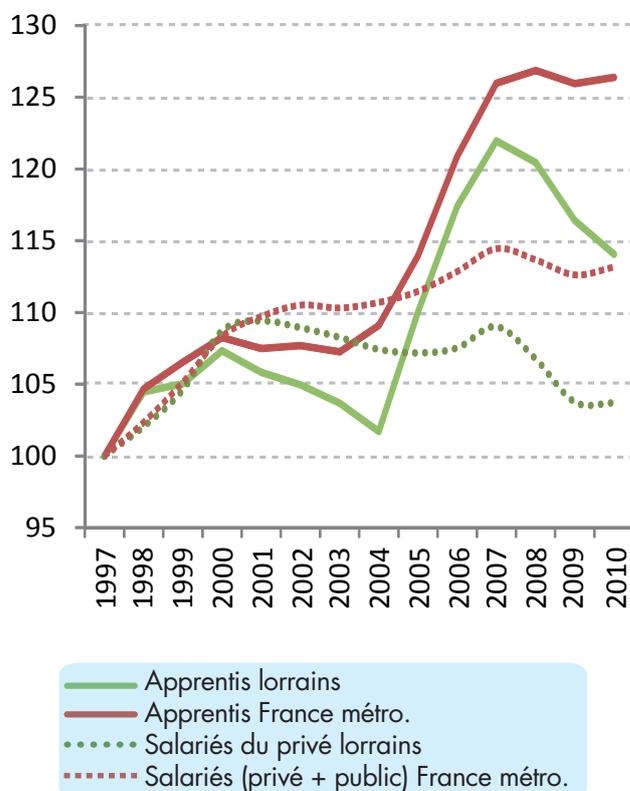
d'emplois salariés [Graphique n°6]. La Lorraine, durement impactée par la crise économique de 2008 en raison de la nature de son tissu productif (industries lourdes, automobile, sous-traitance industrielle, artisanat), a vu les entreprises susceptibles d'accueillir des apprentis restreindre le nombre de places disponibles. Sur la fin de décennie, l'évolution du nombre d'apprentis en région a connu une évolution négative alors qu'au niveau national, l'effectif s'est stabilisé.

La variation des effectifs d'apprentis par secteur se caractérise par une sur-réaction à la conjoncture, aussi bien en positif qu'en négatif : alors que le nombre de salariés du privé⁶ a décliné de 2,9 % entre 2008 et 2010, celui des apprentis a chuté de 4,5 %. Des secteurs comme la Construction ou le Commerce et la réparation auto-moto, qui ont perdu respectivement 7 % et 4 % de leurs salariés, ont vu leur nombre d'apprentis décroître de 12 % et 9 %. À l'inverse, des secteurs comme l'Agroalimentaire, l'Hébergement et la restauration ou encore les Activités juridiques, qui ont connu sur la période un accroissement de leurs effectifs salariés de l'ordre de 2 % à 3 %, ont vu s'accroître le nombre d'apprentis selon des taux nettement plus élevés [Graphique n°7 en page suivante].

⁶ Les données en évolution disponibles par secteurs d'activités ne nous permettent de faire la comparaison qu'avec les salariés du privé ; pour l'année 2008, on peut estimer que ces derniers représentent près de 60 % de l'ensemble des salariés en région.

Graphique n°6.

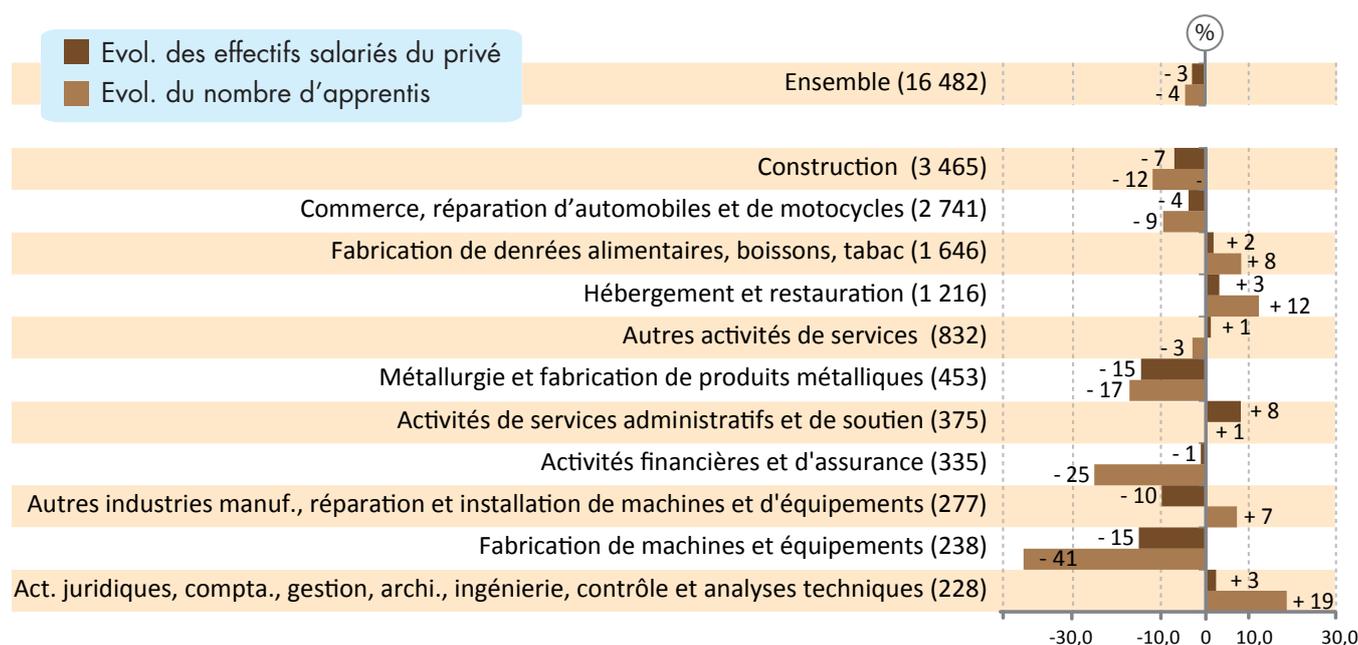
Evolution des apprentis et de l'emploi salarié de 1997 à 2010



Sources : pour les apprentis, Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, SIFA ; pour les salariés, INSEE, estimations d'emploi salariés (privé et public) pour la France métropolitaine ; pour les salariés du privé en Lorraine, Pôle Emploi, statistiques annuelles des effectifs salariés du privé affiliés à l'assurance chômage au 31 décembre. Réalisation : OREFQ, 2012.

Graphique n°7.

Evolution des effectifs en emploi entre 2008 et 2010 selon les principaux secteurs employeurs d'apprentis (NA 17)



Sources : Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, SIFA ; Pôle Emploi, statistiques annuelles des effectifs salariés du privé affiliés à l'assurance chômage au 31 décembre. Réalisation : OREFQ, 2012. Seuls les secteurs employeurs de 200 apprentis ou plus ont été retenus. La source sur les effectifs salariés ne couvrant que très partiellement le secteur agricole, celui-ci n'a pas été pris en compte.

Quelles évolutions de l'apprentissage ?

■ 22 917 apprentis à l'horizon 2015

Début 2011, le Gouvernement s'est engagé sur un objectif chiffré de 600 000 apprentis à l'horizon 2015 au niveau national. La contribution régionale s'élève à 22 917 apprentis, en tenant compte des élèves inscrits dans le Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Alternance⁷ (DIMA).

C'est la loi de 1993 qui a initié les premiers objectifs chiffrés pour piloter le dispositif : le législateur visait alors 500 000 apprentis à l'horizon 2000, sans toutefois y parvenir malgré une forte croissance des effectifs observée jusqu'en 2000. La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 a renouvelé ce même objectif à l'horizon 2009, à nouveau sans l'atteindre et ce malgré une nouvelle période de croissance des effectifs jusqu'en 2007 qui a permis d'atteindre près de 425 000 jeunes en 2009⁸.

L'objectif fixé en région se révèle particulièrement ambitieux. Selon les prévisions inscrites dans le Contrat d'Objectif et de Moyen lorrain, cet objectif devrait être atteint par un gain de 600 apprentis entre 2011

et 2012, 1 500 au cours de l'année suivante, puis 1 900 et enfin 2 417 entre 2014 et 2015. En évolution lissée annuellement, cela suppose un accroissement des effectifs de 8,6 % l'an, soit près de deux fois supérieur à la croissance annuelle observée sur la période la plus soutenue en région, de 2004 à 2008 (+ 4,9 % l'an), et plus de sept fois supérieur à la croissance observée de 1997 à 2011 (+ 1,2 % l'an), qui tient compte des périodes de dégradation économique. Si l'on calquait le développement de l'apprentissage sur les rythmes observés au cours des deux périodes évoquées, le seuil des 22 917 apprentis en région serait atteint, respectivement, en 2018 et en 2037.

■ Les pistes privilégiées en région

Le plan d'action défini par le COM lorrain prévoit trois pistes de développement en fonction du niveau de formation visé : les non qualifiés scolairement (les jeunes ayant quitté prématurément l'école), afin de leur donner la « possibilité d'accéder à un premier niveau de qualification à travers un dispositif intégrant l'apprentissage sur le niveau V »⁹ ; les formés les niveaux V et IV « sur des métiers en difficulté de recrutement » et l'apprentissage du supérieur, « sur des qualifications correspondant aux besoins des entreprises ».

7- Attention, le dispositif DIMA est suspendu à la rentrée scolaire 2012 pour les élèves de moins de 15 ans.

8- Outre-mer inclus ; source : Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et de la Vie Associative, exploitation SIFA.

9- Les Missions Locales et les Permanences d'Accueil, d'Information et d'Orientation (ML et PAIO) sont sollicitées pour accompagner 3 000 jeunes vers l'apprentissage en plus de ceux qu'elles accompagnent déjà au quotidien vers cette voie de formation. Pour plus d'informations sur l'accompagnement vers l'apprentissage réalisé par les Missions Locales et PAIO, le lecteur pourra se reporter au bulletin OREFQ n°42 de mai 2012.

Si l'idée selon laquelle l'apprentissage pourrait se développer au sein de l'appareil productif à l'image d'un terrain vierge à coloniser est tentante, elle mérite toutefois d'être nuancée. L'apprentissage reste une voie pédagogique parmi d'autres, et un contrat de travail parmi d'autres. A titre d'exemple, une lecture des métiers accessibles à des jeunes de moins de 26 ans peu qualifiés scolairement (titulaires au plus d'un CAP-BEP) permet de constater que certains employeurs ne recourent que très marginalement à l'apprentissage, non par méconnaissance du dispositif, mais bien plutôt par inadaptation de celui-ci à la réalité de l'activité et des métiers (activité saisonnière ou à faible visibilité à court-moyen terme, tenue du poste ne nécessitant pas une formation qualifiante) ou à la réglementation en vigueur.

C'est le cas par exemple pour des métiers d'Ouvriers de la manutention, pour lesquels l'accès à la qualification se fait plutôt par le biais de certifications non diplômantes, davantage mises en œuvre avec les contrats de professionnalisation. Cette forme d'emploi est également privilégiée pour l'accès au titre professionnel de conducteur routier de voyageurs. Chez les Agents de gardiennage et de sécurité, une partie de l'activité peut nécessiter l'isolement physique du salarié, situation incompatible avec le tutorat requis par l'apprentissage. Dans le secteur de l'Administration publique, si l'apprentissage est organisé depuis vingt ans déjà, il reste encore assez peu développé, notamment en raison des modalités d'accès aux emplois qui privilégient le concours puis une formation spécifique délivrée après admission, à l'image des métiers de gendarme ou de pompiers professionnels¹⁰. Situation identique dans le secteur de la Santé Humaine, au sein duquel le métier d'Aides-soignants est accessible après l'obtention d'un concours organisé par chaque Institut de Formation d'Aide-Soignant (IFAS).

Par ailleurs, concernant l'ouverture du dispositif aux formations du supérieur, cette piste de développement ne fait pas consensus entre spécialistes de la question. Si l'idée de pouvoir suivre l'ensemble d'un parcours de formation sous cette voie pédagogique pour répondre à l'élévation des besoins en qualification des entreprises explique cette évolution du dispositif, elle l'éloigne en revanche de ses objectifs premiers de réduction des sorties sans qualification scolaire et d'alimentation de certains segments d'emploi avant tout employeurs d'une main-d'œuvre peu qualifiée¹¹. Les travaux du Céreq montrent par ailleurs que, en tendance, si le bénéfice

d'une formation par apprentissage sur l'accès à l'emploi est particulièrement net à l'issue de l'enseignement secondaire, il reste très limité après une formation du supérieur¹².

■ Les autres pistes poursuivies

La féminisation du dispositif constitue depuis plusieurs années une autre voie de développement susceptible d'accroître les effectifs. Les efforts menés vont dans deux directions. Il s'agit d'une part de transformer la perception que se font les employeurs et les élèves sur la sexuation des métiers. Pour une partie des métiers très masculinisés, l'accueil d'un public féminin suppose une adaptation des outils de production et de l'organisation du travail afin d'en réduire la pénibilité et de s'assurer de leur compatibilité avec les contraintes personnelles, souvent accrues pour les femmes en raison des occupations familiales ; une institution comme l'Agence Régionale d'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT) pourrait utilement être sollicitée sur ces aspects. D'autre part, l'élargissement de l'offre de formation aux métiers généralement occupés par des femmes mais peu ou pas accessibles par apprentissage constituent la seconde piste de développement. Les domaines professionnels de la Gestion et l'administration des entreprises sont traditionnellement féminins (78 % de femmes chez les moins de 26 ans en 2008, dont 8 % sont en apprentissage), ainsi que les métiers de la santé ou de la formation, sous réserve toutefois d'aménager l'accès aux professions fortement réglementées (Institut Universitaire de Formation des Maîtres, Instituts de Formations aux Soins Infirmiers, etc.).

Dernière piste susceptible de contribuer au développement quantitatif de l'apprentissage : le contexte transfrontalier. Le vieillissement démographique dans la Grande Région, notamment en Sarre, est source de tension pour le renouvellement de la main-d'œuvre. On observe d'ores et déjà certaines entreprises allemandes communiquer activement au-delà des frontières pour recruter des jeunes en apprentissage au sein du système Dual. Une harmonisation entre les différents pays des dispositifs de formation et de la réglementation en matière de protection sociale (droits à la retraite, au chômage, à la formation professionnelle, couverture maladie) pourrait faciliter le développement de l'apprentissage entre pays frontaliers. Le test « grandeur nature » est déjà à l'œuvre entre l'Alsace et le Land allemand de Bade-Wurtemberg, qui développent l'alternance outre-Rhin depuis deux années dans l'enseignement supérieur¹³.

¹⁰- Face à ce faible recourt aux formations par alternance dans la fonction publique, le Gouvernement en place en 2009 a commandité une mission d'étude qui s'est soldée par la rédaction du rapport intitulé : Développer les formations en alternance dans le secteur public (octobre 2009), accessible sur le site de La Documentation Française. Depuis 2005, une nouvelle modalité de recrutement spécifique aux trois fonctions publiques a été instituée, dénommée PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière, et de l'Etat). Celle-ci permet à des jeunes peu qualifiés d'intégrer des emplois de catégorie C au terme d'une formation en alternance d'une à deux années.

¹¹- Dans les petites entreprises (dont 86 % des apprentis sont de niveau secondaire dans celles de moins de 10 salariés) et pour certains secteurs d'activités en particulier, tels que le bâtiment, l'artisanat, l'hôtellerie-restauration ou encore l'agroalimentaire.

¹²- Pour plus d'informations, se reporter à la page internet :

<http://www.apprentissage-alsace.eu/lapprentissage-transfrontalier.html>.

¹³- Présentation des premiers résultats de l'enquête Génération 2010, Céreq, conférence de Presse, Ministère de l'Éducation Nationale, 7 avril 2011.

Annexe n°1.

Liste des CFA de Lorraine et effectifs inscrits en 2010

Département et Commune d'implantation		Nom du CFA	Effectif	%
Meurthe-et-Moselle	Art-sur-Meurthe	CFA de l'Association Régionale d'Education Permanente	114	1
	Jarny	CFA de Jarny	189	1
	Jarville-la-Malgrange	CFA des Compagnons du Devoir	192	1
		CFA du Transport et de la logistique Lorraine	182	1
	Landres	CFA des métiers de la sécurité	37	0
	Laxou	CFA CCI	1 171	7
		CFA CEPAL	910	6
		CFA spécialisé de Lorraine	59	0
	Maxéville	CFAI de Maxéville	688	4
	Nancy	CFA de l'automobile et des métiers de l'industrie	165	1
		CFA de l'industrie hôtelière de Meurthe-et-Moselle	308	2
		CFA des métiers de la banque et de la finance	212	1
		CFA Métiers des arts de la scène (Opéra national de Lorraine)	11	0
		CFA régional interprofessionnel des arts et métiers	122	1
		Institut Régional Travail Social de Lorraine Section d'Apprentissage Privée de Moniteurs - Educateurs	87	1
		Inter reg des technologies Inter Loritz	140	1
	Pont-à-Mousson	CFA du Bâtiment	948	6
	Tomblaine	CFA des métiers et des services	242	1
Toul	CFA agricole de Toul	267	2	
Vandoeuvre-lès-Nancy	CFA des métiers de l'Eau et de l'Environnement	54	0	
Vannes-le-Châtel	CFA arts verriers CERFAV	48	0	
Meuse	Bar-le-Duc	CFA EPL Agro	294	2
		CFA Louis Prioux	622	4
	Vigneulles-lès-Hattonchâtel	CFA des Maisons Familiales et Rurales de Lorraine	135	1
Moselle	Courcelles-Chaussy	CFA du paysage et de l'agriculture	352	2
	Forbach	CFA Camille Weiss	412	2
		CFA du LPR Blaise Pascal	225	1
	Marly	CFA des métiers de l'automobile	287	2
	Metz	CFA Astier	263	2
		CFA des métiers commerciaux et financiers de Lorraine	79	0
		CFA de la CCI Formation	300	2
		CFA E. Meyer	680	4
		CFA Hôtelier	256	2
		CFA Robert Schuman	583	4
	Montigny-lès-Metz	CFA du Bâtiment et des Travaux publics	1 351	8
	Sarrebouurg	CFA Sarrebouurg	218	1
	Sarreguemines	CFA Henri Nominé	270	2
	Thionville	CFA Ecole pratique des métiers	265	2
		CFA des industries du nucléaire	49	0
CFA La Briquerie		88	1	
CFA Sophie Germain		151	1	
Yutz	CFA industriel CEFASIM	624	4	
Vosges	Arches	CFA du Bâtiment	721	4
	Bains-les-Bains	CFA de Bains-les-Bains	27	0
	Épinal	CFA du Pôle des métiers	965	6
	Gérardmer	CFA Hôtelier	195	1
		CFA Papetier	45	0
	Liffol-le-Grand	CFA de Liffol-le-Grand	81	0
	Mirecourt	CFA agricole et forestier des Vosges	137	1
	Remiremont	CFA Public Pôle Patrimoine Architectural	15	0
	Roville-aux-Chênes	CFA Agricole de Roville-aux-Chênes	530	3
	Sainte-Marguerite	CFA de la CCI de Saint-Die	101	1
	Saulxures-sur-Moselotte	CFA de la Transformation du Bois - LP de la Haute Moselotte	15	0
Ensemble des CFA de Lorraine			16 482	100

Source : Ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative, SIFA ; réalisation : OREFQ, 2012.



OREFQ

**Observatoire Régional de l'Emploi,
de la Formation et des Qualifications**
10, rue Mazagran • 54000 Nancy
Tél. : 03 83 98 37 37 • Fax : 03 83 98 98 78
Site Web : www.orefq.fr