

L'apprentissage : un dispositif plébiscité par les chefs d'entreprise

En France, l'apprentissage concerne aujourd'hui plus de 410 000 jeunes (moins de 2,5 % des effectifs salariés, contre 4,2 % en Allemagne par exemple) sur les 4,8 millions de jeunes formés en lycées et enseignement supérieur. 995 centres de formation d'apprentis, répartis sur l'ensemble du territoire, proposent 2 732 formations différentes, grâce auxquelles les apprentis accèdent ainsi à une qualification professionnelle reconnue sanctionnée par un diplôme ou un titre (certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles – RNCP).

La CCI Paris Ile-de-France a mené, fin 2017, une enquête auprès de 513 chefs d'entreprise franciliens afin de connaître leurs pratiques en termes d'apprentissage. Il apparaît que l'apprentissage en tant que voie de formation est largement plébiscité puisque 88% des chefs d'entreprise franciliens pensent former des jeunes par cette voie durant les trois prochaines années.

Considéré par de nombreux acteurs de la formation et du monde économique comme une voie d'excellence permettant d'acquérir les compétences professionnelles et savoir-être indispensables à une insertion réussie, l'apprentissage souffre toutefois d'une image dévalorisée auprès d'une large part du grand public. Souvent perçu comme une solution au problème du chômage des jeunes qui n'auraient pas vocation à faire des études (générales) longues, il est associé aux formations de premiers niveaux. De fait, les 2/3 des effectifs en apprentissage suivent des formations de niveau V (CAP) et IV (bac professionnel), dans les secteurs qui emploient traditionnellement le plus d'apprentis : l'artisanat, la restauration, le bâtiment... (source RERS 2017).

SE FORMER À TOUS LES NIVEAUX Pour autant, l'apprentissage s'est fortement développé dans les niveaux supérieurs au cours des dernières années, sous la triple influence :

- des jeunes qui ont souhaité poursuivre leurs études en conservant un lien fort avec l'entreprise et en bénéficiant d'une certaine autonomie financière grâce à leur rémunération,
- des écoles et CFA qui ont voulu proposer des cursus complets en alternance pour renforcer leurs liens avec le monde professionnel,

- des entreprises qui ont souhaité accueillir des apprentis, pressentis pour devenir leurs futurs collaborateurs, sur des fonctions à haute technicité et à responsabilités.

En repoussant, en 1986, de 18 à 25 ans l'âge limite de signature du contrat d'apprentissage (avec des expérimentations de report jusqu'à 30 ans dans certaines régions depuis 2017), puis en ouvrant l'apprentissage, en 1987, à l'ensemble des niveaux de formation, la législation a aussi largement contribué à la diversification des profils d'apprentis et des parcours.

POURTANT, UNE IMAGE QUI RESTE À VALORISER L'apprentissage demeure malgré tout victime de préjugés tenaces : décrochage ou échec scolaire semblent autant de termes associés à cette voie de formation qui nuisent aussi bien à sa réputation qu'à sa promotion auprès des jeunes et de leur famille. Une terminologie résolument positive, qui mettrait l'accent sur les excellents taux d'insertion dans l'emploi (70 % dans les 7 mois suivant la fin de la formation), ou encore sur la diversité des formations et des secteurs d'activité proposés, contribuerait à la revaloriser et la rendre plus visible.

Les jeunes s'orientent aujourd'hui peu dans les dispositifs de pré-apprentissage et préfèrent à l'apprentissage la voie générale ou technologique (34,8 % des demandes d'orientation pour la voie professionnelle dont seulement 2,6 %

pour l'apprentissage selon les données MENESR-DEPP). Une mobilisation importante des acteurs de l'orientation, et pas uniquement ceux rattachés à l'Education nationale, est essentielle pour faire connaître et promouvoir l'apprentissage au même titre que les autres voies de formation. Les Services publics régionaux de l'orientation (SPRO), appuyés par des structures telles que les Points A des réseaux consulaires, pourraient mettre en œuvre de nouvelles actions, comme l'information systématique des collégiens sur l'apprentissage ou l'organisation de mini-stages de découverte des métiers au sein des CFA.

POUR LES ENTREPRISES : FORMER LEURS FUTURS SALARIÉS Malgré les différentes réformes engagées ces dernières années, l'apprentissage ne s'est pas développé comme escompté. La « révolution copernicienne », souhaitée par la ministre du travail Mme Penicaud, qui placerait les jeunes et les entreprises au cœur du dispositif d'apprentissage, entend inverser ce mouvement.

Cependant, l'engagement des entreprises dans l'apprentissage s'appuie sur plusieurs paramètres. Elles recherchent, en recrutant un apprenti, des compétences répondant à leurs besoins, souvent corroborés par un carnet de commandes plein. Ainsi, s'il a été observé une stagnation, voire une diminution, des effectifs en apprentissage, il convient de rappeler, malgré le contexte de crise économique que connaît le pays depuis quelques années, qu'il n'y a pas eu de baisse significative des embauches d'apprentis (- 0,2 % entre 2014 et 2015), alors que le chômage est passé de 8,9 % en 2010 à 10,2 % en 2015 (soit de 2,7 millions de chômeurs à 2,9 millions).

Parce qu'elles considèrent que l'apprentissage est un vivier de recrutement de leurs futurs salariés, les entreprises demandent la mise en place d'une aide au processus de recrutement (définition de leurs besoins, accompagnement de l'apprenti dans sa prise de poste et du maître d'apprentissage dans ses

missions), ceci afin notamment de limiter les ruptures de contrats, encore trop nombreuses (28 % selon la Dares).

Elles reconnaissent que des efforts de simplification ont été réalisés ces dernières années sur le plan juridique (notamment, en 2011, assouplissement des conditions pour être maître d'apprentissage ; en 2014, possibilité pour le conseil prud'hommes de statuer en référé sur les ruptures ; en 2015, assouplissement de la période d'essai et suppression de l'autorisation de l'inspection du travail permettant de confier aux apprentis mineurs des travaux à « caractère dangereux »). Elles souhaitent toutefois encore davantage de souplesse administrative (procédure d'enregistrement des contrats, durée...).

LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE La dernière réforme de 2014 a modifié notamment la répartition de la taxe d'apprentissage (dont 51 % constituent désormais la part régionale). La dépense globale pour l'apprentissage s'élève à 8,15 Milliards d'euros pour 2015 (enquête Cnefop), les financeurs étant les régions (pour 22 %, soit 1 781 Md€), l'Etat (24 %, soit 1 933 Md€) et les entreprises (47 %, soit 3 820 Md€). Les bénéficiaires de ces financements sont les CFA (39 % des fonds, soit 3,15 Md€), les apprentis et leurs familles (41 % soit 3,28 Md€) et les entreprises (19 %, soit 1,57 Md€).

Difficile d'affirmer, au vue de la dépense totale pour l'apprentissage qui représente près de 13 500 euros par apprenti, que les freins à l'apprentissage sont d'ordre financier.

Pourtant, la réforme de l'apprentissage en cours vise de nouveau à modifier le système de financement et de gouvernance, alors même que celle de 2014 n'a pas fait l'objet d'une évaluation. Tous les acteurs de formation en alternance s'accordent à dire qu'une stabilisation des dispositifs législatifs est désormais essentielle.

Le réseau des établissements des chambres de commerce et d'industrie forme 80 000 apprentis chaque année, dont 23 % aux niveaux licence et master.

A travers **18 écoles qui accueillent chaque année près de 14 000 apprentis**, représentant 16 % des effectifs apprentis de l'Île-de-France (81 000), l'appareil de formation de la CCI Paris Île-de-France est reconnu pour la qualité de ses résultats mesurés en termes de réussite aux examens (90 % tous niveaux confondus), d'insertion professionnelle (86 % à 7 mois) ou encore de faible taux de rupture des contrats pendant la formation (de l'ordre de 10 % contre 28 % en moyenne nationale).

Véritablement régional, le CFA de la CCI Paris est présent sur les trois académies de l'Île-de-France, et sur les huit départements franciliens. Organisé en filières de formations (hôtellerie-restauration, éco-activités, French Touch, management, ...), il offre aux jeunes la possibilité de se former depuis les premiers niveaux de qualification jusqu'aux niveaux supérieurs (y compris masters et diplômes d'ingénieur) et assure aux entreprises du territoire un vivier de futurs collaborateurs forts d'une première expérience professionnelle et immédiatement employables.

RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

« Opinion des entreprises franciliennes sur l'apprentissage et le versement de la taxe d'apprentissage »

LES ENTREPRISES ET L'APPRENTISSAGE, PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

La moitié des apprentis employés par les chefs d'entreprise franciliens a entre 19 et 20 ans. Ils sont un peu plus âgés dans le secteur des services aux entreprises (64 % ont 21 ans ou plus). Les plus jeunes (18 ans ou moins) se retrouvent surtout dans les structures de petite taille, généralement de 3 à 9 salariés.

Les cafés-hôtels-restaurants sont les plus nombreux à employer des apprentis de niveau infra-bac (53 % emploient au moins un apprenti de ce niveau) ou bac (57 %). Les apprentis de niveau bac + 2 sont le plus souvent employés dans les commerces et services de proximité et dans l'industrie-construction. A partir du niveau bac + 3 (y compris bac + 4 et bac + 5 ou plus), ce sont les services aux entreprises et les commerces et services de proximité qui emploient le plus d'apprentis.

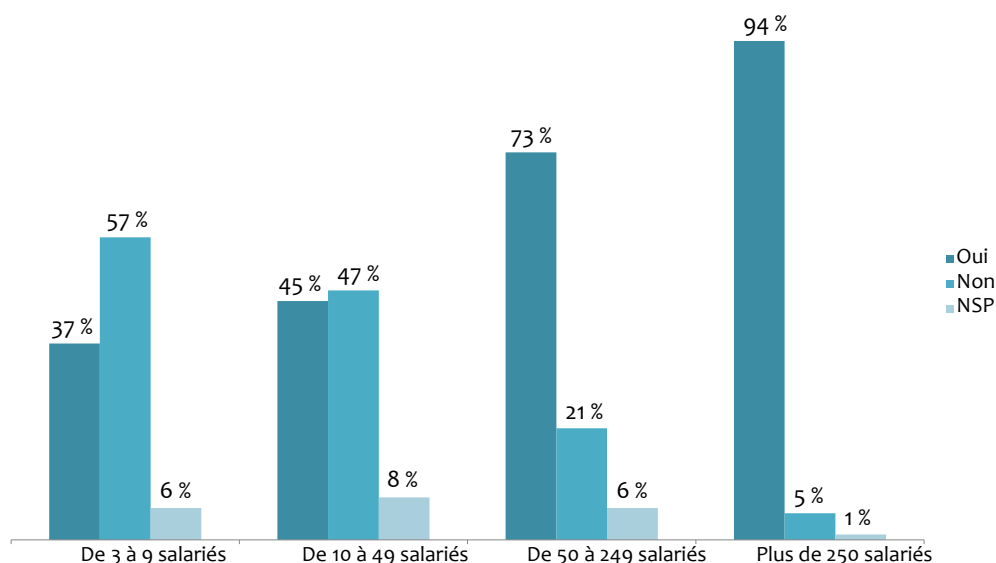
A noter que plus la taille de l'entreprise est importante, plus le nombre de recrutement d'apprentis qualifiés est grand.

LA FORMATION D'APPRENTIS, SOUVENT FONCTION DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

L'apprentissage en tant que voie de formation est plébiscité par les chefs d'entreprise franciliens puisque 88 % d'entre eux pensent former des jeunes par cette voie durant les trois prochaines années. Néanmoins, la taille de l'entreprise constitue un critère discriminant car la formation d'apprentis s'observe surtout dans les structures de 250 salariés ou plus (94 %), moins dans celles de 3 à 9 salariés (37 %). Tous les secteurs plébiscitent l'apprentissage à plus de 88 %.

Les entreprises franciliennes qui pensent former des jeunes en apprentissage au cours des trois prochaines années privilégient avant tout la préparation de diplôme de niveau bac + 2 (78 %) et bac + 3 (61 %). Les niveaux bac + 4 et bac + 5 sont cités par 46 % des chefs d'entreprise, 51 % mettent en avant le niveau bac et 44 % l'infra-bac. Une qualification supérieure (bac + 5) est requise surtout dans les entreprises de services aux entreprises (85 %) et de commerces et services de proximité (72 %). Cela vaut aussi dans les structures de 250 salariés ou plus, qui sont plus nombreuses à rechercher des profils qualifiés.

Dans les 3 prochaines années, pensez-vous que votre entreprise formera des jeunes par la voie de l'apprentissage ? (par taille)



Source : CROCIS / enquête Médiamétrie

LES PRINCIPALES MOTIVATIONS AU RECRUTEMENT D'APPRENTIS

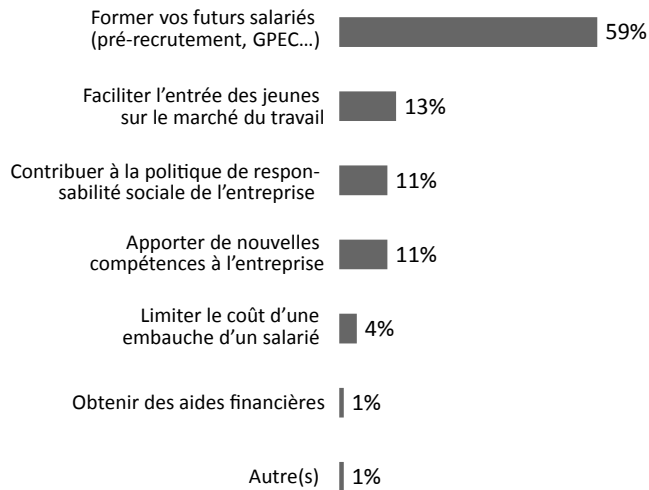
Former leurs futurs salariés reste la principale motivation des entreprises recrutant des apprentis. Ce constat vaut surtout dans les cafés-hôtels-restaurants qui, à 72 %, mentionnent cette motivation, ainsi que dans les structures de 250 salariés ou plus (63 %), moins dans celles de 3 à 9 salariés (31 %). Faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail est une motivation citée particulièrement par les entreprises de 3 à 9 salariés (29 %) et par les entreprises dont l'activité principale réside dans les services aux entreprises (32 %) et les transports-logistique (28 %).

LES FREINS À L'APPRENTISSAGE

Le rythme de l'alternance reste le premier frein évoqué par les entreprises franciliennes interrogées (40 %), devant l'absence de motivation des jeunes (26 %) et l'âge des apprentis (24 %). L'absence de motivation est surtout mise en avant dans les activités de commerces et services de proximité (36 %). Par ailleurs, les apprentis sont jugés trop jeunes par les cafés-hôtels-restaurants (36 %). Le manque de personnel pour encadrer les apprentis est plus particulièrement observé dans des structures de petite taille (30 % chez les 3 à 9 salariés et 34 % chez les 10 à 49).

Quelle est la principale motivation lors du recrutement d'un apprenti par votre entreprise ?

Entreprises employant ou ayant employé des apprentis



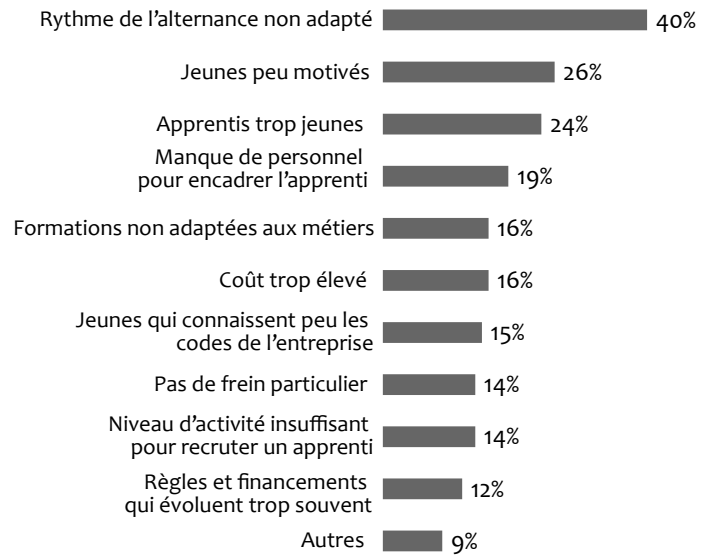
Source : CROCIS / enquête Médiamétrie

Une des étapes identifiées comme la plus difficile par les dirigeants est la gestion éventuelle de la rupture de contrat. Bénéficier ou simplement connaître les aides est aussi perçu comme une difficulté majeure. L'enregistrement du contrat de travail, bien que considéré comme étant plus simple, présente encore des difficultés pour près d'un chef d'entreprise sur deux.

LE LIEN ÉCOLE ET ENTREPRISE PLÉBISCITÉ PAR LE VERSEMENT DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE Les chefs d'entreprise franciliens mettent principalement en avant le lien fort entre l'école et

Selon vous, quels sont les principaux freins pour votre entreprise au recrutement d'apprentis ?

(plusieurs réponses possibles)



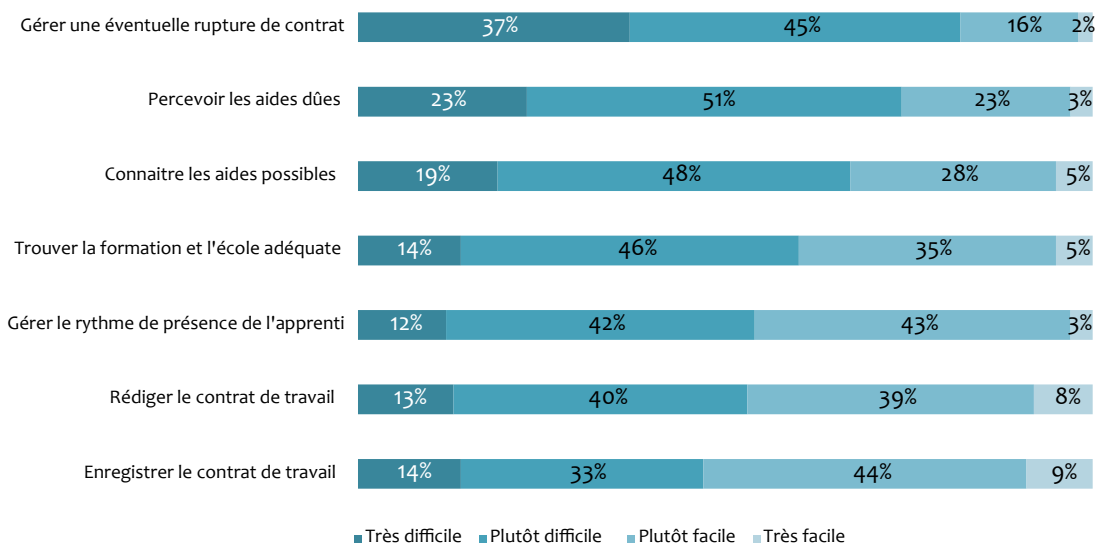
Source : CROCIS / enquête Médiamétrie

l'entreprise dans le cadre du versement de la taxe d'apprentissage.

66 % des entreprises versent aujourd'hui leur taxe d'apprentissage à un organisme collecteur en désignant un ou des établissements de formation.

Lorsqu'un établissement de formation a été désigné pour recevoir la taxe d'apprentissage, le choix se porte en grande majorité sur les établissements dans lesquels les apprentis sont formés (à 90 %) et aussi sur les établissements de formation au sein desquels les entreprises recrutent leurs salariés (à 50 %).

Selon vous, dans l'éventualité du recrutement d'un apprenti, les étapes suivantes vous paraissent...



Source : CROCIS / enquête Médiamétrie

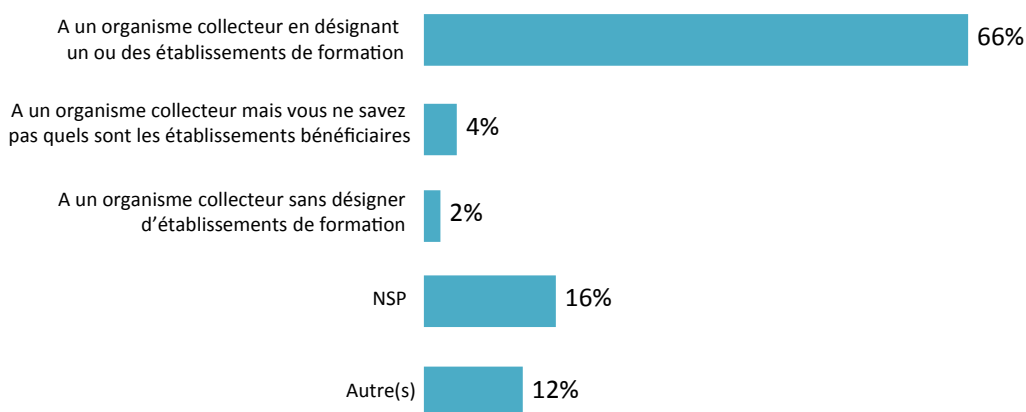
UN FORT ATTACHEMENT À LA LIBRE AFFECTATION DE LA TAXE D'APPRENTISSAGE Les chefs d'entreprises franciliens montrent un fort attachement à la libre affectation de la taxe d'apprentissage : 74 % des entreprises ne sont pas favorables à l'éventualité d'une suppression de cette libre affectation, tous secteurs d'activité confondus. Néanmoins, les entreprises franciliennes de 3 à 9 salariés semblent moins opposées à cette mesure (36 % tout à fait ou plutôt favorable).

Les entreprises franciliennes majoritairement défavorables à la mesure le sont principalement car elles savent, à quelles écoles elles souhaitent verser la taxe d'apprentissage :

- les écoles de leurs apprentis (83 %, et même 89 % des cafés-hôtels-restaurants),
- celles qui forment dans leur secteur (79 %, et même 82 % dans les commerces et services de proximité),
- ou bien celles dans lesquelles elles recrutent (62 % et même 67 % pour ce qui concerne les services aux entreprises).

A contrario, Les entreprises favorables à la suppression de la libre affectation (16 %) le sont principalement car elles ne savent pas à quelle école verser la taxe d'apprentissage (48 % des répondants). Ce sont surtout les petites structures (58 % des 3 à 9 salariés et 57 % des 10 à 49).

A qui votre entreprise a-t-elle versé la taxe d'apprentissage ?



Source : CROCIS / enquête Médiamétrie

Tristan GILLOUARD, directeur de l'apprentissage de la CCI Paris Ile-de-France
Julien TUILLIER, Crocis de la CCI Paris Île-de-France

Méthodologie

L'enquête a été menée par Médiamétrie en décembre 2017 auprès de 513 chefs d'entreprise franciliens afin de recueillir leur opinion sur le thème de l'apprentissage et du versement de la taxe d'apprentissage. Toutes les entreprises interrogées comportaient à minima 3 salariés et appartenaient aux secteurs suivants : industrie-construction, commerces et services de proximité, cafés-hôtels-restaurants, services aux entreprises ou transports-logistique. Les résultats présentés dans cette enquête ont été redressés afin de garantir une représentativité par taille et par secteur d'activité.

CROCIS de la CCI Paris Ile-de-France - 27 avenue de Friedland - 75382 PARIS cedex 08
tél. : +33 (0) 1 55 65 82 00 - fax : +33 (0) 1 55 65 82 62 - e-mail : crocis@cci-paris-idf.fr
Retrouvez toutes nos publications sur www.crocis.cci-paris-idf.fr
Suivez nous sur Twitter @CROCIS_CCI_IDF

- Responsable : Isabelle SAVELLI-THIAULT
- Industrie - Démographie d'entreprises : Yves BURFIN
- Commerce - Enquêtes - Développement durable : Julien TUILLIER
- Conjoncture - Benchmark européen : Mickaël LE PRIOL
- Services : Bénédicte GUALBERT
- Veille économique : Marielle GUERARD, Alice TAVERNY
- PAO - Multimédia : Nathalie PAGNOUX
- Administration - Secrétariat : Isabelle BURGOT-LAMBERT

Directeur de la publication : Etienne GUYOT
Directeur de la rédaction : France MOROT-VIDELAINE
Rédacteur en chef : Isabelle SAVELLI-THIAULT
Maquette et mise en page : Nathalie PAGNOUX
Reproduction autorisée à la condition expresse de mentionner la source
Dépot légal : janvier 2018
ISSN : 1266-3255