

## ANALYSE

### L'avenir de la formation professionnelle des jeunes

*En fixant l'objectif de 800 000 contrats en alternance, voire un million, contre 600 000 aujourd'hui, les pouvoirs publics donnent la priorité aux deux voies de l'apprentissage et de la professionnalisation pour élargir l'accès des jeunes à la qualification et à l'emploi. Les lycées professionnels accueillent cependant encore plus de la moitié des jeunes en formation professionnelle initiale. L'approche intégrée de l'organisation, du financement et des effectifs de cet ensemble composite permet de mieux éclairer ses enjeux et ses perspectives. S'agit-il de redistribuer les effectifs entre les trois voies, d'y accueillir au total davantage de jeunes ou encore d'encourager leur rapprochement ? L'analyse montre que, sous certaines conditions, développement de l'alternance et revalorisation de l'enseignement professionnel peuvent se conjuguer pour réduire substantiellement le nombre des jeunes entrant dans la vie active sans diplôme ni qualification. Dans le cadre scolaire, la rénovation passe en particulier par le développement des différentes voies de formation professionnelle au sein des lycées professionnels, par l'encouragement aux retours en formation et par de réelles perspectives d'accès à l'enseignement supérieur. Le développement de l'alternance appelle quant à lui de multiples actions : rapprocher au mieux les deux contrats de travail en alternance au bénéfice de leurs usagers (jeunes et entreprises) ; inciter les entreprises à développer leurs capacités d'accueil et d'accompagnement des jeunes en formation alternée ; garantir la qualité de l'offre de formation en alternance. Enfin, pour l'ensemble des voies de formation, il conviendra de mieux réguler l'offre et de réduire l'éventail des spécialités en début de cursus.*

La formation professionnelle des jeunes se voit assigner en France les mêmes objectifs que dans l'ensemble des pays de l'OCDE<sup>1</sup> : élever le niveau général des qualifications, augmenter la proportion des diplômés en fin de scolarité, améliorer l'insertion professionnelle des jeunes, répondre aux besoins de recrutement des entreprises. La spécificité française tient à la coexistence de trois filières pour la qualification initiale : voie scolaire, apprentissage et professionnalisation. Fruit d'une longue histoire, cette configuration suscite des interrogations dans un pays où les sorties d'école sans diplôme sont encore nombreuses, les difficultés d'insertion sévères pour les moins qualifiés et le taux d'emploi des jeunes inférieur à la moyenne européenne. La pluralité des filières est-elle la meilleure réponse aux objectifs poursuivis ? Quelles conséquences tirer pour les lycées professionnels de la priorité aujourd'hui donnée aux contrats d'alternance ? Comment piloter au mieux de l'intérêt général un système complexe et segmenté ? Comment y accueillir en plus grand nombre les jeunes qui sortent sans diplôme ni qualification, et demeurent les plus exposés au risque d'exclusion ?

#### Trois voies pour une formation professionnelle des jeunes en développement

À la différence de l'enseignement secondaire général, l'appareil de formation professionnelle initiale ne s'est pas construit en France en référence à un modèle central. Il résulte d'un processus graduel où les acteurs ont été multiples (entreprises, branches, associations, collectivités locales) et les conceptions souvent opposées<sup>2</sup>. Composé d'une grande variété d'établissements, l'« enseignement technique » ne prend forme qu'à la fin du 19<sup>e</sup> siècle. Pour une part, il va se couler dans le moule de l'enseignement secondaire « général » dont il formera le volet « technique » (aujourd'hui « technologique »), décliné par grandes spécialités. Plutôt qu'à

<sup>1</sup> Harfi M. et Mathieu C., « L'enseignement professionnel dans le second cycle du secondaire : similitudes et diversités dans les pays de l'OCDE » *La Note de veille*, n°118, Centre d'analyse stratégique, décembre 2008.

<sup>2</sup> Tanguy L. (coord.), « L'enseignement technique et professionnel. Repères dans l'histoire (1830-1960) », *Formation Emploi*, n°27-28, Céreq, 1989.

l'accès direct à l'emploi, il prépare en principe à des études supérieures courtes (aujourd'hui STS et IUT)<sup>3</sup> débouchant sur des postes de qualification intermédiaire. Pour une autre part, il va se constituer en une filière de formation « professionnelle » conduisant, en lien plus étroit avec les branches et les métiers, aux postes d'ouvriers ou d'employés qualifiés (niveaux V et IV)<sup>4</sup>. Pour se construire, cette filière va toutefois suivre deux modèles distincts :

- **le modèle scolaire**, où « l'enseignement professionnel », accessible après le premier cycle, relève de l'enseignement secondaire au même titre que ses volets « général » et « technologique »<sup>5</sup>. La formation mène à des diplômes nationaux et se tient pour l'essentiel hors travail ; ses liens avec les milieux professionnels resteront longtemps limités à la construction conjointe des référentiels de diplômes ;
- **le modèle de l'alternance**, sous contrat de travail, dont l'entreprise et la branche sont le centre de gravité. La formation alterne avec l'activité de travail ; elle répond à des spécifications particulières en termes de contenus et de qualification visée mais ne conduit pas nécessairement à une certification. Par sa proximité avec le système productif comme par son inspiration pédagogique, ce modèle relève de la formation continue. Il va cependant s'incarner en deux dispositifs distincts : le **contrat d'apprentissage**, de vieille tradition mais profondément rénové à compter des années 1980 ; le **contrat de professionnalisation**, issu en 2003 de la fusion des contrats d'alternance créés en propre par les partenaires sociaux en 1983.

Ainsi, la formation professionnelle des jeunes repose aujourd'hui sur un triptyque comprenant voie scolaire, apprentissage et professionnalisation<sup>6</sup>. L'apprentissage y occupe une position charnière : il relève de la formation continue sous l'angle juridique (contrat de travail) et pédagogique (succession coordonnée de périodes de travail et de formation hors travail) ; en revanche, la formation théorique des apprentis est confiée à des établissements spécifiques (les Centres de formation d'apprentis – CFA)<sup>7</sup> étroitement reliés au système éducatif (tutelle, inspection, financement) et vise impérativement un diplôme ou un titre professionnel, deux caractéristiques qui rangent l'apprentissage du côté de la formation initiale.

Fin 2007, ces trois voies accueillaient au total **1 320 000 jeunes dont plus de la moitié étaient lycéens professionnels, près du tiers apprentis et les autres en contrat de professionnalisation**. Dix-sept ans plus tôt, ils étaient 1 100 000 : le recul de l'enseignement professionnel, essentiellement démographique, a été plus que compensé par le développement des contrats d'alternance, et particulièrement de l'apprentissage (tableau 1).

Tableau 1. Effectifs des trois filières de formation professionnelle initiale – 1980-2007 (en milliers)

	1990		2007		Évolution 1990-2007 (%)
	Nb	%	Nb	%	
Enseignement professionnel	742	67,5	713	53,9	- 3,9
Apprentissage	225	20,5	418 (1)	31,6	+ 85,8
Contrat de qualification/professionnalisation	132	12,0	192	14,5	+ 45,5
<b>Total</b>	<b>1 099</b>	<b>100,0</b>	<b>1 323</b>	<b>100,0</b>	<b>+ 20,4</b>

Source : DEPP-MEN et ministère de l'Emploi (DARES) (1) dont 326 000 préparant un diplôme de niveau V ou IV.

Les **15 milliards d'euros** consacrés aux trois voies (tableau 2) attestent de l'importance de l'effort comme de son caractère partagé : la moitié provient de l'État, le quart des Régions et le reste des entreprises (14 %) et des ménages (7 %). En ressortent aussi les contrastes entre filières : ressources massivement publiques de l'enseignement professionnel, contribution prépondérante des entreprises au contrat de professionnalisation, caractère « tripartite » de l'apprentissage.

<sup>3</sup> Respectivement Sections de techniciens supérieurs dans les lycées généraux ou technologiques, et Instituts universitaires de technologie dans les universités. Initialement conçues pour accueillir les bacheliers technologiques, ces filières recrutent de fait une large majorité de bacheliers généraux.

<sup>4</sup> Le code de l'éducation (art. L.335-6) distingue deux sortes de certifications professionnelles :

- les diplômes et titres à finalité professionnelle. Délivrés au nom de l'État, ils couvrent tous les niveaux de formation : V (CAP et BEP), IV (Bac Pro et Brevet professionnel, III (BTS, DUT et Licence professionnelle), II (Master professionnel) et I (titre d'ingénieur) ;
- les certificats de qualification professionnelle (CQP) figurant sur des listes établies par les commissions paritaires de l'emploi des branches professionnelles.

<sup>5</sup> Comprenant, en 2005, 1 672 lycées professionnels mais aussi de nombreuses sections d'enseignement professionnel (SEP) implantées en lycée général, technologique ou polyvalent, et des réseaux propres à certains secteurs, comme les 329 Maisons familiales rurales.

<sup>6</sup> Les stages ouverts aux jeunes en région forment potentiellement une quatrième voie, mais l'information disponible sur leur place dans les parcours de qualification ou leurs liens avec les autres voies est trop parcellaire pour les intégrer en l'état à la présente analyse.

<sup>7</sup> Au nombre de 1 050 en 2006, auxquels s'ajoutent quelques rares sections d'apprentissage (25) en lycée professionnel.

Tableau 2. Dépenses d'éducation et de formation professionnelles des jeunes par financeur et par filière en 2007

Financeur (1)	Lycées professionnels		Apprentissage		Contrat de professionnalisation		Total	
	Md€	%	Md€	%	Md€	%	Md€	%
Entreprises	0,17	1,9 %	1,04	21,1 %	0,84	69,4 %	2,05	13,7 %
État	6,19	70,0 %	1,49	30,0 %	0,37	30,6 %	8,05	53,7 %
Régions	1,66	18,8 %	2,04	41,4 %			3,70	24,7 %
Autres collectivités publiques	0,06	0,7 %	0,13	2,6 %			0,19	1,3 %
Ménages	0,76	8,6 %	0,23	4,7 %			0,99	6,6 %
<b>Dépenses totales</b>	<b>8,84</b>	<b>100,0 %</b>	<b>4,93</b>	<b>100,0 %</b>	<b>1,21</b>	<b>100 %</b>	<b>14,98</b>	<b>100,0 %</b>
(%)	(59,0 %)		(32,9 %)		(8,1 %)		(100,0 %)	
<b>Effectifs totaux</b>	<b>713 000</b>		<b>418 000 (2)</b>		<b>192 000</b>		<b>1 323 000</b>	
(%)	(53,9 %)		(31,6 %)		(14,5 %)		(100,0 %)	

(1) Pour le détail des contributions cf. annexe. (2) dont 326 000 préparant un diplôme de niveau V ou IV.

Sources : PLF 2010, DEPP-MEN et calculs du CAS

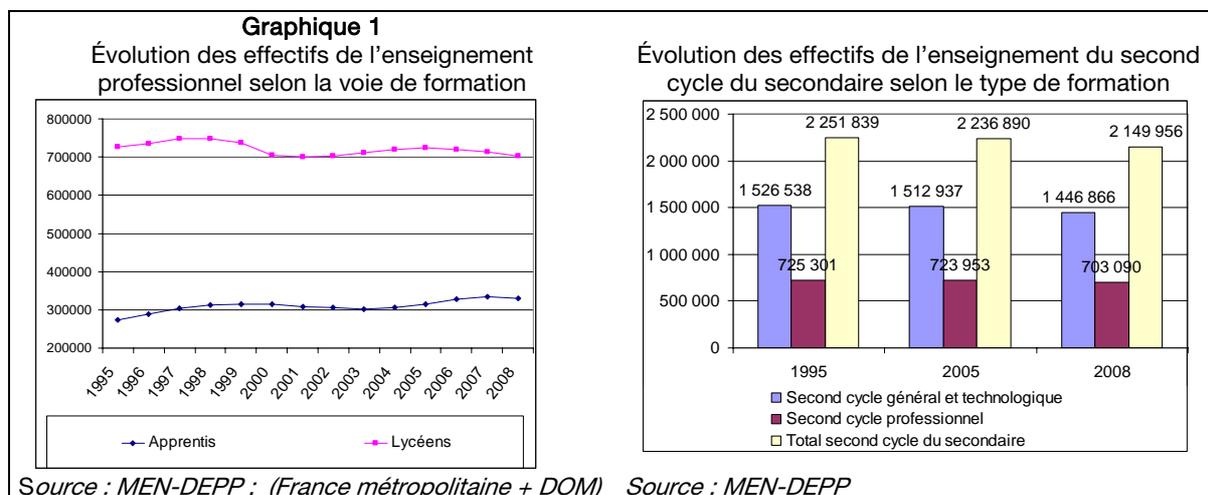
La progression observée doit beaucoup à l'action conjointe des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. Il est vite apparu, après la rupture de 1974, que la montée rapide du chômage s'exerçait d'abord au détriment des jeunes. Le « surchômage » croissant des débutants donne lieu à plusieurs interprétations, non exclusives :

- le marché du travail fonctionne comme une « file d'attente » où les débutants subissent de plein fouet la pénurie d'emplois tandis que les salariés des « marchés internes » restent relativement protégés ;
- sous l'effet du SMIC, le coût du travail excède la productivité des jeunes peu formés ;
- l'appareil éducatif peine à produire les qualifications attendues par des entreprises confrontées à de profondes mutations économiques et technologiques.

Dans tous les cas, les plus touchés sont les moins diplômés. Les réponses découlent du diagnostic : réduire le coût du travail des jeunes, élever leur niveau de qualification en cours de scolarité ou en début de vie active, mieux répondre aux besoins de l'appareil productif. Les trois vont être mises en œuvre selon des modalités diverses mais avec une remarquable continuité au cours des trente années qui suivent.

### La voie scolaire : stabilité, rénovation et montée en niveau

Issue après 1945 de l'intégration des centres d'apprentissage, pour la plupart d'entreprise, à l'Éducation nationale<sup>8</sup>, la formation professionnelle sous statut scolaire connaît au milieu des années 1980 **une profonde réforme visant simultanément à élever le niveau de ses diplômes et à les rapprocher des attentes des employeurs**. Elle va désormais conduire au baccalauréat (**Baccalauréat professionnel, Bac Pro**) et les lycées professionnels vont devenir des établissements secondaires à part entière ; elle s'ouvre aussi à la pédagogie de l'alternance en intégrant des périodes de formation en milieu de travail<sup>9</sup>. Mais c'est sur une durée moindre que celle pour les apprentis et sans contrat de travail ni rémunération (hors possibles indemnités de stage).



<sup>8</sup> Commissariat général du Plan, « Prospective du rôle de l'État dans la conception et le pilotage des dispositifs de formation professionnelle », document de travail du groupe « Demeter », novembre 2005.

<sup>9</sup> Leur durée totale est variable selon le diplôme, les objectifs de formation et la spécialité professionnelle. Elle va de 5 à 8 semaines pour le BEP, de 12 à 16 semaines pour le CAP, de 16 à 18 semaines pour le Baccalauréat professionnel.

Avec 703 000 lycéens en 2008, l'enseignement professionnel de l'Éducation nationale accueillait près d'un élève du deuxième cycle sur trois (*graphique 1*). La légère baisse de ses effectifs résulte de la démographie, le taux d'orientation des collégiens vers la voie professionnelle étant demeuré constant. Elle masque toutefois **une importante redistribution entre niveaux**. L'introduction du Bac professionnel a fortement incité à la poursuite d'études vers le niveau IV (les Bac Pro délivrés augmentent de 21 % entre 1995 et 2007) au détriment du niveau V (CAP et BEP). En 2009, plus d'un jeune bachelier sur cinq est issu de l'enseignement professionnel, soit quatre fois plus qu'au début des années 1990. Cette montée en niveau devrait s'accroître avec la généralisation en 2009 du Bac Pro en 3 ans et la suppression concomitante des formations conduisant au BEP. Ces transformations se sont également traduites par **la croissance du nombre de spécialités**, qui dépasse aujourd'hui 400<sup>10</sup>.

Dans le même temps, **la part de la voie scolaire s'est réduite au profit de l'apprentissage**. Aux 703 000 lycéens professionnels s'ajoutent en 2008 plus de 420 000 apprentis<sup>11</sup>. Mais c'est surtout après le Bac que leur effectif a progressé (*graphique 2*). Sur 87 000 apprentis supplémentaires entre 1997 et 2007 (+ 26 %), 39 000 (+ 69 %) préparaient un diplôme de niveau IV (surtout un Bac professionnel) mais 55 000 (+ 160 %) visaient au moins le niveau III, tandis que le nombre d'apprentis en CAP reculait (- 9 %). La poursuite d'études sous statut d'apprenti, rendue possible dès 1987 lorsque la loi « Séguin » l'étend jusqu'à 25 ans ainsi qu'aux diplômes et titres du supérieur s'est rapidement développée à compter des années 1990, si bien qu'il convient aujourd'hui de distinguer **deux usages de l'apprentissage** : l'un, traditionnel, qui conduit à une **première qualification**, l'autre à un **diplôme du supérieur**, soit en filière courte (BTS, DUT) après une scolarité générale ou plus rarement technologique, soit en fin de cursus universitaire long (licence et master professionnels). Le premier relève de la formation professionnelle initiale mais le second de la professionnalisation croissante des études supérieures, très marginalement accessible aux bacheliers professionnels. C'est pourquoi **la présente analyse se limite aux apprentis préparant un diplôme aux niveaux V et IV**. Accueillis pour l'essentiel dans un CFA, ils étaient 326 000 en 2007, soit 20 % de plus qu'en 1995. **Apprentissage et voie scolaire montrent dans ce périmètre une réelle complémentarité** : ils couvrent ensemble toute la gamme des diplômes de l'enseignement professionnel mais n'y conduisent pas dans la même proportion. BEP et Bac Pro se préparent le plus souvent sous statut scolaire (83 % des candidats), tandis que l'apprentissage est la seule voie initiale possible vers le Brevet professionnel (BP) et la principale pour le CAP (44 % des candidats contre 28 % de lycéens et 11 % de salariés en formation continue)<sup>12</sup>. Mais l'apprentissage partage aussi suffisamment de points communs avec le contrat de professionnalisation pour qu'il importe de les analyser ensemble.

### La « première formation continue » : une double filière d'alternance en contrat de travail, en expansion constante

Sur 2,9 millions de jeunes âgés de 15 à 25 ans en emploi en décembre 2009<sup>13</sup>, 21% (soit plus de 600 000) étaient en contrat d'alternance (*graphique 2*), dont 70 % en apprentissage (423 000 tous niveaux confondus) et les autres en professionnalisation (172 000). En flux, les embauches en alternance ont dépassé 400 000 la même année. Ces résultats témoignent du **développement considérable** d'une filière qui n'accueillait jusqu'au milieu des années 1980 qu'un peu plus de 200 000 jeunes, alors exclusivement apprentis.

La réduction du nombre de jeunes sortant sans diplôme ni qualification étant affaire de longue haleine, **l'action des pouvoirs publics ne s'est pas bornée à la rénovation de la voie scolaire**. Dès la fin des années 1970, ils ont encouragé l'usage des contrats de travail en alternance, dont ils attendaient des réponses plus immédiates aux difficultés d'insertion des jeunes. Les premiers « Pactes pour l'emploi des jeunes » (1977-1980) combinaient réductions de cotisations sociales, stages en milieu de travail et formations post-scolaires avec l'ébauche d'un nouveau contrat d'alternance (contrat « emploi-formation »). En l'exonérant de cotisations patronales, **ils mobilisaient aussi l'apprentissage** comme dispositif d'emploi jouant simultanément sur les trois registres : réduction du coût du travail, rapprochement avec l'entreprise, élévation du niveau de qualification. Malgré la rénovation engagée dès les années 1960, l'apprentissage restait alors cantonné aux petites entreprises des secteurs d'accueil traditionnels des jeunes peu qualifiés, où il connaissait un déclin régulier. Le succès est d'abord modeste : les effectifs d'apprentis se redressent à la fin des années 1970 mais ne dépasseront guère 200 000 jusqu'en 1993.

<sup>10</sup> En 2008, au niveau V des formations, le CAP comprend 190 spécialités et le BEP 40 ; il existe en outre 36 Mentions complémentaires (MC) à ces diplômes. Au niveau IV, on dénombre 74 spécialités en Baccalauréat professionnel (Bac Pro), 59 en Brevet professionnel (BP) et 21 en Mentions complémentaires.

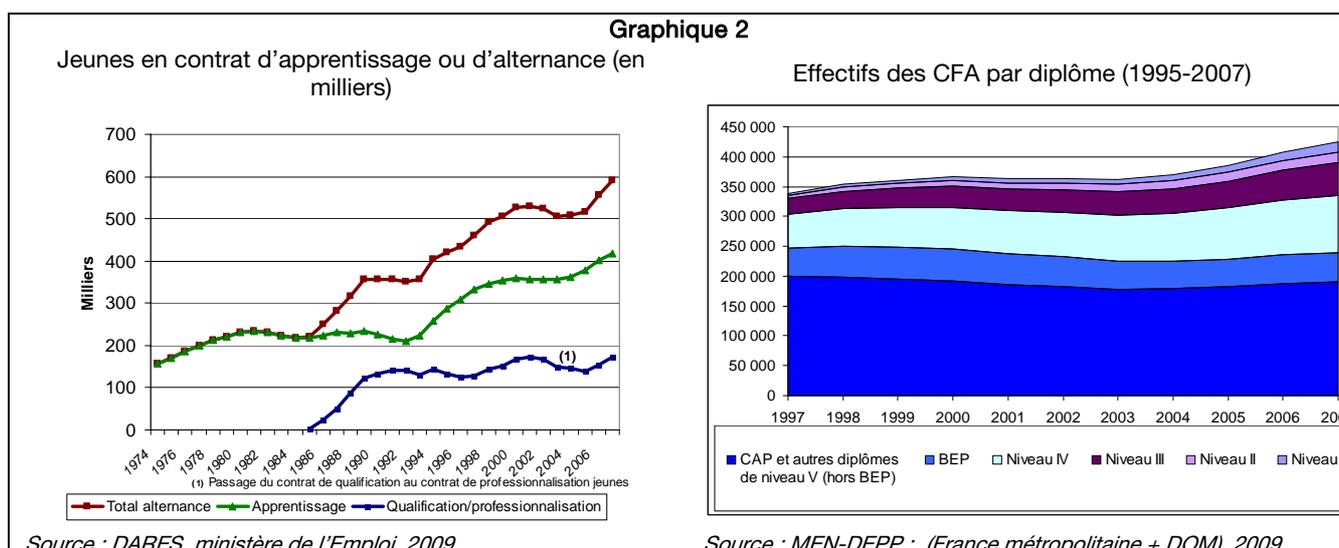
<sup>11</sup> Introduits en 1992 dans le secteur public, les contrats d'apprentissage s'y développent depuis 2005 (6 400 en 2008, soit + 45 % en trois ans) tout en restant peu nombreux au regard des quelque 5 millions d'agents publics. En raison de la forte spécificité de l'emploi public, ce volet de l'apprentissage n'est pas pris en compte ici.

<sup>12</sup> « Les diplômes de l'enseignement professionnel : Session 2008 », *Note d'information*, n° 09.28, ministère de l'Éducation nationale, décembre 2009.

<sup>13</sup> Bien qu'ils soient en formation initiale, les apprentis figurent parmi les actifs occupés au sens du BIT.

C'est l'**initiative des partenaires sociaux** qui, après 1985, fait franchir un palier à la « première formation continue ». Syndicats et patronat créent par l'accord national interprofessionnel (ANI) de 1983 deux contrats de travail en alternance dont le volet formation est financé par la contribution des entreprises à la formation continue<sup>14</sup>. L'un d'entre eux, le « **contrat de qualification** », relève à part entière de la formation professionnelle puisqu'il vise un diplôme, un titre ou une qualification reconnue dans une convention collective, au moyen d'une formation occupant au moins le quart du temps de travail. Comme pour l'apprentissage, un barème dérogatoire autorise une rémunération inférieure au SMIC, dans une proportion qui dépend de l'âge et de l'ancienneté dans l'entreprise. Il va accueillir en moyenne chaque année 110 000 jeunes entre 1990 et 2003. Un nouvel ANI substitue en 2003 le « **contrat de professionnalisation** » aux précédents pour doter les branches professionnelles d'un outil mieux ciblé sur les besoins des entreprises et les actifs peu qualifiés.

En dépit de l'élargissement décidé en 1987, l'**apprentissage ne change quant à lui réellement de dimension qu'après 1993**, lorsque la « loi quinquennale pour l'emploi » l'assortit de nouvelles incitations à l'embauche et ouvre une nouvelle étape de la décentralisation en confiant aux conseils régionaux la responsabilité de la formation professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi. L'apprentissage tient une place de choix dans le « plan régional » qu'ils sont chargés d'établir et la pratique des « contrats d'objectifs » signés avec les branches professionnelles se répand pour le développer et l'adapter aux besoins. Dès lors, c'est lui qui va nourrir l'essentiel du développement de la « première formation continue ». La loi de cohésion sociale lui donnera en 2005 une nouvelle impulsion avec l'amélioration du statut des apprentis, de nouvelles aides aux employeurs (primes, crédit d'impôt) et un objectif ambitieux : 500 000 apprentis en 2009. Même si celui-ci n'a pas été atteint, l'**apprentissage s'est beaucoup développé entre 1995 et 2008 (+ 46 %) et accueille aujourd'hui plus des deux tiers des jeunes en alternance** contre la moitié en 1993 (*graphique 2*)<sup>15</sup>.



Apprentissage et professionnalisation partagent ainsi le principe de l'alternance sous contrat de travail, la visée d'une qualification reconnue et un financement par contribution obligatoire des entreprises assise sur la masse salariale. Mais ils diffèrent à de nombreux égards : collecte des contributions, financement des formations, statut des établissements formateurs, réglementation des contrats, certifications visées<sup>16</sup> (voir détail en annexe). Si bien qu'ils tiennent des places différentes dans la formation professionnelle des jeunes :

- **ils ne mobilisent pas la même offre de formation.** Créés par convention entre une collectivité publique (région ou État) et une chambre consulaire (32 % des CFA en 2006), un établissement d'enseignement (12 %), une branche ou une entreprise (52 %), les CFA sont soumis au contrôle des deux inspections de l'apprentissage et du travail et reçoivent des subventions d'investissement. La « carte » des sections d'apprentis est donc relativement rigide alors que la formation en professionnalisation peut être confiée à tout prestataire du marché dès lors qu'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) la prend en charge.

<sup>14</sup> Initialement fixée à 0,2 % de la masse salariale, la part de la contribution patronale affectée à l'alternance a progressivement augmenté pour atteindre 0,5 % en 2003. Elle est mutualisée par des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) de branche ou de territoire qui la redistribuent aux entreprises en fonction des formations prévues par les contrats signés.

<sup>15</sup> Cette progression s'est opérée presque en totalité dans le secteur privé. Ouvert au secteur public dès 1992, l'apprentissage y reste rare (6 400 contrats en 2008). Le rapport de Laurent Hénart (septembre 2009) fixe un objectif de 50 000 embauches d'apprentis dans les trois fonctions publiques en 2015.

<sup>16</sup> L'apprentissage vise nécessairement un diplôme ou un titre professionnel (cf. note 4) tandis que le contrat de professionnalisation peut ne viser qu'une qualification reconnue.

Elle offre ainsi une réponse plus souple et individualisée aux besoins tout en se prêtant moins à une régulation collective<sup>17</sup> ;

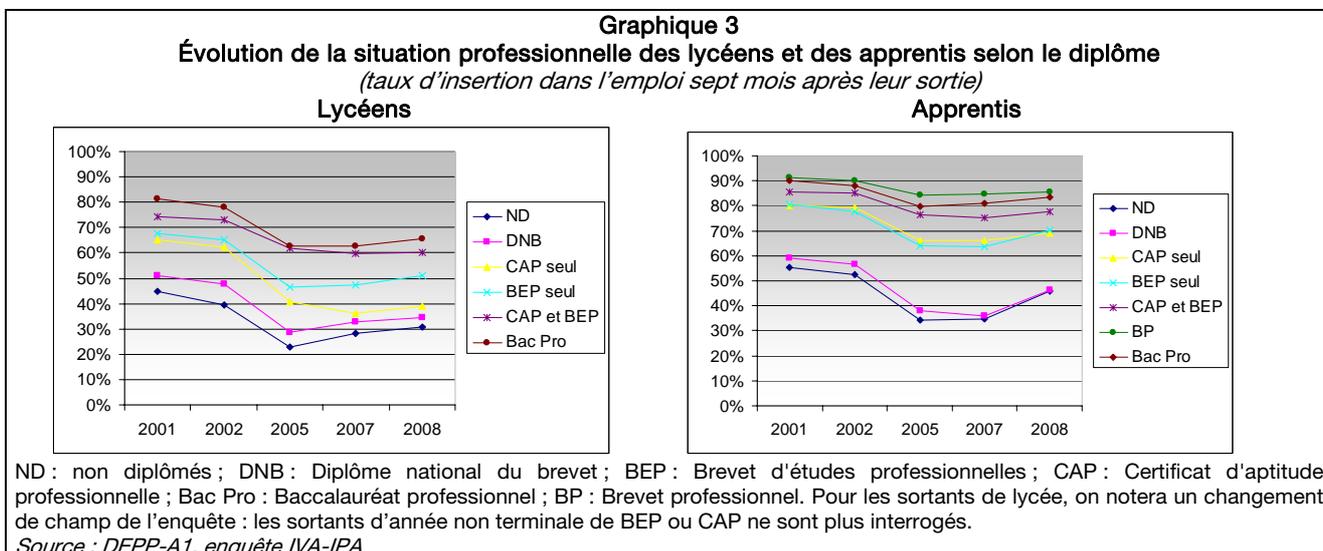
- **ils accueillent des jeunes de profil distinct, à des moments différents de leurs parcours.** L'apprentissage recrute à 63 % des jeunes en cours d'études, le contrat de professionnalisation à 64 % des jeunes déjà en emploi<sup>18</sup> ou au chômage. Le premier prépare dans 60 % des cas à un premier diplôme de niveau V ou IV, le second accueille pour près des deux tiers des jeunes au moins bacheliers ;
- **les employeurs sont différents** : les apprentis sont recrutés à plus de 60 % par des entreprises de moins de 10 salariés, les jeunes en professionnalisation à 60 % au-dessus de 10 salariés. Les premiers le sont pour moitié dans l'agriculture, l'industrie ou la construction, les seconds aux trois quarts dans le tertiaire.

**Au total, les objectifs fixés au tournant des années 1980 ont été pour partie atteints** : le niveau de formation à l'entrée dans la vie active s'est élevé, la diffusion de l'alternance (y compris sous statut scolaire) a rapproché filières de formation et entreprises, le développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation a réduit pour les employeurs les coûts d'emploi et de formation des jeunes débutants. Pour autant, **les difficultés d'insertion persistent** - si elles ne se sont pas aggravées - pour les moins formés et les sorties sans qualification (de l'ordre de 130 000 par an) ne se réduisent guère depuis 2000. Malgré des résultats honorables en matière d'accès à l'emploi, la formation professionnelle initiale ne parvient toujours pas à protéger du risque d'exclusion les jeunes sans qualification suffisante.

**La formation professionnelle initiale, qui demeure perçue comme une filière peu valorisante, permet pourtant un accès à l'emploi relativement efficace**

*Meilleurs à court terme pour les contrats d'alternance, les taux d'accès à l'emploi convergent à moyen terme*

Voie scolaire et apprentissage ne donnent pas dans la même proportion accès à l'emploi (*graphique 3*). En 2008, sept mois après leur sortie du système éducatif, près des deux tiers des jeunes issus de formation professionnelle initiale étaient en emploi mais l'insertion des apprentis était nettement meilleure (71 %) que celle des lycéens (51 %). Les liens établis avec l'entreprise durant la formation confèrent un avantage essentiel, l'apprenti ayant plus de chances d'accéder à l'emploi dans l'entreprise d'accueil ou d'autres entreprises du secteur. L'écart des chances d'embauche à court terme s'est même creusé de 11 points entre 2001 et 2008. En outre, l'insertion des apprentis résiste mieux au retournement de conjoncture (*graphique 3*).



Les enquêtes du Céreq montrent toutefois qu'un **rattrapage s'opère au cours des premières années de vie active au profit des lycéens**, particulièrement au niveau IV<sup>19</sup> : trois ans après leur entrée sur le marché du travail, ils sont pour les trois quarts en emploi s'ils ont un CAP ou un BEP, à 82 % s'ils ont un Bac Pro.

En comparaison, 27 mois après la fin de leur contrat, 82 % des jeunes apprentis étaient en emploi et 12 % au chômage en 2002, contre respectivement 87 % et 8 % à l'issue d'un contrat de qualification<sup>20</sup>.

<sup>17</sup> Bien qu'ils aient dès l'origine souhaité réserver en priorité les contrats de qualification, puis de professionnalisation, aux jeunes les moins qualifiés, les partenaires sociaux ont du mal à empêcher la « dérive » récurrente des contrats vers les jeunes de niveaux IV et III.

<sup>18</sup> Dont 13 % d'apprentis : la séquence apprentissage/professionnalisation n'est pas rare.

<sup>19</sup> Harfi M., Jagers C. et Mathieu C., *L'employabilité des jeunes issus de l'enseignement professionnel initial du second degré*, Rapport d'étude, Centre d'analyse stratégique, avril 2008.

<sup>20</sup> Sanchez R., « Les contrats d'apprentissage et de qualification : les caractéristiques individuelles des bénéficiaires restent essentielles pour expliquer l'insertion », *Premières synthèses*, n° 05-1, DARES, janvier 2004.

En outre, les écarts en termes de taux d'insertion tiennent pour beaucoup au simple fait que les contrats en alternance sont des contrats de travail. Entrer en apprentissage ou en professionnalisation, c'est être embauché, donc franchir l'étape cruciale de l'accès au premier emploi. Il s'agit certes de positions transitoires, conçues pour durer le temps d'une formation et qui bénéficient d'aides publiques substantielles. De plus, près d'un contrat sur cinq s'interrompt avant son terme. Néanmoins, y accéder suppose d'avoir satisfait aux critères d'embauche des employeurs et affronté avec succès la concurrence entre débutants. **Poursuivre sa formation en contrat d'alternance plutôt qu'au lycée représente ainsi plus que le choix d'une filière. C'est un premier pas dans la vie active**, avec deux implications : la sélection pour l'accès à l'emploi joue dès l'orientation entre les deux voies ; l'accès aux contrats d'alternance est tributaire des capacités d'embauche des entreprises, les contrats signés suivant les fluctuations conjoncturelles, elles-mêmes plus amples pour les jeunes que pour les adultes.

Au total, **à moyen terme, l'insertion professionnelle des lycéens professionnels supporte donc la comparaison avec l'alternance, dont l'avantage initial doit être relativisé.**

### *Les jeunes issus de milieu modeste sont surreprésentés dans l'enseignement professionnel...*

Alors que dans les établissements publics et privés du second degré, un élève sur trois (34,5 %) est issu d'une famille d'ouvrier ou d'inactif, cette proportion s'élève à près d'un sur deux (48,8 %) en second cycle professionnel<sup>21</sup>. **C'est à partir de l'orientation en fin de troisième que s'opère la sélection** : 85 % des enfants de cadres supérieurs, professions libérales ou chefs d'entreprise s'orientent vers une seconde générale ou technologique contre 45 % des enfants d'ouvriers ou d'inactifs. De même, la part des élèves de première et terminale issus de familles socialement favorisées est deux fois plus élevée dans l'enseignement général que dans les lycées technologiques (30,2 % et 14,1 % respectivement) et quatre fois plus qu'en Bac professionnel (7,3 %). Au sein même des filières professionnelles, les caractéristiques individuelles influencent fortement les chances de poursuivre des études après un CAP ou un BEP. Un apprenti fils de cadre ou profession intermédiaire a « toutes choses égales par ailleurs » 30 % de chances supplémentaires de poursuivre en apprentissage<sup>22</sup>. En outre, ces mêmes caractéristiques déterminent pour une bonne part la spécialité suivie<sup>23</sup>. De tels écarts ne peuvent être attribués aux seules différences de performances scolaires : d'autres facteurs jouent comme l'orientation, le cadre de formation, l'accompagnement éducatif (scolaire comme familial), la sélection à l'entrée en formation ou en emploi, etc.

### *...et les sortants de formation professionnelle initiale poursuivent beaucoup moins leurs études*

**Le taux d'échec est élevé en cours d'études professionnelles** : 40 % des collégiens sont orientés en formation professionnelle en fin de troisième mais ils ne comptent plus que pour 20 % parmi les inscrits en terminale tous Bacs confondus. Si la rénovation de la voie professionnelle a contribué à faire baisser très significativement la proportion des jeunes sortant de scolarité sans qualification (7 % en 2005 contre 25 % en 1975), **la part des sortants sans diplôme demeure élevée** (plus de 11 %)<sup>24</sup> et près de 40 % viennent de l'enseignement professionnel. Lorsqu'elle a lieu, **la poursuite d'études s'arrête le plus souvent au Bac** : la part des sortants de lycée professionnel parmi les étudiants du supérieur n'est que de 6%<sup>25</sup>. Rares sont en outre ceux qui y réussissent : après trois années d'université, un sur cinquante obtient un diplôme de niveau III contre un bachelier technologique sur dix et un bachelier général sur trois<sup>26</sup>. Le développement rapide de l'apprentissage aux niveaux supérieurs ne doit pas faire illusion : bénéficiant surtout aux élèves de l'enseignement général, il n'offre pas à la voie professionnelle les perspectives de promotion dont elle a besoin pour cesser d'être une filière par défaut.

## Tirer le meilleur parti de la diversité des voies

### *Élargir ensemble le public des trois filières pour offrir à davantage de jeunes un accès à la qualification*

S'ils connaissent une insertion plus rapide que les lycéens, les apprentis valident moins souvent leur qualification par un diplôme (leur taux de réussite est en 2008 inférieur de 4 points) et lorsqu'ils l'obtiennent au niveau V, ils poursuivent beaucoup moins vers les niveaux supérieurs (36 % contre 60 %). S'ils puisent dans un vivier commun, apprentissage et voie scolaire répondent ainsi à deux parcours distincts. De même, en dépit de leurs caractéristiques communes, apprentissage et professionnalisation ne remplissent pas, on l'a vu, les mêmes fonctions. À bien des égards, **les trois filières paraissent donc complémentaires**. La voie

<sup>21</sup> « L'état de l'école : 30 indicateurs sur le système éducatif », n° 19, DEPP-MEN, novembre 2009 et « Repères et références statistiques », DEPP-MEN, 2009.

<sup>22</sup> « L'apprentissage poursuit son essor en 2007 », *Note d'information*, n° 09.21, DEPP, MEN, juillet 2009.

<sup>23</sup> Arrighi J.-J., Gasquet C. et Joseph O., « L'insertion des sortants de l'enseignement secondaire », *NEF* n° 42, Céreq, février 2009.

<sup>24</sup> « Les sorties sans qualification : la baisse se poursuit », *Note d'information*, n° 08.05, janvier 2008 et « Les jeunes sans qualification : un groupe hétérogène, des parcours d'insertion divers », *Bref*, n°202, Céreq, novembre 2003.

<sup>25</sup> Il est vrai que le Bac Pro a été conçu pour conduire lycéens professionnels non aux niveaux supérieurs mais au niveau IV. Sa qualité de « Bac » n'en constitue pas moins une autorisation et une incitation à poursuivre à l'Université, source de nombreux échecs.

<sup>26</sup> « Parcours et réussite en Licence des inscrits en L1 en 2004 », *Note d'information*, n° 09.23, DEPP, MEN, novembre 2009.

scolaire prépare des jeunes issus du collège aux diplômes professionnels de niveaux V et IV sans le plus souvent conduire aux études supérieures ; l'apprentissage prolonge sans césure la scolarité initiale d'élèves qu'elle mène à des diplômes de même niveau en lien étroit avec les entreprises et pour un accès plus direct à l'emploi ; le contrat de professionnalisation offre à des jeunes engagés dans la vie active après un premier diplôme une étape de qualification complémentaire, sans forcément de certification à la clé. **Aussi est-il préférable d'élargir conjointement le public des trois filières** pour ouvrir à davantage de jeunes un accès diversifié à la qualification, en formation initiale comme en formation « différée »<sup>27</sup>.

**Cet élargissement appelle une régulation renforcée des voies de formation professionnelle** des jeunes. Celle-ci relève *a priori* de la région, entendue aussi bien comme territoire que comme collectivité publique. À cette échelle, le morcellement des compétences reste marqué entre rectorats (voie scolaire et apprentissage), Régions (lycées, apprentissage et formation continue) et branches (apprentissage et professionnalisation). Rien ne garantit que le nouveau « contrat de Plan »<sup>28</sup> institué par la loi de 2009, qui n'a pas désigné de chef de file, suffira à construire une gouvernance partagée. La question reviendra probablement à l'ordre du jour des réformes à venir.

### *Promouvoir une alternance de qualité dans chacune des filières*

Pour être pleinement atteints, les objectifs ambitieux de développement de l'alternance supposent que soient réunies plusieurs conditions :

- **miser simultanément sur la rénovation de la voie scolaire.** Sachant que ses effectifs sont en baisse et qu'elle puise dans le même vivier que l'apprentissage, le développement de ce dernier risque de s'opérer à son détriment à moins qu'il ne s'accompagne soit d'une réduction des sorties précoces de scolarité, soit d'une progression des retours ultérieurs en formation initiale. Deux évolutions auxquelles les lycées professionnels peuvent contribuer en s'ouvrant eux-mêmes à l'apprentissage et en s'organisant davantage en « lycées des métiers », qui accueillent déjà par filière professionnelle un public multiple (élèves, stagiaires et adultes). Leur attractivité pourrait en outre gagner à la généralisation en 2009 du baccalauréat professionnel en 3 ans. Elle serait sans nul doute fortement renforcée par l'ouverture de **réelles perspectives de poursuite d'études dans le supérieur**, le cas échéant en alternance<sup>29</sup> ;
- **développer l'offre de formation en apprentissage.** Deux options complémentaires sont ouvertes : augmenter le nombre et les capacités des CFA, favoriser l'imbrication du scolaire et de l'apprentissage en multipliant les sections d'apprentis dans les lycées professionnels. Compte tenu des modes de financement de l'apprentissage, la répartition des coûts entre État, Régions et entreprises ne sera pas la même dans les deux cas (*tableau 2*) ;
- **inciter les entreprises à accroître leurs capacités d'accueil et la qualité de l'accompagnement.** Un quota de 3 % des effectifs est en vigueur depuis 2006 dans les entreprises d'au moins 250 salariés, jusque-là peu tournées vers l'alternance<sup>30</sup>. Mais la question n'est pas purement quantitative. Le rapport Proglio<sup>31</sup> préconise ainsi, en plus d'incitations financières négociées, de mieux faire connaître les deux contrats et d'en simplifier l'usage, d'harmoniser leurs règles, de resserrer leur gouvernance régionale et d'appliquer à l'alternance dans l'entreprise une « démarche qualité » qui en fasse un mode de gestion à part entière de l'emploi et des compétences<sup>32</sup> ;
- **garantir la qualité des formations alternées contre la tentation du chiffre.** Dès lors que les contrats sont assortis de primes et de coûts salariaux réduits, le risque existe dans les entreprises d'un usage opportuniste de l'alternance, au détriment du sérieux et de la consistance des formations<sup>33</sup>, que l'inspection de l'apprentissage ne peut à elle seule dissuader. Si les 30 dernières années ont vu l'alternance « entrer dans les mœurs » en France, il reste à mieux garantir son effectivité, en formation comme au travail. L'effort public doit porter en particulier sur la qualité de l'accompagnement des jeunes en entreprise (soutien financier au tutorat et à la réussite des jeunes dans leur formation, codes de bonne conduite, etc.) et sur la qualité des prestations délivrées par les organismes de formation (évaluation des référentiels de certification<sup>34</sup>, inspection régulière, annulation d'enregistrement en cas de carence, etc.).

<sup>27</sup> Dayan J.-L., « Où en est la « formation différée » ? » *La Note de Veille*, n° 160, Centre d'analyse stratégique, décembre 2009.

<sup>28</sup> Co-signé par le président du conseil régional, le représentant de l'État et les autorités académiques, il a vocation à mieux coordonner les décisions des acteurs de la formation professionnelle en région (Régions, État, partenaires sociaux).

<sup>29</sup> Plusieurs initiatives récentes explorent cette voie : accueil de bacheliers professionnels en STS et IUT dans certaines académies, montage par le CNAM à leur intention, d'une licence professionnelle et d'un master spécifiques...

<sup>30</sup> La loi de 2006 pour l'égalité des chances a porté de 0,5 % à 0,6 % de la masse salariale la taxe d'apprentissage des entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 3 % de leur personnel en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation jeunes.

<sup>31</sup> « Promouvoir et développer l'alternance - Voie d'excellence pour la professionnalisation », Mission alternance, novembre 2009.

<sup>32</sup> Reste le caractère pro-cyclique des embauches en alternance, dont la crise vient de donner un nouvel exemple avec en 2009 un recul des embauches de -18,5 % pour la professionnalisation et -2,8 % pour l'apprentissage.

<sup>33</sup> OCDE, *Des emplois pour les jeunes : France*, mai 2009. Cela vaut tout autant pour les séquences en entreprise organisées dans la voie scolaire, d'autant qu'elles ne sont pas rémunérées.

<sup>34</sup> Notamment par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) lors de l'examen des référentiels de certification qui lui sont soumis pour avis avant inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

**Rapprocher les contrats d'alternance**

Les deux contrats d'alternance remplissent dans l'accès à la qualification et à l'emploi des fonctions différentes mais nécessaires. Leur complémentarité mérite donc d'être préservée. Cependant, **leur coexistence n'est pas sans inconvénients** : **complexité** d'accès pour les jeunes (orientation) comme pour les employeurs (usage des contrats), **carences de la gouvernance** (régulation segmentée de l'offre, des ressources et des publics), **échec à réduire les sorties sans qualification**.

La fusion en un contrat unique n'est pas nécessairement à écarter dès lors qu'elle préserve la capacité des acteurs (État, Régions, organismes paritaires) à offrir une réponse coordonnée à la diversité des besoins. Elle rencontrera cependant **deux « points durs »** : **le financement** (pour près d'une moitié, la taxe d'apprentissage finance d'autres formations que celle des apprentis) et **la gouvernance**.

La simplification du dispositif peut également passer par un **rapprochement des modalités des contrats**, aussi bien pour harmoniser le statut des jeunes salariés que pour simplifier recherches d'emploi et recrutements.

**Réduire la gamme des spécialités en début de cursus pour favoriser les mobilités professionnelles**

Un autre élément de complexité du dispositif réside dans l'étendue de la gamme des spécialités. Environ la moitié des jeunes en emploi ont été formés dans le domaine correspondant à leur secteur<sup>35</sup>. Encore est-ce une moyenne : l'adéquation est généralement plus faible dans les secteurs où l'éventail des métiers est plus vaste. L'adéquation formation-emploi est en outre plus forte chez les apprentis du fait du caractère plus spécialisé de leur formation (68 % pour les titulaires d'un CAP ou d'un BEP industriel, contre 44 % chez les lycéens)<sup>36</sup>. **Le nombre de spécialités est-il surabondant au regard des besoins du marché du travail ?** Les compétences transférables acquises en formation professionnelle peuvent expliquer la valorisation des diplômes dans d'autres emplois que ceux de leur spécialité<sup>37</sup> ; en outre, l'ajustement semble d'autant plus faible que l'insertion à l'issue de la formation est mauvaise<sup>38</sup>. Au total, l'accent mis désormais sur **le rôle clé des compétences transférables** dans les parcours professionnels et les mobilités entre emplois plaide toutefois pour **un resserrement de l'éventail**. Depuis les années 2000, la tendance est d'ailleurs dans les pays de l'OCDE à la réduction du nombre de spécialités à l'entrée dans l'enseignement professionnel, et au développement de formations couvrant des familles professionnelles plutôt que des métiers spécifiques<sup>39</sup>. En France, la réduction récente du nombre de commissions professionnelles consultatives<sup>40</sup> peut y aider, même si les créations et les rénovations des diplômes répondent d'abord aux attentes du monde professionnel.

\*\*\*

Quelle que soit la voie suivie, la formation professionnelle des jeunes s'inscrit dans l'ensemble plus vaste de la « formation tout au long de la vie ». **La réforme en cours** (loi du 24 novembre 2009) prévoit en particulier la création d'un « **service public de l'orientation tout au long de la vie** » ouvert à tous, jeunes comme adultes. Aussi efficace et transparent soit-il, il ne pourra cependant effacer à lui seul l'influence des facteurs sociaux et culturels qui commandent la réussite scolaire et l'accès aux différentes voies de formation professionnelle. Au moins pourrait-il exercer un **effet contre-sélectif** suffisant pour ouvrir l'éventail des choix offerts aux jeunes en échec scolaire ou en difficulté d'insertion, *a fortiori* s'il est en capacité d'infléchir, de concert avec le service public de l'emploi, les critères de recrutement des employeurs.

Réduire à nouveau le nombre des jeunes sans qualification passe aussi, à plus ou moins longue échéance après la fin de formation initiale, par **de plus nombreux retours en formation**. Sachant la réticence de ces jeunes à retrouver un système scolaire où ils ont rencontré l'échec comme leur difficulté à accéder aux contrats d'alternance, les dispositifs « pré-qualifiants » (mise à niveau des compétences de base) tenant lieu de passerelles vers la qualification sont, en particulier pour certains d'entre eux, un passage obligé qui reste à développer.

> Jean-Louis Dayan et Mohamed Harfi  
Département Travail, Emploi, Formation

<sup>35</sup> CAS 2008, *op. cit.*

<sup>36</sup> Couppié T., Giret J.-F. et Lopez A. « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif des jeunes », *Formation et emploi*, édition 2009, INSEE.

<sup>37</sup> Chardon O. « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers ». Lainé F. « De la spécialité de formation au métier : le cas du Bâtiment, de l'Hôtellerie-Restauration-Alimentation et du Commerce », *Économie et Statistiques*, n° 388-389, 2005. OREF-Île-de-France, « La matrice métiers-secteurs en Île-de-France, n° 2, août 2006.

<sup>38</sup> Couppié T., Giret J.-F. et Lopez, A, *op. cit.*

<sup>39</sup> « De la formation initiale à la vie active », OCDE, 2000.

<sup>40</sup> Réunies par les ministères compétents (Éducation nationale, Travail, Santé, Jeunesse et Sports, Agriculture, etc.), ces « commissions professionnelles consultatives » (CPC) sont associées à la définition de tous les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État.

## Annexe - Principales caractéristiques des deux contrats en alternance

		Apprentissage			Professionnalisation (jeunes)	
<b>Public</b>		Jeunes de 16 à 25 ans			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeunes de 16 à 25 ans</li> <li>- Chômeurs adultes et allocataires de minima sociaux</li> </ul>	
<b>Employeur</b>		Tout employeur privé. Les trois fonctions publiques et établissements publics.			Tout employeur assujéti au financement de la formation continue	
<b>Contrat de travail</b>		CDD de type particulier de 1 à 3 ans selon le diplôme (6 à 12 mois en cas de formation complémentaire)			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Si CDI : 6 à 12 mois de professionnalisation</li> <li>- Si CDD : jusqu'à 24 mois pour les allocataires des minima sociaux ou les non-qualifiés</li> </ul>	
<b>Visée de la formation</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique</li> <li>- Titre enregistré au RNCP</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Certification inscrite au RNCP</li> <li>- Qualification reconnue par convention collective</li> <li>- Certificat de qualification professionnelle</li> </ul>	
<b>Durée de la formation</b>		Au moins 400 heures par an			15 % à 25 % (250 à 400 heures) du temps sauf accord de branche ou d'entreprise	
<b>Salaire (% du SMIC)</b>		Année 1	Année 2	Année 3	< Bac Pro	>= Bac pro
Moins de 18 ans		25	37	53	55	65
18-20 ans		41	49	65		
Plus de 20 ans		53	61	78	65	80
<b>Statut du jeune salarié</b>		Aides au logement et au transport Carte d'apprenti Exonération d'impôt sur le revenu Couverture sociale salarié			Couverture sociale salarié	
		Non pris en compte dans le calcul des seuils sociaux				
<b>Encadrement</b>		Obligatoire : maître d'apprentissage expérimenté (pas plus de 2 apprentis par maître)			Tuteur facultatif (au moins 2 ans d'expérience) <ul style="list-style-type: none"> <li>- pas plus de 3 jeunes par tuteur</li> <li>- prise en charge possible par OPCA</li> </ul>	
<b>Contribution des entreprises (% de la masse salariale)</b>		Taxe d'apprentissage (0,5 %) à hauteur de 52 % du produit total (« quota »). (les 48 % du « hors quota » allant au financement des premières formations technologiques et professionnelles : lycées, universités, centres de formation des organismes consulaires, etc.)			Moins de 20 salariés : 0,15 %  À partir de 20 salariés : 0,5 %	
<b>Aides à l'employeur</b>	Région	Indemnité compensatrice de 1 000 €/apprenti/an				
	État	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exonération de cotisations sociales</li> <li>- Crédit d'impôt de 1 600 €/apprenti/an</li> <li>- Jusqu'au 30/06/2010 : prime de 1 800 € (moins de 50 salariés)</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Allégements « bas salaires » de droit commun</li> <li>- Jusqu'au 30/06/2010 : prime de 1 000 à 2 000 € selon niveau de formation</li> </ul>	
<b>Financement de la formation (1)</b>		Région : subventions de fonctionnement et d'équipement au CFA			Prise en charge par l'OPCA compétent (9,15 €/heure)	

(1) Hors dépenses des ménages

Source : CAS et ministère du Travail