



L'APPRENTISSAGE : UN « INVESTISSEMENT RENTABLE » POUR LES ENTREPRISES



Avec le soutien du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie (DGCIS), CCI France a réalisé une enquête auprès de 1 500 employeurs d'apprentis afin d'identifier les bénéfices de l'apprentissage pour les entreprises. Un résultat positif incontestable : près des ¾ des entreprises utilisatrices jugent de façon positive leur recours à l'apprentissage. Pour autant cela ne semble pas suffire à dynamiser pleinement la filière. Pour répondre aux fortes ambitions affichées par le Président de la République lors de son discours prononcé à Bobigny le 1^{er} mars 2011 et atteindre les 600 000 apprentis en France, il faudrait satisfaire de façon précise aux attentes qualitatives des employeurs. Ainsi, comme le montre cette enquête, l'accompagnement des entreprises ou la valorisation de dispositifs existants peuvent encore être améliorés.

Méthodologie

L'enquête a été réalisée en juin 2011 auprès de 1 500 entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage en 2010-2011. Les chefs d'entreprises ou responsables RH ont répondu par téléphone aux questions d'un cabinet spécialisé.

L'échantillon constitué couvre l'ensemble du territoire.

Il est représentatif des contrats d'apprentissage enregistrés par les services des CCI (en matière de taille d'entreprise et de niveaux de formation, dans tous types de CFA).

Les motivations

► Un contrat « fidélisant »

L'apprentissage est une expérience positive pour les entreprises. La preuve : 82 % des employeurs interviewés avaient déjà utilisé ce contrat et 88 % d'entre eux affirmaient le faire régulièrement. L'apprentissage attire également de nouvelles entreprises : 18 % de l'échantillon initiaient des contrats pour la première fois. Plus d'un tiers des entreprises (37 %) ayant eu recours à l'apprentissage le faisait depuis au moins dix ans. Ces employeurs aguerris se trouvent plutôt parmi les structures employant des apprentis de niveau IV (Bac) et V (CAP) ou encore parmi les grandes entreprises. Ces données sont très encourageantes : à l'évidence, l'apprentissage ne se pratique pas de façon ponctuelle et aléatoire.

► Former ou recruter

Concernant les motivations d'embauche des apprentis, la très grande majorité des entreprises (86 %) déclare vouloir « participer à l'effort de formation des jeunes ». Il est possible que cette formulation recouvre diverses logiques telles que la transmission de savoir-faire ou des pratiques de

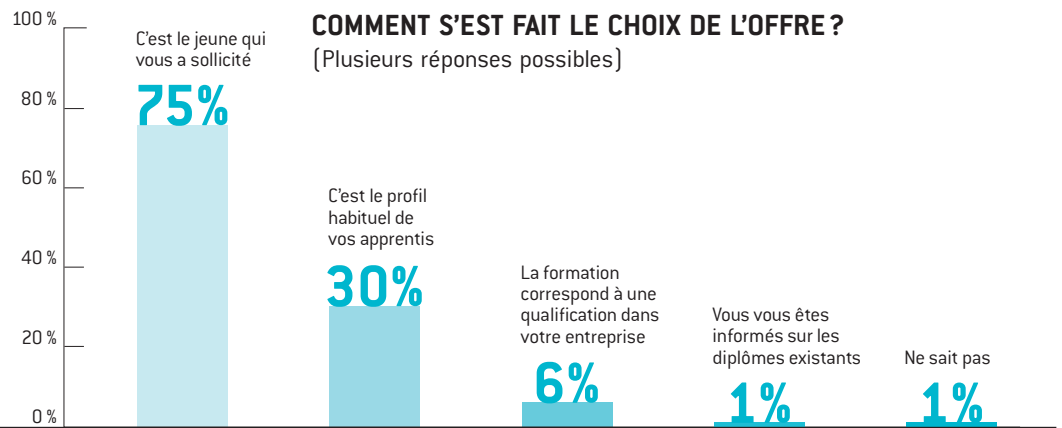
certaines secteurs. Le second motif déclaré par les entreprises (54 % de l'échantillon) tient à leur stratégie de recrutement. Ce sont plutôt les grandes entreprises ou des entreprises employant des apprentis de niveaux supérieurs (Bac + 3 et plus) qui se placent dans cette démarche active.

► Le rôle moteur des jeunes et de leurs structures d'accueil

Si plus de la moitié des entreprises sont venues à l'apprentissage par elles-mêmes, elles sont presque autant à reconnaître y avoir été « incitées » : 37 % par une structure spécialisée (branche, CCI, CFA), 28 % par une sollicitation spontanée d'un jeune. Ces chiffres montrent le rôle moteur joué par les structures intermédiaires dans l'essor de la filière. Ils révèlent aussi l'importance de l'engagement des jeunes (souvent stimulés par leur centre de formation).

Point très positif, la quasi-totalité des entreprises (95 %) adhère le plus souvent à l'apprentissage sans hésiter avec un autre type de contrat de travail (CDI, contrat de professionnalisation, CDD). Une preuve de la forte pertinence de ce type de contrat.

75% des entreprises ont sélectionné un jeune plutôt qu'une formation



Le recrutement : une impulsion qui vient des jeunes

► Stages ou candidatures spontanées : deux voies privilégiées

Contrairement à une idée reçue, les entreprises ne rencontrent pas de difficultés à recruter en apprentissage (82 % de l'échantillon). Les apprentis constituent un vivier de travailleurs identifié et accessible.

Dans les faits, l'enquête montre que les entreprises recrutent peu par des canaux formels : ¼ d'entre elles embauche des jeunes qu'elles connaissent déjà (anciens stagiaires, proches de collaborateurs, famille). La candidature spontanée du jeune est le canal principal de réception de candidatures (77 % des cas). La démarche volontariste des apprentis tient sans doute beaucoup au rôle traditionnel d'accompagnement et de conseil du CFA dans la recherche de contrat.

Environ un tiers des entreprises a reçu moins de 5 CV. Le recours au CV est une pratique davantage utilisée dans les grandes entreprises.

Le plus souvent, les entreprises rencontrent plusieurs candidats – en règle générale, entre deux et quatre. Seules 5 % des entreprises interviewées n'ont rencon-

tré qu'un seul candidat. Cet aspect du recrutement est crucial. L'enquête menée en 2010 par les CCI sur les ruptures de contrats montrait en effet que 45 % des entreprises ayant rompu le contrat d'apprentissage n'avaient rencontré qu'un seul candidat.

► La personnalité prime sur la formation

Lors du recrutement, les entreprises jugent « leurs futurs apprentis. La motivation du candidat est le premier critère de choix (84 %), suivi par le « savoir-être » (59 %). Le profil scolaire et les compétences arrivent après (ce critère est davantage mis en avant pour les formations supérieures). La démarche « proactive » des jeunes est donc déterminante. A la question « Comment s'est fait le choix de la formation du jeune », ¾ des entreprises répondent qu'elles ont sélectionné un des jeunes qui les a sollicitées plutôt qu'une formation (moins de 10 %).

Si les entreprises mésestiment le critère « formation », c'est sans doute parce qu'elles ont des difficultés à se repérer dans l'offre de titres et de diplômes.

L'évolution professionnelle : priorité à l'adaptation au travail

► Un parcours évolutif et enrichissant

Après son embauche, l'apprenti voit ses responsabilités évoluer en fonction de deux critères principaux : les compétences acquises en entreprise au cours du contrat (citées par 79 % de l'échantillon), son comportement - assiduité, motivation... (78 %). Les connaissances acquises en CFA ne sont citées que par 34 % de l'échantillon.

Pour trois entreprises sur quatre, l'apprenti, au cours de sa dernière année de contrat, est à même d'effectuer les mêmes tâches qu'un autre salarié au même poste. Un bel argument en faveur de l'efficacité de la filière ! Ce constat est particulièrement vérifié dans les « grandes » entreprises (90 %) et pour les contrats de

formation supérieure – Bac +3 et plus (84 %).

► Des suites de contrats positives

L'apprentissage est bien perçu comme une filière. Pour preuve, la très grande majorité des entreprises (85 %) est prête à proposer un second contrat en apprentissage à un jeune qui le souhaite. Par ailleurs, dans un contexte économique difficile, elles continuent de privilégier cette filière pour leur recrutement : 42 % des entreprises envisagent de proposer un emploi ferme à leur apprenti à l'issue de sa formation. En 2004, elles étaient 44 % dans ce cas (« Le parcours professionnel 2004-2008 des apprentis », étude de CCI France).

Le rôle croissant du maître d'apprentissage

Dans 40 % des entreprises interrogées, le maître d'apprentissage est le chef d'entreprise. Lorsqu'il s'agit d'un salarié, celui-ci est le plus souvent « désigné » : on compte seulement un quart de volontaires. Son rôle est cependant de plus en plus pris au sérieux. En règle générale, le maître d'apprentissage effectue le recrutement de l'apprenti ou donne son avis. Dans un cas sur trois, on lui a proposé une formation de tuteur (proportion plus élevée dans les entreprises de 50 salariés ou plus, moins élevée dans les très petites structures). À ce sujet, les CCI proposent un dispositif de certification des compétences de tuteur en entreprise (mesure et certification de l'ensemble des compétences attendues dans le cadre de la fonction de tuteur).

Les relations avec le CFA : un potentiel à développer

► L'entrée en relation CFA-entreprise

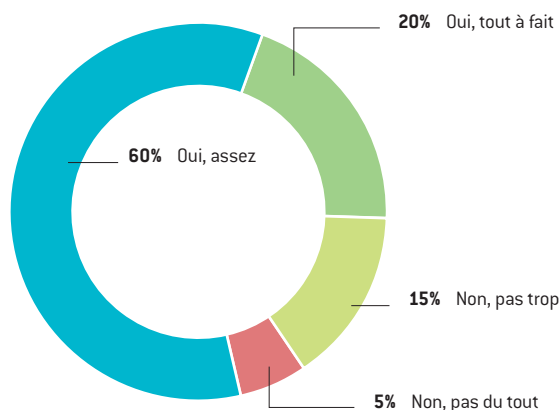
Pour entrer en relation avec un CFA, l'entreprise s'en remet soit à l'expérience d'un salarié (ou d'un apprenti) formé par ce centre (43 % des cas), soit au contact des jeunes qui se présentent (38 %). Chez les primo-utilisateurs, le contact avec le CFA est passé par le jeune dans 60 % des cas. Ensuite, la grande majorité des entreprises (86 %) fait au moins une fois le point avec le CFA au cours de l'année. L'échange est jugé très utile (76 %) pour le bon déroulement du contrat. Ces chiffres témoignent du potentiel existant dans les relations entreprises-CFA et de l'intérêt de mieux promouvoir l'offre de formation.

► L'action du CFA pendant le contrat : satisfecit général

Le rôle des CFA est évalué de façon très positive. Huit entreprises sur dix estiment être suffisamment accompagnées par le CFA pendant la formation du jeune (ratio un peu inférieur parmi les primo-utilisateurs). Dans le même ordre d'idées, 80 % des entreprises estiment que les jeunes sont suffisamment bien préparés par les CFA. Les 18 % restants de non-satisfaits n'ont pas de grief

majeur mais suggèrent diverses améliorations : davantage de préparation à la vie en entreprise (stages en pré-apprentissage, visites), des échanges plus intenses avec le CFA...

LES APPRENTIS SONT-ILS SUFFISAMMENT PRÉPARÉS PAR LES CFA AUX SITUATIONS PROFESSIONNELLES RENCONTRÉES EN ENTREPRISES ?



80% des entreprises sont globalement satisfaites de la formation des jeunes en CFA

L'apprentissage, un vrai retour sur investissement

► La formule est « rentable »

C'est l'un des enseignements forts de l'enquête : près des trois-quarts des entreprises jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée. Une appréciation très positive émise notamment par les entreprises employant des apprentis post-bac (79 %), légèrement moins prédominante (69 %) chez les employeurs de jeunes en CAP. Il est probable que les post-bac sont d'autant plus opérationnels qu'ils ont travaillé auparavant en entreprise (stages, autres contrats en alternance...).

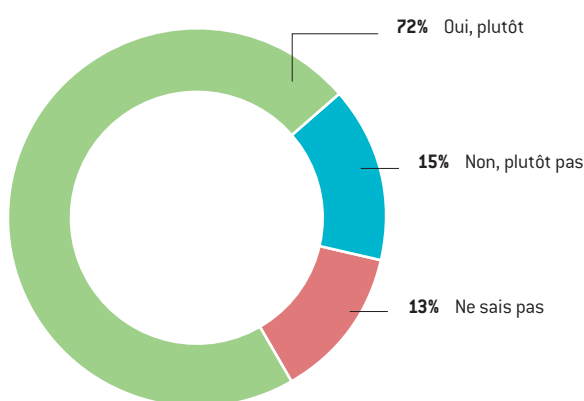
► Des bénéfices majeurs très précis

Les entreprises ont une évaluation très concrète et précise de l'apprentissage. Interrogées sur les bénéfices de ce contrat, elles estiment que : - c'est un renfort de main d'œuvre (57 % des réponses), - il constitue une méthode de pré-recrutement efficace (46 %). L'aspect « pré-recrutement » est davantage cité dans les entreprises employant des apprentis de niveau Bac +3 et plus, confirmant ainsi l'intégration de l'apprentissage dans les politiques de gestion des ressources humaines. Le bénéfice « renfort de main d'œuvre » est davantage mis en avant par les entreprises employant des premiers niveaux de qualifications et dans les petites structures (moins de dix salariés). Dans tous les cas, on peut se réjouir que l'apprenti trouve toute sa place dans l'entreprise.

► Des aides financières bienvenues

Les aides liées aux contrats sont jugées importantes pour 57 % des interviewés et indispensables dans 43 % des cas (50 % chez ceux employant des niveaux CAP), ce qui tend à démontrer que l'aspect financier n'est pas le seul déclencheur du contrat, même s'il est loin d'être négligeable.

AU GLOBAL, LE COÛT DE L'APPRENTISSAGE EST-IL COMPENSÉ PAR SA VALEUR AJOUTÉE POUR L'ENTREPRISE ?



Près des ¾ des entreprises utilisatrices jugent que le coût de l'apprentissage est compensé par sa valeur ajoutée

Un renfort de main d'œuvre (57%) et une méthode efficace de pré-recrutement (46%)

Information et accompagnement : des variables essentielles

► Des satisfactions...

La majorité des entreprises estime être suffisamment informée. Elles sont unanimes en ce qui concerne les aspects contractuels (81 %). Les primo utilisateurs se disent légèrement moins bien informés, preuve que la démarche d'apprentissage s'acquiert aussi au fil des contrats.

À 90 %, les entreprises trouvent satisfaisantes les formalités liées à l'embauche (un bon point pour les procédures d'enregistrement gérées par les CCI). Même si elles sont encore en nombre limité à l'avoir utilisé, les entreprises se disent globalement favorables au

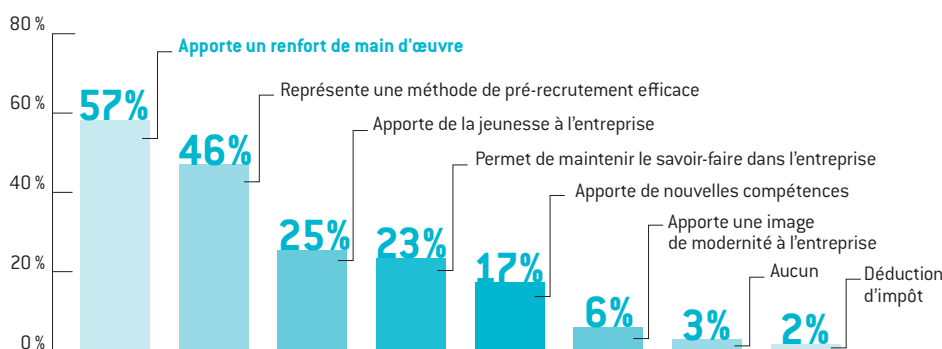
système de déclaration en ligne des contrats d'apprentissage ouvert par les CCI. Un résultat encourageant pour ce nouveau service développé dans le droit fil du projet de portail national de l'apprentissage/alternance porté par le gouvernement.

Site des CCI : www.apprentissage.cci.fr

► ... et des attentes

Au-delà des aspects réglementaires, les entreprises attendent d'autres formes de soutien, notamment sur les aspects fonctionnels (formations proposées, encadrement des apprentis...). En étudiant les attentes exprimées, on peut discerner des marges de progrès faciles à réaliser. Il suffirait ainsi que les CCI et leurs développeurs de l'apprentissage rendent plus visibles divers services existants : bourses de l'apprentissage, présentation des CFA, suivi des contrats, médiation, formation des tuteurs...

QUELS SONT LES BÉNÉFICES DE L'EMBAUCHE D'UN APPRENTI POUR L'ENTREPRISE ? (Plusieurs réponses possibles)



► Des entreprises impliquées

Les entreprises sont majoritairement partantes pour promouvoir l'apprentissage. Un gros tiers d'entre elles mène déjà des actions de découverte des métiers. Cette proportion est plus forte dans les entreprises de 50 salariés et plus. La participation à des forums des métiers, tout comme l'accueil de jeunes lors de mini-stages, sont des opérations que les entreprises souhaitent développer.

L'Europe : une nouvelle prise en compte

49 % des entreprises sont prêtes à laisser leurs apprentis effectuer une période de quelques semaines en Europe. L'adhésion au principe de stages européens est la plus manifeste dans l'hôtellerie-restauration (68 %), dans les entreprises employant des post bac (58 %), dans les entreprises de moins de 10 salariés (55 %) ou encore chez les primo-utilisateurs (55 %).

Innovier pour développer

► Apprentissage à 15 ans, Bac Pro sur trois ans, élévation du niveau des formations : l'amorce du changement

Sur la question de l'embauche en apprentissage de jeunes de 15 ans, le soutien des structures professionnelles est vivement sollicité : 88 % des entreprises estiment qu'un accompagnement spécifique est nécessaire pour accueillir ces jeunes.

Concernant le Bac Pro sur trois ans, même si la plupart des entreprises n'y sont pas opposées sur le principe (car il constitue une valorisation de la filière apprentissage), une partie d'entre elles demande des mesures particulières (période d'essai allongée, simplification des modalités de rupture du contrat, appui renforcé du CFA...). Toutefois, ¼ des entreprises y reste farouchement opposé et déclare refuser de s'engager sur un tel contrat.

► Des métiers en évolution

46 % des entreprises employant des niveaux Bac et 31 % de celles employant des niveaux CAP estiment que l'évolution de leur métier dans les prochaines

années va les amener à rechercher des apprentis de formation supérieure au Bac. Sur ce point, comme sur les deux précédents, l'accompagnement par des structures intermédiaires compétentes apparaît comme utile et nécessaire pour mieux appréhender les formations offertes et faciliter l'intégration des nouvelles formes d'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE EST UN DISPOSITIF RECONNU

POUR SON EFFICACITÉ. Les entreprises qui en ont clairement identifié les principaux bénéfices (formation efficace des jeunes, pré-recrutement, renfort de main d'œuvre), s'y engagent sur la durée. Les primo-utilisateurs deviennent le plus souvent des « adeptes ». Mais pour atteindre les ambitions affichées au niveau national par les pouvoirs publics, des améliorations restent à réaliser. Une chose est sûre, les évolutions en matière d'apprentissage passent clairement par un accompagnement personnalisé et durable des entreprises sur le terrain.