

Formation en alternance

Où en est-on dans la région lyonnaise ?

Par Julien Casals, consultant chez Tremplin

Le présent article fait suite à une étude réalisée à la demande du Grand Lyon par le cabinet Tremplin sur le thème de la formation en alternance. Cette étude, qui s'est essentiellement appuyée sur des entretiens menés avec les principaux experts et intervenants de la filière, avait pour objectif de dresser un bilan des enjeux et des pratiques existant dans l'agglomération Lyonnaise en

matière d'alternance, ceci afin de mesurer les potentialités de la région lyonnaise et d'évaluer a priori l'accueil qui pourrait être réservé à des expérimentations dans le domaine de la formation professionnelle. Cet article reprend donc les points clés développés dans l'étude Tremplin, à partir desquels sont proposées des pistes de réflexion.

Le champ de l'étude

L'alternance est un système de formation qui repose sur une approche pédagogique inductive, fondée sur l'acquisition de compétences par l'expérimentation. Dans la pratique, il s'agit d'organiser des périodes d'enseignement général et technique en établissement de formation, alternées avec des périodes de travail en entreprise, où l'apprenant a ainsi la possibilité de confronter ce qu'il a appris avec la réalité du contexte professionnel.

Il convient cependant de délimiter le champ couvert par l'étude. Toute formation scolaire peut en effet être considérée comme relevant de l'alternance si elle inclut dans son déroulement un ou plusieurs stages en entreprise : on parlera alors de formation alternée sous statut scolaire. Cette acception large du terme d'alternance n'a pas été retenue dans le

champ de l'étude, volontairement restreint à la définition stricte de l'alternance sous contrat de travail. Dans ce cadre, le terme de formation en alternance regroupe en réalité deux dispositifs distincts que sont l'apprentissage et la formation continue alternée. Ces dispositifs sont cadrés par la signature d'un contrat de travail entre un jeune et un employeur :

- pour l'apprentissage : un seul type de contrat, le contrat d'apprentissage.

- pour la formation continue alternée, trois types de contrats différents : le contrat de qualification, le contrat d'adaptation et le contrat d'orientation.

Il est important de préciser que la formation en alternance, quel que soit le contrat qui la régit, est aujourd'hui réservée aux jeunes de moins de 26 ans.



Les atouts de la région lyonnaise

- **Les choix de la Région Rhône-Alpes**

La politique de la Région Rhône-Alpes en matière d'apprentissage¹, définie dans le cadre du PRDF², s'est clairement orientée, depuis 1987, vers un développement qualitatif plutôt que quantitatif (voir tableau). Ceci passe essentiellement par un constant

contrôle des flux, qui ne peut se faire qu'en travaillant étroitement avec les professionnels et le système éducatif (branches professionnelles, chambres consulaires et Education Nationale). Ce travail collectif a permis de fixer, année après année, des objectifs de développement correspondant

aux besoins des entreprises. Deux mesures en particulier illustrent la spécificité de la politique Rhône-Alpine :

- un financement contrôlé : alors que la plupart des régions subventionnent a posteriori les CFA en comblant, une fois leur budget consommé, les manques qui apparaissent, Rhône-Alpes définit d'abord, pour l'année à venir, les besoins dans chaque secteur d'activité et attribue aux

CFA un droit de tirage pour un nombre limité d'apprentis ;

- une implication de tous les partenaires dans le dispositif : en créant le système des UFA dès la fin des années 80 (qui fut ensuite repris dans la Loi quinquennale de 93), la Région a expérimenté et mis en place un dispositif très souple qui amène les partenaires à travailler de manière concertée.

Le tableau suivant détaille la répartition de l'apprentissage par régions. On voit notamment que si Rhône-Alpes apparaît en 2ème position après l'Ile de France pour le nombre de ses apprentis, elle arrive en 16ème place dans le classement du nombre d'apprentis rapporté au nombre d'habitants.

Régions	Nbre d'apprentis*	Nbre d'habitants**	Nbre d'apprentis pour 1000 habitants
Bourgogne	10186	1286184	7,92
Pays de la Loire	23432	3079186	7,61
Poitou-Charentes	12087	1600390	7,55
Alsace	12258	1635093	7,50
Haute-Normandie	12047	1747831	6,89
Basse-Normandie	9195	1396238	6,59
Centre	15666	2392845	6,55
Franche-Comté	7187	1103238	6,51
PACA	26097	4328032	6,03
Auvergne	7713	1317839	5,85
Lorraine	13021	2299919	5,66
Midi-Pyrénées	12924	2452715	5,27
Picardie	9474	1822507	5,20
Aquitaine	14486	2817325	5,14
Languedoc Roussillon	10681	2149937	4,97
Rhône-Alpes	26571	5417379	4,90
Champagne-Ardenne	6424	1346390	4,77
Corse	1155	250634	4,61
Limousin	3196	719606	4,44
Bretagne	13925	3135650	4,44
Ile de France	47730	10788318	4,42
DOM TOM	6273	1459215	4,30
Nord-Pas-de-Calais	15105	3968136	3,81
France entière	316833	58514607	5,41

* Effectifs d'apprentis en 1996-97 dans les CFA, source Repères et références statistiques sur les enseignements et la formation, éditions DEP 1997

** Source Insee recensement 1990

1. Depuis le transfert de l'Etat vers les Régions des compétences concernant l'enseignement et la formation, la politique en matière d'apprentissage est définie par le Conseil Régional. En revanche, celui-ci n'intervient pas dans les dispositifs de la formation continue en alternance (qualification, adaptation et orientation), dont les politiques relèvent des seules branches professionnelles, à l'intérieur du cadre législatif défini et contrôlé par l'Etat.
2. Plan régional de développement des formations des jeunes, qui définit les orientations de la Région en matière de formation initiale et continue des jeunes.

● Le système des UFA

En 1987, la Région Rhône-Alpes a créé, en partenariat avec les branches professionnelles et l'Education Nationale, les Unités de Formation par Alternance (les UFA). Le principe consiste à ouvrir des unités de formation dans des établissements existants (lycées professionnels et techniques) plutôt que de mobiliser de nouvelles ressources (bâtimens, équipement techniques et équipes pédagogiques). L'utilisation des moyens existants permet de limiter considérablement les investissements, et donne une très grande souplesse, puisque peuvent être décidées sans contrainte des ouvertures ou des fermetures en fonction des besoins de la profession. Les flux, la sélection des élèves, les financements sont gérés par un CFA sans murs, qui représente la profession. Le CFA sans murs passe un accord avec les établissements dans lesquels il choisit d'implanter des UFA : les choix pédagogiques sont ensuite décidés en concertation entre la branche professionnelle et les équipes de l'Education Nationale de chaque établissement. Les avantages de ce système sont nombreux :

- Il permet une plus grande souplesse et garantit une meilleure adéquation entre le volume des jeunes formés et les besoins de la profession ;
- Le travail en concertation permet un enrichissement réciproque des partenaires, qui ont appris à mieux se connaître et à faire fi d'un certain nombre de préjugés ;
- Les jeunes apprentis sont généralement fiers de leur statut et apprécient la confrontation et les échanges avec les autres élèves qui suivent une formation scolaire.

De nombreux CFA sans murs sont ainsi recensés autour de Lyon :

- Les CFA de branche, pour les branches professionnelles les plus importantes : l'IFAI (métallurgie), l'IFRIA (alimentaire), le CIRFAP (plasturgie), l'IFAIP (chimie), l'IFBTP (bâtiment).
- Un CFA sans murs interprofessionnel : l'IFIR
- Un CFA sans murs pour les formations supérieures : FORMASUP Lyon

La Région comptabilisait, en 1996, 214 UFA sur l'ensemble de son territoire.

Notons que le cas de FORMASUP est un peu particulier, puisqu'à la différence des autres CFA sans murs, les responsables de branches y côtoient les représentants des universités et grandes écoles (le conseil d'administration de FORMASUP est composé de 12 universitaires et 12 représentants des entreprises).

Le système Rhône-Alpin des UFA, au départ expérimental, a fait ses preuves au point qu'il a été repris dans la Loi quinquennale du 20 décembre 1993 pour inciter d'autres régions à l'utiliser. A ce jour, Rhône-Alpes reste cependant très en avance, puisque la plupart des autres régions n'ont pas réussi à mettre en place ce dispositif.

● Une économie dynamique et un outil de formation performant

Il est évident que le développement de l'apprentissage ne peut se faire, quelle que soit la politique impulsée par les partenaires, que si les besoins existent du côté des entreprises. Le potentiel économique de la région Lyonnaise est donc un atout déterminant pour le développement de l'alternance. En outre, le territoire du Grand Lyon accueille un appareil de formation performant et très diversifié : de nombreux CFA y sont implantés, préparant à tous les niveaux de diplômes. Un exemple de ce dynamisme : l'implantation à Lyon de la SEPR, dont la création remonte à 1864, reconnue depuis longtemps comme le premier établissement français de formation professionnelle (la SEPR en quelques chiffres : 5000 élèves, apprentis ou stagiaires recrutés dans toute la France pour certaines disciplines, 65 métiers enseignés sur 9 sites différents, 375 salariés, plus de 100 millions de budget).

Outre une politique volontariste et de fortes potentialités, un certain nombre d'actions font la preuve du dynamisme local en matière d'alternance.



● Quelques initiatives intéressantes

La formule « 1 + 1 » de l'IUT Lyon II

Depuis 1992, l'IUT de l'université Lumière Lyon II a mis en place un dispositif original appelé « 1+1 » : le jeune obtient son DUT en 2 ans, la première année en formation scolaire, la deuxième année en apprentissage. Pendant sa première année, l'étudiant s'intègre dans un groupe de projet qui lui permet de formaliser progressivement son propre projet professionnel. Au mois de février de la première année est organisé un forum, où les étudiants viennent à la rencontre des entreprises qui pourront les accueillir en stage puis en année d'apprentissage. Suite à ce forum, les entreprises et les étudiants font des listes de vœux : les responsables de l'IUT les confrontent et attribuent à chaque entreprise un étudiant. Au mois d'avril de la première année, les étudiants partent en stage dans l'entreprise qui les accueillera l'année suivante en apprentissage : ce stage est conçu comme un stage d'essai mutuel, au terme duquel les parties peuvent décider de poursuivre ou non leur relation. Il s'agit donc d'un dispositif original, dans le sens où il ne s'appuie pas sur une concertation branches professionnelles / Education Nationale de la même manière que dans le système des UFA.

Le diplôme « Turbo » de l'université Lyon II

La formule du diplôme « Turbo » consiste à repérer et réorienter des jeunes qui, inscrits dans un parcours scolaire, vont manifestement à l'échec. C'est notamment le cas de nombreux étudiants inscrits à l'université dans des DEUG qui préparent à des études longues et où les débouchés sont rares : beaucoup de ces étudiants, mal orientés, réalisent en 1ère ou 2ème année de DEUG qu'ils se sont trompés de voie. La formule « Turbo », mise en place à l'université Lyon II, consiste à repérer ces jeunes et à leur proposer de préparer un Bac Pro en un an, avec l'assurance de trouver un travail à la sortie.

Le contrat de progrès

La CCI de Lyon, la Chambre Régionale de Métiers et un certain nombre de CFA sollicitent depuis plusieurs années la Région

Rhône-Alpes pour l'inciter à la mise en place et au financement d'une charte de qualité des formations par apprentissage, dans le cadre d'un contrat intitulé « contrat de progrès ». Ce contrat fixe notamment plusieurs objectifs :

- une meilleure formation des formateurs de CFA, qui repose sur un travail mené en partenariat par l'ensemble des CFA consulaires, avec l'appui du SAIA (service académique de l'inspection de l'apprentissage) : il s'agit de former les formateurs des CFA, en les sensibilisant par exemple aux évolutions des métiers qu'ils enseignent. La SEPR joue un rôle moteur dans ce dispositif.
- une meilleure prise en compte des acquis du jeune (« adapter la formation au jeune plutôt que l'inverse ») : l'objectif est de permettre au CFA de prendre en compte la diversité croissante des jeunes au sein d'une même classe. Ceci signifie par exemple que le CFA peut adapter, en fonction du profil des élèves, le volume d'heures enseignées dans les matières générales ou techniques. Il s'agit également de prévoir et moduler en amont la durée même du contrat d'apprentissage pour chaque jeune.
- la mise en place d'un contrôle en cours de formation, ce qui implique la prise en compte dans la validation de l'examen des acquisitions faites dans l'entreprise (ce qui n'est pas aujourd'hui le cas, puisque le diplôme de l'apprenti est obtenu avec le même examen que les élèves en formation scolaire). Ce contrôle continu permet non seulement de valider les acquis professionnels du jeune, mais aussi de vérifier que l'entreprise joue correctement son rôle d'encadrement et de formation.

La présentation de la politique et des actions menées en Rhône-Alpes montre donc que le Grand Lyon dispose d'atouts incontestables pour la poursuite d'un développement en faveur de la formation professionnelle par alternance. Ce développement doit-il se prolonger de manière mesurée et progressive comme cela fut le cas jusqu'à présent, ou doit-il prendre un tour plus spectaculaire dans le cadre d'une politique du « tout alternance » ?



Les vertus de la formation en alternance

La formation en alternance connaît en France, et Lyon ne fait pas exception, un nouvel essor depuis 1993 reposant essentiellement sur une forte progression de l'apprentissage (les contrats de qualification et d'adaptation sont en baisse depuis cette date). Il faut y voir une conséquence directe des incitations de la part des pouvoirs publics : c'est en 1993 qu'apparaissent des mesures de promotion de l'apprentissage telles que la prime à l'embauche, la forte hausse des indemnités de formation, la simplification des procédures, etc. Cette volonté fait suite à une prise de conscience politique, où, à partir de la fin des années 80, l'alternance a été considérée comme une voie privilégiée dans la lutte contre le chômage des jeunes. Afin de mieux comprendre les raisons de cette impulsion, il faut ici rappeler les principaux bienfaits de la formation en alternance.

- Bénéficiant déjà d'une expérience professionnelle, les jeunes sont mieux armés pour trouver un emploi. Les études réalisées par différentes branches professionnelles sur l'insertion des jeunes suite à une formation en alternance font état de chiffres le plus souvent très significatifs. Il faut signaler à cet égard l'étude menée par la Direction Régionale du Travail, portant sur l'insertion des jeunes issus d'un contrat de qualification (sur la base d'un échantillon de 10 000 jeunes de la région) et dont les résultats en matière d'insertion professionnelle sont particulièrement encourageants.

- L'apprenant est l'acteur principal de sa

formation : il est plus impliqué et donc plus motivé. Malgré un investissement beaucoup plus lourd pour les jeunes (puisqu'ils doivent en parallèle suivre les cours scolaires et travailler en entreprise), on constate, lorsqu'on les compare aux élèves en formation scolaire, des taux de réussite aux examens supérieurs chez les élèves en alternance.

- L'alternance permet l'accès à la formation à des jeunes dont les compétences et les aptitudes ne sont pas exploitées ou mises en valeur par le système scolaire traditionnel.

- L'alternance permet, mieux qu'aucun autre type de formation, l'acquisition de compétences dans les métiers à forte composante gestuelle ou pratique.

- L'alternance a pour vocation la transmission de savoirs, comme la formation scolaire, mais elle développe également un « savoir être », dans le sens où elle apprend aux jeunes comment se comporter dans un contexte professionnel : c'est le rôle de « sociabilisation » de l'alternance, qui sera plus ou moins vérifié selon le niveau des formations ou des jeunes.

- L'alternance conduit à une plus grande responsabilisation et à une meilleure implication des entreprises dans la formation des jeunes.

- Les échanges entre professionnels et équipes pédagogiques conduisent à un enrichissement réciproque, et entraînent un rapprochement entre le système éducatif et les entreprises.



Pour un développement mesuré de l'alternance

● Les limites d'un développement massif

Ces nombreux avantages font de l'alternance un dispositif particulièrement adapté au contexte de la formation professionnelle. Pourtant, elle est utilisée de manière inégale selon les secteurs d'activités, et il reste de nombreux domaines de métiers où la formation professionnelle reste très majoritairement sous statut scolaire. On peut donc légitimement

souhaiter, dans une double logique d'une meilleure adéquation de la formation aux besoins réels des entreprises et d'une lutte contre le fléau du chômage, que se développe de manière plus significative la formation en alternance.

Il n'apparaît pas pour autant souhaitable de céder à la mode du « tout alternance », que défendent notamment ceux que séduit le système Dual qui prévaut en



Allemagne. La première raison de cette prudence, teintée de réalisme, a trait à la culture française et en particulier à celle de ses entreprises. L'Allemagne peut en effet faire figure de modèle en la matière, dans la mesure où le fort développement de l'apprentissage qui caractérise ce pays (60 à 70 % des jeunes allemands se forment par apprentissage) correspond à un faible taux de chômage chez les jeunes. Mais la réussite de ce modèle repose sur un large consensus des partenaires sociaux et sur une très forte implication des entreprises, qui choisissent de contribuer financièrement à la formation des jeunes. D'ailleurs, l'enthousiasme qu'a longtemps suscité ce modèle est aujourd'hui émoussé par la crise qu'il traverse : l'implication des entreprises, qui repose sur le volontariat, reste fortement corrélée à leur taille. 94 % des entreprises de plus de 500 salariés mais seulement 36 % de celles qui ont moins de 10 salariés forment des apprentis. Alors que deux tiers des jeunes allemands entreprennent un apprentissage, à peine un tiers des entreprises sont impliquées³. Ces inégalités entament fortement le consensus des partenaires sociaux sur la formation.

En France, la situation est tout à fait différente, puisque l'alternance est très majoritairement utilisée par les petites entreprises (En 1997, dans le département du Rhône, 78,9 % des contrats d'alternance sont enregistrés dans des entreprises de moins de 50 salariés, alors que celles-ci représentent 54,4 % des effectifs salariés du secteur marchand. Les entreprises de 50 à 100 salariés, qui pèsent 12,9 % des effectifs, représentent 5,9 % des contrats enregistrés ; celles de plus de 100 salariés, où travaillent 32,7 % des effectifs salariés, totalisent 15,3 % des contrats⁴. Ce phénomène s'explique en particulier par l'implication des entreprises artisanales entretenant depuis longtemps une forte culture de l'apprentissage qui reste prédominante aujourd'hui, les grandes

entreprises ne s'étant intéressées que très récemment à ce type de formation. Si l'on considère le cas particulier de l'apprentissage, qui reste la forme la plus développée de l'alternance, on s'aperçoit que les trois quarts des contrats d'apprentissage sont signés dans des secteurs totalisant moins du quart des effectifs salariés du secteur marchand. Les secteurs dans lesquels l'apprentissage se développe le plus sont : l'artisanat agro-alimentaire (boulangeries, pâtisseries, charcuteries), certaines spécialités du commerce de détail (boucherie, pharmacie, fleurs), la coiffure, l'hôtellerie-restauration, la réparation et le commerce automobile ainsi que les travaux de couverture, d'installation et de finition dans le bâtiment (63 % des apprentis appartiennent à ces secteurs, qui pèsent 13 % des salariés du secteurs marchands). Ces disparités doivent être précisées dans la mesure où elles augurent mal d'un engagement responsable de l'ensemble des entreprises, pourtant nécessaire à un développement massif de l'alternance.

D'autres raisons peuvent être avancées pour justifier un développement mesuré :

- Tous les jeunes n'ont pas le profil, les compétences ou la motivation nécessaires à une formation en alternance.
- Certaines compétences ou certains savoir-faire s'acquièrent de façon plus adaptée dans le cadre d'une formation scolaire (exemple : si les compétences d'un vendeur ou d'un boulanger se construisent avant tout sur le terrain, celles d'un électronicien s'appuieront davantage sur une solide formation théorique).
- Toutes les entreprises ne sont pas prêtes ou aptes à accueillir des jeunes en formation alternée

Ce dernier point est particulièrement important, dans la mesure où **la réussite de la formation est en grande partie liée à l'implication de l'entreprise dans l'objectif de formation, qui trouve sa traduction dans la qualité de son tutorat**⁵. On pourra à ce

3. Le chômage des jeunes, une fatalité ? Séminaire de la Fondation Friedrich Ebert et de l'Office Franco-Allemand pour la Jeunesse du 2/10/1997 à Paris.

4. Chiffres communiqués par la DDTEFP du Rhône.

5. Le tuteur, ou maître d'apprentissage, est la personne chargée, au sein de l'entreprise, d'encadrer le jeune tout au long de sa formation.

propos regretter la disparition de l'agrément, autrefois délivré aux entreprises jugées aptes à accueillir des apprentis, et supprimé par la Loi quinquennale de 1993. Afin de répondre aux exigences d'un encadrement de qualité, de nombreux partenaires - branches professionnelles, chambres consulaires et OPCA interprofessionnels - ont engagé des travaux pour la formation des tuteurs et pour favoriser le rapprochement entre entreprises et établissements de formation.

Il est difficile à ce stade de parler de l'alternance sans se pencher sur le cas particulier de chaque branche professionnelle, puisque les pratiques constatées - en matière de formation, d'accueil des jeunes dans les entreprises, de financement... - diffèrent selon l'organisation de la branche et le type d'entreprises qu'elle fédère.

Les formations en alternance sont d'autant plus positives, dans leurs effets et dans leur mise en place, que les professions sont organisées et que leurs représentants jouent un rôle de régulateur : c'est par exemple le cas de la métallurgie, de l'imprimerie, de la pharmacie, de l'automobile, de l'alimentaire, du bâtiment... Quand au contraire la profession n'est pas suffisamment organisée et représentée, des dérives peuvent être constatées. Ainsi, les professions de la coiffure, de l'esthétique ou de l'hôtellerie-restauration sont souvent dénoncées pour les pratiques de leurs entreprises, dont les motivations pour l'alternance auraient essentiellement trait à la perspective d'une main d'œuvre à bon marché.

Quoi qu'il en soit, ces différences entre professions font apparaître la nécessité d'un partenariat et d'une intervention équilibrée des parties prenantes (pouvoirs publics et branches professionnelles), pour un développement progressif de l'alternance :

- laisser trop de pouvoir et d'autonomie aux seuls professionnels risquerait de favoriser les dérives pour les branches les moins structurées et surtout de créer un déséquilibre entre les professions ;
- ne pas les impliquer suffisamment dans les décisions aboutirait à des formations en complet décalage avec la réalité des besoins des entreprises.

Ce développement ne pourra cependant pas se faire sans une amélioration de l'information en direction des jeunes.

● Améliorer l'information des jeunes

Aussi étonnant que cela puisse paraître dans le contexte économique actuel, certaines branches professionnelles ne trouvent pas suffisamment de candidats pour occuper des métiers précis, le plus souvent dans les activités de production. En parallèle, de nombreuses entreprises voient arriver sur le marché du travail des jeunes dont la formation, même de haut niveau, ne correspond pas avec les besoins du marché de l'emploi.

Il apparaît tout d'abord que la diversité et l'éparpillement des sources d'informations sur l'alternance réduisent considérablement, pour un jeune que ce type de formation pourrait intéresser, les chances d'être correctement informé et orienté. **La multitude des relais possibles constitue aujourd'hui un véritable dédale dans lequel il paraît bien difficile de se retrouver.** On recense notamment, parmi les organismes susceptibles de guider les jeunes vers l'alternance : les missions locales, les Chambres consulaires (la Chambre de Métiers a ainsi mis en place des centres d'aide à la décision, où sont accueillis les jeunes), les Espaces Jeunes de l'ANPE, les CIO (centre d'information et d'orientation) et CUIO (centre universitaire d'information et d'orientation), les antennes de l'ONISEP, le CRIJ (centre régional d'information jeunesse) et ses BIJ (bureau d'information jeunesse), etc. Les différents partenaires cherchent aujourd'hui des solutions pour simplifier ce réseau.

L'orientation scolaire fait également l'objet de vives critiques émises par certains représentants des branches professionnelles. Le reproche le plus fréquent concerne la méconnaissance, de la part des personnes chargées de l'orientation, des métiers et des besoins des entreprises. Une meilleure information grâce à des échanges et des réunions de travail où se rencontrent professionnels et responsables de l'orientation : c'est la solution qui a été logiquement envisagée par certains. Une autre difficulté apparaît alors : les établissements scolaires proposant des formations professionnelles, qui



sont un relais très important pour l'orientation des jeunes, auraient tendance à orienter les jeunes en fonction de leurs propres besoins.

En réponse à ces critiques, les responsables de l'Education Nationale - et de nombreux autres interlocuteurs sont tout à fait conscients de ce phénomène - constatent qu'il est bien difficile d'aller à l'encontre de la volonté des jeunes et des familles. **Plus qu'un problème d'orientation, il semble que se manifestent ici les conséquences d'une société qui a trop longtemps dévalorisé les métiers manuels.**

Ces problèmes sont également liés à un manque d'anticipation des entreprises, qui constatent au dernier moment des besoins de main d'œuvre formée et expérimentée. Ce manque d'anticipation varie selon la taille et l'activité des entreprises : il est plus difficile aux petites structures ou aux entreprises caractérisées par une activité de sous-traitance de prévoir leur évolution à moyen ou long terme.

Enfin, il est difficile de parler du développement de l'alternance sans évoquer les récentes évolutions du niveau des diplômes et qualifications préparés.

- **Se prémunir d'une dérive élitiste**

Longtemps réservé aux bas niveaux de qualification, l'apprentissage est devenu

progressivement, depuis 1987, accessible aux niveaux supérieurs. Si bien qu'aujourd'hui, tous les niveaux de diplômes peuvent être préparés par apprentissage, du CAP au diplôme d'ingénieur, en passant par les bacs professionnels, les BTS ou les DUT (12,1 % les diplômes préparés par les apprentis dans le département du Rhône étaient équivalents ou supérieurs au niveau 3 en 1997, contre 10,9 % en 1996). Cette ouverture a largement contribué à faire évoluer l'image de l'apprentissage, et elle est jugée favorablement par l'ensemble des intervenants de la filière. Cependant, il semble qu'il soit aujourd'hui nécessaire de prendre garde à ne pas trop développer les niveaux de diplômes supérieurs au détriment des niveaux 5 ou 4, qui restent les priorités de la plupart des branches professionnelles. Cette dérive élitiste, si elle devait se produire, aurait pour conséquence de dévoyer l'une des vocations essentielles de l'alternance, à savoir la possibilité offerte aux jeunes les moins adaptés au système scolaire traditionnel d'acquérir une formation professionnelle et d'accéder à l'emploi. De même, les contrats de qualification préparent à des niveaux de plus en plus élevés, mais la montée du niveau de formation des jeunes ne s'accompagne pas d'une hausse comparable des qualifications des emplois qu'ils occupent.

Des pistes de réflexion

L'agglomération lyonnaise, s'inscrivant dans une région particulièrement novatrice en matière de formation professionnelle par alternance, dispose aujourd'hui d'un fort potentiel pour un développement soutenu des dispositifs existants. De fait, les acteurs locaux de l'alternance, clairement identifiables, forment aujourd'hui un réseau structuré et travaillent dans un esprit de concertation jugé positif et constructif. **Certaines améliorations peuvent à court ou moyen terme être envisagées localement : meilleure information des jeunes et des entreprises, formation des formateurs, formation des tuteurs, adaptation des cursus à la variété des profils des jeunes, prise en compte dans la validation des diplômes des acquisitions faites dans l'entreprise.** Il faut toutefois préciser que les

parties prenantes en présence sont déjà impliquées dans des réflexions et des actions concrètes sur ces différents points. D'autres changements plus profonds dépendent des directives de l'Etat, et peuvent difficilement trouver une application locale : ils concernent l'éligibilité des publics pouvant bénéficier de l'alternance (notamment l'accès des contrats aux plus de 26 ans) et le financement des dispositifs (il est depuis quelques années question de fondre les modes de financement des contrats de qualification et d'apprentissage). Dans l'attente de ces réformes, Lyon reste un terrain particulièrement propice à toutes les expérimentations qui, comme les UFA en leur temps, pourront ensuite donner une impulsion aux orientations nationales concernant l'alternance.

Les personnes interrogées pour réaliser cette étude sont :

Nicole BOUILLOT, AFPA ; Joëlle CLAVERT, Chambre de Métiers de Lyon ; Alain COURBIS, Région Rhône-alpes ; Dominique DOUVRE, CCI de Lyon ; Philippe d'ENTREVAUX, AGEFOS PME ; Bernard FALK, CCI de Lyon ; M. FAYOLLE, Région Rhône-alpes ; Mme FIAMOR, RALIA ; Luc FLEURET, Chambre Régionale de Métiers ; Marcel FONTBONNE, CIRFAP ; Jocelyne FOURNIER, IFIR / FORMASUP ; Jean-Marie FRANCOIS, UDIMERA ; Mme FROMENTIN, DDTEFP ; Hervé GALTAUT, GIPRA ; Maurice GUIGARD, UNIRET ; M. MARTIN, Rectorat de Lyon ; Evelyne LEYENDEKER, Catherine MBAYE, OPCAREG ; Michel PERRIN, UNIRET ; Jean POULET, Chambre de Métiers de Lyon ; Michel PUTZ, IFBTP Rhône-alpes ; Paul ROUSSET, IUT Lumière ; Renée SAGE, DRTEFP ; Maison de la Chimie ; Emile ZEIZIG, SEPR.

