2024

Professions libérales

FORMATIONS EN ALTERNANCE

DANS LES ENTREPRISES LIBÉRALES

Ompl

ÉDITO

L'alternance bénéficie de plus en plus en d'une image positive. Elle concerne tous les domaines et niveaux de formation et draine un public large et diversifié. Les entreprises libérales n'échappent à cet essor et les recrutements en contrat d'alternance, et plus particulièrement en contrat d'apprentissage, connaissent un développement croissant. Ils s'adossent à une pédagogie qui permet aux alternants de construire leurs savoirs et leurs compétences en bénéficiant de la complémentarité entre le monde de la formation et le monde du travail à condition que ces deux mondes se rencontrent et ne soient pas simplement juxtaposés. Ils sont pour les employeurs une voie de recrutement dans une logique d'intégration durable.

Cette étude met en évidence la hausse du nombre de contrats d'alternance, l'engagement des branches professionnelles dans le pilotage de leur politique d'alternance. Elle pointe également que la dimension pédagogique de l'alternance peut être optimisée dans l'intérêt des apprenants et des entreprises. Agir sur la qualité de la formation et l'accompagnement des alternants en développant, notamment, les relations entre les opérateurs de formation et les employeurs est un enjeu majeur pour que l'alternance soit un levier pour faire face aux problèmes de recrutement et de fidélisation de plus en plus récurrents. Enjeu que les branches du périmètre de l'OMPL ne manqueront pas de s'approprier.

Stevan JOVANOVIC
Président

Jacques NINEY
Vice-président

102 459
entreprises employeuses

496 473
salariés

83,1 %
femmes

16,9 %
hommes

3 secteurs

- Cadre de vie-technique
- Juridique
- Santé

11 branches

- Entreprises d'architecture
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice
- Cabinets dentaires libéraux
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cabinets et cliniques vétérinaires

+ de 300
études

28
baromètres annuels

Rencontres régionales et conférences thématiques

SOMMAIRE

04 Principaux résultats de l'études

12 Étude financée et pilotée par l'OMPL

14 Alternance en France, tous secteurs confondus
- Contrats d'apprentissage
- Contrats de professionnalisation

21 Alternance dans les entreprises libérales
- Contrats d'alternance
- Contrats d'apprentissage
- Contrats de professionnalisation
- Cartographie des formations

38 Alternance dans les branches
- Études d'administrateurs et de mandataires judiciaires
- Entreprises d'architecture
- Cabinets d'avocats
- Cabinets dentaires libéraux
- Cabinets médicaux
- Entreprises d'expertise en automobile
- Etudes d'huissiers de justice
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Laboratoires de biologie médicales extra-hospitaliers
- Pharmacie d'officine
- Cabinets et cliniques vétérinaires

105 Pistes de travail pour le développement de l'alternance

PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

CONTRATS D'ALTERNANCE

Hausse des contrats portée par l'apprentissage

Le nombre de contrats en alternance signés par les entreprises du périmètre de l'OMPL a progressé (+ 8,8 %) entre 2021 et 2022. Cette augmentation est due principalement à la progression du recours aux contrats d'apprentissage + 16,8 % en un an (16 751 contrats en 2022 pour 14 339 en 2021). Parallèlement, le recours aux contrats de professionnalisation enregistre une baisse de – 10,7 % (5 209 contrats en 2022 pour 5 836 en 2021). La hausse constatée au niveau des contrats d'apprentissage, dans le périmètre de l'OMPL, est supérieure à celle observée au niveau national pour les secteurs publics et privés (+ 14 %).

Les aides financières à l'embauche d'un apprenti ont contribué à développer l'apprentissage dans les entreprises qui n'y avaient pas, ou peu recours, et à accroître le nombre de contrats en alternance signés, dans celles qui appartiennent à des branches ayant développé une politique de formation par alternance depuis plusieurs années (cabinets dentaires, pharmacie d'officine, cabinets et cliniques vétérinaires).

En matière d'usage de l'alternance, il ressort que l'image qui s'impose est celle d'une mosaïque de pratiques des entreprises, même si certaines d'entre elles sont partagées, sans que pour autant, un « modèle » puisse émerger.

> **+ 8,8 %** du nombre de contrats d'apprentissage.
> **– 10,7 %** du nombre de contrats de professionnalisation.

Dimension pédagogique de l'alternance peu développée

Plus de 39 % des contrats en alternance signés visent des métiers qui relèvent de la fonction d'assistanat, dans des entreprises qui sont majoritairement des TPE voire des TTPE (Très très petite entreprise). Dans ce contexte, la mise en œuvre de l'alternance pour ces métiers, s'inscrit de manière prioritaire dans une approche qui privilégie l'opérationnalité au travail dans un temps court, au détriment de l'acquisition progressive des compétences.

Plusieurs facteurs contribuent à ce constat :

- la faible disponibilité des professionnels pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur ;
- l'absence dans certaines entreprises, de professionnels/pairs, pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur, cette dernière étant mise en œuvre par le titulaire libéral en titre ;
- une interaction entreprise/équipes pédagogiques qui, à l'exception de celles qui interviennent auprès d'entreprises dont la

> **39 %** des contrats en alternance signés visent des métiers qui relèvent de la fonction d'assistanat.

branche a développé une politique de l'alternance, est aléatoire.

De fait, la signature de contrats en alternance, dans un contexte d'aides financières massives, répond principalement pour ces métiers à des besoins en termes d'emploi plutôt qu'à des besoins en termes d'acquisition de compétences et de savoirs.

Relations entre entreprises et organismes de formation peu formalisées

Les chefs d'entreprises rencontrés s'accordent sur le fait que l'alternance constitue une modalité qui permet aux alternants de s'approprier les spécificités de l'exercice du métier dans un contexte d'exercice libéral… et aux employeurs de bénéficier d'une période d'observation de la capacité des alternants à occuper un emploi dans leur entreprise, principalement pour les cursus « cœur de métier ». Comme dans d'autres entreprises de type PME (Petite et moyenne entreprise) ou TPPE au niveau national, une part des alternants (principalement aux niveaux 6 et 7) est positionnée sur des projets de développement, sans que pour autant un projet d'embauche à l'issue du contrat ne soit envisagé.

Par ailleurs, les chefs d'entreprises rencontrés font part du peu de relations qu'ils ont avec les équipes des CFA (Centre de formation d'apprentis), tout en reconnaissant qu'ils ne se sont pas mobilisés pour remédier à cette situation.

Les alternants accordent une prévalence à ce qu'ils vivent en entreprise et sont peu diserts sur les apports et la complémentarité des enseignements dispensés par les équipes pédagogiques des CFA avec les situations de travail en entreprise. De manière générale, ils sont satisfaits des conditions dans lesquelles ils sont accompagnés dans les entreprises par les professionnels, et indiquent que le suivi en entreprise par les équipes pédagogiques est aléatoire.

Hormis pour les entreprises appartenant aux trois branches, qui ont développé une politique d'alternance (cabinets dentaires, pharmacie d'officine, cabinets et cliniques vétérinaires), les organismes de formation indiquent avoir une connaissance lacunaire de l'univers des professions libérales et entretenir peu de relations avec les différents acteurs des branches.

> “
>
> L'alternance une modalité pour :
> – les alternants de s'approprier les spécificités de l'exercice du métier ;
> – les employeurs de bénéficier d'une période d'observation de la capacité des alternants à occuper un emploi dans leur entreprise.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Importante progression du nombre de contrats

Plusieurs paramètres sont à prendre en compte pour appréhender l'évolution du nombre de contrats par apprentissage dans les différentes branches :

- l'antériorité du recours à l'apprentissage pour la branche de la pharmacie d'officine ;
- la capacité de l'appareil de formation pour la branche des cabinets vétérinaires ;
- le passage progressif au contrat d'apprentissage pour la branche des cabinets dentaires, suite à une décision de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) ;
- l'impact des aides financières sur le recours à l'apprentissage.

> “
>
> Connaissance lacunaire de l'univers des professions libérales par la majorité des organismes de formation.

Évolution 2020-2021 des contrats d'apprentissage par branche

Branches	2020	2021	Évolution
	707	1 366	+ 93,2%
	530	1 830	+ 245%
	875	966	+ 13,8%
	736	1 230	+ 67,1%
	612	952	+ 55,6%
	31	51	+ 64,5%
	34	45	+ 35,3%
	68	130	+ 91,2%
	470	785	+ 67%
	37	36	– 2,7%
	6 130	6 917	+ 12,8%
Total	**10 230**	**14 339**	**+ 40,1%**

Source : OPCO EP- données de l'alternance 2020 et 2021

Champ : Contrats d'apprentissage signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL France entière
Calculs Média T

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats par apprentissage de **7 branches** (en vert) augmente plus que celui de l'ensemble des branches du périmètre de l'OMPL.

« Forte progression du nombre d'apprentis en recherche d'emploi avant la signature de d'un contrat.

Évolution du profil des apprentis

Entre 2020 et 2021, le nombre d'apprentis en recherche d'emploi avant la signature de d'un contrat a doublé et le nombre d'entrants d'origine scolaire est stable. Trois catégories de profils contribuent à 73 % de l'augmentation du nombre de contrats signés entre 2020 et 2021 :

- les personnes en recherche d'emploi (30 %) ;
- les étudiants (21 %) ;
- les salariés (22 %).

Le taux de féminisation des contrats par apprentissage est supérieur à celui observé dans l'ensemble des entreprises du périmètre de l'OMPL (82 %) : 89 % en 2020, 88 % en 2021.

Apprentissage tiré par les niveaux supérieurs

Entre 2020 et 2021, l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de niveau 4 (baccalauréat) demeure un objectif pour une majorité d'alternants, mais le pourcentage d'apprenti-es concerné est en baisse (– 15,5 points). En revanche, la proportion d'apprenti-es préparant un titre ou diplôme égal ou supérieur au niveau 5, passe de 10 % à 23 % et de 6 % à 8 % pour les niveaux 7 et 8.

> L'obtention d'un titre ou d'un diplôme de niveau 4, un objectif pour une majorité d'alternants.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Évolution 2020-2021 des contrats de professionnalisation par branches

Branches	2020	2021	Évolution
	273	194	– 29 %
	3 883	4 033	+ 4%
	35	16	– 54%
	437	333	– 24%
	97	90	– 7%
	16	16	–
	12	16	+ 33%
	34	55	+ 62%
	238	140	– 41%
	6	6	–
	648	831	+ 28%
Total	**5 679**	**5 730**	**+ 0,01 %**

Source : OPCO EP- données de l'alternance 2020 et 2021

Champ : Contrats de professionnalisation signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL France entière
Calculs Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats de professionnalisation de **4 branches** (en vert) augmente. Celui des 7 autres branches baisse ou reste stable.

Deux Branches principales utilisatrices

Les entreprises des branches des cabinets dentaires et de la pharmacie d'officine signent près de 80 % des contrats de professionnalisation en 2020 (dont plus de 68 % pour la branche des cabinets dentaires), près de 85 % en 2021 (dont plus de 70 % pour la branche des cabinets dentaires). Par ailleurs, ces deux branches « absorbent » les baisses constatées dans cinq autres branches du périmètre de l'OMPL

Recentrage sur un public plus ciblé

Entre 2020 et 2021, le profil des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation a changé :

- 43 % des signataires de contrats de professionnalisation étaient âgés de moins de 26 ans en 2020, 37 % en 2021 ;
- 38 % étaient âgés de 30 ans et plus en 2020, 54 % en 2021.

Deux facteurs peuvent expliquer cette évolution :

- le plan « un jeune une solution » a accentué le recours à l'apprentissage pour les moins de 26 ans du fait des aides à la signature des contrats ;
- l'enjeu de la fidélisation des alternants une fois formés a eu comme effet de privilégier la signature de contrats de professionnalisation avec les personnes âgées de plus de 30 ans. L'évolution du nombre de contrats signés par des personnes âgées de 35/39 ans (+ 72 %) et de 50 ans et plus (+ 67 %), est à ce titre significative.

65% des personnes ayant signé un contrat de professionnalisation en 2020 ou en 2021 étaient en recherche d'emploi en 2020, 62 % en 2021, 19 % étaient salariés en 2020, 18 % en 2021, 16 % étaient inactives en 2020, 20 % en 2021.

En 2020, 93 % des nouveaux signataires d'un contrat de professionnalisation préparent un titre ou diplôme de niveau 4 contre 91,5 % en 2021.

> **80 %** des contrats de professionnalisations signés par des cabinets dentaires et des pharmacies d'officine.

DES BRANCHES S'ENGAGEANT DANS LE PILOTAGE DE LEUR POLITIQUE D'ALTERNANCE

> Pilotage de l'alternance au coeur de la politique emploi-formation des branches des cabinets dentaires, de la pharmacie d'officine et des cliniques vétérinaires.

Le recours à l'alternance par les entreprises des branches du périmètre de l'OMPL se caractérise par une forte hétérogénéité, selon que l'on s'intéresse au degré de pilotage de la politique d'alternance par la branche, aux démarches engagées par les CPNEFP en matière de certification ou aux interactions des branches avec les acteurs de la formation.

Sur les onze branches du périmètre de l'étude, trois branches pilotent depuis plusieurs années le développement de l'alternance dans les entreprises qui relèvent de leurs champs respectifs :

- la branche de la pharmacie d'officine, pour la formation au diplôme de préparateur en pharmacie par apprentissage et le « conventionnement » avec des CFA au plan national ;
- la branche des cabinets dentaires pour la formation au titre d'assistant dentaire et au CQP (Contrat de qualification professionnelle) d'aide dentaire et le « conventionnement » d'organismes de formation au plan national ;
- la branche des cabinets et cliniques vétérinaires pour la formation au titre d'ASV (assistant spécialisé vétérinaire), dont la mise en œuvre est exclusivement confiée à son organisme de formation.

Parmi les huit autres branches, trois sont engagées dans des démarches de forma-

lisation d'une politique d'alternance (entreprises d'architecture, cabinets médicaux, entreprises d'expertise automobile), *via* la mise en place de titres à inscrire au RNCP.

Cinq branches sont à l'origine du dépôt au RNCP d'une ou plusieurs certifications accessibles par la voie de l'alternance (cabinets d'avocats, cabinets dentaires, cabinets médicaux, cabinets et cliniques vétérinaires, pharmacies d'officine). Pour les autres ce sont essentiellement les certifications de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Supérieur qui sont utilisées pour les formations « cœur de métier », de manière moins intensive dans les branches des cabinets d'avocats et des cabinets médicaux.

Pour le déploiement des formations « cœur de métier », deux branches disposent d'un organisme de formation « dédié », sur lequel elles peuvent s'appuyer pour développer la formation par alternance : cabinets d'avocats, cabinets et cliniques vétérinaires. Deux branches ont développé une politique de conventionnement avec des organismes de formation par alternance : cabinets dentaires et pharmacie d'officine.

Pour les autres branches la mise en œuvre des cursus de formation par alternance « cœur de métier », est réalisée par des opérateurs de formation qui n'entretiennent pas de lien direct avec elles.

> Branches des entreprises d'architecture, des cabinets médicaux, des entreprises d'expertise automobile engagées dans la formalisation d'une politique d'alternance.

Études d'Administrateurs et mandataires judiciaires

Les entreprises de la branche privilégient le recours à l'apprentissage. La branche n'a pas défini de politique en matière d'alternance et de certification. Il apparaît cependant que l'offre de formation existante permet aux entreprises, *via* l'apprentissage principalement, de trouver des réponses adaptées à leurs besoins en termes d'emploi et de compétences. En 2021, près de 60 % des contrats signés visent des titres ou diplômes « cœur de métier », dont 20 % le master ALED (Administration et liquidation des entreprises en difficulté).

Entreprises d'architecture

Les entreprises de la branche privilégient le recours à l'apprentissage. La branche est engagée dans une démarche de développement de sa politique en matière d'alternance et de certification. Deux études d'opportunité pour la création de titres ont été réalisées : assistant.e administratif.ve d'agence, spécialisé.e en maîtrise d'œuvre et assistant.e de projet architectural. Dans le même temps, trois écoles d'architecture ont expérimenté la mise en œuvre du second cycle du cursus menant au diplôme d'état d'architecte par la voie de l'apprentissage.

L'offre de formation existante, titres et diplômes qui relèvent du champ du bâtiment et de l'économie de la construction permet aux entreprises de répondre à leurs besoins « cœur de métier ». Pour leurs besoins sur les fonctions transversales, l'offre paraît également adaptée. Par ailleurs, en 2021, près de 18 % des alternants visent un diplôme ou un titre qui a trait à l'architecture d'intérieur.

> Branches des cabinets d'avocats, des cabinets dentaires, des cabinets médicaux, des cabinets et cliniques vétérinaires et de la pharmacie d'officine à l'origine du dépôt au RNCP d'une ou plusieurs certifications accessibles par la voie de l'alternance.

Cabinets d'avocats

Les entreprises de la branche privilégient le recours à l'apprentissage. La branche a mis en place une politique de développement de l'alternance en s'appuyant sur trois certifications de branche. Celles-ci sont utilisées par les entreprises, comme l'atteste la part d'alternants engagés dans un cursus conduisant au titre d'assistant juridique (31,7 % des

alternants préparent un diplôme ou titre de niveau 5).

Les universités se sont emparées de l'apprentissage aux niveaux 6 et 7. Cette offre de formation diversifiée et accessible sur l'ensemble du territoire semble correspondre aux besoins des entreprises et des alternants qui sont dans l'optique de préparer le concours d'avocat.

Cabinets dentaires

La politique de la branche est structurée autour des certifications d'assistant-e dentaire et d'aide dentaire accessibles depuis 2020 par les deux modalités d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation). En 2021, 92,6 % des alternants ayant signé l'un des deux contrats visent l'obtention du titre d'assistant dentaire.

Le développement du recours à l'apprentissage progresse dans le même temps. Néanmoins, le recours au contrat de professionnalisation demeure à un niveau élevé principalement pour les alternants de plus de 30 ans qui représentent 49,2 % des signataires d'un contrat de professionnalisation en 2021.

Cabinets médicaux

Les entreprises de la branche privilégient le recours à l'apprentissage. Elles mobilisent toutes les certifications de niveau 4 qui recouvrent la fonction de secrétariat/assistant médical qui représentent 69,3 % des contrats en alternance signés en 2021. Seuls 2,9 % des alternants sont engagés dans des cursus de formation « cœur de métier » en imagerie ou en radiologie.

Entreprises d'expertise automobile

Les entreprises de la branche ont recours aux deux contrats en alternance. La CPNEFP de la branche a engagé un projet d'ingénierie du cursus de formation des experts automobile dans le but de le rendre accessible par la voie de l'alternance. En 2021, 84,6 % des alternants sont engagés dans une formation ayant trait aux fonctions transversales de l'entreprise, dont 27,7 % liés à la gestion.

Études d'huissiers de justice

Le recours à l'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises. La branche n'a pas développé de politique d'alternance. Les entreprises ont recours à l'offre de formation par alternance proche de celle des cabinets d'avocats. En 2021, 15 % des alternants ont signé un contrat de professionnalisation qui leur permet d'être positionnés sur un des niveaux de classification de la branche.

Offices de Commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques

L'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises. La branche n'a pas développé de politique d'alternance. Les entreprises ont principalement recours à l'alternance pour répondre à leurs besoins pour les fonctions transversales de l'entreprise : 26,2 % des contrats signés relèvent du champ de la communication (développement et management), 11,9 % du cœur de métier (commercialisation et diffusion des œuvres d'art).

Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers

En l'absence d'une politique d'alternance de branche, les entreprises ont recours aux différents titres et diplômes du secteur de la santé, qui semblent répondre à leurs besoins en termes d'emploi et de compétences : 41,5 % des alternants qui visent une certification de niveau 5, préparent le BTS Analyse de biologie médicale (16,9 % de l'ensemble des contrats signés). Les contrats qui ciblent un titre ou diplôme de secrétariat médical représentent 48 % de l'ensemble des contrats.

Pharmacie d'officine

La branche est engagée dans l'apprentissage depuis de nombreuses années, elle est à l'origine de plus de 36 % des contrats en alternance signés par les entreprises du périmètre de l'OMPL. 92 % des contrats par alternance conduisent en 2021 au BP préparateur en pharmacie ou au DEUST préparateur/technicien en pharmacie, 2,2 % au CQP dermo cosmétique.

Cabinets et cliniques vétérinaires

L'offre de formation existante, par alternance (essentiellement l'apprentissage) et en temps plein, répond aux besoins des entreprises, qui ont recours en fonction de leur implantation territoriale, à l'une ou l'autre des modalités, voire dans certains cas aux deux simultanément.

La formation au titre d'ASV portée par la branche est exclusivement mise en œuvre par son organisme de formation, ce qui limite les possibilités d'accès à l'alternance sur l'ensemble du territoire. En l'absence de places disponibles, les jeunes ont recours à la formation en temps plein, ce qui nécessite de leur part un financement.

Qualité de l'alternance un enjeu majeur pour les branches

L'enjeu majeur du développement de l'alternance se situe sur le plan de la qualité de la formation et de l'accompagnement des alternants.

Le second enjeu concerne le développement des relations avec les opérateurs de formation qui ne sont pas en lien direct avec les professionnels des branches.

Dans cette optique, trois axes d'amélioration des conditions de mise en œuvre de l'alternance sont identifiés :

- mettre en place une charte qualité de la formation par alternance dans les professions libérales ;
- développer le partenariat avec les CFA ;
- élaborer une offre de formation à l'accompagnement des alternants.

> « Qualité de la formation et de l'accompagnement des alternants, enjeu majeur du développement de l'alternance.

ÉTUDE FINANCÉE ET PILOTÉE PAR L'OMPL

FINALITÉ ET PILOTAGE

PRODUIRE UNE ANALYSE DU RECOURS À LA FORMATION PAR ALTERNANCE

> « Pilotage de l'apprentissage par les branches professionnelles au niveau de sa prise en charge, au travers du « coût contrat » *via* leurs OPCO, et de son développement au regard des besoins des entreprises de leur champ.

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a confié aux branches professionnelles le pilotage de l'apprentissage tant en termes de niveau de prise en charge, au travers du « coût contrat » *via* leurs OPCO (Opérateur de Compétences), que de son développement au regard des besoins des entreprises de leur champ. Cette nouvelle mission vient s'ajouter à celle qu'elles avaient au niveau du contrat de professionnalisation pour lequel elles disposaient déjà de compétences analogues. Avec l'intégration du contrat d'apprentissage à leurs prérogatives, les branches professionnelles deviennent l'acteur clé de la gestion de l'ensemble des dispositifs de formation par alternance.

Ce rôle majeur qui leur est dévolu leur impose de disposer de toutes les informations indispensables à une gestion volontariste de la formation en alternance. À cette fin, le conseil d'administration de l'OMPL a inscrit à son programme de travail de 2022 une étude transverse aux onze branches de son périmètre et spécifique à chacune d'elles.

L'OMPL est le financeur de cette étude. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels. Il est financé par l'OPCO EP.

Le conseil d'administration de l'OMPL a assumé la responsabilité du pilotage de cette étude.

Le cabinet Média T a été sélectionné, suite à un appel d'offres public, pour réaliser l'étude.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE

L'étude a été mise en œuvre en trois phases :

1 : produire une analyse contextualisée des données de l'alternance pour l'ensemble des branches et pour chacune d'entre elles ;

2 : analyser qualitativement le recours et le non-recours à l'alternance ;

3 : élaborer des préconisations pour le développement de l'alternance.

1 : Bilans de l'alternance 2019, 2020 et 2021, et données brutes fournies par l'OPCO EP. À noter qu'il existe un écart de 5 % pour certaines branches entre les données issues du traitement des fichiers et les données fournies dans les bilans.

L'analyse des données quantitatives s'est appuyée sur les fichiers fournis par l'OPCO EP pour les trois années concernées[1]. Il convient de préciser que les différents fichiers mis à disposition dans ce cadre ne sont pas homogènes.

Plusieurs choix méthodologiques ont prévalu.

Analyse quantitative des données

- Les données de l'alternance pour les onze branches du périmètre de l'OMPL ont été calculées à partir des bases de l'OPCO EP (2019, 2020 et 2021) ; seules celles concernant les branches des cabinets dentaires libéraux et de la pharmacie d'officine ne sont pas cohérentes avec les données qui figurent dans les différents rapports consultés[2] ; une estimation du nombre total des contrats signés en 2019 pour ces deux branches a été réalisée.
- La date d'exécution du contrat, qui correspond à la date d'embauche de l'alternant a été privilégiée pour l'analyse de l'évolution du nombre de contrats signés.
- Par souci d'homogénéité, la catégorie 0 à 5 salariés dans l'ensemble des graphiques qui ont trait aux tailles des entreprises signataires de contrats a été conservée, même si l'absence de salarié·e·s avant signature d'un contrat en alternance est une situation qui n'existe pas dans les entreprises de certaines branches du périmètre de l'OMPL.

Analyse de l'offre de formation

Les formations relevant du cœur de métier ont été distinguées de celles qui correspondent aux métiers transversaux.

Analyse des certifications

Les deux répertoires (RNCP et spécifique) ont été étudiés. Seules les certifications mentionnées comme actives, à la date de l'étude, ont été retenues. Pour chacune de ces certifications actives, les fiches ONISEP ont été étudiées pour identifier l'offre de formation tous statuts et toutes modalités confondues.

Chaque « portrait » de **branche** est introduit par une synthèse des entretiens conduits auprès des représentants de la CPNEFP[3]. Par ailleurs, les différences constatées au niveau du nombre total de contrats dans les différents tableaux ou graphiques pour une même branche, correspondent à l'absence de renseignements pour l'item traité dans les bases de données. Enfin les contenus des portraits de branche ne sont pas identiques du fait :

- des demandes formulées à l'issue de la première phase de l'étude lors de la réunion du groupe de pilotage ;
- des difficultés rencontrées pour obtenir des entretiens auprès d'entreprises et d'alternants.

Pour compléter les données sur les entreprises, les données de la base OPCO EP des trois entreprises ayant le plus recours à l'alternance ont été compilées quand il n'a pas été possible d'obtenir des entretiens[4].

Ce rapport présente dans :

- une première partie les données de l'alternance tous secteurs confondus et les données agglomérées des onze branches du périmètre de l'OMPL ;
- une seconde partie les données qui concernent chacune des branches ;
- une troisième partie des pistes de travail pour le développement de l'alternance dans les branches du périmètre de l'OMPL.

2 : Bilan de l'alternance OPCO EP 2021, 2022.
3 : À l'exception de celles des études d'administrateurs et mandataires judiciaires et des études d'huissiers de justice.
4 : Notamment pour les branches n'ayant pas fait l'objet d'investigations approfondies durant la seconde phase.

ALTERNANCE EN FRANCE, TOUS SECTEURS CONFONDUS

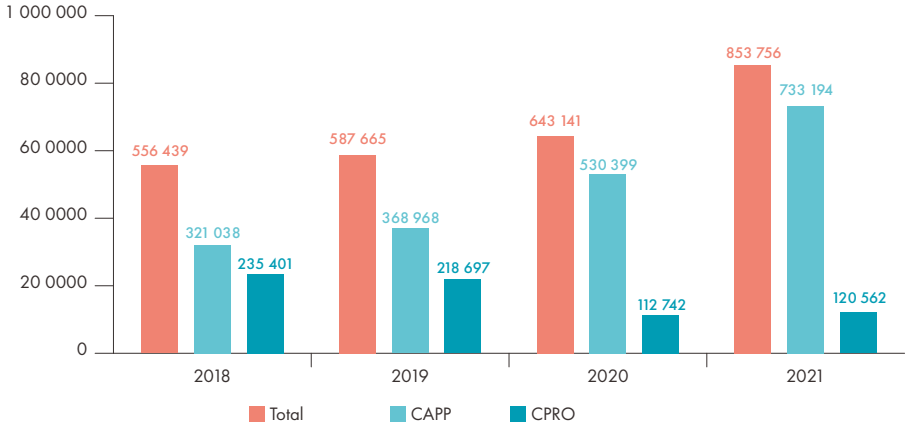
+ 32,7 % du nombre de contrats en alternance entre 2020 et 2021 dans les secteurs public et privé.

En 2021, 853 756 contrats par alternance[5] dans les secteurs public et privé, ont été signés, soit une progression de 32,7 % par rapport à 2020 (+ 38 % pour les contrats d'apprentissage-CAPP et + 7 % pour les contrats de professionnalisation-CPRO).

Pour le seul secteur privé, 832 235 contrats ont été conclus, soit une hausse de 32,6 %. 23,2 % des contrats correspondent à des poursuites de parcours. Ces derniers enregistrent une augmentation de 47 % par rapport à 2020.

Clé de lecture
Au total, **853 756** contrats en alternance signés en 2021.

Graphique 1 - Nombre de contrats par alternance signés entre 2018 et 2021 dans les secteurs public et privé



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats par apprentissage (CAPP)/caractéristiques des contrats de professionnalisation (CPRO)–DARES-11/05/2022.

Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

L'alternance considérée par les jeunes comme une modalité permettant de poursuivre des études longues, en bénéficiant d'une rémunération.

L'évolution du nombre de contrats par alternance est continue depuis 2018. Après une baisse importante, entre 2018 et 2020, le recours au contrat de professionnalisation, est reparti à la hausse en 2021 (+ 7 % par rapport à 2020[6]). En revanche, les contrats d'apprentissage sont sur une pente ascendante qui se poursuit (+ 128 % entre 2018 et 2021).

Le nombre de contrats par alternance correspondant à des poursuites de parcours[7] est en constante augmentation. Ceci peut laisser penser que cette voie est progressivement considérée par les jeunes comme une modalité permettant de poursuivre des études longues, en bénéficiant d'une rémunération.

5 Sources : DARES résultats n° 42 pour l'apprentissage – DARES résultats n° 43 (contrats de professionnalisation des plus et moins de 26 ans) – contrats comptabilisés en années civiles.
6 Due à la hausse des contrats de professionnalisation signés pour des personnes de plus de 26 ans : + 27 % entre 2020 et 2021.
7 : Très majoritairement par la voie de l'apprentissage.

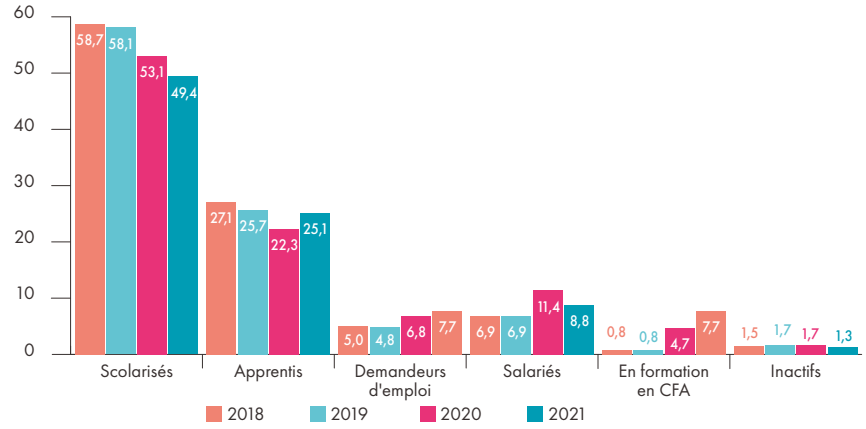
CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Origine des apprentis

Depuis 2018, le nombre de jeunes directement issus d'un cursus scolaire est en recul (– 15,8 %).

En revanche, le nombre de jeunes provenant d'une section préparatoire en CFA augmente de 64 % entre 2020 et 2021.

Graphique 2 - Répartition des signataires d'un contrat d'apprentissage entre 2018 et 2021 en fonction de leur situation antérieure à la signature, (en dizaine de milliers)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats par apprentissage/DARES-11/05/2022

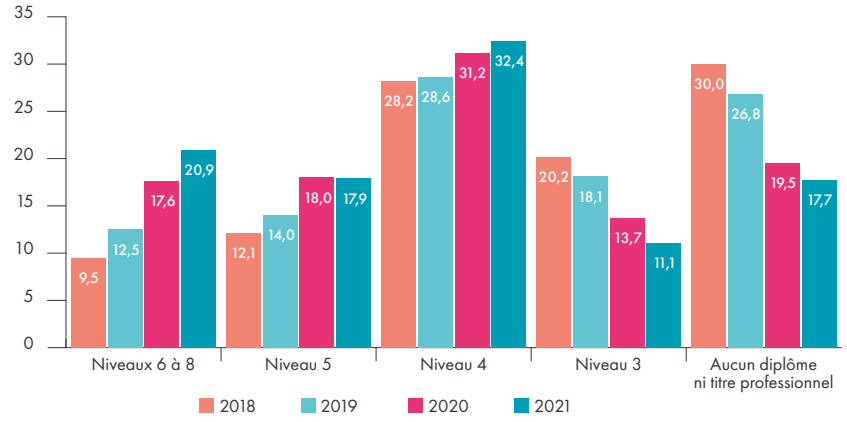
Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, plus de **250 000** contrats en apprentissage signés par des jeunes déjà en apprentissage en 2020.

Profil des apprentis

Dans le secteur privé, le nombre de jeunes de plus de 26 ans en apprentissage a été multiplié par 5,3 entre 2018 et 2021 (12 671 en 2018, 67 588 en 2021).

Graphique 3 - Répartition des nouveaux entrants en apprentissage entre 2018 et 2021 en fonction de leur niveau de formation, (en dizaine de milliers)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats par apprentissage/DARES-11/05/2022.

Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, plus de **100 000** nouveaux entrants en apprentissage ont un niveau 3.

Pour cette période, plusieurs constats émergent :

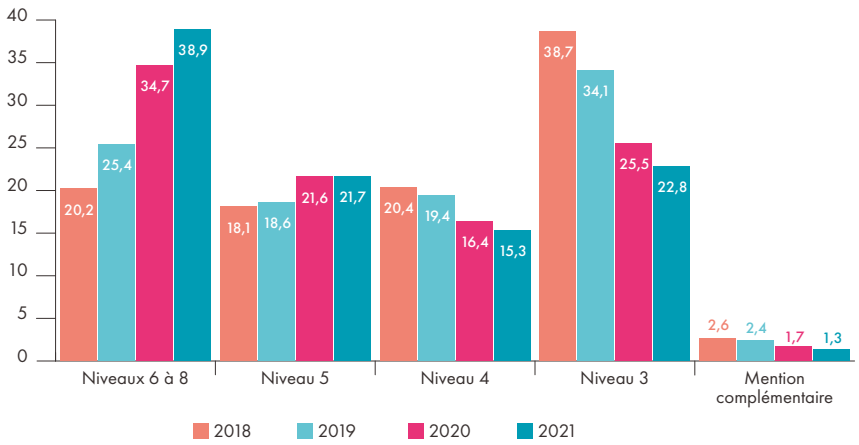
- plus d'un tiers des apprentis possèdent un diplôme d'un niveau supérieur à 5[8] au moment de la signature du contrat ;
- les titulaires d'un diplôme de niveau 4 demeurent majoritaires depuis 2018 ;
- la proportion de jeunes de niveau 3 ou sans diplôme est en diminution depuis 2018, passant de 50,2 % en 2018 à 28,8 % en 2021.

Niveaux de certification visés et durées de formation

Que ce soit du point de vue des profils des nouveaux entrants ou de celui des titres ou diplômes préparés, les tendances observées depuis 2018 sont invariables : l'apprentissage concerne de plus en plus les niveaux supérieurs.

Clé de lecture
En 2021, plus de **150 000** nouveaux entrants en apprentissage préparent un diplôme de niveau 4.

Graphique 4 - Répartition des nouveaux entrants en apprentissage entre 2018 et 2021 en fonction du niveau de formation visé, (en dizaine de milliers)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats par apprentissage/DARES-11/05/2022.

Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

≃ 39 % des apprentis sont engagés dans un cursus menant à un diplôme de niveaux 6 à 8.

En 2021, près de 39 % des apprentis sont engagés dans un cursus menant à un diplôme de niveaux 6 à 8. Ce taux est en évolution continue depuis 2018 (+ 30 % entre 2018 et 2019, + 41 % entre 2019 et 2020, + 15 % entre 2020 et 2021).

Parallèlement, le pourcentage d'apprentis préparant un titre ou un diplôme de niveau 4 ou 3, est en baisse, – 35,5 % sur la période.

Par ailleurs :

- depuis la réforme de 2018, le recours à l'apprentissage pour préparer un titre est en augmentation de 30 % ;
- la hausse du nombre de contrats d'apprentissage dans le supérieur et pour des poursuites de parcours en spécialisation se traduit par une progression du nombre de contrats, dont la durée est égale ou inférieure à un an[9].

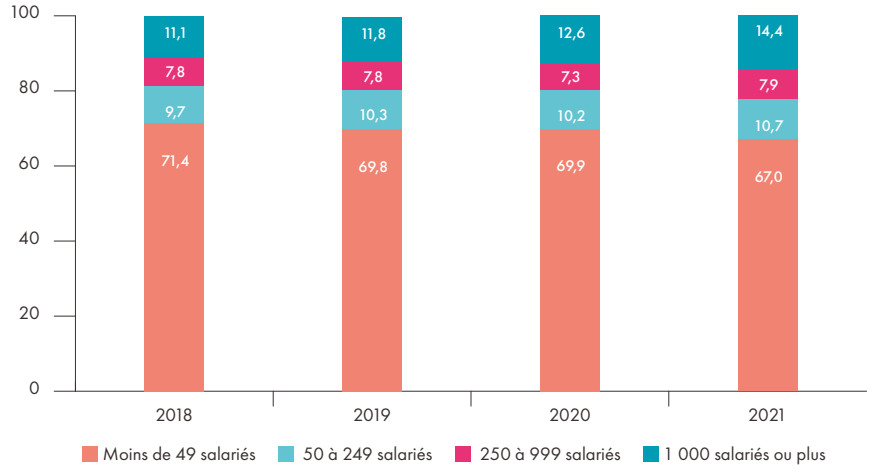
8 Nomenclature des niveaux de diplômes : CAP, BEP : niveau 3 (anciennement V), baccalauréat niveau 4 (anciennement IV), DEUG, BTS, DUT, DEUST : niveau 5 (anciennement III), licence, licence professionnelle, BUT, maîtrise, master 1 : niveau 6 (anciennement II), Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur : niveau 7 (anciennement I), doctorat, habilitation à diriger des recherches : niveau 8 (anciennement III).

9 Les données statistiques nationales de la DARES rendent compte de la catégorie 9/17 mois, cependant les analyses effectuées par différents acteurs dont le CEREQ tendent à indiquer que près de 90 % de ces contrats ont une durée d'un an.

Taille des entreprises signataires de contrats

La réforme de l'apprentissage de 2018 a permis aux entreprises de créer leur propre CFA. Cette nouvelle disposition peut expliquer l'augmentation, en 2021, de près de 30 % du nombre d'apprentis dans les entreprises de plus de 1 000 salariés et la décroissance régulière dans celles de moins de 50 salariés, même si ces dernières demeurent majoritaires.

Graphique 5 - Répartition des contrats d'apprentissage par taille d'entreprise entre 2018 et 2021, (en %)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats par apprentissage/ DARES-11/05/2022

Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, le pourcentage d'entreprises de moins de **49 salariés** signataires de contrats en apprentissage est de **67 %** mais il diminue depuis 2018.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

En 2021, 120 562 contrats de professionnalisation ont été enregistrés soit une progression de 6,9 % par rapport à 2020, mais à un niveau bien en deçà de celui de 2019 (218 697 contrats).

La hausse identifiée entre 2020 et 2021 a été portée par les contrats de professionnalisation signés par des personnes de 26 ans ou plus (+ 26,8 % par rapport à 2020 - graphique 6), qui compense largement la baisse du nombre de contrats de professionnalisation pour les personnes de moins de 26 ans (– 5 %).

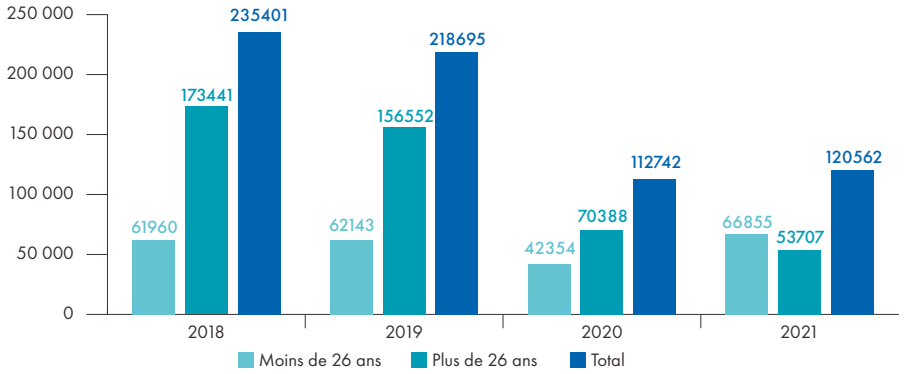
Sur l'année 2021, 120 562 personnes ont signé un contrat de professionnalisation, après 112 742 en 2020 et 218 697 en 2019[10].

+ 6,9 % du nombre de contrats de professionnalisation en 2021.
+ 26,8 % du nombre de contrats signés par des personnes de + de 26 ans.

10 Source : DARES- synthèse 31/10/2022

Clé de lecture
En 2021, **53 707** jeunes de plus de 26 ans signent un CPRO ; leur part dans le nombre total de contrats de professionnalisation signés diminue par rapport à 2020.

Graphique 6 - Répartition des contrats de professionnalisation par tranche d'âge entre 2018 et 2021, (en nombre)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats de professionnalisation/ DARES-11/05/2022.

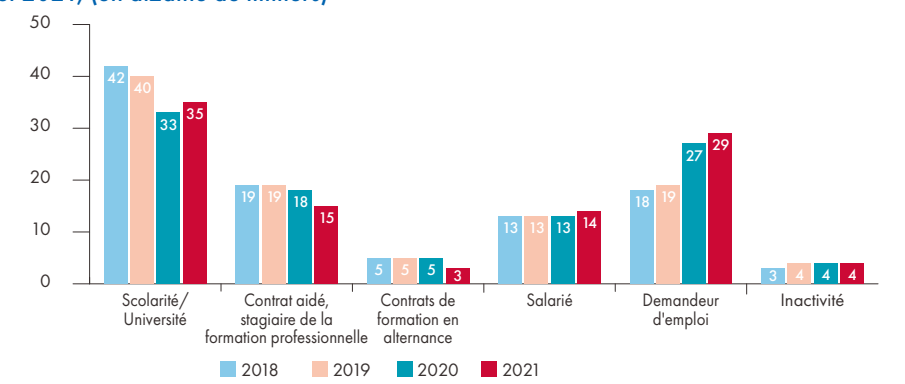
Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière
Calculs : Média T.

Origine des signataires

Si les signataires de contrats de professionnalisation sont issus majoritairement d'un cursus scolaire, la part des demandeurs d'emploi s'amplifie depuis 2018.

Clé de lecture
En 2021, **29 000** contrats de professionnalisation signés par des demandeurs d'emploi.

Graphique 7 - Origine des signataires de contrat de professionnalisation entre 2018 et 2021, (en dizaine de milliers)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats de professionnalisation/DARES-11/05/2022.

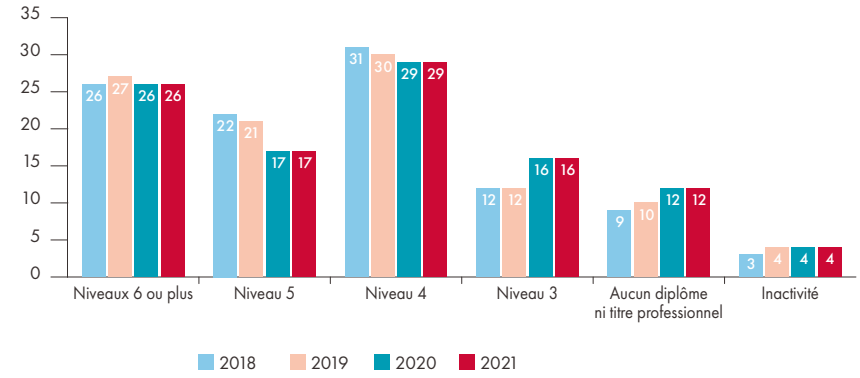
Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

Niveau de formation des signataires

L'analyse du niveau de formation des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation fait apparaître que depuis 2018 :

- la part de signataires possédant un diplôme de niveau 5 ou plus diminue (– 10 %) ;
- les titulaires d'un diplôme de niveau 4 demeurent majoritaires ;
- la proportion de signataires ayant un diplôme de niveau 3 ou sans diplôme est en hausse, passant de 21 % en 2018 à 29 % en 2021.

Graphique 8 - Répartition des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation entre 2028 et 2021 en fonction de leur niveau de formation, (en dizaine de milliers)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats de professionnalisation/DARES-11/05/2022.

Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

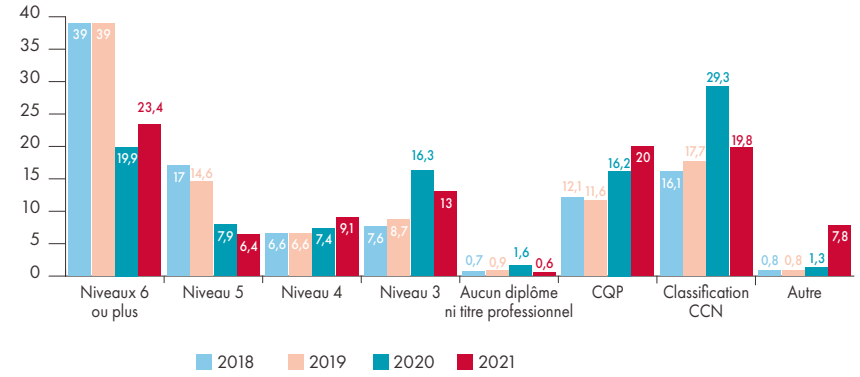
Clé de lecture
En 2021, **17 000** nouveaux entrants en CPRO ont un niveau 5.

Niveaux de certification visés

Les titres ou diplômes visés par la voie du contrat de professionnalisation se structurent autour de trois certifications :

- les diplômes de niveau 6 ou plus, la baisse de 50 % enregistrée en 2020 correspond à un transfert vers le contrat d'apprentissage ;
- les CQP en croissance depuis 2019, sont la certification ciblée en 2021 par les alternants en contrat de professionnalisation ;
- les classifications reconnues dans une CCN (convention collective nationale), en hausse depuis 2018, sont le premier type de certification recherché en 2020, au même niveau que le CQP en 2021.

Graphique 9 - Répartition des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation entre 2028 et 2021 en fonction du niveau de formation visé, (en %)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats de professionnalisation/DARES-11/05/2022.

Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, **19,8 %** des nouveaux entrants en CPRO visent une certification relevant d'une CCN.

Durée de contrat et durée de formation

Depuis 2018, le taux de contrats de professionnalisation en CDI (contrat à durée indéterminée) est en augmentation, passant de 7,7 % (2018) à 16,4 % (2021) du nombre total de contrats signés dans l'année.

De même, la proportion de formations d'une durée égale ou inférieure à une année est en croissance :

- plus de la moitié des nouveaux contrats de professionnalisation, signés en 2021, est d'une durée inférieure à onze mois (comme en 2020) ;
- le nombre de contrats de douze mois s'amplifie depuis 2018.

Ainsi, en 2021 le nombre de contrats de professionnalisation d'une durée égale ou inférieure à douze mois représente 77 % des contrats, une tendance identique à celle observée pour les contrats d'apprentissage.

> **+ 8,7 points** du taux de contrats en CDI.

Taille des entreprises signataires

En 2018, et en 2021, 58 % des contrats de professionnalisation sont signés par des entreprises de moins de 4 salariés ou des entreprises de plus de 250 salariés (graphique 10). Mais la proportion de chacune de ces deux catégories d'entreprises a fortement évolué sur la période :

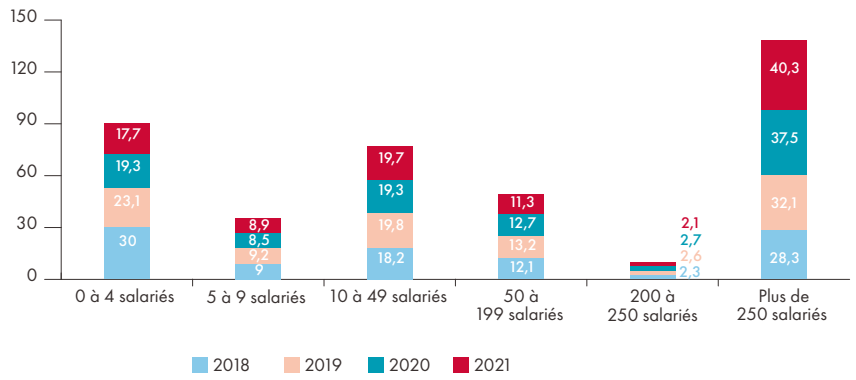
- régression de 41 % du nombre d'entreprises de moins de 4 salariés ;
- hausse de 42 % de celles de plus de 250 salariés.

En revanche, les autres catégories d'entreprises restent stables sur la période.

> **58 %** des contrats de professionnalisation signés par des entreprises de moins de 4 salariés ou de plus de 250 salariés.

Clé de lecture
En 2021, **40,3 %** des entreprises signataires d'un CPRO ont plus de **250 salariés**, leur proportion augmente depuis 2018.

Graphique 10 - Répartition des contrats de professionnalisation par taille d'entreprises entre 2018 et 2021,(en %)



Source : Ministère du Travail, du Plein-Emploi et de l'Insertion – Caractéristiques des contrats par apprentissage/DARES-11/05/2022.

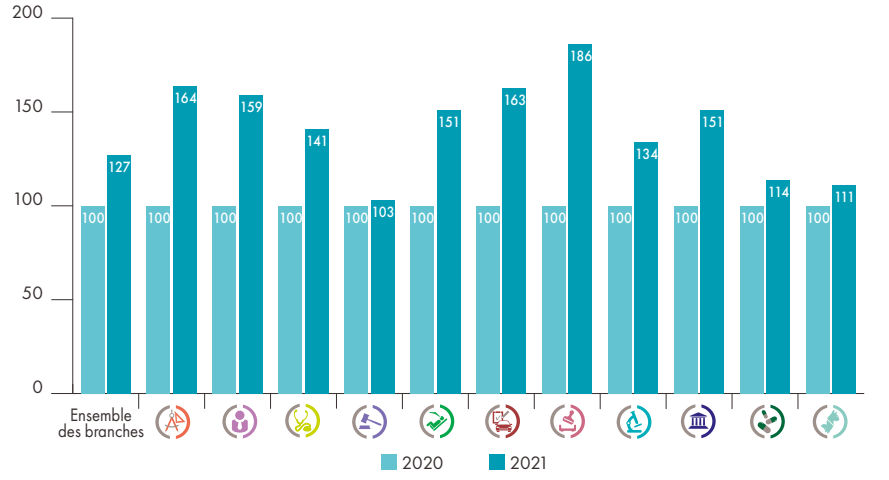
Champ : Contrats signés entre 2018 et 2021, secteurs public et privé ; France entière.
Calculs : Média T.

ALTERNANCE DANS LES ENTREPRISES LIBÉRALES

CONTRATS D'ALTERNANCE

En 2021, 20 175 contrats par alternance ont été signés par les entreprises des 11 branches du périmètre de l'OMPL. Il en résulte une majoration de 26,7 % du nombre de contrats signés par rapport à 2020 (15 918 contrats) mais celle-ci est inférieure de 6 points à celle constatée au niveau national pour le secteur privé.

Graphique 11 - Évolution du nombre de contrats par alternance signés dans les branches, base 100 en 2020



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Sur une base 100 pour 2020, la progression du nombre de contrats en alternance signés en 2021 par les entreprises de la branche des cabinets vétérinaires est inférieure à celle des autres branches du périmètre de l'OMPL.

Entre 2020 et 2021, le pourcentage de contrats en alternance conclus dans sept branches progresse de manière nettement supérieure à celui constaté au niveau de l'ensemble des branches du périmètre de l'étude (+ 26,7 %) : entreprises d'architecture (+ 64 %), cabinets d'avocats (+ 58 %), cabinets dentaires libéraux (+ 51 %), entreprises d'expertise en automobile (+ 63 %), études huissiers de justice (+ 86 %), études d'administrateurs et mandataires judiciaires (+ 51 %) et cabinets médicaux (+ 41 %)[11].

Trois branches, présentent une évolution inférieure à celle constatée au niveau de l'ensemble des branches du périmètre de l'étude :

- les branches des cabinets vétérinaires et de la pharmacie d'officine, qui sont déjà

11 Les données de l'OPCO EP sont incomplètes pour 2019 pour ce qui concerne les branches des cabinets vétérinaires et de la pharmacie d'officine, ce qui fait obstacle à un traitement. L'analyse sera complétée en fin de mission avec les données 2022.

fortement engagées depuis plusieurs années dans la signature de contrats ;
- la branche des offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires, qui recourt faiblement au contrat par alternance.

En 2021, les branches du secteur santé ont signé près de 85 % des contrats par alternance recensés sur le périmètre de l'OMPL, dont :

- 45 % par des pharmacies d'officine ;
- 34 % par des cabinets dentaires.

Comparativement à leurs poids respectifs, tant du point de vue du nombre d'entreprises que du nombre de salariés, ces deux branches peuvent être considérées comme étant engagées significativement dans le recours à l'alternance pour la formation de leurs salariés : 35 % des pharmacies d'officine et 25 % des cabinets dentaires recrutent des alternants.

“

≃ 85 % des contrats signés par des entreprises du secteur santé.

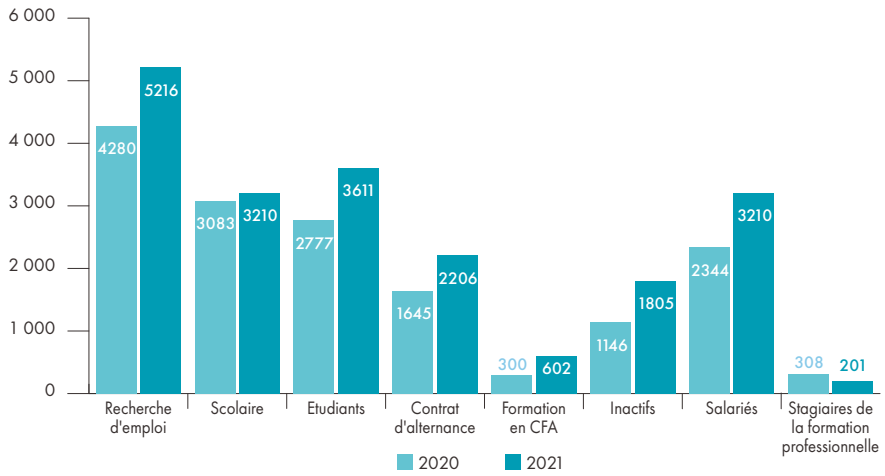
Profil des nouveaux entrants

Entre 2020 et 2021, la répartition globale entre les différentes catégories de situation, à l'entrée en formation est relativement stable.

Seule la part des entrants d'origine scolaire est en légère baisse, passant de 19,4 % du total des nouveaux entrants en 2020 à 16,0 % en 2021.

Trois catégories de profils contribuent à 63 % de l'augmentation du nombre de contrats signés entre 2020 et 2021 : les personnes en recherche d'emploi, les étudiants et les salariés.

Graphique 12 - Répartition des nouveaux entrants en alternance, en fonction de leur situation antérieure, (en nombre)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, **602** nouveaux entrants en alternance étaient en formation en CFA en 2020, ils sont deux fois plus nombreux qu'en 2020.

Le taux de féminisation des salariés en contrat d'alternance est supérieur à celui observé pour l'ensemble des entreprises du périmètre de l'OMPL (82 %) : 89 % de femmes en alternance en 2020, 88 % en 2021[12].

12 Au plan national, tous secteurs confondus le taux de féminisation est de 49 %.

Pratiques de contractualisation

La signature de contrats par alternance dans les entreprises libérales résulte de démarches similaires, de manière générale, dans l'ensemble des branches : des entreprises qui sont directement démarchées par les candidats ou sont mises en relation par les CFA.

Pratiques d'entreprises en matière de sourcing[13] d'alternants

Les pratiques de sourcing et de sélection sont diverses et plus ou moins « pro-actives ». Le vecteur principal de contact avec de futurs alternants, est le recours aux écoles pour trouver des candidats. Les critères d'embauche sont majoritairement identiques à ceux utilisés pour recruter les nouveaux salariés, « parfois légèrement inférieurs ».

« *Les CV sont envoyés via le site internet de l'entreprise, soit les gens appellent pour savoir si nous avons besoin d'alternants, nous n'avons pas de critères de sélection* »

Entreprise d'architecture

« *La première alternante est venue d'elle-même, et la deuxième nous l'avons trouvée grâce à une société qui nous envoie des CV, surtout droit des affaires, nous allons même prendre un apprenti en secrétariat en plus de l'alternance en juridique* »

Cabinet d'avocats

« *L'alternante est venue par hasard au bon moment, je regarde si les études collent avec ce dont nous avons besoin, mais de manière générale, j'évite les personnes tatouées ou avec des faux ongles* »

Cabinet dentaire

« *Nous recevons des demandes par le bouche-à-oreille ou via Pôle Emploi, nous n'avons pas de critères de sélection* »

Office de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires

Démarches de recherche de contrats par les alternants

Les alternants interviewés ont été en contact avec des entreprises en répondant à des annonces, à l'issue de stages, ou par le biais de l'école ou du CFA dans lequel ils ont commencé leur cursus « en dernier recours, ou parce que le CFA donne des contacts d'entreprises avec qui il a l'habitude de travailler ».

« *J'étais inscrite à la mission locale, je suis partie en formation secrétaire assistante dentaire pour deux mois, je devais effectuer un stage, j'ai vu l'annonce sur Pôle Emploi et je me suis présentée pour le stage et j'ai continué en alternance dans la même entreprise* »

Assistante dentaire

« *J'ai trouvé tout seul par le biais de contacts, j'ai fait des stages dans une dizaine d'entreprises avant* »

Directeur de la communication

« *L'école a communiqué mon profil et m'a appelée pour me dire que le cabinet était intéressé je ne sais plus si c'est moi qui les ai contactés ou si c'est eux qui m'ont appelée* »

Assistante juridique

« *C'est l'organisme de formation qui a trouvé le cabinet, ils nous demandent de faire des recherches de notre côté mais en font également du leur, au final c'est l'école qui m'a transmis les coordonnées de ce cabinet, j'ai passé l'entretien et j'ai été pris* »

Assistant juridique

« *C'est l'école qui m'a donné le contact de l'architecte.* »

13 Repérage et recrutement des candidats à l'alternance.

Titres et diplômes visés

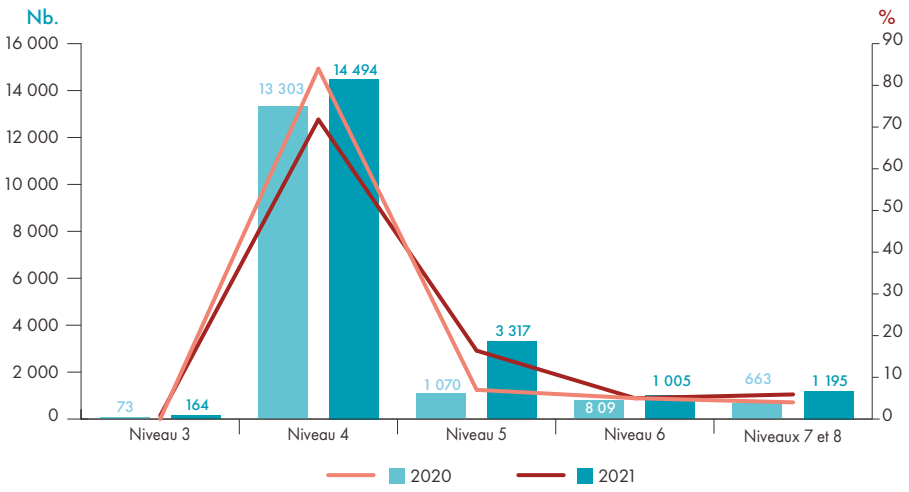
Entre 2020 et 2021, la photographie des niveaux de certification visés par les alternants a évolué. Si l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de niveau 4 (baccalauréat) demeure l'objectif pour une majorité d'alternants, leur pourcentage est en diminution : en 2020, ils représentent 83,6 % du total et 71,8 % en 2021.

La tendance observée au plan national, tous secteurs confondus, d'une augmentation du recours à l'alternance « tirée » par le supérieur se vérifie également pour les branches du périmètre de l'OMPL. En 2020, 16 % des alternants visaient un titre ou diplôme égal ou supérieur au niveau 5, en 2021 27,3 % des contrats signés concernent ces niveaux. Le nombre de contrats adossés à une certification de niveau 5 a plus que doublé sur la période.

> Augmentation du recours à l'alternance « tirée » par le supérieur.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre d'alternants préparant un titre ou un diplôme de niveau 5 a été multiplié par **3**, quand le nombre d'alternants préparant un titre ou diplôme de niveau 4 augmente de **10 %**.

Graphique 13 - Évolution 2020-2021 des titres et diplômes visés en contrat par alternance, (en nombre et en %)[14]



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

À partir des intitulés de formation des alternants, figurant dans les bases de données de l'OPCO EP (2020 et 2021), le poids des cursus « cœurs de métier » a été estimé, en prenant comme critère les intitulés comprenant une référence directe aux emplois des branches et en excluant ceux relevant des fonctions transversales. Il en ressort que, quel que soit le niveau, les domaines des diplômes préparés par les alternants relèvent majoritairement, voire quasi exclusivement[15] des « cœurs de métiers » des branches (tableau 1), à l'exclusion des entreprises d'architecture (30 %), des entreprises d'expertise en automobile (4 %), des offices de commissaires-priseurs judiciaires (5 %), et dans une moindre mesure des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (44 % en 2021) et des études d'huissiers de justice (47 % en 2021).

> Quel que soit le niveau, les domaines des diplômes préparés majoritairement, voire quasi exclusivement liés au « coeurs de métiers » des branches.

14 En 2020, 745 contrats ne sont pas renseignés dans la base de données OPCO EP, 275 en 2021.
15 Pour les branches des cabinets dentaires (96 %), cabinets vétérinaires (91 %) et pharmacie d'officine (92 %).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce constat :

- l'absence de titre, de CQP ou de diplôme spécifique, en dehors de celui de commissaire de justice, pour les métiers de la branche des études d'huissiers de justice ;
- l'impossibilité du recours à l'alternance pour le métier d'expert automobile ;
- l'absence de politique de formation définie au niveau de la branche des laboratoires de biologie extra-hospitaliers ;
- l'augmentation de la taille des entreprises des branches (laboratoires de biologie extra-hospitaliers, études d'huissiers de justice) qui génère un développement des fonctions transverses et par conséquent un recours accru à des cursus de formation hors « cœur de métier ».

Par ailleurs, des évolutions importantes entre 2020 et 2021 sont identifiables pour trois branches :

- cabinets médicaux, progression de 60 % des contrats « cœur de métier » signés ;
- études d'administrateurs et mandataires judiciaires, progression de 232 % des contrats « cœur de métier » signés ;
- laboratoires de biologie médiale extra-hospitaliers, progression de 46,7 % des contrats « cœur de métier » signés.

Tableau 1 - Évolution des diplômes « cœur de métier » par branche, (en %)

Branches	2020	2021	Évolution 2020-2021
	30	30	–
	63	62	– 1 ↘
	93	96	+ 3 ↗
	50	80	+ 60 ↗
	96	91	– 5 ↘
	5	4	– 20 ↘
	94	92	– 2 ↘
	45	47	+ 4 ↗
	19	63	+ 232 ↗
	10	5	– 50 ↘
	30	44	+ 46,7 ↗

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

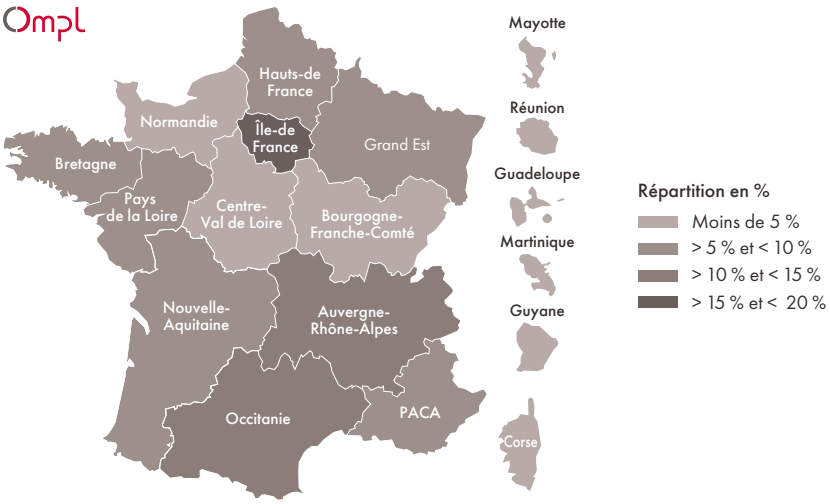
Champ : Contrats signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.

Calculs : Média T.

Alternance en région

Les huit régions à forte densité d'implantation des entreprises libérales cumulent de manière stable près de 84 % des contrats en alternance signés en 2020 et 2021.

Répartition régionale des entreprises



Source : Baromètre OMPL, 2022.

Cependant, le poids respectif de ces huit régions, dans la signature de contrats d'alternance, évolue entre 2020 et 2021 (tableau 2). Cinq régions voient leurs poids diminuer entre 2020 et 2021 : Hauts-de-France, Île-de-France, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire, Provence-Alpes-Côte d'Azur.

En ce qui concerne l'évolution des effectifs d'alternants au niveau régional :

- quatre régions enregistrent une forte progression des effectifs d'alternants dont :
  - trois dans des proportions supérieures à celle observée au niveau national tous secteurs confondus (+ 34,9 %), Auvergne-Rhône-Alpes (+ 38 %), Hauts-de-France (+ 37,8 %), Occitanie (+ 37 %) ;
  - une dans des proportions supérieures à celle constatée au niveau national pour les branches du périmètre de l'OMPL (+ 26,7 %), Grand Est (+ 29 %) ;
- dans les autres régions, les effectifs progressent plus faiblement qu'au niveau national pour les branches du périmètre de l'OMPL : Île-de-France (+ 23 %), Nouvelle-Aquitaine (+ 21 %), Pays de la Loire et Provence-Alpes-Côte d'Azur (+ 22 %).

Tableau 2 - Évolution des contrats par alternance dans les huit régions à forte densité d'entreprises libérales du périmètre de l'OMPL, (en nombre et %)

Régions	2020	% du total alternance	2021	% du total alternance	Évolution dans la part totale de l'alternance
Île-de-France	4 594	28,9	5 630	27,9	– 1,0 point ↘
Auvergne-Rhône-Alpes	1 627	10,2	2 240	11,1	+ 0,9 point ↗
Occitanie	1 530	9,7	2 094	10,4	+ 0,7 point ↗
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 493	9,4	1 825	9	– 0,4 point ↘
Grand Est	1 233	7,7	1 589	7,9	+ 0,2 point ↗
Nouvelle-Aquitaine	1 161	7,3	1 406	7	– 0,3 point ↘
Hauts-de-France	984	7,4	1 356	6,7	– 0,7 point ↘
Pays de la Loire	668	5	816	4	– 1,0 point ↘

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats par alternance signés dans la région Hauts-de-France a augmenté mais son poids dans l'ensemble des contrats a diminué de **0,7 point.**

Ruptures de contrat

Vingt motifs de rupture de contrats sont déclinés dans les bases de données de l'OPCO EP : démission de l'apprenti après obtention du diplôme ou titre préparé, d'un commun accord, fin de contrat initial, inconnu, indéfini, licenciement à la suite de l'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, licenciement pour faute grave, force majeure, inaptitude de l'apprenti, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, liquidation judiciaire de l'entreprise, manquement de l'une des parties à ses obligations, rupture prononcée par le conseil des prud'hommes, résiliation à l'initiative de l'employeur, résiliation à l'initiative du salarié, résiliation convenue d'un commun accord, rupture au cours de la période probatoire, rupture prescrite par un service de contrôle de l'État, défaillance de l'entreprise, embauche en CDI, autre.

En prenant en compte l'ensemble des contrats comptabilisés dans ces vingt catégories, il ressort que :

- en 2020, 2 678 contrats par alternance (16,8 %) ne sont pas arrivés à terme ;
- en 2021, 3 120 contrats par alternance (15,5 %) ont été interrompus.

En considérant exclusivement les catégories mentionnant explicitement une rupture du contrat (démission de l'apprenti, rupture/résiliation d'un commun accord, licenciement à la suite de l'exclusion définitive de l'apprenti par le CFA, licenciement pour faute grave, force majeure, inaptitude de l'apprenti, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle, liquidation judiciaire de l'entreprise, manquement de l'une des parties à ses obligations, rupture prononcée par le conseil des prud'hommes, résiliation à l'initiative de l'employeur, résiliation à l'initiative du salarié, rupture au cours de la période probatoire, rupture prescrite par un service de contrôle de l'État), plusieurs constats émergent :

- en 2020, 2 229 ruptures de contrats par alternance sont comptabilisées soit 14 %, dont 63,6 % dans la branche de la pharmacie d'officine. Parmi ces ruptures :
  - 25,75 % ont lieu durant la période d'essai, dont 60,6 % dans la branche de la pharmacie d'officine ;

– 31,5 % sont le fait des alternants, dont 65,7 % dans la branche de la pharmacie d'officine ;

- en 2021, 2 821 ruptures de contrats par alternance sont enregistrées soit un taux de 14 %, dont 45,9 % dans la branche de la pharmacie d'officine et 26,8 % dans la branche des cabinets dentaires (10,8 % en 2020), dont :

– près de 34 % durant la période d'essai, soit une augmentation de près de 67 % par rapport à 2020, dont 48 % dans la branche de la pharmacie d'officine et 20 % dans la branche des cabinets dentaires (10 % en 2020) ;
– 34 % sont le fait des alternants, dont 60 % dans la branche de la pharmacie d'officine.

CONTRATS D'APPRENTISSAGE

En 2021, 14 339 contrats par apprentissage ont été signés par les entreprises des branches du périmètre de l'OMPL soit une progression de 40,2 % par rapport à 2020 (10 230 contrats) et supérieure de 1,2 point à celle constatée au niveau national tous secteurs privés confondus.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats par apprentissage de **7 branches** (en vert) augmente plus fortement que celui de l'ensemble des branches du périmètre de l'OMPL.

Tableau 3 - Évolution 2020-2021 des contrats d'apprentissage par branche

Branches	2020	2021	Évolution 2020-2021
	707	1 366	+ 93,2 % ↗
	530	1 830	+ 245 % ↗
	875	966	+ 13,8 % ↗
	736	1 230	+ 67,1 % ↗
	612	952	+ 55,6 % ↗
	31	51	+ 64,5 % ↗
	34	45	+ 35,3 % ↗
	68	130	+ 91,2 % ↗
	470	785	+ 67 % ↗
	37	36	– 2,7 % ↘
	6 130	6 917	+ 12,8 % ↗
Total	**10 230**	**14 339**	**+ 40,1 % ↗**

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats d'apprentissage signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Plusieurs paramètres sont à prendre en compte pour appréhender l'évolution du nombre de contrats par apprentissage dans les différentes branches :

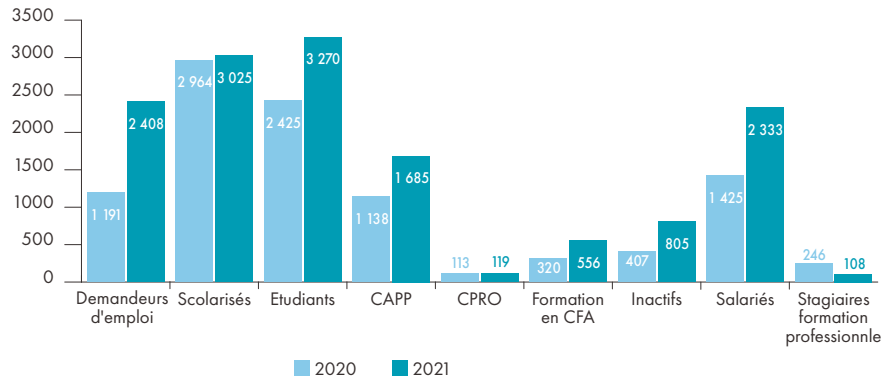
- l'antériorité du recours à l'apprentissage pour la branche de la pharmacie d'officine ;
- la capacité de l'appareil de formation pour la branche des cabinets vétérinaires ;
- le passage progressif au contrat d'apprentissage pour la branche des cabinets dentaires, suite à une décision de la CPNEFP. En 2020, les contrats d'apprentissage représentent 12 % du nombre total de contrats par alternance, 31,3 % en 2021 ;
- l'impact des aides sur le recours à l'apprentissage.

> “ Le taux d'apprentis en recherche d'emploi avant la signature de leur contrat passe de **12 %** en 2020 à **17 %** en 2021.

Profil des nouveaux entrants en apprentissage

Entre 2020 et 2021, la répartition globale entre les différentes catégories de situation à l'entrée en formation évolue. Le nombre d'apprentis en recherche d'emploi avant la signature de leur contrat double et leur poids passe de 12 % en 2020 à 17 % en 2021. Il en va de même pour ceux qui étaient inactifs, 4 % en 2020 contre 6 % en 2021.

Graphique 14 - Évolution du profil des nouveaux entrants en apprentissage dans les entreprises, (en nombre)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats par apprentissage signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de nouveaux entrants en apprentissage en recherche d'emploi a doublé.

Le nombre d'entrants d'origine scolaire est stable. Mais le poids de cette catégorie dans le nombre total des nouveaux entrants connaît la plus forte baisse, passant de 29 % en 2020 à 21 % en 2021. Comparativement à ce qui est observé pour l'ensemble des contrats par alternance, pour l'apprentissage trois profils contribuent à 73 % de l'augmentation du nombre de contrats signés entre 2020 et 2021 :

- les personnes en recherche d'emploi (30 %) ;
- les étudiants (21 %) ;
- les salariés (22 %).

Le taux de féminisation des contrats par apprentissage est supérieur à celui observé dans l'ensemble des entreprises du périmètre de l'OMPL (82 %) : 89 % de femmes en alternance en 2020, 88 % en 2021[16].

16 Au plan national, tous secteurs confondus le taux de féminisation est de 49 %.

Titres et diplômes visés

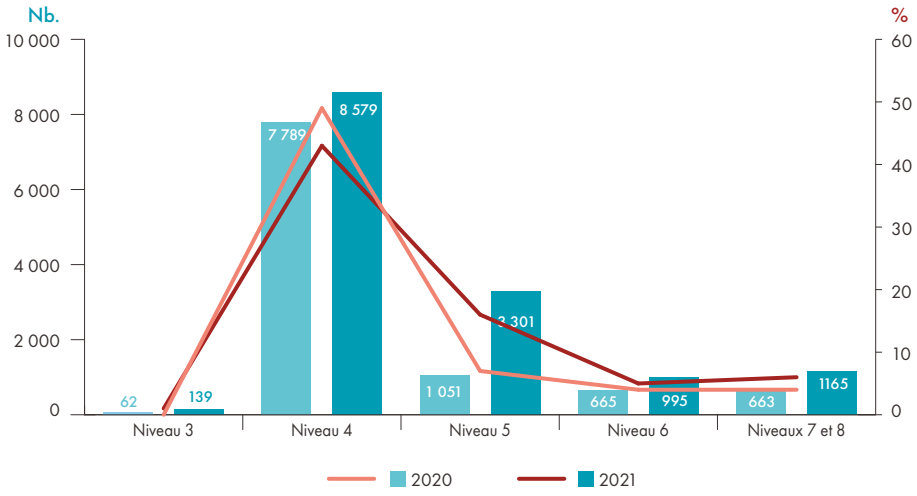
En 2020, 93 % des nouveaux apprentis préparent des titres ou diplômes de niveaux 4, 5 et, 7, 91 % en 2021. Pour l'apprentissage (graphique 15) l'évolution est identique à celle de l'alternance dans le périmètre de l'OMPL et à celle de l'apprentissage au niveau national.

Entre 2020 et 2021, l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de niveau 4 (baccalauréat) demeure un objectif pour une majorité d'alternants, mais le pourcentage d'apprentis est en baisse (– 15,5 points), il passe de 76 % en 2020 à 60,5 % en 2021.

En revanche, la proportion d'apprentis préparant un titre ou diplôme égal ou supérieur au niveau 5, passe de 10 % à 23 % et de 6 % à 8 % pour les niveaux 7 et 8.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre d'apprentis préparant un titre ou un diplôme de niveau 5 a triplé et sa part a progressé de 13 points.

Graphique 15 - Évolution 2020-2021 des titres et diplômes visés par les apprentis (en nombre et en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats d'apprentissage signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Apprentissage en région

82 % des contrats en apprentissage en 2020 et plus de **84 %** en 2021 signés dans les huit régions à forte densité d'implantation des entreprises libérales.

Les huit régions à forte densité d'implantation des entreprises libérales cumulent près de 82 % des contrats en apprentissage signés en 2020 et plus de 84 % 2021. Cependant, le poids respectif de chacune de ces huit régions, dans la signature de contrats en apprentissage, évolue entre 2020 et 2021 (tableau 4). L'Île-de-France enregistre la plus forte hausse (+ 5,2 points).

Quatre régions voient leurs effectifs augmenter dans des proportions supérieures à celle observée au niveau national tous secteurs confondus (+ 37 %) :

- Auvergne-Rhône-Alpes (+ 50 %) ;
- Hauts-de-France (+ 45 %) ;
- Île-de-France (+ 71 %) ;
- Occitanie (+41 %).

Dans les quatre autres régions, les effectifs progressent plus faiblement qu'au niveau national pour les branches du périmètre de l'OMPL :

- Grand Est (+ 30 %) ;
- Nouvelle-Aquitaine (+ 17 %) ;
- Pays de la Loire (+ 25 %) ;
- Provence-Alpes-Côte D'azur (+ 26 %).

Tableau 4 - Évolution des contrats d'apprentissage dans les huit régions à forte densité d'entreprises libérales du périmètre de l'OMPL, (en nombre et %)

Régions	2020	% du total alternance	2021	% du total alternance	Évolution dans la part totale de l'alternance
Île-de-France	2 354	23,0	4 030	28,2	+ 5,2 points ↗
Auvergne-Rhône-Alpes	967	9,5	1 450	10,1	+ 0,6 point ↗
Occitanie	1 129	11,0	1 588	11,1	+ 0,1 point ↗
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 003	9,8	1 269	8,9	– 0,9 point ↘
Grand Est	868	8,5	1 126	7,9	– 0,6 point ↘
Nouvelle-Aquitaine	843	8,2	985	6,9	– 1,3 point ↘
Hauts-de-France	723	7,1	1 050	7,3	+ 0,2 point ↗
Pays de la Loire	459	4,5	576	4,0	– 0,4 point ↘

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats par apprentissage et le poids de la région Île-de-France ont augmenté.

CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats de professionnalisation, signés par les entreprises des branches du périmètre de l'OMPL, est stable (5 679 en 2020 pour 5 730 en 2021) alors qu'il a augmenté de 6,9 % au niveau national tous secteurs privés confondus.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats de professionnalisation de **4 branches** (en vert) augmente plus fortement que l'ensemble de l'OMPL.

Tableau 5 - Évolution 2020-2021 des contrats de professionnalisation par branche

Branches	2020	2021	Évolution 2020-2021
	273	194	– 29 %
	3 883	4 033	+ 4 %
	35	16	– 54 %
	437	333	– 24 %
	97	90	– 7 %
	16	16	_
	12	16	+ 33 %
	34	55	+ 62 %
	238	140	– 41 %
	6	6	_
	648	831	+ 28 %
Total	**5 679**	**5 730**	+ 1 %

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats de professionnalisation signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Les entreprises des branches des cabinets dentaires libéraux et de la pharmacie d'officine signent :

- près de 80 % des contrats de professionnalisation en 2020 (dont plus de 68 % pour la branche des cabinets dentaires) ;
- près de 85 % en 2021 (dont plus de 70 % pour la branche des cabinets dentaires).

Par ailleurs, ces deux branches « absorbent » les baisses constatées dans cinq autres branches du périmètre de l'OMPL.

Profil des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation

Entre 2020 et 2021, le profil des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation a changé :

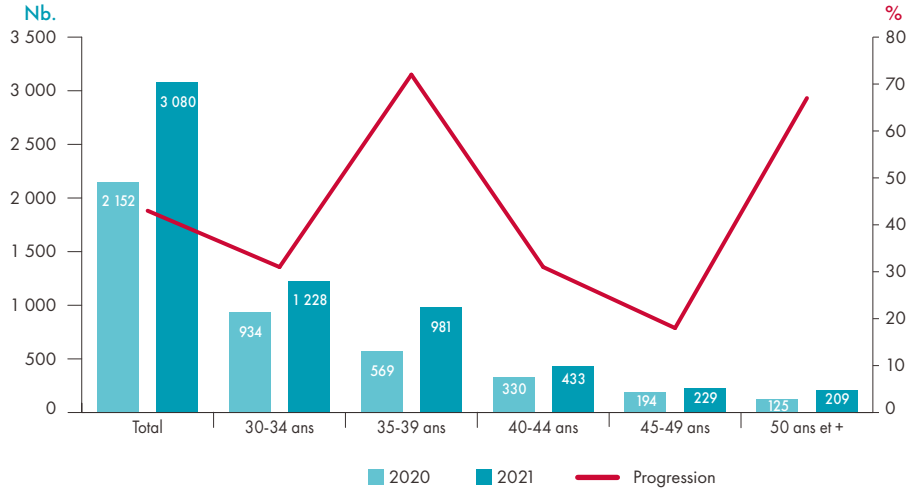
- 43 % des signataires de contrats de professionnalisation étaient âgés de moins de 26 ans en 2020, 37 % en 2021 ;
- 38 % étaient âgés de 30 ans et plus en 2020, 54 % en 2021.

Deux facteurs peuvent expliquer cette évolution :

- le plan « un jeune une solution » a accentué le recours à l'apprentissage pour les moins de 26 ans du fait des aides à la signature des contrats ;
- l'enjeu de la fidélisation des alternants une fois formés, a eu comme effet que les entreprises privilégient la signature de contrats de professionnalisation avec des personnes de plus de 30 ans. L'évolution du nombre de contrats signés pour des personnes âgées de 35-39 ans (+ 72 %) et de 50 ans et plus (+ 67 %), est à ce titre significative (graphique 16).

> Le plan « un jeune une solution » a accentué, le recours à l'apprentissage pour les moins de 26 ans du fait des aides à la signature des contrats.

Graphique 16 - Évolution du nombre de contrats de professionnalisation signés par des personnes de plus de 30 ans, (en nombre et en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

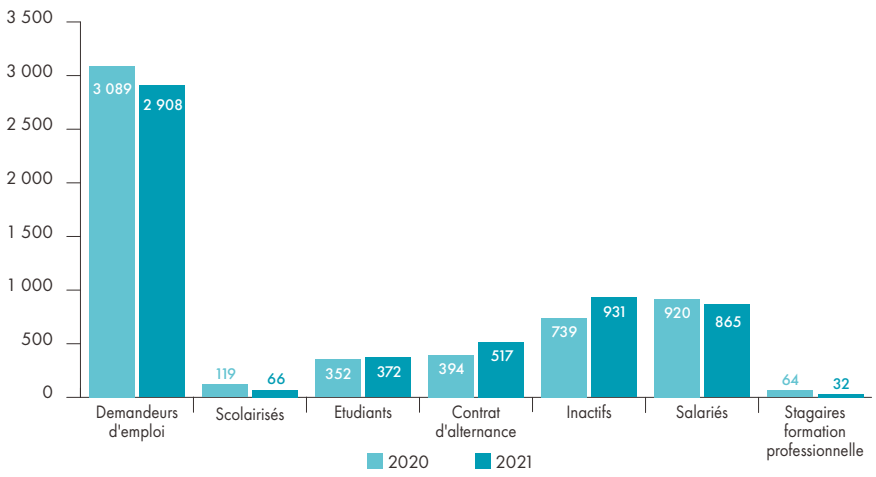
Champ : Contrats de professionnalisation signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats de professionnalisation signé par des 35-39 ans et les plus de 50 ans augmente plus fortement que celui des 30-34 ans.

Près de 84 % des personnes ayant signé un contrat de professionnalisation en 2020 ou en 2021 (graphique 17), étaient dans une des situations suivantes :

- 65 % en recherche d'emploi en 2020, 62 % en 2021 ;
- 16 % inactives en 2020, 20 % en 2021 ;
- 19 % salariées en 2020, 18 % en 2021.

Graphique 17 - Évolution du profil des nouveaux entrants en contrat de professionnalisation, (en nombre)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats de professionnalisation signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, le nombre de nouveaux entrants en contrat de professionnalisation qui étaient en recherche d'emploi a baissé par rapport à 2020.

Titres et diplômes visés

En 2021, 91,5 % des nouveaux signataires d'un contrat de professionnalisation préparent un titre ou diplôme de niveau 4 contre 93 % en 2020. Pour ce qui concerne les autres niveaux, en 2021 par rapport à 2020, le nombre de personnes préparant un titre ou diplôme a :

- été multiplié par 2,7 pour le niveau 5 ;
- presque doublé pour les niveaux 7 et 8 ;
- diminué de 76 % pour le niveau 6.

> En 2021, **91,5 %** des nouveaux contrats de professionnalisation adossés à un titre ou diplôme de niveau 4.

Contrats de professionnalisation en région

Les huit régions à forte densité d'implantation des entreprises libérales cumulent près de 87,8 % des contrats de professionnalisation signés en 2020, 85,2 % en 2021. Cette évolution (tableau 6) est principalement due à la diminution de 28,6 % du nombre de contrats en Île-de-France entre 2020 et 2021. 59 % de cette baisse concerne trois branches professionnelles : la branche des cabinets dentaires libéraux (65 %), la branche des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers et celle de la pharmacie d'officine (17,5 % chacune).

Tableau 6 - Évolution des contrats de professionnalisation signés dans les huit régions à forte densité d'entreprises libérales du périmètre de l'OMPL, (en nombre et %)

Régions	2020		2021		Évolution
	Nombre	%	Nombre	%	
Île-de-France	2 240	39,4	1 600	27,9	– 11,5 points ↘
Auvergne-Rhône-Alpes	660	11,6	780	13,6	+ 2,0 points ↗
Occitanie	421	7,4	506	8,8	+ 1,4 point ↗
Provence-Alpes-Côte d'Azur	490	8,6	556	9,7	+ 1,1 point ↗
Grand Est	385	6,8	473	8,3	+ 1,5 point ↗
Nouvelle-Aquitaine	318	5,6	421	7,3	+ 1,2 point ↗
Hauts-de-France	266	4,7	306	5,3	+ 0,6 point ↗
Pays de la Loire	209	3,7	240	4,2	+ 0,5 point ↗

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2020 et 2021, branches du périmètre de l'OMPL ; France entière.
Calculs : Média T.

CARTOGRAPHIE DES FORMATIONS

> Sept branches directement concernées par une offre de formation à temps plein.

Formations en alternance

Sept branches sont directement concernées par une offre de formation à temps plein. Elle a été recensée au travers de plusieurs canaux d'information : le RNCP et le répertoire spécifique, les fiches ONISEP, et chaque fois que possible les informations disponibles sur les sites des organismes de formation. Certains organismes de formation mentionnent que leur cursus peut être réalisé potentiellement en alternance, sans en préciser les modalités opérationnelles. Dans certains cas, principalement pour les certifications de niveaux 6 et 7, il est indiqué que la dernière année peut être effectuée en alternance.

Tableau 7 - Offre de formation en temps plein par branche

Branches	Intitulé des formations	Caractéristiques	Niveaux
	Architecte d'intérieur, Architecte d'intérieur designer, Diplôme d'État d'architecte	42 offres recensées à temps plein dont 7 avec possibilité d'alternance, frais d'inscription minimum : 1 200 euros Coût moyen de la formation architecte d'intérieur : 40 000 euros.	7
	Commissaire de justice	1 offre recensée à temps plein (stage de 2 ans obligatoire)	7
	Secrétaire juridique, Assistant juridique Licence professionnelle activités juridiques	15 offres recensées à temps plein dont 8 avec possibilité d'alternance	4
	Secrétaire médicale, Assistant médical	25 offres recensées à temps plein dont 8 avec possibilité d'alternance, frais d'inscription minimum : 160 euros, coût moyen : 4 500 euros	4
	Auxiliaire de service vétérinaire, Assistant de cabinet et de clinique vétérinaire	3 offres recensées à temps plein	3
	Diplôme d'expert automobile	4 offres recensées à temps plein	5
	Technicien de laboratoire de biologie médicale	3 offres recensées, apprentissage en 2e année pour l'une d'entre elles, coût moyen 8 500 euros	5

Sources : ONISEP et OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.
Calculs : Média T.

Les cartographies[17] présentent les certifications accessibles par l'alternance et en temps plein.

Dix branches du périmètre de l'OMPL peuvent mobiliser des certifications « cœurs de métier » inscrites au RNCP et accessibles par la voie de l'alternance. Pour la branche des offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de vente volontaires (en cours de fusion avec celle des huissiers de justice), la certification « spécialiste conseil en biens et services culturels » – RNCP numéro 22155, délivrée par ECAD consultants et l'IESA (Institut supérieur des arts) n'est plus active.

17 Établie au 15 décembre 2022.

Tableau 8 - Certifications actives inscrites au RNCP accessibles par alternance

Niveaux	Titres	Numéro RNCP	Certificateurs	Contrats d'apprentissage	Contrats de professionnalisation
4	Assistant dentaire	15745	Association pour le paritarisme dans les cabinets dentaires libéraux CPNEFP des cabinets dentaires libéraux	X	X
4	Secrétaire médical	36897	Système opérationnel SCE informatique médicale	X	X
4	Auxiliaire spécialisé vétérinaire	2130	Animal Pro Formation : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral	X	X
4	Auxiliaire vétérinaire	36651	Institut des métiers de la filière animale (Bonaparte)[18]	X	X
4	CQP Assistant médical	36358	CPNEFP des personnels des cabinets médicaux ACQPCM[19]		X
4	Secrétaire technique	19175	UNAPL	X	X
5	Diplôme d'expert automobile	2829	Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse	X	X
5	DEUST préparateur/ technicien en pharmacie	35719	Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche Universités[20]	X	X
6	Assistant juridique : option judiciaire/juridique	35137	Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du personnel des cabinets d'avocats	X	X
6	Licence professionnelle – activités juridiques : contentieux et recouvrement	30037	Universités de Lille, Lyon 2 A et Louis-Lumière	X	X
7	Architecte d'intérieur – designer	35257	AUTOGRAF	X	X
7	Designer architecte d'intérieur	34357	ESDAC-IPSAA	X	X
7	Architecte d'intérieur – Designer d'espace	34456	REGESEE	X	X
7	Architecte d'intérieur	29844	ACADÉMIE JULIAN RIVE GAUCHE	X	X
7	Architecte d'intérieur designer	35678	ESAM-DESIG	X	X
7	Juriste en cabinet d'avocats	35602	Association paritaire pour le développement du dialogue social dans la branche du personnel des cabinets d'avocats	X	X
7	Diplôme d'État Architecte	24907	Ministère de la Culture	X	
7	Architecte d'intérieur designer global	17823	INSTITUT CREAD		X
7	Architecte d'intérieur	35774	ACADÉMIE CHARPENTIER		X
7	Master – mention administration et liquidation d'entreprise en difficulté	30920	Universités d'Aix-Marseille, Côte d'Azur, de Lyon 3, Paris 1 Panthéon Sorbonne, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	X	X

Sources : RNCP et OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.
Calculs : Média T.

18 Offre également en temps plein.

19 Association pour la propriété intellectuelle des titres et CQP de la branche des cabinets médicaux.

20 Tours, Montpellier, Claude-Bernard Lyon 1, Limoges, Grenoble Alpes, Caen Normandie, Paris Cité, Paul-Sabatier Toulouse 3, Besançon – Franche-Comté, Bordeaux, Aix-Marseille, Strasbourg, Rennes, Rouen Normandie, Angers.

ALTERNANCE DANS LES BRANCHES

ÉTUDES D'ADMINISTRATEURS ET DE MANDATAIRES JUDICIAIRES

Contexte

Les deux professions sont concernées par la mission de régulation attribuée à l'autorité de la concurrence[21]. Après avoir été très impactée durant la période COVID, l'activité des entreprises de la branche reprend en 2023.

Il est possible d'exercer les professions d'administrateurs et mandataires judiciaires sous le statut de salarié, en étant embauché dans une seule étude. Pour accéder aux professions d'administrateurs ou de mandataires judiciaires, deux voies sont possibles :

- passer l'examen d'accès au stage professionnel de trois ans – rémunéré – auprès d'un maître de stage exerçant la profession et passer l'examen d'aptitude professionnelle à l'une ou l'autre des professions, pour les candidats qui possèdent un niveau minimum égal à bac +4 (droit, sciences économiques ou gestion), un DESCF (diplôme d'études supérieures comptables et financières), ou un DEC (diplôme d'expertise comptable) ;
- accéder directement au stage pour les titulaires du master 2 ALED, qui peut être réalisé dans le cadre d'un contrat en alternance.

Deux autres familles de métiers sont également accessibles par la voie de l'alternance :

- les métiers de la comptabilité (secrétariat, assistance, expertise) ;
- le secrétariat juridique.

> Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche multiplié par 2,9.

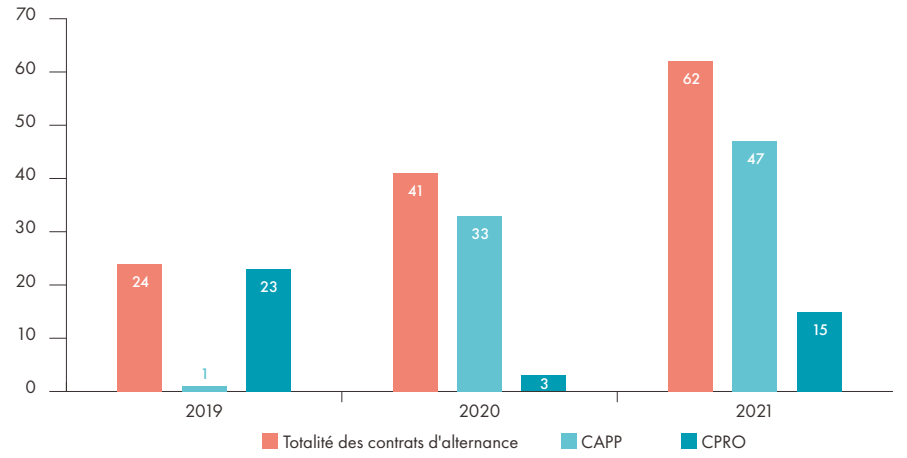
Alternance dans les entreprises de la branche

Hausse du recours au contrat d'apprentissage

Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche a été multiplié par 2,9 (graphique 18). Le recours plus important à l'apprentissage, à partir de 2020, et le maintien des contrats de professionnalisation en 2021 contribuent à cette augmentation.

21 Établie au 15 décembre 2022.

Graphique 18 : Évolution du nombre de contrats par alternance, (en nombre)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des AJMJ ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance a progressé de **51 %**, parallèlement le nombre de contrats en apprentissage a augmenté de **42 %**.

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance passe de 76 % à 87 %. Ce dernier est supérieur au taux de féminisation constaté pour les salariées de la branche en 2019 (81,5 %) ;
- le taux de ruptures de contrat diminue de moitié, 20 % en 2020 pour 9,6 % en 2021.

En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage :

- 85,3 % sont des premiers contrats ;
- 6,8 % des contrats signés avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu ;
- 5,3 % des contrats conclus avec un apprenti qui poursuit son parcours dans une entreprise différente de celle dans laquelle il a signé son premier contrat ;
- 2,6 % des renouvellements de contrat dans la même entreprise[22].

Forte progression des contrats adossés à des hauts niveaux de certification

Le pourcentage d'alternants (graphique 19) évolue en fonction du niveau de certification visé :

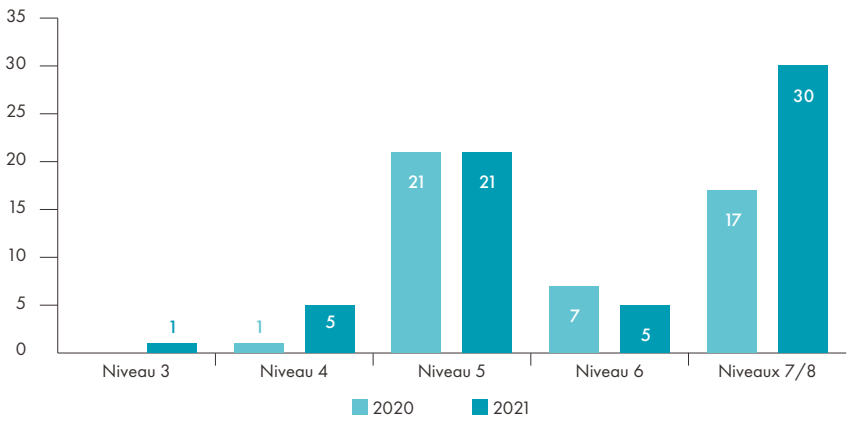
- niveau 7 ou 8 en augmentation : 37 % en 2020 pour 48 % en 2021 ;
- niveau 6 en baisse : 15 % en 2020 pour 8 % en 2021 ;
- niveau 5 en recul : 46 % en 2020 pour 34 % en 2021.

«

En 2021 :
– 87 % des contrats, signés par des femmes ;
– 48 % adossés à des niveaux 7 ou 8.

22 Échec à l'examen ou poursuite de parcours.

Graphique 19 - Répartition 2020-2021 des alternants par niveau de certification visé, (en nombre d'alternants)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des AJMJ ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, le nombre d'alternants visant des diplômes inférieurs au niveau 4 est en augmentation.

Cursus différents selon le genre

Toutes choses étant égales par ailleurs, les hommes sont majoritairement engagés dans des cursus de haut niveau[23] (75 %), 53 % pour les femmes.

Tableau 9 - Répartition des alternants par genre et niveau de diplôme visé en 2021

Niveaux	Femmes		Hommes	
	Nombre d'alternantes	Diplômes	Nombre d'alternants	Diplômes
7	24	Dont : • 10 masters administration et liquidation des entreprises en difficulté (ALED) • 7 masters mention management et administration des entreprises	6	Dont : • 2 masters administration et liquidation des entreprises en difficulté (ALED) • 2 masters mention management et administration des entreprises
6	5		0	
5	18	Dont 7 assistants juridiques	2	
4	5			
3	2			
Total	**54**		**8**	

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des AJM ; France entière.
Calculs : Média T.

23 Niveaux 6 et 7.

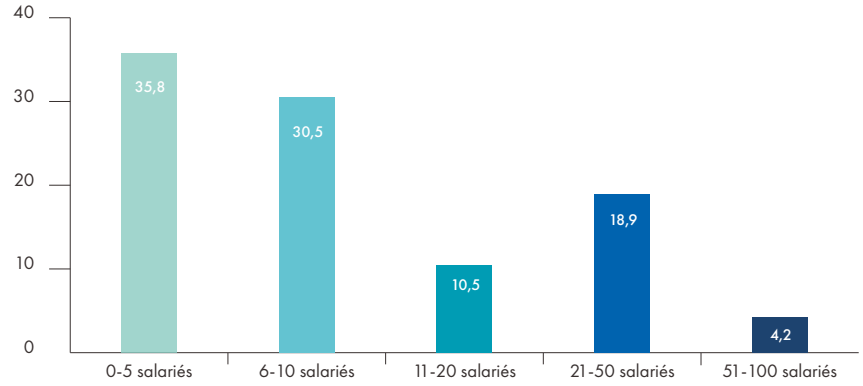
Clé de lecture
En 2021, **42 %** des alternantes qui visent un diplôme de niveau 7 préparent un master ALED.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

Les petites entreprises de la branche sont les plus mobilisatrices des contrats en alternance (graphique 20) :

- près de 36 % des contrats ont été signés par des entreprises de moins de 5 salariés. Elles représentent près de 57,4 % des entreprises de la branche mais n'emploient que 15,6 % des salariés ;
- les entreprises de 6 à 10 salariés emploient près du tiers des alternants (31 %) contre 25,9 % des effectifs de la branche ;
- les entreprises de plus de 10 salariés signent près d'un tiers des contrats (34 %) alors qu'elles rassemblent 58,4 % des emplois.

Graphique 20 - Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés entre 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des entreprises de la branche des AJM ; France entière
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance dans les entreprises de moins de 10 salariés est de **66 %**.

Alternance en région

Trois régions concentrent 45,5 % des entreprises employeuses en 2020 :

- Île-de-France (22,4 %) ;
- Occitanie (13,4 %) ;
- Grand Est (9,7 %).

Trois régions regroupent 45 % des salariés en 2019[24] :

- Île-de-France (21,9 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (12,7 %) ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,4 %).

En 2019, les trois régions qui comptent le plus de salariés de la branche concentraient plus de 60 % des contrats en alternance, et moins de 50 % en 2020 et 2021 (tableau 10).

Entre 2020 et 2021, les cinq régions, qui rassemblent la plus forte proportion de salariés de la branche, contribuent à la signature de plus de 50 % des contrats par alternance :

- l'Île-de-France totalise le nombre de contrats signés le plus important (plus de 20 % sur la période) ;
- la région Auvergne-Rhône-Alpes contribue également de manière régulière à la signature de contrats chaque année (malgré une baisse significative, – 46 % du nombre de contrats signés en 2020, en partie compensée par une hausse de près de 50 % en 2021).

24 Source : OMPL.

Tableau 10 - Proportion de contrats signés dans les cinq régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	24,0 %	21,7 %	22,6 %
Auvergne-Rhône-Alpes	24,0 %	13,0 %	19,4 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	12,0 %	8,7 %	6,5 %
Total	**60,0 %**	**43,4 %**	**48,5 %**
Occitanie	4,2 %	15,2 %	8,1 %
Grand Est	16,6 %	13 %	8,1 %
Total	**80,8 %**	**71,6 %**	**64,7 %**

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des AJM ; France entière.
Calculs : Média T.

> Offre de formation existante, notamment en apprentissage, adaptée aux besoins des entreprises en termes d'emploi et de compétences.

Pratiques d'entreprises[25]

Créée en 2001, cette société de mandataires judiciaires, implantée dans cinq régions, emploie près de 100 collaborateurs.

En 2019, elle a signé trois contrats de professionnalisation en contrat à durée déterminée pour des emplois d'assistant juridique, pour son site d'Île-de-France.

En 2020, elle conclut quatre contrats en alternance (trois en apprentissage et un de professionnalisation), pour ses sites d'Île-de-France et du Centre-Val de Loire. Deux alternants étaient étudiants avant la signature de leur contrat, deux en contrat d'apprentissage dans une autre entreprise. Deux alternants sont en formation pour occuper des emplois de comptable : le premier en contrat de professionnalisation prépare un diplôme d'expert-comptable, le second en contrat d'apprentissage, une licence professionnelle collaborateur comptable et financier. Ce dernier a rompu son contrat avant son terme, à l'issue de sa formation (juillet), les deux autres apprentis préparent des masters responsable de gestion des ressources humaines et droit de l'entreprise.

En 2021, elle signe cinq contrats en apprentissage pour ses sites d'Île-de-France, de Bourgogne-Franche-Comté et de Grand Est. Trois alternants étaient étudiants avant la signature de leur contrat, un en CFA sans contrat, suite à une rupture de contrat, un en contrat d'apprentissage. Un alternant est en formation pour occuper un emploi de comptable, deux pour occuper des emplois d'administrateurs et mandataires judiciaires (en master administration et liquidation des entreprises en difficulté), un prépare un diplôme d'expert en ingénierie financière, le second un BUT carrières juridiques entreprise et association. Le contrat de ce dernier apprenti, âgé de 18 ans, a été rompu durant sa période d'essai.

Points saillants

La branche n'a pas défini de politique en matière d'alternance et de certification. Il apparaît cependant que l'offre de formation existante permet aux entreprises, *via* l'ap-

25 Reconstituées à partir de la base de données OPCOEP.

prentissage principalement, de trouver des réponses adaptées à leurs besoins en termes d'emploi et de compétences.

En 2021, près de 60 % des contrats signés visent des titres ou diplômes « cœur de métier », dont 20 % le master ALED.

Les premières données disponibles pour 2022 confirment que l'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises : sur les 70 contrats en alternance signés en 2022[26] (soit + 13 % en un an), 59 sont des contrats d'apprentissage (+ 25,5 %) et 11 des contrats de professionnalisation (– 26,6 %).

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Contexte

Plusieurs certifications « cœur de métier », accessibles par la voie de l'apprentissage, sont inscrites au RNCP (diplôme d'État d'architecte, architecte d'intérieur). La branche est engagée dans une démarche de création de deux CQP : assistant·e en architecture, assistant·e technique et administratif·ve spécialisé·e en maîtrise d'œuvre.

Trois écoles ont mené une expérimentation pour apprécier la pertinence d'une mise en œuvre de la formation HMNOP[27] en ayant recours à l'apprentissage. Trois conditions sont nécessaires pour une généralisation de ce projet :

- un enrichissement des contenus du référentiel de formation ;
- une augmentation de la durée de la formation ;
- l'accord de l'ensemble des écoles supérieures d'architecture (ENSA).

À ce jour, des discussions sont en cours entre la CPNEFP de la branche, le ministère de la Culture, favorables au projet, et les ENSA plus réticentes. Pour ce qui concerne le contrat de professionnalisation, tous les contrats signés dans une entreprise de la branche sont classés prioritaires pour une prise en charge par l'OPCO EP.

Plusieurs titres ou diplômes peuvent être mobilisés par les entreprises de la branche pour répondre à leurs besoins en termes d'emplois et peuvent être préparés dans le cadre d'un contrat d'alternance :

- en contrat de professionnalisation pour les dessinateurs projeteurs ;
- en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage pour les secrétaires techniques.

> Deux CQP en cours de formalisation :
> – assistant en architecture ;
> – assistant technique et administratif spécialisé en maîtrise d'oeuvre.

Alternance dans les entreprises de la branche

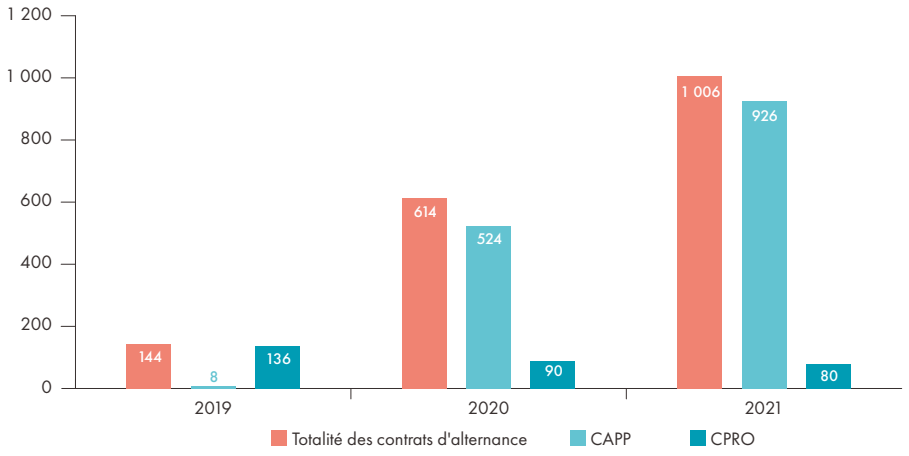
Hausse du recours au contrat d'apprentissage

Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance dans la branche, a été multiplié par 7 (graphique 21). Le recours important à l'apprentissage, à partir de 2020, explique cette augmentation. La baisse du nombre de contrats de professionnalisation ne s'accompagne pas d'un usage spécifique de ce dernier : le contrat de professionnalisation et le contrat d'apprentissage sont indifféremment utilisés pour des parcours menant à des diplômes.

> Tous les contrats signés dans une entreprise de la branche classés prioritaires pour une prise en charge par l'OPCO EP.

26 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.
27 Habilitation à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre, accessible aux titulaires du diplôme d'État (ADE) et qui est obligatoire pour porter le titre et exercer la profession d'architecte maître d'œuvre.

Graphique 21 : Évolution du nombre de contrats par alternance dans la branche



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises de l'architecture ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance a progressé ainsi que le nombre de CAPP, parallèlement le nombre de CPRO régresse.

Répartition des contrats d'alternance en 2021 :
– niveaux 3 et 4, **6% ;**
– niveau 5, **30 % ;**
– niveau 6, **31% ;**
– niveau 7 et 8, **33 %.**

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance passe de 54 à 58 %. Il est proche du taux de féminisation constaté pour les salariés de la branche en 2019 (55,6 %) ;
- le taux de ruptures de contrat diminue, 12 % en 2020 pour 8 % en 2021.

En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage :

- 74,5 % sont des premiers contrats ;
- 4,5 % des contrats signés avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu ;
- 4,8 % des contrats conclus avec un apprenti qui poursuit son parcours dans une entreprise différente de celle dans laquelle il a signé son premier contrat ;
- 3,5 % des renouvellements de contrat dans la même entreprise.

72,5 % des contrats signés visent des emplois « cœur de métier » et 27,5 % l'accès aux emplois correspondants à des fonctions transversales.

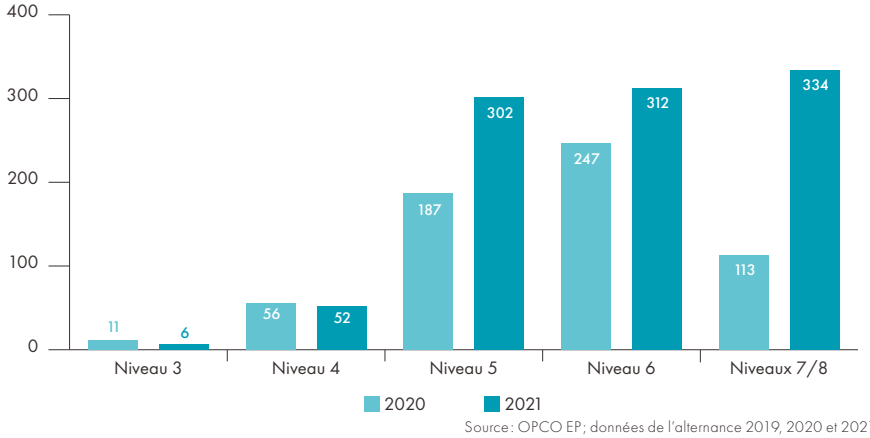
Forte progression des contrats adossés à des hauts niveaux de certification

À l'exception des formations de niveaux 3 et 4, tous les niveaux de formation sont concernés par une augmentation des effectifs plus ou moins importante qui modifie significativement la part qu'ils détiennent dans l'ensemble des effectifs formés.

Le pourcentage d'alternants engagés dans un parcours ciblant un titre ou un diplôme (graphique 22) varie fortement en 2021, en fonction du niveau visé :

- niveaux 7 ou 8 en forte augmentation : 18 % en 2020 pour 33 % en 2021. Ceux-ci deviennent les plus nombreux et préparent plus principalement des formations directement liées aux métiers de la conception (en architecture, spécialisée et technique) ;
- niveau 6 en baisse : 40 % en 2020 pour 31 % en 2021, malgré une hausse des effectifs de 14 % ;
- niveau 5 stable : 30 % alors que les effectifs augmentent de 45,8 % ;
- niveaux 4 et 3 en repli, ils deviennent relativement marginaux.

Graphique 22 - Répartition 2020-2021 des alternants par niveau de certification visé, (en nombre d'alternants)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises de l'architecture ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, le nombre d'alternants visant des diplômes supérieurs au niveau 4 est en augmentation.

Cursus différents selon le genre

Les femmes sont majoritairement engagées dans des cursus de haut niveau[28] (68,4 %), et plus massivement que les hommes (52,3 % - tableau 11).

Tableau 11 - Répartition des alternants par genre et niveau de diplôme visé en 2021

Niveaux	Femmes		Hommes	
	Nombre d'alternantes	Diplômes	Nombre d'alternants	Diplômes
7	217	Dont 46 qui préparent le diplôme d'État d'architecture	116	Dont 19 qui préparent le diplôme d'État d'architecture
6	179	Dont 154 qui préparent un titre ou diplôme d'architecture d'intérieur	135	Dont • 25 qui préparent un titre ou diplôme d'architecture d'intérieur • 54 une licence professionnelle métiers du BTP
5	150	Aucune formation dominante	149	Dont • 41 qui préparent un BTS ou un titre économie de la construction • 23 un BTS bâtiment
4	31			
3	2			
Total	**579**		**400**	

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises d'architecture ; France entière.
Calculs : Média T.

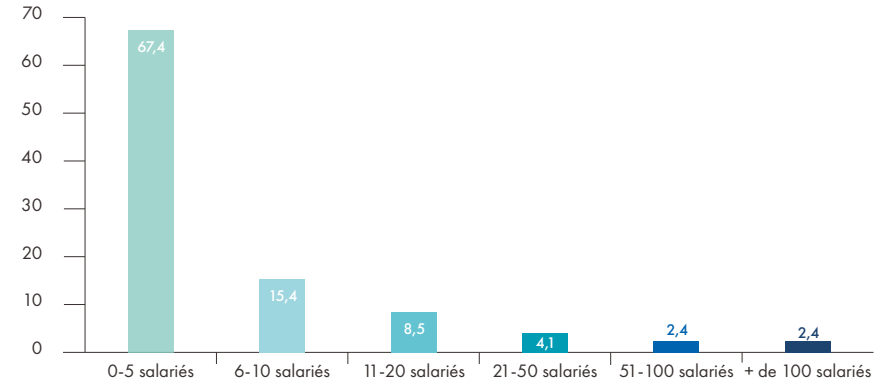
28 Niveaux 6 et 7.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

Les entreprises de 1 à 5 salariés sont majoritaires dans la branche (80,2 % en 2018[29]) et emploient 34,7 % des effectifs. Elles ont signé plus des deux tiers des contrats : 67,4 % sur la période 2020-2021 (graphique 23).

Les autres entreprises sont nettement moins utilisatrices des contrats d'alternance (32,6 %) alors qu'elles regroupent près des deux tiers des salariés.

Graphique 23 - Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés en 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des entreprises de l'architecture ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, les entreprises de moins de 20 salariés ont signé **91 %** des contrats en alternance de la branche.

Alternance en région

Trois régions[30] regroupent plus de la moitié des entreprises employeuses (51,5 %) en 2020 :

- Île-de-France (27,9 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (14,1 %) ;
- Occitanie (9,5 %).

La répartition des salariés est sensiblement différente :

- Île-de-France (34,4 % des salariés) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (14,0 %) ;
- Nouvelle-Aquitaine (7,9 %).

Ces trois régions rassemblent 56,3 % des salariés de la branche en 2019.

Entre 2019 et 2021, 5 régions contribuent à la signature de plus de 50 % des contrats par alternance (tableau 12). Sans surprise l'Île-de-France est la région dans laquelle le nombre de contrats est le plus important, mais son poids dans le nombre total de contrats est en diminution constante depuis 2019. Pour la région Auvergne-Rhône-Alpes, la proportion de contrats par rapport au nombre total de contrats est stable sur la période. En revanche, en Nouvelle-Aquitaine et dans les Pays de la Loire, le nombre de contrats d'alternance progresse chaque année.

Entre 2019 et 2021, le taux de contrats signés dans les trois régions regroupant le plus de salariés de la branche (autour de 50 %) est inférieur à celui de leurs effectifs salariés (56,3 %).

« Entre 2019 et 2021, plus de **50 %** des contrats par alternance signés dans **5** régions.

29 Source : OMPL.
30 Source : OMPL.

Tableau 12 - Proportion de contrats signés dans les cinq régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	33,3 %	29,8 %	25,2 %
Auvergne-Rhône-Alpes	11,8 %	12,6 %	12,5 %
Nouvelle-Aquitaine	3,5 %	8,2 %	11,1 %
Total	**48,6 %**	**50,6 %**	**48,8 %**
Bretagne	8,3 %	4,1 %	5,0 %
Pays de la Loire	3,5 %	10,3 %	10,6 %
Total	**60,4 %**	**65,0 %**	**64,4 %**

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises de l'architecture ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises

Entreprise 1

L'entreprise compte trois personnes, elle intervient essentiellement pour les métiers de bouche pour des missions d'aménagement d'intérieur. L'entreprise cherche à embaucher une personne supplémentaire, elle avait déjà signé un contrat en alternance en 2015, qui « *s'était très bien passé, mais avec une énorme baisse d'activité, nous n'avons pas pu la garder* ». Elle vient de signer un contrat en alternance avec une jeune qui est en troisième année de formation pour l'obtention d'un « bachelor design d'intérieur ». L'une des associées est maître d'apprentissage, elle n'a pas suivi de formation spécifique, « *on a du mal à prendre du temps pour de la formation* ».

Sur le plan pédagogique : le parcours d'acquisition des compétences se fait au gré des semaines et des projets ; il y a un décalage entre ce qui est attendu en termes de projet à présenter en fin d'année et ce qui est fait en milieu professionnel.

Sur la gestion de l'alternance : les contacts avec les centres de formation sont inexistants pour les alternants, tandis que lorsque l'entreprise accueille des stagiaires pour une semaine ou deux, les écoles se manifestent. À part l'envoi du bulletin, l'entreprise n'a aucun contact avec le centre de formation, ne le connaît pas, ne connaît pas le cursus. Tout en reconnaissant ne pas être proactif sur la question, l'entreprise indique que le centre de formation aurait pu prendre l'initiative d'organiser une réunion.

Sans les aides, l'entreprise n'aurait pas pris le risque de l'embauche d'un jeune en alternance : « *la première année elle ne nous apporte rien au regard de ses compétences, donc les aides sont logiques. La deuxième année elles n'existent plus, elle commence à produire. À l'embauche, elle ne sera pas rentable. Idéalement il faudrait qu'elle soit embauchée sans charges pendant trois ans* ».

Du point de vue de l'employeur, « *l'une des pistes à explorer pour les entreprises de sa taille, serait de s'appuyer sur les comptables pour promouvoir l'alternance en développant leur capacité à jouer un rôle de conseil* ».

Entreprise 2

L'entreprise compte 8 salariés, une alternante, plus en moyenne 3 à 4 stagiaires ; elle accueille également des jeunes architectes qui préparent la HMNOP. Elle est en relation étroite avec deux organismes de forma-

> Le parcours d'acquisition des compétences se fait au gré des semaines et des projets.

« *Le jeune semble apprendre des choses intéressantes au centre de formation, il nous a apporté l'infographie pour faire des rendus en 3D plus poussés* ».

tion dont elle accueille les élèves, dans une optique d'embauche en CDI. L'employeur participe aux jurys professionnels de l'un des établissements. De fait les enseignants lui adressent « *les profils qui vont bien, les stagiaires conseillent à d'autres de venir, on est presque trop sollicités, au final on n'a pas de problème de recrutement* ». L'entreprise signe régulièrement des contrats d'apprentissage, malgré des expériences qui ne sont pas toujours concluantes « *l'an passé l'alternante a rompu son contrat pour changer de métier et précédemment un contrat en alternance s'était très mal passé* ». L'employeur assure le rôle de maître d'apprentissage sans avoir éprouvé le besoin de suivre une formation « *cela fait vingt-cinq ans que je le fais* ». L'alternante est présentée comme une collaboratrice et gère directement ses dossiers. De son point de vue, les deux centres de formation dans lesquels elle a suivi son cursus « *n'apportent pas grand-chose sur le plan pédagogique* ». Elle considère que son entreprise, du fait de son organisation interne et de la bienveillance de la clientèle, offre un contexte favorable à l'accueil d'alternants.

Entreprise 3

L'entreprise a été créée en 2009. Après avoir compté 3 associés et 2 salariés en 2018, elle est actuellement composée d'un associé gérant et d'un permanent suite à des problèmes économiques en 2018. Elle intervient dans la construction et la rénovation de maisons individuelles en bois. Depuis sa création elle a toujours accueilli un stagiaire par an, c'est la première fois qu'elle signe un contrat par alternance avec un objectif d'embauche pour renforcer l'équipe, mais le gérant « *n'est pas sûr de signer un autre contrat à l'avenir* ». L'alternant a déposé une candidature et c'est ce qui a généré la prise de décision. Le gérant assure le rôle de maître d'apprentissage, il n'a pas suivi de formation. Sur le plan pédagogique, la progression se fait selon la charge de travail, au fil de l'eau. L'école est absente : « *pas beaucoup de relationnel, il est très compliqué d'obtenir un planning pédagogique, aucune communication pour la validation des examens cependant le jeune semble apprendre des choses intéressantes au centre de formation, il nous a apporté l'infographie pour faire des rendus en 3D plus poussés* ». Il considère que l'alternance permet de s'inscrire dans la durée contrairement aux stages qui ne durent que deux mois « *le jeune ne peut pas voir grand-chose* ». Le rythme trois semaines en entreprise, deux semaines au centre le satisfait même si « *c'est lourd en termes de gestion de charge* ». De son point de vue les aides accordées en première année sont déterminantes.

Entreprise 4[31]

Ce groupe familial, qui compte plus de 500 salarié·e·s, est implanté dans cinq régions et à l'étranger.

En 2019, il a signé un contrat de professionnalisation en CDD, pour un emploi de gestionnaire de réseaux informatiques pour son site d'Auvergne-Rhône-Alpes.

En 2020, pour la même région, il signe cinq contrats d'apprentissage. Seul, l'un d'entre eux est inscrit dans un centre de formation rhônalpin. Un apprenti suit une formation d'ingénieur spécialisé en technologie du bois, deux se forment pour occuper des emplois de management, une pour un emploi de secrétariat administratif et le dernier pour un emploi lié à la communication.

En 2021, il signe six contrats en alternance dont cinq en apprentissage, pour ses sites d'Île-de-France, et d'Auvergne-Rhône-Alpes. Un apprenti est en formation pour occuper un emploi d'architecte, deux pour des emplois du domaine du BTP, un pour emploi de direction artistique numérique, un pour un emploi du domaine de l'urbanisme, la personne en contrat de professionnalisation suit un cursus dans une école d'art.

31 Reconstitué à partir de la base de données OPCO EP.

Parcours d'alternantes

Alternante 1

Un an après l'obtention de son bac pro esthétique. Elle a travaillé, puis a décidé en 2020 de s'engager dans une formation « design d'espace », après avoir vu des vidéos sur les architectes d'intérieur : la première année obligatoirement en formation initiale, la seconde année en apprentissage dans la même école : « *comme mes parents tiennent une entreprise de bâtiment, ils m'ont conseillé l'alternance* ». Elle a changé d'école pour sa troisième année de bachelor, toujours en apprentissage. Le rythme proposé en seconde année ne lui convenait pas (2,5 jours au centre 2,5 jours en entreprise), actuellement elle est au centre de formation les deux premiers jours de la semaine, et les jours suivants en entreprise.

Elle a démarché seule pour trouver son entreprise. Après de nombreux refus, elle a été embauchée dans une entreprise d'architecture d'intérieur, grâce à une relation familiale qui lui a donné le contact : « *j'ai pris rendez-vous pour parler du métier avec eux ; j'ai posé deux trois questions et à la toute fin j'ai proposé de faire l'alternance ; ils ont dit oui* ».

Son vécu de l'alternance : « *toutes les semaines on est à l'école donc on apprend toutes les semaines. Les profs peuvent mieux nous suivre* ». Elle considère apprendre plus sur le terrain, d'autant que les architectes de l'entreprise sont très disponibles. Deux points négatifs cependant :

- le temps sur la route, entre l'entreprise, le domicile de ses parents et le domicile de son ami. Elle aurait préféré un rythme une semaine au centre, trois semaines en entreprise ;
- l'absence de relation entre l'entreprise et l'école « *qui n'appelle pas* ». L'école vient d'ouvrir une section par alternance, certains élèves n'ont pas trouvé d'entreprise, ils sont en cours le mercredi et le jeudi et le vendredi est consacré au travail sur leur projet ou sur leurs devoirs.

Elle souhaite continuer en master, en alternance, dans la même entreprise ou dans une autre.

Alternante 2

Elle a obtenu un bac scientifique au Liban et est arrivée en France en 2016. Elle a validé une licence en design en formation initiale. Elle s'est inscrite un an en droit car elle n'avait pas pu accéder au master design dans la même université. L'année suivante elle a pu reprendre un cursus pour préparer un master designer architecture d'intérieur en deux ans dans une autre ville. Elle est actuellement en deuxième année en contrat d'apprentissage dans une entreprise d'architecture dont l'activité principale est de l'architecture bâtiment.

Pour trouver son entreprise elle a envoyé en candidature spontanée des mails accompagnés d'un CV, d'une lettre de motivation et d'un portfolio à de nombreuses entreprises du secteur à Lyon. Quelques entreprises ont répondu « *que l'alternance n'étant pas bien adaptée, qu'on apprend plus en initial, et que le travail en entreprise n'est pas cohérent avec ce qui se passe à l'école et vice-versa* ».

Au final, c'est grâce à la liste d'entreprises communiquée par l'école qu'elle a reçu plusieurs réponses positives. Pour conclure dans l'entreprise dans laquelle elle a signé son contrat, elle a d'abord eu plusieurs contacts au téléphone, puis un rendez-vous en présentiel.

Même si elle souhaite développer des compétences en architecture d'intérieur, elle ne souhaite pas poursuivre ses études et considère que l'expérience qu'elle est en train d'acquérir doit la conduire à travailler directement en agence.

Alternante 3

Après un bac Sciences et technologies du design et des arts appliqués (STD2A), elle a obtenu un BTS design d'espace en temps plein. Inscrite en diplôme supérieur en art appliqué (DSSA) en deux ans, elle n'a pas pu effectuer son stage de master 1

à cause du COVID. Elle a changé d'école et s'est inscrite de nouveau en master. Après sa première année en temps plein, elle est actuellement en master 2 en alternance. Suite à l'envoi de courriers à une cinquantaine d'entreprises, elle n'a obtenu qu'un seul entretien (contact entreprise qu'elle a donné à une autre camarade). Elle a signé son contrat dans une entreprise dont le dirigeant participe aux jurys de l'école, dans laquelle elle avait suivi sa précédente formation. Elle a choisi l'alternance car elle voulait entrer dans le monde du travail tout en continuant ses études.

Elle vit son alternance de manière très positive, tant en entreprise qu'au centre de formation : « *on en apprend plus car à l'école on n'est pas préparé à ces cas réels de travail* ». En entreprise, elle gère le pôle d'architecture d'intérieur : « *on me laisse de la liberté pour diriger un projet de A à Z en m'accompagnant* ».

Au centre de formation : « *les enseignants sont des professionnels, ils reviennent sur leur vécu, c'est plus encourageant, mais avec un inconvénient comme ils ont pas mal de travail à côté, ils s'investissent moins dans la formation* ».

Elle considère que l'alternance est plus compliquée que le plein-temps et que « *ça demande plus d'organisation : la gestion du rythme, les rendus pour l'école, car il n'y a aucun suivi par les profs quand on est en entreprise, l'écriture du rapport d'activité sur l'agence* ».

Pour ce qui concerne la progression pédagogique, l'école a donné un tableau et son maître d'apprentissage coche ce qui a été fait et inscrit des commentaires : « *au début, il n'y avait pas de feuille de route, elle n'est donnée qu'en fin de parcours, donc on n'apprend pas la même chose d'un élève à l'autre, d'une agence à l'autre, et c'est à la fin qu'on le sait* ».

Elle aurait peur de partir dans une nouvelle agence, car comme celle-ci fonctionne de façon particulière, elle aurait le sentiment de repartir à zéro. Elle espère pouvoir rester dans cette entreprise quelques années, et voudrait valider un diplôme d'architecte.

Points saillants

La branche est engagée dans une démarche de développement de sa politique en matière d'alternance et de certification. Deux titres sont à l'étude : assistant·e administratif·ve d'agence, spécialisée en maîtrise d'œuvre et assistant·e de projet architectural. Dans le même temps trois écoles d'architecture ont expérimenté la mise en œuvre du second cycle du cursus menant au diplôme d'État d'architecte par la voie de l'apprentissage.

L'offre de formation existante, titres et diplômes qui relèvent du champ du bâtiment et de l'économie de la construction permet aux entreprises de répondre à leurs besoins « cœur de métier ». Pour leurs besoins sur les fonctions transversales, l'offre paraît également adaptée. Par ailleurs, il convient de noter qu'en 2021, près de 18 % des alternants visent un diplôme ou un titre qui a trait à l'architecture d'intérieur.

Les premières données disponibles pour 2022 confirment que le recours à l'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises : sur les 1 327 contrats en alternance signés en 2022[32], soit une augmentation de + 32 % en un an, 1 256 sont des contrats d'apprentissage (+ 35,6 %), 71 des contrats de professionnalisation (– 11,1 %).

> L'offre de formation existante, titres et diplômes qui relèvent du champ du bâtiment et de l'économie de la construction permet aux entreprises de répondre à leurs besoins « coeur de métier».

32 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

CABINETS D'AVOCATS

Contexte

La branche est à l'origine de trois certifications inscrites au RNCP : le titre de secrétaire[33] juridique, le titre d'assistant juridique[34], le CQP de juriste en cabinet d'avocats accessibles en contrat de professionnalisation, et mis en œuvre par l'ENADEP en classe virtuelle, qui propose également, en partenariat avec l'ESAS, la formation secrétariat juridique par la voie de l'apprentissage.

La formation professionnelle au métier d'avocat[35], sanctionnée par le CAPA, comprend deux périodes en entreprise de six mois chacune : un stage professionnel hors cabinet d'avocats d'un barreau français ou le suivi d'une formation relevant de l'enseignement supérieur, un stage en cabinet d'avocats rémunéré[36] en fonction de l'effectif du cabinet d'avocats.

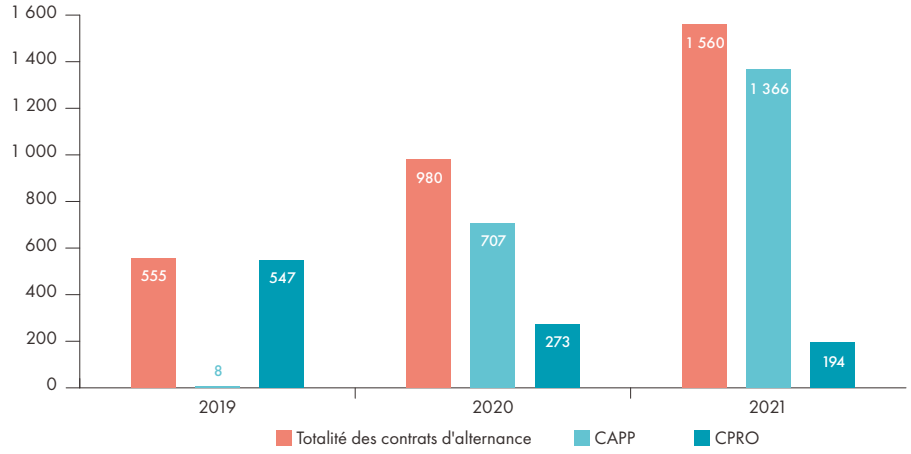
Alternance dans les entreprises de la branche

Forte hausse du recours au contrat d'apprentissage

Sur la période considérée, le nombre total de contrats par alternance signés dans la branche a été multiplié par 2,8 (graphique 24), pendant que le nombre de contrats de professionnalisation diminuait (– 67,5 %) significatif d'un transfert vers le contrat d'apprentissage.

Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats d'apprentissage est en hausse (+ 93,2 %), pendant que celui du nombre de contrats de professionnalisation baisse (– 31,4 %).

Graphique 24 - Évolution des contrats par alternance, (en nombre)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets d'avocats ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance a progressé de **59,2 %**, parallèlement le nombre de contrats en apprentissage a augmenté de **93 %**.

33 Remplacé par le titre d'assistant juridique en 2023.
34 Remplacé par le titre d'attaché juridique en 2023.
35 Accessible aux titulaires d'un master 1 en droit ou d'un titre ou diplôme reconnu comme équivalent.
36 Pourcentage du SMIC.

Répartition des contrats d'alternance par niveau en 2021 :
– niveau 7 ou 8, **43 %** ;
– niveau 6, **8 %** ;
– niveau 5, **42,5 %**.

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance passe de 77 % à 79 %, il est inférieur à celui constaté pour les salariées de la branche (82,3 %) ;
- le taux de ruptures de contrat augmente, 10 % en 2020 pour 14 % en 2021, principalement pendant la période d'essai 33,3 % en 2020, 46,5 % en 2021.

En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage :

- 83 % sont des premiers contrats ;
- 3 % sont signés avec un apprenti dont le précédent contrat a été rompu ;
- 3 % sont conclus avec un apprenti qui poursuit son parcours dans une entreprise différente de celle dans laquelle il a signé son premier contrat ;
- 1 % sont des renouvellements de contrat dans la même entreprise.

33 % des contrats signés visent des emplois correspondant à des fonctions transversales et 26 % des emplois de secrétariat et d'assistant juridique.

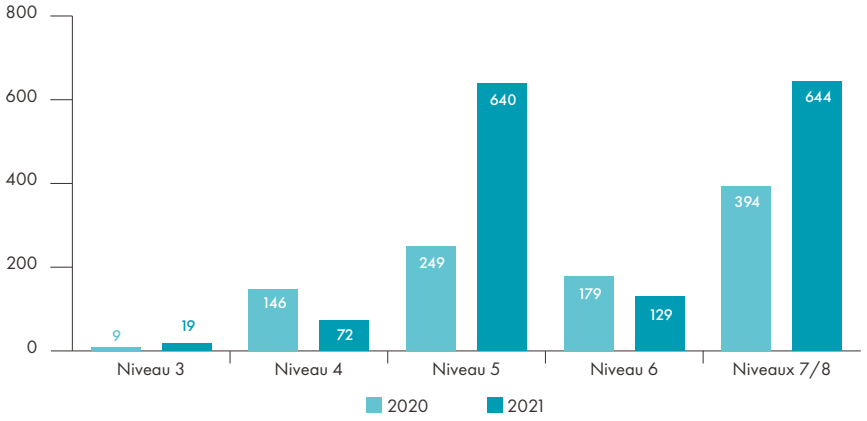
Forte progression des contrats adossés à un niveau 5

Pour ce qui concerne les niveaux de formation visés (graphique 25), le pourcentage d'alternants engagés dans un parcours ciblant un titre ou un diplôme évolue en fonction du niveau de certification visé :

- niveau 7 ou 8 quasiment stable : 40 % en 2020 pour 43 % en 2021 ;
- niveau 6 en forte baisse : 18 % en 2020 pour 8 % en 2021 ;
- niveau 5 en forte hausse : 25,5 % en 2020 pour 42,5 % en 2021.

Clé de lecture
En 2021, **640 (85 %)** alternants visent un diplôme de niveau 5 ou 7-8, ils étaient **249 (66 %)** en 2020.

Graphique 25 - Répartition 2020-2021 des alternants par niveau de certification visé, (en nombre d'alternants)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets d'avocats ; France entière.
Calculs : Média T.

Cursus différents selon le genre

Toutes choses étant égales par ailleurs, les hommes préparent plus massivement des diplômes de niveaux 6 à 8 (75,8 % des hommes contre 48,3 % des femmes).

Tableau 13 - Répartition des alternants par genre et niveau de diplôme visé en 2021

Niveaux	Femmes		Hommes	
	Nombre d'alternantes	Diplômes	Nombre d'alternants	Diplômes
7 ou 8	7		15	
7	436	Sans dominante	191	Dont 74 master droit des affaires
6	152		42	
5	555	Dont 157 assistant juridique (titre et diplôme) et 57 carrières juridiques (diplômes)	71	Dont 19 assistante juridique (titre)
4	68		4	
3	15		4	
Total	**1 233**		**327**	

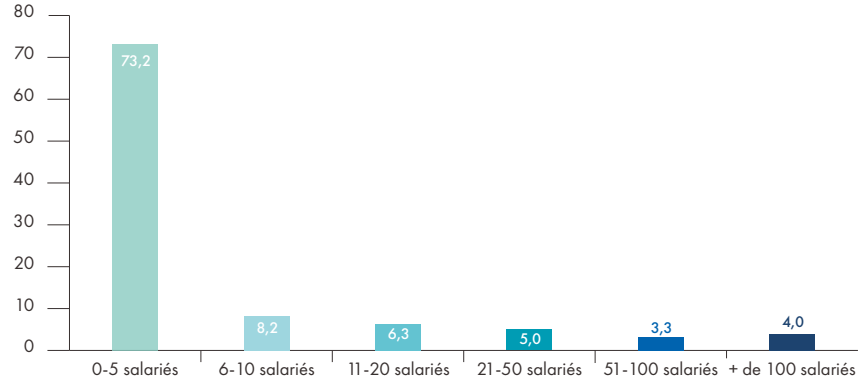
Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets d'avocats ; France entière.
Calculs : Média T.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

Les entreprises de 1 à 5 salariés sont majoritaires dans la branche (91,6 % en 2018[37]), ce sont également celles qui ont signé le plus de contrats : 73,2 % des contrats en alternance sur la période 2020-2021 (graphique 26).

Graphique 26 - Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés entre 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des cabinets d'avocats ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **19 %** des contrats signés dans les entreprises de plus de 10 salariés.

37 Source : OMPL.

Alternance en région

Trois régions[38] regroupent la plus importante proportion d'entreprises employeuses (54,4 %) en 2020 :

- Île-de-France (31,1 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (12,4 %) ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,9 %).

Ces trois régions concentrent 60,9 % des salariés en 2019 :

- Île-de-France (42,7 % des salariés) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (11,4 %) ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur (6,8 %).

Entre 2019 et 2021, quatre régions contribuent à la signature de 60 % des contrats par alternance (tableau 14). L'Île-de-France est la région où le nombre de contrats est le plus important, mais sur la période 2029-2021 sa part dans le nombre total de contrats a été divisée par deux.

En 2019, le taux de contrats en alternance (73,7 %) signés dans les trois régions comptant le plus de salariés est supérieur à celui de leurs effectifs salariés (60,9 %), il est inférieur en 2020 et 2021.

> “
> Entre 2019 et 2021, quatre régions à l'origine de **60 %** des contrats par alternance.

Tableau 14 - Proportion de contrats signés par les cinq régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	73,7 %	39,5 %	36,2 %
Auvergne-Rhône-Alpes			
Provence-Alpes-Côte d'Azur		10 %	9,3 %
Sous total	**73,3 %**	**49,5 %**	**45,5 %**
Occitanie		10 %	14,1 %
Total	**73,3 %**	**59,5 %**	**59,6 %**

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets d'avocats ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises[39]

Entreprise 1

Ce cabinet fondé en 1995, compte 250 salariés, dont 160 avocats. Il intervient en France et à l'international.

En 2019, le cabinet a signé cinq contrats d'apprentissage de niveaux 6 à 7, dont un a été rompu en juin 2020. Trois apprentis visent à terme un emploi d'avocat, un apprenti un emploi de gestionnaire des systèmes informatiques et le dernier un emploi de marketing commercial. Trois sont en formation en Île-de-France, un en Occitanie et un en Nouvelle-Aquitaine.

En 2020, le cabinet signe treize contrats en alternance, dont deux contrats de professionnalisation, de niveaux 5 à 7. Onze alternants sont en formation en Île-de-France, deux en Occitanie. Cinq alternants étaient

38 Source : OMPL.
39 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.

en recherche d'emploi avant la signature de leur contrat, cinq étudiants, deux lycéens, un salarié. Deux contrats d'apprentissage ont été rompus en fin de première année de formation. Sept alternants visent à terme un emploi d'assistant manager, cinq un emploi d'avocat, un alternant un emploi de gestionnaire des ventes.

En 2021, il signe douze contrats en alternance, dont un contrat de professionnalisation, de niveaux 5 à 7. Neuf alternants sont en formation en Île-de-France, trois en Occitanie. Deux alternants étaient en recherche d'emploi avant la signature de leur contrat, trois étudiants, un scolaire, cinq salariés, un en formation dans un CFA sans contrat. Un contrat d'apprentissage a été rompu durant la période d'essai. Sept alternants visent à terme un emploi d'assistant manager, deux un emploi d'avocat, une alternante un emploi de secrétaire juridique, un alternant un emploi de gestionnaire des ventes, un alternant un emploi dans le domaine de la communication.

Entreprise 2

Ce cabinet qui compte 2000 collaborateurs est organisé en 12 directions régionales et 87 bureaux.

En 2019, il a signé dix contrats d'apprentissage de niveaux 4 à 7. Quatre alternants sont en formation en Île-de-France, deux en Occitanie, deux en Bourgogne-Franche-Comté, deux en Provence-Alpes-Côte d'Azur. Huit alternants visent à terme un emploi d'avocat, un alternant un emploi d'assistant juridique, un alternant un emploi de marketing commercial.

En 2020, il conclut huit contrats en alternance, dont un contrat de professionnalisation, de niveaux 4 à 7. Deux alternants sont en formation en Île-de-France, un en Occitanie, un en Bourgogne-Franche-Comté, deux en Provence-Alpes-Côte d'Azur, un en Grand Est et un en Normandie. Cinq alternants étaient étudiants avant la signature de leur contrat, un en contrat d'apprentissage, un scolaire, un en contrat de professionnalisation. Quatre alternants visent à terme un emploi d'avocat, une alternante un emploi de secrétaire juridique, deux alternants un emploi de marketing commercial, un alternant un emploi dans le domaine de la communication.

En 2021, il recrute treize alternants dont un en contrat de professionnalisation, de niveaux 4 à 7. Trois alternants sont en formation en Île-de-France, un en Bourgogne-Franche-Comté, deux en Provence-Alpes-Côte d'Azur, un en Normandie, trois en Pays de la Loire, un en Auvergne-Rhône-Alpes et un en Nouvelle-Aquitaine. Huit alternants étaient étudiants avant la signature de leur contrat, deux en formation dans un CFA sans contrat, trois demandeurs d'emploi. Six alternants visent à terme un emploi d'avocat, une alternante un emploi de secrétaire juridique, trois alternants un emploi de gestionnaire des ressources humaines, deux alternants un emploi de gestion comptable et le dernier un emploi de chargé de communication.

Entreprise 3

Ce cabinet qui compte 700 collaborateurs répartis au sein de onze bureaux en France. En 2021, il signe pour la première fois, dix contrats en alternance, dont un contrat de professionnalisation, de niveau 7. Trois alternants sont en formation en Île-de-France, un en Occitanie, deux dans les Hauts-de-France, un en Grand Est, un en Normandie, un en Occitanie, un en Nouvelle-Aquitaine. Huit alternants étaient étudiants avant la signature de leur contrat, un en contrat d'apprentissage, deux en formation dans un CFA mais sans contrat. Sept alternants visent à terme un emploi d'avocat, trois un emploi de fiscaliste.

Pratiques de centre de formation

Cette université accueille vingt contrats en apprentissage pour préparer le master droit privé, droit des personnes et de la famille depuis la rentrée 2017. Les étudiants entrent en master avec une licence de droit obtenue par la voie classique. Comme il existe une sélection à l'entrée en M1, les étudiants de ce master suivent une première année classique et une seconde en alternance sous contrat d'apprentissage. La moitié des étudiants visent un emploi d'avocat, un tiers un emploi de notaire, et les autres des emplois dans la magistrature, l'aide sociale à l'enfance ou la gendarmerie. Les candidats viennent de toute la France (bien que cette tendance soit en voie de forte diminution). Le département ne fait aucune démarche pour trouver des étudiants car pour 1 800 candidatures, 20 places sont offertes. Seul un site internet dédié au master existe.

Les étudiants sont sélectionnés sur des critères d'excellence universitaire. Avant la réforme de 2018, ils étaient recrutés à l'entrée en M2 avec une promesse d'embauche. Ce n'est plus le cas.

Les étudiants démarchent eux-mêmes les entreprises. Ils ont été sensibilisés en cours de M1 et dès février, la responsable leur a fourni la brochure du CFA et un courrier type. Pour les rares étudiants qui ne trouvent pas, elle mobilise le réseau des entreprises ayant déjà accueilli des apprentis ainsi que les professionnels qui interviennent dans le master.

Le rythme d'alternance est très spécifique : les étudiants sont en entreprise sauf entre octobre et novembre puis février-mars où ils sont en cours. Ce choix est lié à l'histoire des masters de droit à l'université pour deux raisons en particulier :

- les apprentis étaient minoritaires et les étudiants en formation classique pouvaient suivre un cursus intégrant un stage entre décembre et janvier puis après mars entre les cours communs à tous ;
- ce rythme diminuait les contraintes de déplacement pour des étudiants venant de toute la France.

Ces deux raisons sont moins prégnantes aujourd'hui et la responsable du master envisage une évolution de ce rythme même s'il satisfait les apprentis, mais moins les professionnels en cabinet.

Il y a très peu d'intégration des expériences professionnelles vécues en entreprise par les apprentis dans les cours à l'université. Les seuls « points de contact » sont la rédaction du mémoire de fin d'année qui peut porter sur un « projet tutoré » s'appuyant sur un cas réel traité en entreprise et, parfois, sur les exemples pris par certains intervenants professionnels qui sont aussi maîtres d'apprentissage.

Les cours sont en présentiel sauf durant la période de Covid. La responsable du master estime que la dynamique de groupe, avec vingt étudiants, est importante et nécessite le présentiel. Il n'y a aucune modularisation du parcours, ni d'individualisation.

Certains étudiants, rares, peuvent suivre la formation en mode classique pour deux raisons :

- ils n'ont pas trouvé de contrat (cas exceptionnel d'autant qu'ils ont 90 jours pour signer un contrat après la rentrée) ;
- dans leur choix d'orientation (magistrature) les contrats sont impossibles à signer.

Le CFA propose un livret électronique de suivi « Studéa » qui concerne les étudiants, les maîtres d'apprentissage et la responsable. Il est essentiellement utilisé comme outil de suivi administratif mais peu au plan pédagogique. C'est sur cette plateforme que les missions des étudiants en entreprise sont validées. Les contacts entre l'université et l'entreprise se réalisent en trois temps :

- en décembre, signature du PV d'installation par échanges téléphoniques ou mails ;

- en mars, bilan intermédiaire déposé par les maîtres d'apprentissage sur la plateforme. « *Dans les faits, peu le font, malgré les relances, car ce travail est jugé très "paperasse"* » ;
- en juin, visite de la responsable sur site (même à l'autre bout de la France) pour trois quarts d'heure d'entretien avec le maître d'apprentissage et l'apprenti, « *cette dernière visite est très appréciée* ».

Les relations avec les entreprises se font lors des visites, des échanges sur la signature des contrats. En trois ans, le réseau des professionnels est devenu progressivement de plus en plus local. En 2022, dix-sept des vingt apprentis sont dans une entreprise implantée sur la même métropole que l'université. Le département n'est pas en contact avec les réseaux professionnels institutionnels (ordre des avocats, branche…), « *mais de nombreuses discussions informelles existent avec les intervenants professionnels du master, qui font remonter les besoins des entreprises* ».

Il y a très peu de ruptures de contrat du fait de la sélectivité du master. Quelques cas répertoriés cependant, plus en toute fin de parcours, qui n'ont pas d'incidence sur la diplomation. Pour un cas récent de rupture en période d'essai, la responsable a retrouvé un contrat très rapidement pour l'étudiante. Dans les faits « *aucune action n'est engagée en direction des entreprises concernées* ».

Il n'existe pas d'offre temps plein de ce master, quelques étudiants peuvent suivre le cursus hors alternance, dans ce cas, un stage d'une durée totale de trois mois est obligatoire.

Pour la responsable du master, le succès de l'alternance pour les masters de droit est important dans cette université, mais « *il semble "fragile" car il repose surtout, du côté des entreprises, sur un "effet d'aubaine", disposer de main-d'œuvre qualifiée (bac + 4 en droit) et recevoir des aides financières en sus…* ». Sans cette aide, elle craint une désaffection des cabinets d'avocats, et des offices notariaux. « *Pour les apprentis, en tout cas, cette formation est efficace car elle leur permet, non de s'insérer, mais de passer avec succès les concours d'avocat ou de notaire.* »

« *Pour les apprentis, cette formation est efficace car elle leur permet, non de s'insérer, mais de passer avec succès les concours d'avocat ou de notaire.* »

Points saillants

La branche a mis en place une politique de développement de l'alternance en s'appuyant sur ses certifications : les trois certifications sont utilisés par les entreprises, comme l'atteste la part d'alternants engagés dans un cursus conduisant au titre d'assistant juridique (31,7 % des alternants qui préparent un diplôme ou titre de niveau 5).

Les universités se sont emparées de l'apprentissage aux niveaux 6 et 7 : cette offre de formation, diversifiée et accessible sur l'ensemble du territoire, semble correspondre aux besoins des entreprises et des alternants souhaitant préparer le concours d'avocat.

Les premières données disponibles pour 2022 confirment que le recours à l'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises : sur les 1 728 contrats en alternance signés en 2022[40], soit une augmentation de + 10,8 % en un an, 1 558 sont des contrats d'apprentissage (+ 14 %), 170 des contrats de professionnalisation (– 14,1 %).

La branche a mis en place une politique de développement de l'alternance en s'appuyant sur ses certifications.

40 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

CABINETS DENTAIRES LIBÉRAUX

Contexte

La branche est à l'origine de deux certifications, le titre assistant dentaire et le CQP aide dentaire. La CPNEFP agrée les organismes de formation habilités à les délivrer. Depuis 2022, le titre d'assistant dentaire est accessible par les deux voies de l'alternance (l'apprentissage étant orienté vers la population des moins de 30 ans). Un projet de création d'un titre de secrétaire dentaire est à l'étude. La création de la profession d'assistant en médecine bucco-dentaire (AMDB) a été actée en janvier 2023. Le nombre de création de centres dentaires est en constante augmentation, en 2021 ils représentaient 38 % des centres de santé immatriculés en France[41]. Une partie des centres dentaires est rattachée à l'OPCO Santé, et par conséquent les alternants qui y préparent le titre ou le CQP[42].

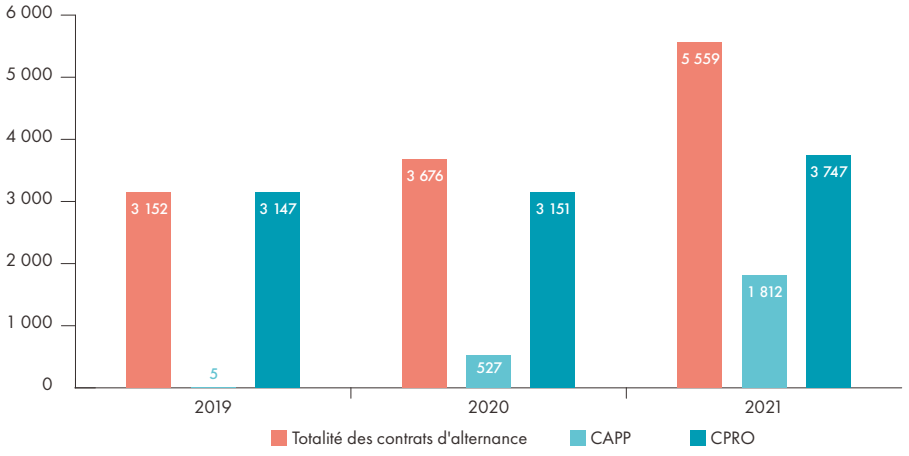
Alternance dans les entreprises de la branche

Hausse du recours au contrat d'apprentissage

Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche a augmenté de 76 % (graphique 27). La mise en œuvre progressive par les organismes de formation de l'accès aux titres de la branche par la voie l'apprentissage à partir de 2021, est à l'origine de cette progression. Sur la période, le nombre de contrats de professionnalisation est également en hausse.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance a progressé de **51 %**, parallèlement le nombre de contrats en apprentissage a été multiplié par **3,5**.

Graphique 27 : Évolution du nombre de contrats par alternance



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets dentaire ; France entière.
Calculs : Média T.

41 Étude sur la dynamique de création des centres de santé, Fédération nationale des centres de santé ; décembre 2021.
42 Les données ne nous ont toujours pas été communiquées.

Entre 2020 et 2021 :

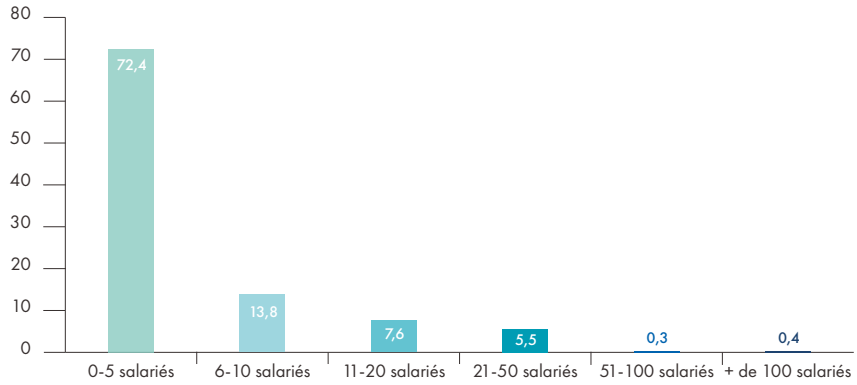
- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 97 %, légèrement supérieur à celui constaté pour les salariés de la branche (95,5 %) ;
- le taux de ruptures des contrats a plus que doublé, 6,4 % en 2020 pour 13,2 % en 2021. Les ruptures au cours de la période d'essai ont été multipliées par plus de 2 (58 en 2020, 137 en 2021) ;
- 98 % des alternants sont engagés dans une formation débouchant sur l'une des certifications de la branche au niveau 4 ;
- près de 98 % des contrats d'apprentissage sont des premiers contrats ;
- 94 % des contrats signés visent un emploi d'assistant dentaire.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

72,4 % des contrats sont signés dans des cabinets dentaires de moins de 5 salariés, alors qu'ils représentent 97 % des entreprises de la branche. 13,8 % sont conclus dans les entreprises de 6 à 10 salariés, elles représentent 2 % des cabinets. (graphique 28).

> **72,4 %** des contrats signés dans des cabinets dentaires de moins de 5 salariés, alors qu'ils représentent **97 %** des entreprises de la branche.

Graphique 28 : Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés en 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des cabinets dentaires ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **27 %** des contrats dans les entreprises de 6 à 50 salariés.

Alternance en région

L'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes sont les régions qui comptent le plus de cabinets employeurs en 2020 et de salariés en 2019 :

- Île-de-France : 18 % des cabinets et 23 % des salariés ;
- Auvergne-Rhône-Alpes : 13 % des entreprises et 12,8 % des salariés.
- Occitanie est la troisième région (10,1 %) en termes d'implantation de cabinets, Provence-Alpes-Côte d'Azur (9,8 %) suivie du Grand Est (9,2 %) pour le nombre de salariés.

L'Île-de-France, l'Auvergne-Rhône-Alpes et le Grand Est regroupent 44,9 % des salariés de la branche.

Entre 2019 et 2021, trois régions contribuent à la signature de plus de 50 % des contrats par alternance (tableau 15). L'Île-de-France est la région dans laquelle le nombre de contrats est le plus important, mais sur la période 2019-2021 sa part dans le nombre total de contrats est en baisse constante. Dans le même temps, la part de la région Auvergne-Rhône-Alpes reste stable (11 %).

> Entre 2019 et 2021, trois régions contribuent à la signature de plus de **50 %** des contrats par alternance.

Entre 2019 et 2021, le pourcentage de contrats en alternance dans les trois régions qui en comptent le plus est supérieur à celui de leurs effectifs salariés.

Tableau 15 : Proportion de contrats signés dans les trois régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	41,4 %	38,7 %	36,9 %
Auvergne-Rhône-Alpes	11,1 %	11,7 %	11,8 %
Grand Est	6,2 %	6,5 %	6,9 %
Total	58,7 %	56,9 %	55,6 %

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets dentaires ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises[43]

Entreprise 1

Ce cabinet dentaire compte cinq praticiens.
En 2019, il a signé quatre contrats de professionnalisation (CDD) pour former des assistants dentaires.
En 2020, il a conclu quatre contrats en alternance dont trois de professionnalisation et un d'apprentissage (tous en CDD) pour former des assistants dentaires.
En 2021, il a recruté cinq personnes en alternance. Une en contrat de professionnalisation et quatre en contrat d'apprentissage (tous en CDD) pour former trois assistants dentaires et deux secrétaires médicales. Deux contrats ont été rompus avant leur terme. La majorité des personnes recrutées étaient demandeurs d'emploi, avant la signature de leur contrat.

Entreprise 2

Ce centre de santé dentaire compte près de 80 collaborateurs.
En 2019, il a signé onze contrats de professionnalisation pour former des assistants dentaires.
En 2020, il conclut quinze contrats de professionnalisation pour former douze assistants dentaires et trois secrétaires médicales (une a rompu son contrat avant la fin de la formation).
En 2021, il recrute dix-sept personnes en alternance (sept en apprentissage, dix en contrat de professionnalisation) pour former onze assistants dentaires et six secrétaires médicales.

Points saillants

La politique de la branche est structurée autour des certifications d'assistant·e dentaire et d'aide dentaire accessibles depuis 2020 par les deux modalités d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation). En 2021, 92,6 % des alternants ayant signé l'un des deux contrats visent l'obtention du titre d'assistant·e dentaire.

Le développement du recours à l'apprentissage par les entreprises de la branche est attesté par les premières données disponibles pour 2022 : sur les 6 617 contrats en alternance signés en 2022[44], soit une augmentation de + 19 % en un an, 2 999 sont des contrats d'apprentissage (+ 65,5 %), 3 618 des contrats de professionnalisation (de – 3,4 %). Cette faible diminution du recours au contrat de professionnalisation pourrait s'expliquer par le maintien d'un recrutement important d'alternant·e·s de plus de 30 ans, 49,2 % des signataires d'un contrat de professionnalisation en 2021.

43 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.
44 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

CABINETS MÉDICAUX

Contexte

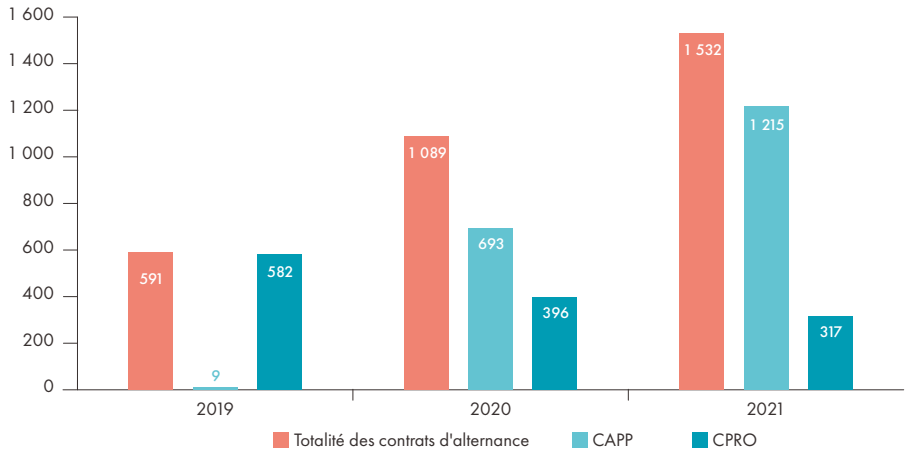
Plusieurs certifications « cœur de métier », accessibles par la voie de l'alternance, sont inscrites au RNCP : secrétaire médical et imagerie médicale et radiologie thérapeutique. La branche est à l'origine du CQP assistant médical accessible en contrat de professionnalisation, qui a vocation à être le support de l'évolution du métier de secrétaire médical. Avec l'augmentation de la taille des structures, des nouvelles fonctions en informatique émergent : ingénieur réseau, data manager, gestionnaire de dossier, qui aujourd'hui sont sous-traitées.

Alternance dans les entreprises de la branche

Hausse du recours au contrat d'apprentissage

Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche a été multiplié par 1,6 (graphique 29). Le recours à l'apprentissage est à l'origine de cette augmentation, le nombre de contrats de professionnalisation diminuant de 45,5 % sur la période étudiée.

Graphique 29 : Évolution du nombre de contrats par alternance



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets médicaux ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance progresse de **40,8 %**, parallèlement le nombre de contrats en apprentissage augmente de **75,3 %**.

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 94 % en 2020, 95 % en 2021. Ce taux est supérieur à celui constaté pour les salariés de la branche (91,9 %) ;
- le taux de ruptures de contrat a augmenté passant de 13,9 % en 2020 à 16,2 % en 2021. Les ruptures au cours de la période d'essai ont progressé de 65 % ;
- 74 % des contrats signés visent un emploi de secrétaire médicale ou d'assistante médicale ;

En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage :

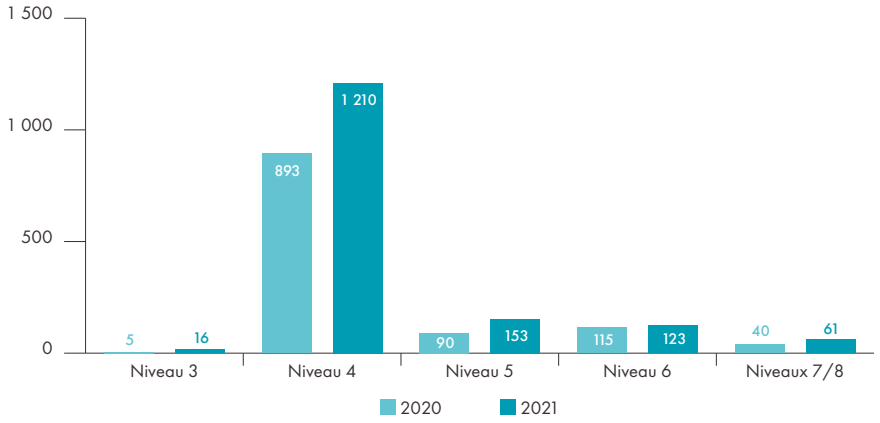
- 91 % sont des premiers contrats ;
- près de 4 % des contrats concernent un apprenti ayant rompu son contrat dans une autre entreprise ;
- 3 % des contrats sont conclus avec un apprenti ayant terminé son contrat chez un autre employeur.

Forte proportion des contrats adossés au niveau 4

Entre 2020 et 2021, 78 % des alternants sont engagés dans une formation ciblant une certification de niveau 4. La répartition des alternants par niveau de certification visé reste stable sur la période (graphique 30).

Clé de lecture
En 2020 et 2021,
78 % des alternants visent un diplôme de niveau 4.

Graphique 30 : Répartition 2020-2021 des alternants par niveau de diplôme visé, (en nombre d'alternants)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets médicaux ; France entière.
Calculs : Média T.

Cursus différents selon le genre

Toutes choses étant égales par ailleurs, parmi les alternants qui préparent :

- un diplôme de niveau 5, la proportion de femmes et d'hommes qui visent l'obtention du DTS imagerie médicale et radiologie thérapeutique est quasi identique (15,75 % de femmes pour 16 % d'hommes) ;
- un diplôme de niveau 6, la proportion d'hommes est le double (28 %) de celle des femmes (13,4 %) qui préparent un DE manipulateur d'électroradiologie médicale.

Tableau 16 : Répartition des alternants par genre et par niveau de diplôme visé en 2021

Niveaux	Femmes		Hommes	
	Nombre d'alternantes	Diplômes	Nombre d'alternants	Diplômes
7	46	Sans dominante	15	
6	97	Dont 13 préparant le DE manipulateur	25	Dont 7 préparant le DE manipulateur électroradiologie
5	127	Dont 20 préparant le DTS imagerie médicale et radiologie thérapeutique	25	Dont 4 préparant le DTS imagerie médicale et radiologie thérapeutique
4	1 154	Dont • 915 préparant un titre ou diplôme secrétaire médicale ou secrétaire médicosocial • 140 le titre secrétaire technique (option santé)	11	Dont 6 préparant un titre ou diplôme secrétaire médicale ou secrétaire médicosocial
3	27		2	
Total	**1 451**		**67**	

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

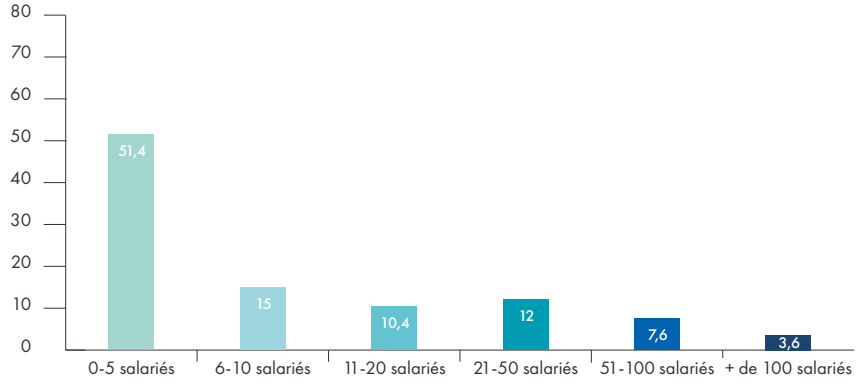
Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets médicaux ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, **99 %** des alternants qui visent un diplôme de niveau 4 sont des femmes.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

Près de 68 % des contrats en alternance ont été signés dans des cabinets de moins de 10 salariés alors qu'ils représentent 93 % des entreprises de la branche (graphique 31).

Graphique 31 : Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés en 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des cabinets médicaux ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **24 %** des contrats signés dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Alternance en région

Trois régions regroupent 37 % des entreprises employeuses en 2020 et 38,8 % des salariés en 2019 :

- Île-de-France 15 % des entreprises et 15,4 % des salariés ;
- Auvergne-Rhône-Alpes 11,9 % des entreprises et 12,1 % des salariés ;
- Occitanie 11 % des entreprises et 11,3 % des salariés.

Entre 2019 et 2021, ces trois régions contribuent à la signature de plus de 50 % des contrats par alternance (tableau 17).

L'Île-de-France est la région où le nombre de contrats est le plus important, mais sur la période 2019-2021 sa part dans le nombre total de contrats est en baisse constante. En 2019, près de 12 % des contrats en alternance ont été signés en Occitanie. En 2020, 13,3 % concernent la région Grand Est.

Entre 2019 et 2021, le taux de contrats en alternance dans les trois régions comptant le plus de salariés est supérieur à celui de leurs effectifs salariés.

Tableau 17 : Proportion de contrats signés dans les trois régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	55,1 %	43,4 %	40,2 %
Auvergne-Rhône-Alpes	6,3 %		8,1 %
Occitanie		11 %	14,5 %
Total	61,4 %	54,4 %	62,8 %

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets médicaux ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises

Entreprise 1

Ce centre de radiologie, qui fait partie d'un grand groupe, compte 112 salariés (dont 15 radiologues et 42 secrétaires médicales). Le groupe fournit le matériel et assure la gestion des ressources humaines, les médecins s'associent au centre pour exercer.

Depuis dix ans, le centre accueille en moyenne 20 stagiaires par an, qui préparent un diplôme de manipulateur en électroradiologie médicale (cette formation comprend 40 semaines de stage à effectuer pendant les trois ans du cursus, sur plusieurs sites). Pour le centre, l'objectif est de les attirer pour les recruter ensuite.

Depuis 4-5 ans, le centre signe deux contrats de professionnalisation par an avec des personnes de plus de 25 ans qui préparent le titre de secrétaire médicale. Sur cette période, un seul contrat a été rompu, pour abandon de poste. L'objectif est de les embaucher : « *dans les faits une sur deux, soit parce que ce n'est pas concluant ou parce que les alternants changent de choix professionnel* ». Le sourcing des alternants se fait en lien direct avec les centres de formation de proximité.

La responsable du pool de secrétaires est la tutrice, « *elle a suivi une formation il y a dix ans, qu'elle avait beaucoup appréciée, et on*

est en train de le faire pour les manipulateurs radio ».

Le responsable du centre a une appréciation positive de la formation par alternance : « *elle permet l'intégration dans les équipes, une meilleure compréhension du fonctionnement des structures et de leurs spécificités. Pour les jeunes, c'est top car elles perçoivent un salaire, mettent un pied dans le monde professionnel, mettent en pratique les compétences théoriques* ». Les aides exceptionnelles ont permis au centre de signer un second contrat d'apprentissage « *qui apporte de la main-d'œuvre en plus* ».

Entreprise 2[45]

Ce cabinet, créé en 2018, fait partie d'une association qui compte 16 centres en France. Le centre compte 65 salariés.

En 2020, il signe vingt et un contrats en apprentissage, conduisant au titre de secrétaire assistanat médicosocial. Six contrats ont été rompus au cours de la période d'essai.

En 2021, il signe quatre contrats en apprentissage ciblant le même titre. Un contrat a été rompu durant la période d'essai. Toutes les apprenties ont été formées par le même CFA.

Entreprise 3[46]

Ce cabinet spécialisé comprend treize sites implantés dans trois régions. Il compte 390 salarié·e·s dont 75 médecins libéraux.

En 2019, le cabinet recrute six apprentis dont cinq préparent le BTS d'analyses agricoles biologiques et biotechnologiques (niveau 5) et un la licence professionnelle bio-industries et biotechnologies (niveau 6), qui débouchent sur des emplois de technicien de laboratoire.

En 2020, il signe cinq contrats d'apprentissage de niveaux 4 à 7. Un est adossé au baccalauréat technologique biologie végétale (niveau 4), un au BTS biologie végétale (niveau 5), deux à une licence professionnelle (niveau 6), un à une licence professionnelle Microbiologie Industrielle et Biotechnologies (MIB) et un à une licence professionnelle Métiers de la santé : technologies, et un au master professionnel ingénierie de la santé, dont la gestion des données cliniques est l'un des débouchés en termes d'emploi.

En 2021, il signe treize contrats en alternance, dont deux contrats de professionnalisation. Un contrat vise un emploi de gestion des ressources humaines (niveau 5), quatre contrats un emploi de secrétariat médical (deux d'apprentissage et un de professionnalisation), sept des emplois de technicien de laboratoire, et le dernier un master professionnel ingénierie de la santé.

Entreprise 4[47]

Ce cabinet créé en 2009, compte une cinquantaine de salarié·e·s dont huit médecins. En 2020, le cabinet a signé deux contrats en apprentissage de niveaux 3 et 4, l'un vise un emploi d'accueil, le second un emploi dans le service de comptabilité.

En 2021, il signe un contrat d'apprentissage avec une apprentie qui prépare un BTS conduisant à un emploi d'assistante médicale.

Parcours d'alternante

Elle a signé un contrat d'apprentissage dans un centre d'imagerie médicale en vue d'obtenir le titre de secrétaire médicale. Elle a obtenu un baccalauréat sanitaire et social en suivant les cours du CNED et en travaillant en même temps, car ses problèmes de santé nécessitaient une organisation incompatible avec une présence à temps plein

45 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.
46 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.
47 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.

dans un établissement scolaire. Après son expérience avec le CNED, elle voulait suivre une formation en alternance, de plus elle avait besoin d'une rémunération.

Le centre dans lequel elle suit sa formation est en contact avec de nombreuses entreprises, à qui elle a envoyé des CV. Parallèlement, elle a « *un peu cherché de son côté* ». C'est l'employeur qui l'a contactée, elle a eu un entretien en présentiel et a été embauchée. Le rythme de l'alternance (deux jours au centre, trois jours en entreprise) lui convient, « *ça coupe la semaine* ». Comme elle est dans un organisme de formation recevant également des personnes en temps plein (principalement des adultes en reconversion), elle est en entreprise pendant 7 semaines durant les vacances scolaires. Elle préfère apprendre « *en direct » qu'en cours, « c'est une facilité pas une exigence* ».

L'entreprise et le centre de formation sont en contact. En entreprise, elle a une référente (secrétaire médicale) et quand elle se pose des questions, elle sollicite les autres collègues. Comme il n'y a pas de parcours pédagogique, elle ne sait pas si elle pratique tout le métier.

Elle apprécie de se former en alternance, « *ça rend plus libre, ce n'est plus la vie à l'école, on apprend sur le tas, et on est déjà sur le marché du travail* ».

À l'issue de son contrat, elle souhaite trouver un emploi de secrétaire médicale dans une entreprise plus grande, avec un meilleur salaire.

Pratiques de centres de formation

Centre de formation 1

Ce centre forme en moyenne 90 personnes par an (6 groupes de 15 apprenants) au titre de secrétaire technique, option santé. Pour 50 %, les alternants sont d'origine scolaire (bac pro ASSP en majorité avec souvent une formation d'aide-soignant ou bac pro gestion administrative), pour 50 % des demandeurs d'emploi « *envoyés par les missions locales après l'obtention du baccalauréat et public en reconversion professionnelle qui vient soit du domaine aéroportuaire, soit du domaine de la vente ou de la restauration* ».

Pour attirer des candidats vers la formation à ce titre, « *les salons étudiants ne sont pas les plus intéressants ; on a plutôt des relations avec Pôle Emploi, les missions locales. Quand on a des besoins on fait des salons, mais plus ciblés dans les mairies ou on met des annonces sur le "job board". On met donc des informations plus ciblées en recherchant une proximité géographique et en expliquant aux personnes qu'il s'agit d'un partenariat avec les entreprises* ».

Les candidatures sont présélectionnées et envoyées aux entreprises, plutôt des laboratoires ou des gros cabinets de radiologie où il y a des équipes plus structurées, que des cabinets individuels. Le centre de formation rencontre plus de difficultés à trouver des apprenants que des entreprises, notamment parce que les candidats sont contraints de posséder un schéma vaccinal à jour pour avoir la possibilité d'être embauchés : « *cette année (2022) on a moins de candidats que les autres années, alors que les besoins sont les mêmes* ». Il prospecte les entreprises pour connaître leurs besoins et dispose d'un réseau bien établi, sollicité régulièrement « *ce qui fait que dès qu'elles ont des besoins, nous sommes sollicités ; de manière assez systématique, c'est plus le centre qui trouve les entreprises que les stagiaires* ».

Avant l'embauche, le centre s'assure que les missions confiées aux alternantes vont convenir par rapport aux attendus du référentiel.

Les entrées en formation ont lieu tous les deux mois tout au long de l'année pour des promotions de vingt personnes maximum. Cette organisation permet parfois des individualisations mais en général une fois établis, les groupes sont stables. Le rythme de l'alternance est de quatre jours chez l'employeur/

un jour au centre de formation ; le jour de formation en centre change tous les deux mois, ce qui permet aux entreprises d'avoir deux secrétaires avec deux jours différents. Les alternantes ont par ailleurs deux semaines (deux fois une semaine) à temps plein au centre de formation : « *pas toujours bien accepté par les employeurs privés, notamment les labos*[48] ».

Pour ce qui concerne les modalités pédagogiques, le présentiel est majoritaire, « *la visio à ce niveau-là est trop compliquée* ».

Le suivi est fait minutieusement, « *qualiopi*[49] *impose ces exigences* » ; c'est plutôt le formateur qui fait le point pour voir si ce qui est fait est cohérent avec le référentiel, les services administratifs suivent également pour s'assurer qu'il n'y ait pas de problème lié au « savoir-être » de l'apprenant. Un bilan est fait à la fin de la période d'essai avec l'employeur, et un point téléphonique avec la stagiaire si la formation n'a pas commencé. Puis un deuxième point est fait en cours d'année et en fin de parcours pour voir si la personne est embauchée : « *les propositions d'embauche sont nombreuses, mais ce sont les stagiaires qui n'acceptent pas forcément : elles ont le choix de la situation géographique ou choisissent plutôt la radiologie qui est mieux payée, donc vont au plus offrant* ».

Une réunion avec les tuteurs est organisée une fois par an, « *participent à ces réunions parfois le professionnel de santé et le médecin mais de façon assez rare… sinon plutôt les tuteures secrétaires qui sont plus impliquées dans leur fonction* ». Le centre envisage deux réunions par an, afin que les tuteurs qui y participent soient avec leurs apprentis en début de parcours et non en fin de parcours ; il a également en projet de les proposer en visio car « *cela évite les déplacements et finalement convient bien pour ce type de réunion* ».

Durant la réunion, les engagements relatifs au contrat sont rappelés, le référentiel, les missions qui doivent être confiées et le livret d'apprentissage en ligne est présenté. Les tuteurs ont un identifiant qui leur permet d'accéder au programme, au planning de la formation, aux retards et absences de l'apprentie. Ils doivent le remplir et évaluer l'apprenante, qui sera également évaluée au CFA par les enseignants ; « *on doit souvent leur rappeler de remplir ce livret et d'évaluer l'apprentie sinon ils ne le font pas. Souvent "ils ne jouent pas le jeu" et on passe aussi par l'apprenante pour demander de remplir ce livret* ».

Les ruptures sont de plus en plus nombreuses : « *les stagiaires ont une idée fausse du métier, elles s'imaginent en accompagnement du patient et ne se voient pas comme secrétaires ; les arrêts sont aussi liés au fait que le salaire est bas et que si elles trouvent mieux elles préfèrent arrêter la formation. Beaucoup d'arrêts, c'est aussi des personnes qui ont trouvé une autre formation dans l'administratif et non dans le médical. Par ailleurs, les cabinets médicaux sont de plus en plus ouverts le week-end avec de grandes amplitudes horaires qui ne conviennent pas, notamment aux personnes qui ont des enfants* ».

La responsable de la formation, observe « *une facilité à quitter l'emploi pour faire une autre formation et ne pas accepter les contraintes de l'emploi* ». Elle relate également beaucoup de comportements inadaptés, notamment dans les relations avec les patients lorsque les médecins sont en retard dans leur planning. Elle constate aussi pas mal d'absentéisme, avec des alternantes « *qui préviennent le médecin au dernier moment* ».

Dès qu'il y a un problème, l'apprenant est convoqué pour comprendre ce qui se passe et voir « *s'il est conscient du problème ; on leur rappelle ce qui est écrit sur le site de la vie*

48 Le format de cette alternance a été décidé avec les entreprises, mais la personne interviewée n'en est pas certaine car elle n'était pas présente au démarrage de cette formation.

49 Qualiopi est une marque qui atteste de la qualité des actions de compétences et qui est obligatoire pour les prestataires qui veulent accéder à des fonds publics ou mutualisés

scolaire, qui leur signifie leurs droits et devoirs. Souvent, cela se produit quand ils veulent arrêter leur contrat ». Dans ce cas, la responsable voit avec l'alternant comment faire pour poursuivre la formation, et explique que si le contrat est rompu à l'initiative de l'employeur, il est possible de rester dans le cadre du dispositif six mois sans contrat, « *ce qui donne du temps pour retrouver une formation sans arrêt de leur financement* ». Quand les personnes acceptent le dispositif six mois sans contrat elles doivent s'engager à être présentes au centre et à rechercher un nouvel employeur. Le centre propose de retravailler le CV, pour le mettre à jour, et de préparer l'entretien quand un rendez-vous avec une entreprise a été obtenu.

Centre de formation 2

Ce CFA de dimension régionale, forme près de 1 000 apprentis aux métiers de la santé et des sciences de la vie dont, entre autres, la formation au titre professionnel de secrétaire assistante médico-sociale (également sous statut scolaire). En 2023, la section compte 22 alternantes, et 5 élèves très jeunes. Les personnes qui suivent cette formation sont le plus souvent en reconversion ou en transition professionnelle, avec des projets professionnels bien établis.

Le centre n'effectue pas de recrutement direct (ni salon ni job dating). Les candidats remplissent un formulaire en ligne, et sont contactés par la suite, pour un entretien de motivation. La responsable du titre professionnel les accompagne : « *Si c'est du statut scolaire ou des dossiers de transitions professionnelles, ils sont accompagnés dans le dossier qui peut être plus difficile à monter. Si c'est de l'alternance, le point concerne surtout les entreprises à solliciter parce que c'est l'acceptation en entreprise qui valide leur inscription* ».

L'accompagnement consiste principalement à mettre l'apprenant dans une dynamique de recherche d'une entreprise, ce qui pour le CFA est un indicateur de sa motivation. Le CFA ne propose pas de préparation à l'entretien initial en entreprise, « *quand ils viennent en entretien, on verrouille avec eux la lettre de motivation, le CV s'il y a des modifications à apporter, on leur explique les démarches personnelles pour se déplacer dans les structures, lister les structures qui sollicitent. Ils doivent noter ce que ça a donné, une réponse positive, négative, un entretien pas d'entretien, ce qui nous permet, quand ils sont en difficulté, de faire le point, d'avoir le suivi de qui a été sollicité et à quel moment, avec quelles relances* ». Les CV des personnes reçues en entretien sont envoyés aux entreprises et « *puis après, le cheminement se fait tout seul : elles obtiennent un entretien ou non avec l'entreprise* ». Si l'entreprise confirme le recrutement, c'est elle qui informe directement le CFA et non l'alternant.

Le CFA dispose d'une liste d'entreprises, avec lesquelles il travaille d'une année sur l'autre ; il est très sollicité, notamment par le CHU qui est un gros pourvoyeur de contrats. Il s'est doté d'un tableau de suivi des demandes de recrutement qui permet de constituer un réseau, de faire des suggestions de structures aux alternants et d'identifier des « binômes » « apprenants/référents » en entreprise. Ces référents sont les personnes à appeler en cas de problème, différentes des interlocuteurs ressources humaines, qui sont intervenus sur la gestion administrative du dossier. Le tableau de suivi constitue un outil de pilotage qui permet d'avoir une vue d'ensemble sur les alternants, leur binôme (équivalent du maître d'apprentissage) et la fonction tenue et la place de ce dernier dans l'entreprise. L'alternance est établie sur deux jours de cours par semaine, mercredi et jeudi[50] en centre, le reste de la semaine en entreprise. Les personnes sous statut scolaire, ont trois périodes de stage de quatre semaines à faire.

50 La personne interviewée ne connaît pas les raisons de ce rythme et celles des choix des jours. Cela a été décidé avant son arrivée.

Les personnes venant du CHU (notamment des aides-soignantes) font leur alternance sur des fonctions de secrétariat. Celles qui sont en transition professionnelle, viennent aux cours deux jours puis retournent dans leur structure d'origine. Elles ont donc une alternance du type un mois de stage quatre fois par an/retour pour trois jours dans leur structure sur l'activité dont elles cherchent à partir, par exemple la vente, et deux jours de cours par semaine. Cette alternance effectuée non sur le métier visé mais avec « l'ancien » métier, interroge sur un plan pédagogique la manière dont l'expérience peut venir enrichir les apprentissages dans les deux jours de cours. Les dates sont données à l'entreprise pour que les personnes soient libérées pour leurs cours et leurs stages.

Ces rythmes sont les mêmes d'une année sur l'autre et ne peuvent donner lieu à des individualisations.

À l'issue de la formation, tout le monde passe la certification. L'insertion dans l'emploi est assez facile. Plusieurs sont recrutés en CDD ou en CDI après l'obtention de leur certification. Pour les personnes en transition professionnelle, il est fréquent que l'accès à l'emploi ne soit pas immédiat mais plus progressif.

Le CFA ne propose pas de cours à distance : *« après le confinement, retour à la présence pour tous, notamment parce que les cours nécessitent aussi de s'exercer à pratiquer »*. Les effectifs des groupes n'étant pas trop importants, le présentiel convient bien, mais il n'y a pas d'individualisation. Les cours sont effectués par des formateurs engagés par le CFA et des professionnels, venant notamment des hôpitaux.

La référente estime que le référentiel permet d'éviter les écarts entre ce qui est fait en entreprise et ce qui est enseigné, et que dans les faits il n'y en a pas, le référentiel étant clair. Elle signale que parfois les apprenants manifestent la crainte de ne pas faire en entreprise ce qui est attendu dans le référentiel. Quand cela se produit, la référente demande à l'apprenti d'aller voir dans un premier temps le cadre au-dessus du tuteur pour expliquer sa difficulté ou de parler avec son tuteur. Si les choses ne sont pas modifiées la formatrice référente va rencontrer le tuteur pour lui signifier ce qui est attendu dans le référentiel : *« cela peut parfois conduire à changer l'apprenant de service si les activités ne peuvent pas être exercées dans le cadre du stage ; parfois les choses s'arrangent. Quand ces difficultés se produisent, on essaie aussi de devancer le temps de la visite en entreprise ou d'en faire une de plus. Par le biais de la visite on peut souvent arriver à mieux faire comprendre ce qui est attendu pour le passage du titre. Ces situations sont rares. »*

Le CFA n'organise pas de réunions pour l'ensemble des tuteurs. Les relations sont établies au cas par cas. Pour les alternants, trois visites sont prévues sur l'année. Elles sont effectuées par la formatrice référente, quand c'est un petit groupe ou la responsable administrative. La formatrice référente étant la personne qui est le plus en relation avec les professionnels, c'est « par choix » que le CFA a laissé cette formatrice sur cette mission. La première visite doit s'effectuer au plus tard 45 jours après le début du stage pour permettre, le cas échéant, de valider une rupture de contrat. Quand les ruptures se font avant la fin des 45 jours, le CFA ne considère pas cela comme une rupture, dans la mesure où l'apprenant va essayer de trouver une nouvelle structure. La seconde prise de contact avec l'entreprise se fait à mi-parcours, et le plus souvent par téléphone, sauf s'il y a un souci sur le déroulement du stage. La dernière à la fin de la période.

Le suivi en entreprise s'effectue par le biais d'une fiche à remplir, où sont retranscrits le déroulement des journées en entreprise et les activités réalisées. Lors de la première visite, l'ensemble du programme de l'alternant est remis au tuteur pour s'assurer qu'il pourra effectuer ces activités et aborder les

questions de ponctualité et de tenue vestimentaire : « *Ces points sont parfois problématiques : les apprenants n'arrivent pas à l'heure ou parfois agissent de manière non conforme à une éthique professionnelle (ex. : injure aux patients quand ces derniers les injurient en raison d'un trop grand retard du médecin…).* » Quand ces situations se produisent, le plus souvent avec les apprenants les plus jeunes, la formatrice référente a un entretien individuel avec l'apprenti pour comprendre la situation de son point de vue puis dans un second temps avec le tuteur pour essayer de rectifier certains points.

Les ruptures peuvent être assez nombreuses dans les premiers 45 jours. Les raisons sont soit que l'entreprise réalise qu'elle n'a pas besoin de l'apprenti (fréquent pour les petits cabinets médicaux…), soit que la personne ne convient pas, il y a eu une erreur sur le niveau de compétences attendu. Les ruptures peuvent venir de l'alternant, souvent parce qu'on lui offre tout de suite un CDI et qu'il préfère le CDI à la formation ou alors pour des questions de distance. Plus rarement pour des raisons de climat de travail au sein de la structure. Dans l'ensemble sur cette formation les ruptures sont rares après les 45 jours et le taux d'insertion professionnelle est très bon. En cas de rupture, la personne passe sous statut scolaire pour aller au terme de la formation. Dans de très nombreux cas les apprentis sont recrutés à l'issue de leur contrat ; « *c'est d'ailleurs pour cela qu'ils suivent la voie de l'alternance* ». Pour les autres apprenants, certains choisissent de faire tous leurs stages dans la même structure, d'autres dans des structures différentes. Il n'y a pas d'entreprises où les ruptures de contrats soient récurrentes. Certaines ont eu deux ou trois ruptures, « *on reste vigilant mais ce n'est pas un motif pour les retirer de notre réseau* ».

Points saillants

Avec la formation d'assistant médical, la branche s'engage dans la mise en place d'une politique d'alternance.

Les entreprises de la branche ont recours à toutes les certifications de niveau 4 qui recouvrent la fonction de secrétariat/assistant médical. Elles concernent 69,3 % des contrats en alternance signés en 2021. 2,9 % des alternants sont engagés dans une formation spécialisée « cœur de métier » en imagerie ou en radiologie.

Les premières données disponibles pour 2022 confirment que le recours à l'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises : sur les 1 892 contrats en alternance signés en 2022[51], soit une augmentation de + 23,5 % en un an, 1 668 sont des contrats d'apprentissage (+ 37,3 %), 224 des contrats de professionnalisation (– 29,3 %).

> Avec la formation d'assistant médical, la branche s'engage dans la mise en place d'une politique d'alternance.

51 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

ENTREPRISES D'EXPERTISE EN AUTOMOBILE

Contexte

Le paysage du secteur est en transformation du fait du regroupement des entreprises qui génère une montée des fonctions supports et des fonctions techniques non expertes. L'arrivée d'outils basés sur l'intelligence artificielle permet de traiter directement 20 % des sinistres à partir d'une photo des dommages. La complexification des automobiles avec les systèmes d'assistance à la conduite fait de l'expert un arbitre pour déterminer les responsabilités dans les accidents entre conducteur et constructeur.

Depuis 1955, la branche embauche environ 80 experts en formation par an, ce nombre est en baisse en 2023. En matière de recrutement et de formation, la branche est confrontée à plusieurs enjeux :

- recruter les « bons profils » ;
- féminiser le métier (0,4 % de femmes actuellement), sachant que le réservoir de candidats, la prévente automobile, ne compte au niveau BTS que 2 % d'effectifs féminins ;
- interroger la pertinence de la formation actuelle, qui est en fait une préparation aux épreuves de l'examen, tant du point de vue de sa finalité que de celui de l'évaluation des compétences ;
- former les professionnels en poste au tutorat.

Il existe un diplôme « cœur de métier » accessible par la voie de l'alternance, le diplôme d'expert automobile (DEA)[52], délivré par le ministère de l'Éducation nationale, auquel les entreprises de la branche ont peu recours, notamment parce qu'il n'existe pas à ce jour de politique de branche en matière d'alternance, et que par ailleurs les entreprises n'ont pas « de culture de l'alternance ».

Pour illustrer ce constat, le représentant de la CPNEFP indique que, lors du récent webinaire organisé par l'UNAPL sur le contrat de professionnalisation, les entreprises de la branche représentaient à elles seules 16 % des participants.

Pour passer l'examen qui permet d'exercer en tant qu'expert en automobiles, il est nécessaire d'avoir été salarié pendant deux ans en tant qu'« expert en formation » dans un cabinet d'expertise, avec comme prérequis cinq années d'expérience dans l'automobile ou un diplôme du supérieur. Les experts en formation réalisent dans un premier temps les activités d'un expert en binôme, puis seuls (à l'exception des rapports de conformité), mais ne signent pas les rapports. Les experts en formation peuvent suivre une préparation de formation en milieu professionnel de 300 heures (non obligatoire) pour préparer l'examen. La branche utilise 80 % de ses fonds disponibles pour cette préparation. Les résultats à l'examen ne sont pas satisfaisants : 45 % de réussite.

La Fédération française de l'expertise automobile (FFEA) a proposé à la branche de recourir au contrat de professionnalisation expérimental, avec comme reconnaissance « une partie de la qualification reconnue par la CCN », mais cela n'a pas été validé par l'OPCO. La proposition qui a été retenue est de mobiliser le contrat de professionnalisation en créant une nouvelle catégorie dans la classification « l'expert en formation, apte au diplôme », pour les personnes qui ont suivi la préparation de 300 heures. Cette modalité se met en place très progressivement car les entreprises ont du mal à l'intégrer sur le plan pédagogique et administratif.

> « La Fédération française de l'expertise automobile (FFEA) a proposé à la branche de recourir au contrat de professionnalisation expérimental, avec comme reconnaissance « une partie de la qualification reconnue par la CCN », mais cela n'a pas été validé par l'OPCO.

52 Pour exercer le métier, il faut figurer sur la Liste nationale des experts en automobile, tenue par le ministère des Transports.

Dans les trois ans qui viennent la CPNEFP souhaite que 100 % des futurs experts en automobiles soient formés par la voie de l'alternance.

Dans les trois ans qui viennent la CPNEFP souhaite que **100 %** des futurs experts en automobiles soient formés par la voie de l'alternance.

L'alternance dans les entreprises de la branche

Hausse du recours au contrat d'apprentissage

Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche a été multiplié par 4 (graphique 32). Le recours à l'apprentissage est à l'origine de cette augmentation, le nombre de contrats de professionnalisation restant stable sur la période étudiée.

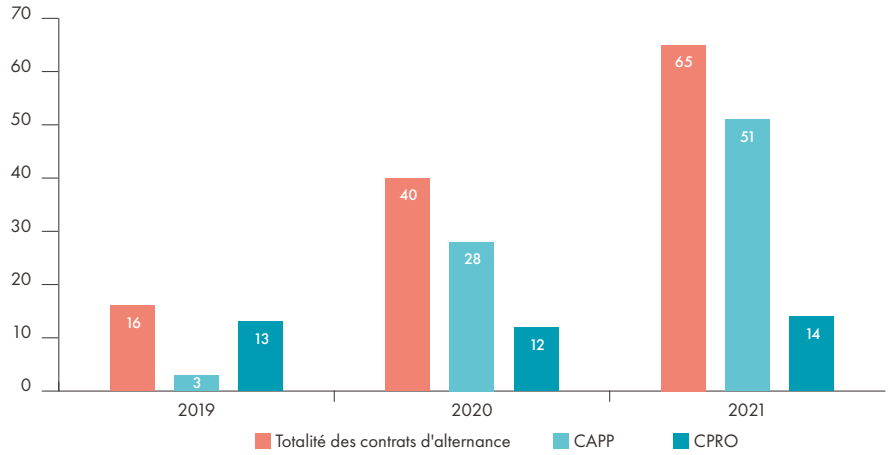
Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 57 % en 2020, 60 % en 2021. Le taux de féminisation des contrats d'alternance est supérieur à celui constaté pour les salariés de la branche (48,7 %) ;
- le taux de ruptures de contrat a été divisé par 2, passant de 12,8 % en 2020 à 5,9 % en 2021.

En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage :

- 69 % sont signés sont des premiers contrats, 2,4 % sont des renouvellements de contrats chez le même employeur ;
- 7 % concernent un alternant qui a terminé son contrat chez un autre employeur, 7 % un apprenti ayant rompu son contrat précédent.

Graphique 32 : Évolution du nombre de contrats par alternance



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises d'expertise en automobile ; France entière.
Calculs : Média T.

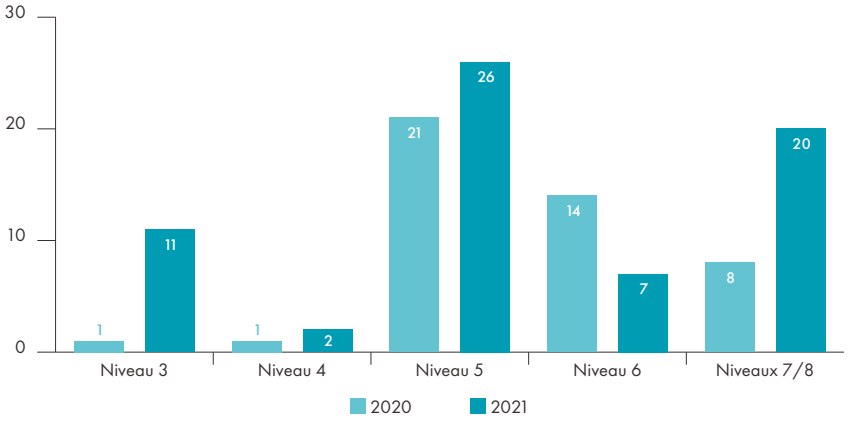
Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance progresse de **62,5 %**, parallèlement le nombre de contrats en apprentissage augmente de **82,1 %**.

Forte proportion de contrats adossés à des niveaux 5

Pour ce qui concerne les niveaux visés par les alternants entre 2020 et 2021 :

- plus de 64 % des alternants sont engagés dans une formation visant une certification de niveau 5 à 7 (graphique 33) ;
- le niveau 7 est en forte progression (17,8 % en 2020, 30 % en 2021) ;
- la progression constatée en 2021 pour le niveau 3 (15,4 % des contrats signés) est exclusivement liée à des cursus validés par une qualification CNN en contrat de professionnalisation.

Graphique 33 : Répartition 2020-2021 des alternants par niveau de diplôme visé, (en nombre)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises d'expertise en automobile ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2020, **47 %** des alternants visent un diplôme de niveau 5, ils sont **39 %** en 2021.

Majorité d'alternantes

Toutes choses étant égales par ailleurs, plus de 41 % des femmes et des hommes préparent un diplôme de niveau 6 ou 7.

Tableau 18 : Répartition des alternants par genre et niveau de diplôme visé en 2021

Niveaux	Femmes		Hommes	
	Nombre d'alternantes	Diplômes	Nombre d'alternants	Diplômes
7	13	Sans dominante	6	
6	3		5	
5	22	Dont 14 préparant un BTS gestion de la PME	3	
4	1		1	
3			11	
Total	**39**		**26**	

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

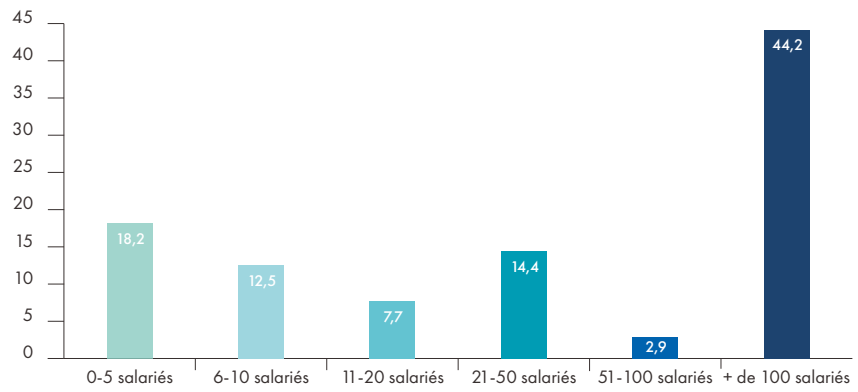
Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises d'expertise en automobile ; France entière.
Calculs : Média T.

Grandes entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

- 18 % des contrats sont signés dans des cabinets d'expertise automobile de moins de 5 salariés, alors qu'ils représentent 45,6 % des entreprises de la branche.
- 13 % dans les entreprises de 6 à 10 salariés pour un taux de 26,8 % au niveau de la branche.
- 44 % dans les entreprises de plus de 100 salariés (graphique 34).

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **53 %** des contrats signés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Graphique 34 : Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés entre 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des cabinets d'expertise automobile ; France entière.
Calculs : Média T.

Alternance en région

Trois régions regroupent 43,9 % d'entreprises employeuses en 2020 :

- Île-de-France (16,7 %) ;
- Occitanie (14,3 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (12,9 %).

Trois rassemblent 36,2 % des salariés de la branche en 2019 :

- Île-de-France (14,9 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (11,4 %) ;
- Hauts-de-France (9,9 %).

En 2020, ces trois dernières régions contribuent à la signature de plus de 50 % des contrats par alternance (tableau 19). L'Île-de-France est la région dans laquelle le nombre de contrats est le plus important. Sur la période concernée, quatre régions signent plus de contrats en alternance que l'Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts-de-France :

- 31 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2019 ;
- 14,9 % en Normandie et 12,8 % en Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2020 ;
- 11,9 % en Occitanie et 9 % en Pays de la Loire en 2021.

En 2020 et 2021, le taux de contrats en alternance dans les trois régions comptant le plus de salariés est supérieur à celui de leurs effectifs salariés.

Tableau 19 : Proportion de contrats signés dans les trois régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	29,4 %	38,3 %	31,3 %
Auvergne-Rhône-Alpes		10,0 %	7,7 %
Hauts-de-France		7,5 %	4,6 %
Total	29,4 %	55,8 %	43,6 %

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des entreprises d'expertise en automobile ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises[53]

Entreprise 1

Ce cabinet, présent sur l'ensemble du territoire, compte 1 500 collaborateurs dont 650 experts en automobile et 450 conseillers clients.

En 2019, le cabinet a signé sept contrats de professionnalisation pour des titres et diplômes de niveaux 5 à 7, qui visent des emplois transversaux : trois relatifs à des emplois en ressources humaines, trois en gestion et un en marketing.

En 2020, le cabinet a conclu 21 contrats en alternance dont quatre contrats de professionnalisation et dix-sept contrats d'apprentissage (dont trois ont démissionné), pour des titres et diplômes de niveaux 5 à 7, qui visent des emplois transversaux : trois en lien avec la fonction ressources humaines, trois avec la gestion et le management, dix avec la fonction commerciale et quatre avec la gestion de systèmes informatiques.

En 2021, le cabinet recrute 29 altarnants dont trois en contrat de professionnalisation et vingt-six en contrat d'apprentissage (dont trois contrats rompus), pour des titres et diplômes de niveaux 3 à 7, qui visent des emplois transversaux : un d'accueil, un d'assistante, un de ressources humaines, douze de gestion et management, cinq de la fonction commerciale, cinq dans la communication et quatre de gestion et développement de systèmes numériques.

Entreprise 2

Ce cabinet présent sur l'ensemble du territoire compte 420 salariés.

En 2020, le cabinet signe deux contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveaux 5 et 6, qui visent des emplois de la fonction ressources humaines.

En 2021, il signe trois contrats d'apprentissage pour des titres et diplômes de niveau 7 ciblant des emplois de la fonction ressources humaines. Les trois apprentis recrutés avaient déjà une expérience de l'apprentissage, deux avaient rompu leur précédent contrat chez un autre employeur, le troisième a changé d'entreprise pour poursuivre son parcours de formation en alternance.

53 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.

Parcours d'alternants

Alternante 1

Elle a obtenu un bac pro mécanique automobile puis un BTS mécanique en temps plein. Durant son cursus, elle s'est orientée vers un CAP carrosserie « préparatoire », pour devenir expert. Dans le cadre de sa formation, elle a effectué un stage en cabinet d'expertise automobile qui a confirmé son choix.

À l'issue de son CAP, elle a transmis son CV par mail à différents cabinets et reçu plusieurs offres. Elle a accepté la première offre ferme **«** *pour le sérieux de l'entretien* **»** et l'affectation sur un secteur proche de son domicile. Elle a signé un contrat de professionnalisation, qui prévoit une semaine de formation à Argenteuil par mois durant un an. À l'issue de cette première année, elle sera à temps plein en cabinet.

« *Cette formation, théorique, correspond plus à une préparation à l'examen qu'à une formation au métier d'expert.* **»** La formation l'aide pour développer sa polyvalence et conduire des démarches plus méthodiques « *plus carrées* ». Pour le reste, elle apprend au contact de ses collègues mais aussi avec les experts en formation, lors de temps informels à Argenteuil. Il y a très peu de contacts entre l'école et le cabinet où elle travaille. L'école envoie à son tuteur les résultats d'un oral blanc, « *mais cela ne change rien au fonctionnement, car son tuteur n'a pas beaucoup de temps* ».

Le métier, « elle l'apprend en cabinet » notamment lors des échanges avec ses collègues, malgré le peu de temps et la charge de travail très importante. Elle accompagne chacun de ses collègues et débriefe après la tournée. On lui donne des tâches spécifiques : « *faire des valeurs d'un véhicule* » (estimer le prix d'un véhicule mis en épave). Elle a passé un jour auprès des secrétaires pour apprendre le fonctionnement des logiciels et l'organisation administrative des dossiers.

Sur le terrain, **«** *malgré la peur initiale, que puis-je dire, que dois-je taire ? elle fait le boulot. Elle se présente comme experte du cabinet mais ne précise pas qu'elle est en formation. Cela pourrait nuire à sa crédibilité face au réparateur lors de la phase de contradictoire en particulier…* **»**. La seule différence avec ses collègues, c'est qu'elle ne signe pas les dossiers.

Très vite, elle est « lâchée » seule, d'autant que la région a été frappée par une grêle importante et qu'un des collègues experts s'est cassé la jambe. Au cabinet, hormis les tournées avec ses collègues, elle agit maintenant seule, **«** *malgré la difficulté initiale à gérer ses tournées, après cinq mois, elle se sent plus à l'aise* **»**.

Son « maître de stage/tuteur » est très occupé, en particulier par son activité d'expertise d'engins agricoles. « *Il est cependant plutôt pédagogue, il reste calme et répond à ses questions quand elle le sollicite.* »

Obtenir le diplôme est très compliqué, car les épreuves ne se compensent pas les unes les autres, **«** *il faut être bon partout* **»**. Elle aimerait le valider au premier passage mais elle est consciente que c'est rare, **«** *il faut bosser* **»**. Si elle manque l'examen, elle ne sait pas ce qui va se passer au plan statutaire, arrêt du contrat de professionnalisation, signature d'un CDI ?

Elle souhaite devenir experte salariée dans un cabinet et obtenir des qualifications complémentaires, en particulier deux roues car elle aime la moto. Elle aimerait pouvoir continuer à échanger avec ses collègues et, à terme, devenir elle-même tutrice d'un expert en formation.

La formation à Argenteuil est assez intéressante même si le groupe d'apprenants (10 experts en formation) est hétérogène (certains sont en première année de contrat et d'autres en seconde année) et les préparations aux oraux arrivent très vite. Elle considère que l'examen est sans rapport avec le métier et de plus en plus sélectif sur **«** *des points qui n'arrivent jamais dans le métier* **»**. Elle a le sentiment que l'on ne juge pas les personnes sur leurs savoir-faire et

leur méthode, mais qu'on cherche à les coincer sur des détails. Elle connaît certains experts en formation qui ne parviennent pas à obtenir le diplôme en raison du stress alors qu'ils sont d'excellents experts sur le terrain. Pourquoi ne pas intégrer une forme de contrôle continu ? Des épreuves en lien avec des questions de métier comme la négociation.

Alternant 2

Il a effectué un long parcours de formation en alternance dans la maintenance automobile et la carrosserie : bac pro réparation des véhicules en alternance, CQP électronique des véhicules, BTS automobile réparation et négociation, puis une année post-BTS en carrosserie, prérequis pour entrer en formation d'expert automobile. C'est en voyant des experts dans les garages où il a travaillé, que son intérêt pour le métier se développe peu à peu, en particulier pour ses dimensions de communication et de négociation.

Durant sa formation post-BTS, il a été mis en contact avec un cabinet d'experts par son enseignant pour faire un stage. À l'issue de ce stage, il a continué à travailler dans ce cabinet les vendredis et pendant les vacances. C'est dans ce même cabinet qu'il signe un contrat de professionnalisation en CDI.

Il est en formation à Argenteuil une semaine par mois, durant laquelle il suit également des cours de droit en distanciel.

Pour le reste, il travaille au cabinet. Les deux premiers mois, il a fait la tournée avec son tuteur et ensuite il est parti seul. Aujourd'hui, il est seul mais avec des débriefings, correction, validation par son tuteur chaque soir ; si cette autonomie lui a fait peur au début, il indique avoir été orienté vers des garages « faciles » au début.

La formation au métier se fait en cabinet. Avec son tuteur, ils évoquent parfois les cours reçus en formation, ainsi qu'avec les autres collègues. Son tuteur et ses collègues sont bienveillants et il peut toujours poser des questions en cas de doute… Il bénéficie d'un débriefing de ses tournées par son tuteur. Ils revoient ensemble les différents dossiers traités, les corrigent si besoin et les valident.

En formation, certains cas vécus en cabinet sont évoqués, y compris en cours, mais de manière informelle, sans être imposés par le formateur. Pour avoir vécu plusieurs formations en alternance, il estime que celle qu'il vit n'est pas vraiment une formation en alternance, d'autant que la formation à Argenteuil s'étale sur un an et non deux. De plus, même si la question du niveau de qualification n'est pas majeure, **«** *l'essentiel est d'avoir le diplôme* **»**, il considère que **«** *ce serait quand même logique de revaloriser ce diplôme au-dessus du niveau du BTS qui est un prérequis* **»**.

Après l'obtention de son diplôme, il envisage de se diriger vers la protection juridique en tant que salarié (intervention en cas de litige avec un réparateur aussi bien en sinistre assurance qu'en sinistre particulier).

Alternant 3

Il a 40 ans, a travaillé toute sa vie dans la mécanique automobile et motocycle. Il a voulu sortir de l'atelier **«** *à partir d'une évolution de ses savoirs et de ses techniques* **»**. L'expertise l'a attiré en voyant des professionnels travailler dans son garage. Il a passé un BTS maintenance auto, option motocycle en VAE, car il n'avait pas le diplôme prérequis pour entrer en formation d'expert automobile.

Il a travaillé deux ans en temps qu'« expert en formation » dans un réseau national, **«** *poste obtenu en faisant du porte-à-porte dans sa région* **»**. Il ne s'est pas présenté à l'examen alors qu'il avait suivi les cours. Il est parti faire du contrôle technique avant de repostuler pour devenir expert.

Il a trouvé ce contrat en répondant à une annonce publiée sur le site de la FFEA. Comme le réseau avec lequel il a signé son contrat de professionnalisation en CDI ne dispose pas d'agences, il travaille à domicile et couvre trois départements. Il pense

« *Les formateurs sont très ouverts et humains, ils favorisent les échanges sur les expériences de terrain des apprenants. De plus, certains intervenants extérieurs sont des experts en poste. Ils échangent beaucoup avec les experts en formation* ».

“

La CPNEFP de la branche a engagé l'ingénierie du cursus de formation des experts en automobiles dans le but de le rendre accessible par la voie de l'alternance.

que sa candidature a sans doute été retenue grâce à son expérience dans le domaine, car sinon, « *c'est plus difficile de débuter quand on travaille sans collègues autour* ».

Il bénéficie d'une formation d'une semaine une à deux fois par mois (sauf d'octobre à décembre) sur une année dans un centre de formation rattaché à la Fédération française de l'expertise automobile implanté dans un lycée. Pendant les semaines de formation, les lundis sont consacrés au droit, en classe virtuelle. Le reste de la semaine est consacré aux enseignements techniques en présentiel. Pour lui, suivre à nouveau cette formation présente un intérêt « *car les approches pédagogiques sont différentes, le matériel aussi (banc de mesure). Les formateurs sont très ouverts et humains, ils favorisent les échanges sur les expériences de terrain des apprenants. De plus, certains intervenants extérieurs sont des experts en poste. Ils échangent beaucoup avec les experts en formation* ».

La formation préparatoire à l'examen est une aide au quotidien pour la confiance en soi et ne pas se laisser impressionner par un réparateur. Les connaissances techniques et méthodologiques acquises lui permettent de tenir une posture, mais aussi de dire simplement qu'il ne sait pas, parfois. On peut dire qu'on ne sait pas car cela crée un lien de confiance. « *On n'est pas en guerre contre les réparateurs.* » « *On est des médiateurs entre les assurés, les assureurs et les réparateurs.* »

« *L'examen requiert beaucoup de savoirs théoriques et techniques. Les épreuves sont: une étude de cas, une mise en situation, un oral de soutenance de mémoire, une expertise automobile. Il faut expliquer et justifier ses constats et choix au plan juridique comme mécanique. En cabinet, les expertises sont de même nature mais on cherche à trouver un accord qui convienne à tous à partir de l'expertise contradictoire. Il y a beaucoup d'échanges avec le réparateur ou l'assurance, mais moins poussés que devant le jury… À l'examen, on est plus proche d'expertises contradictoires face à d'autres experts que des situations du quotidien.* »

Après la formation, il peut parler de ce qu'il a vu en cours avec son maître de stage, qui par ailleurs, a accès au suivi pédagogique de la formation. Comme deux autres collègues de la région suivent également la formation, « *cela permet aussi d'échanger et de s'entraider* ».

Dans sa première expérience en tant qu'expert en formation, il ne bénéficiait pas d'un accompagnement satisfaisant, « *plus une question de personne que de structure* ». Dans son entreprise actuelle, et malgré la distance, il effectue des bilans hebdomadaires en présentiel avec son tuteur, « *il le retrouve sur le terrain pendant leurs tournées respectives* » et de points réguliers en visio, il se sent bien épaulé.

Il souhaite continuer en expertise de sinistre ; par la suite, il envisage de se spécialiser en expertise incendie, vol, protection juridique… « *et pourquoi pas dans le domaine des engins agricoles ou encore le nautisme* ».

Il juge positif que la formation préparatoire à l'examen soit sur un an et non deux comme dans sa première expérience, mais il serait « *préférable qu'elle soit mieux répartie en début d'année car il y a urgence à trouver des véhicules supports au mémoire. Concernant l'examen, il paraît essentiel de faire évoluer les mentalités des jurys qui se positionnent comme des sachants en costume cravate, alors que le métier est de plus en plus exigeant. Il faut souvent plonger sous une carcasse dans la boue, pour identifier les dégâts d'un véhicule* ».

Points saillants

La CPNEFP de la branche a engagé l'ingénierie du cursus de formation des experts en automobiles dans le but de le rendre accessible par la voie de l'alternance.

En 2021, 84,6 % des alternants sont engagés dans une formation ayant trait aux fonctions transversales de l'entreprise, dont 27,7 % liées à la gestion.

Les premières données disponibles pour 2022[54] montrent que les entreprises ont moins recours à l'alternance (– 13,8 %) : cette baisse concerne exclusivement le nombre de contrats en apprentissage (– 17,8 %, 42 contrats signés) et une stabilité du nombre de contrats de professionnalisation (14 contrats signés).

ÉTUDES D'HUISSIERS DE JUSTICE

Contexte

Au 1er juillet 2022, les professions d'huissier de justice et de commissaire-priseur judiciaire ont fusionné sous la dénomination de commissaire de justice. Il n'existe aucune certification « cœur de métier » inscrite au RNCP.

Pour devenir commissaire de justice il faut être titulaire d'un master 2 en droit (ou équivalent dans les disciplines juridiques, économiques, comptables ou de gestion), passer l'examen national d'entrée en formation mis en œuvre par l'INCJ (Institut national de formation des commissaires de justice).

La formation dure deux ans, en stage ou en contrat de professionnalisation. Les enseignements sont dispensés en blended learning (séminaires et classes virtuelles, e-learning asynchrone).

Alternance dans les entreprises de la branche

Hausse du recours au contrat d'apprentissage

Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche a été multiplié par 4,3 (graphique 35). Le recours à l'apprentissage est à l'origine de cette augmentation, le nombre de contrat de professionnalisation restant relativement stable sur la période étudiée.

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 63 % en 2020, 77 % en 2021, supérieur en 2021 à celui constaté pour les salariés de la branche (69,3 %) ;
- le taux de ruptures de contrat a peu varié passant de 17 % en 2020 à 16,2 % en 2021.

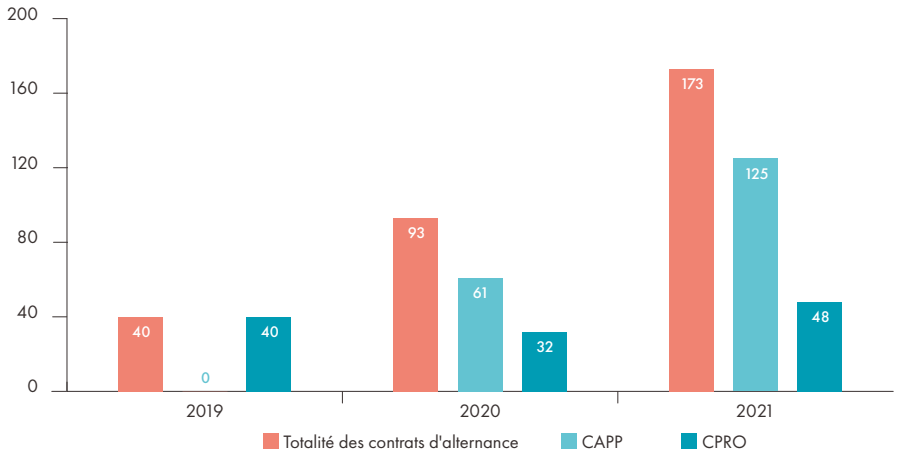
En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage :

- 70 % sont des premiers contrats ;
- 3,2 % des renouvellements chez le même employeur ;
- 3,6 % avec un alternant qui a terminé son contrat chez un autre employeur ;
- 4,2 % avec un apprenti ayant rompu son contrat précédent.

> Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche a été multiplié par **4,3**.

54 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

Graphique 35 : Évolution du nombre de contrats par alternance



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

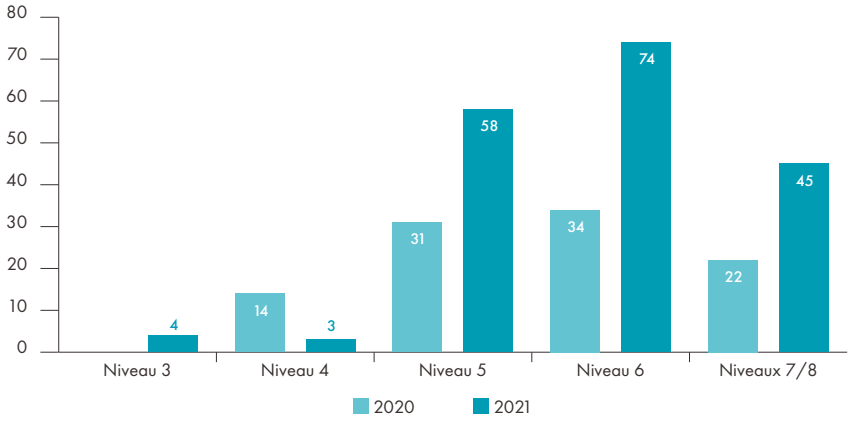
Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des études d'huissiers de justice ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance progresse de **86 %**, parallèlement le nombre de contrats en apprentissage augmente de **105 %**.

Forte progression des contrats adossés à des hauts niveaux de certification

Le pourcentage d'alternants visant une certification d'un niveau égal ou supérieur au niveau 5 a doublé : + 87 % pour le niveau 5, + 118 % pour le niveau 6, + 105 % pour les niveaux 7 et 8 (graphique 36).

Graphique 36 : Répartition 2020-2021 des alternants par niveau de diplôme visé, (en nombre)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des études d'huissiers de justice ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2020, **86 %** des alternants visent des diplômes de niveaux 5 à 7/8, **96 %** en 2021.

Majorité d'alternantes

Toutes choses étant égales par ailleurs, 65 % des femmes et des hommes préparent un diplôme de niveau 6 ou 7.

Tableau 20 : Répartition des alternants par genre et niveau de diplôme visé en 2021

Niveaux	Femmes		Hommes	
	Nombre d'alternantes	Diplômes	Nombre d'alternants	Diplômes
7	43	Sans dominante	9	
6	44	Dont 7 préparant une licence professionnelle activités juridiques – assistant	17	
5	43	10 préparent le titre d'assistant juridique 26 contrats visent une qualification CNN	12	3 préparent un diplôme de chargé de recouvrement 4 contrats visent une qualification CNN
4	1		1	
3	2		1	
Total	**133**		**40**	

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

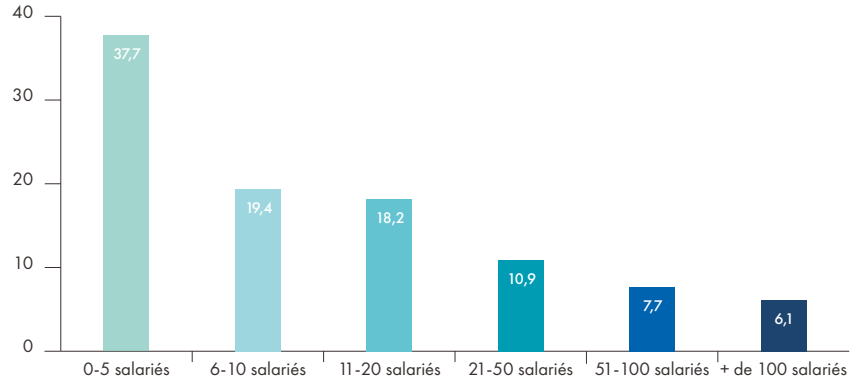
Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des études d'huissiers de justice ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, **13 %** des alternantes visent une certification d'assistant juridique, niveau 5 ou niveau 6.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

37,7 % des contrats sont signés dans des études de moins de 5 salariés alors qu'elles représentent 62,4 % des entreprises de la branche.

Graphique 37 : Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés entre 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des études d'huissiers de justice ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **48 %** des contrats signés dans les entreprises de 6 à 50 salariés.

Alternance en région

Trois régions regroupent le plus d'entreprises employeuses (39,3 %) en 2020 :

- Île-de-France (15,3 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (12,9 %) ;
- Nouvelle-Aquitaine (10,5 %).

Pour ce qui concerne l'emploi salarié, la répartition diffère de celle des entreprises :

- Île-de-France (18,7 %) ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,5 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (10,2 %).

Ces trois régions regroupent 39,4 % des salariés de la branche en 2019.

En 2019, ces trois dernières régions contribuent à la signature de plus de 60 % des contrats par alternance (tableau 21). L'Île-de-France est la région où la proportion de contrats est la plus importante, malgré une baisse de – 17 points en 2020.

Sur la période concernée :

- en 2020, deux régions signent plus de contrats en alternance que l'Auvergne-Rhône-Alpes et la Provence-Alpes-Côte d'Azur : Grand Est (16,7 %) et Hauts-de-France (15,7 %) ;
- en 2021, une région signe plus de contrats en alternance que la Provence-Alpes-Côte d'Azur en 2020 : Hauts-de-France (11,4 %).

En 2019 et 2021, le taux de contrats en alternance dans les trois régions comptant le plus de salariés est supérieur à celui de leurs effectifs salariés.

Tableau 21 : Proportion de contrats signés dans les trois régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	37,5 %	20,6 %	20 %
Provence-Alpes-Côte d'Azur	15 %	8,6 %	10,4 %
Auvergne-Rhône-Alpes	10 %	6,5 %	12,4 %
Total	**62,5 %**	**35,7 %**	**42,8 %**

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des études d'huissiers de justice ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises[55]

Entreprise 1

Cette étude compte 50 salariés dont dix commissaires de justice.

En 2019, elle a signé neuf contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveaux 5 et 6, qui visent des emplois transversaux : six liés à la gestion, deux à la fonction commerciale et un au développement de la relation client digitalisée.

En 2020, elle a conclu un contrat d'apprentissage pour un diplôme de niveau 6, relatif à un emploi de la fonction commerciale.

En 2021, l'étude recrute trois contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveaux 5 et 6, sur des emplois transversaux : un emploi d'assistant ressources humaines et deux de chargé de développement commercial.

55 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.

Entreprise 2

Cette étude compte 35 salariés dont quatre commissaires de justice.

En 2019, elle a signé six contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveau 5, dont cinq pour des emplois transversaux et un cœur de métier. Les cinq emplois transversaux se répartissent en un emploi de gestion, deux pour la fonction commerciale, quatre pour le développement de la relation client digitalisée.

En 2020, l'étude conclut trois contrats par alternance, dont deux contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveaux 5 à 7, deux visant des emplois cœur de métier un le contrôle de gestion.

En 2021, elle signe trois contrats par alternance, dont deux contrats d'apprentissage, pour des diplômes de niveaux 5 à 7, deux visent des emplois cœur de métier et un pour le développement de la relation client digitalisée.

Entreprise 3

Cette étude compte 170 salariés dont 21 commissaires de justice implantés sur sept sites dans une même région.

En 2019, l'étude signe un contrat d'apprentissage pour un diplôme de niveau 5, pour un emploi de développement de la relation client digitalisée.

En 2020, elle conclut quatre contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveaux 5 à 7 qui visent des emplois transversaux : un en gestion des ressources humaines, un en gestion, un pour le développement de la communication et un pour le développement de la relation client digitalisée.

En 2021, l'entreprise recrute sept personnes en contrat d'apprentissage (un apprenti a démissionné), pour des diplômes de niveaux 5 à 7, deux en gestion des systèmes informatiques, quatre pour la fonction commerciale et un en gestion des ressources humaines.

Points saillants

La branche n'a pas développé de politique d'alternance. Les entreprises ont recours à l'offre de formation par alternance proche de celle des cabinets d'avocats.

En 2021, 15 % des alternants ont signé un contrat de professionnalisation qui ont été positionnés par rapport à la grille de classification de la branche.

Les premières données disponibles pour 2022 confirment que le recours à l'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises : sur les 225 contrats en alternance signés en 2022[56], soit une augmentation de + 30 % en un an, 179 sont des contrats d'apprentissage (+ 43,2 %), le nombre de contrats de professionnalisation est stable (46 contrats signés en 2022 pour 48 en 2021).

56 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES ET SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES

Contexte

Au 1er juillet 2022, les professions d'huissier de justice et de commissaire-priseur judiciaire ont fusionné sous la dénomination de commissaire de justice. Il n'existe aucune certification « cœur de métier » inscrite au RNCP.

Pour devenir commissaire-priseur de ventes volontaires, il faut être titulaire d'un double diplôme : licence de droit et licence d'histoire de l'art, passer l'examen national[57] d'accès au stage de deux ans (CDD) dans une maison de ventes et une étude de commissaire de justice, qui comprend un enseignement théorique et pratique d'une durée de 5 semaines par an[58]. Actuellement cette formation peut être prise en charge à travers le plan de de développement des compétences. La branche a engagé une démarche pour inscrire la certification au RNCP et permettre son accès par la voie de l'alternance, mais le nombre d'heures de formation du cursus actuel n'est pas suffisant. Il est également possible de devenir commissaire-priseur par la voie professionnelle : après sept ans d'exercice en tant que clerc, le salarié peut passer un examen équivalent à celui permettant de devenir commissaire-priseur, il lui appartient ensuite de trouver des stages dans des offices.

Alternance dans les entreprises de la branche

Très faible recours à l'alternance

Entre 2019 et 2020, le nombre de contrats en alternance signés dans la branche des offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires a été multiplié par 3,9. Il est resté au même niveau en 2021 (tableau 22).

Tableau 22 : Nombre de contrats en alternance

	2019	2020	2021
Contrats d'apprentissage	10	37	36
Contrats de professionnalisation	1	6	6
Nombre total de contrats d'alternance	11	43	42

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des CPJ ; France entière.
Calculs : Média T.

Les entreprises ont peu recours au contrat de professionnalisation (de 10 à 14 % sur l'ensemble de la période étudiée).

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 63 % et supérieur au taux de féminisation des salariés de la branche en 2020 (57,4 %), mais inférieur en 2021 (55 %) ;

57 L'échec à l'examen final n'empêche pas l'exercice du métier sans disposer du titre de commissaire-priseur.
58 La formation est mise en œuvre en partenariat pas l'ESCP et l'école du Louvre.

- le taux de ruptures de contrat a fortement baissé passant de 21 % en 2020 à 7 % en 2021 ;
- le pourcentage d'alternants visant une certification d'un niveau égal ou supérieur au niveau 5 est supérieur à 90 % : 93 % en 2020, 98 % en 2021, avec une prépondérance de ceux qui préparent un titre ou diplôme de niveau 7/8 (37 % en 2020, 57 % en 2021).

En 2021, pour ce qui concerne l'apprentissage :

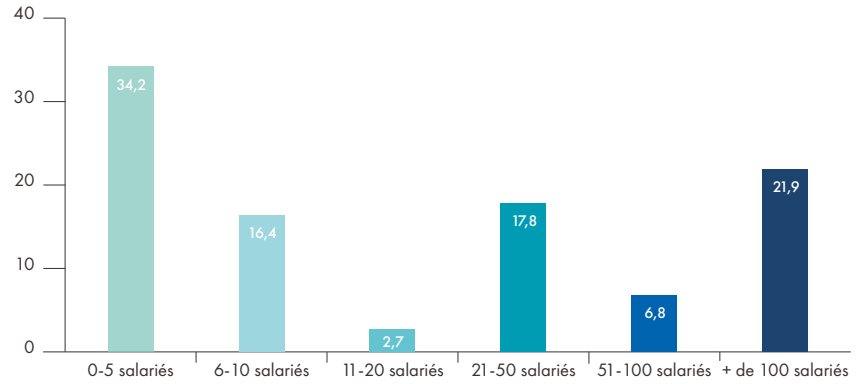
- 70 % des contrats signés sont des premiers contrats et 3,4 % des renouvellements chez le même employeur ;
- 5,8 % concernent un alternant qui a terminé son contrat chez un autre employeur et 4,6 % un apprenti ayant rompu son contrat précédent.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

37,7 % des contrats ont été signés dans des entreprises de plus de 20 salariés alors qu'elles représentent 3,4 % du nombre d'entreprises de la branche.

> **37,7 %** des contrats signés dans des entreprises de plus de 20 salariés alors qu'elles représentent **3,4 %** du nombre d'entreprises de la branche.

Graphique 38 : Répartition des contrats par alternance par taille d'entreprise en effectifs salariés, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des CPJ ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, plus de **50 %** des contrats signés dans les entreprises de moins de 10 salariés.

Alternance en région

Trois régions regroupent près de la majorité des entreprises employeuses (49,9 %), en 2020 :

- Île-de-France (30,5 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (10,6 %) ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur (8,8 %).

58 % des salariés sont concentrés dans trois régions en 2019 :

- Île-de-France (43,1 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (9,1 %) ;
- Hauts-de-France (5,9 %).

L'Île-de-France est la région où la proportion de contrats est la plus importante, plus de 53 % sur la période 2019-2021 (tableau 23).

Sur la période concernée :

- en 2020, trois régions signent plus de contrats en alternance que l'Auvergne-Rhône-Alpes et les Hauts-de-France : Bretagne (14 %), Normandie (11,6 %) et Pays de la Loire (7 %) ;
- en 2021, deux régions signent plus de contrats en alternance que l'Au-

vergne-Rhône-Alpes et les Hauts-de-France : Bretagne et Normandie (7,1 %).

En 2020 et 2021, le taux de contrats en alternance dans les trois régions comptant le plus de salariés est supérieur à celui de leurs effectifs salariés.

Tableau 23 : Proportion de contrats signés dans les cinq régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	54,5 %	53,5 %	59,5 %
Auvergne-Rhône-Alpes		4,7 %	4,8 %
Hauts-de-France		2,3 %	4,8 %
Total	54,5 %	60,5 %	69,1 %

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des CPJ ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises

Entreprise 1

Cet office qui compte cinq associés, dont trois nouveaux, et une dizaine de collaborateurs dispose de deux bureaux. Le recrutement des trois nouveaux commissaires-priseurs a été réalisé en trois étapes : un stage rémunéré de six mois, un contrat de commissaire-priseur en titre tutoré pendant dix-huit mois « *qui permet de se rendre compte de la capacité de travail et des connaissances dans le domaine de l'art* », une proposition d'embauche de deux ans à la suite de laquelle il leur a été fait une offre pour devenir associé, impliquant des engagements financiers importants compensés par des pourcentages sur les ventes en plus de la rémunération fixe.

Entreprise 2[59]

Ce groupe de plus de 100 salariés dispose de huit salles de vente en France et une à l'étranger.

En 2019, l'entreprise a signé deux contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveau 5, visant des emplois de gestion.

En 2020, elle conclut quatre contrats d'apprentissage (dont un est rompu pendant la période d'essai) pour des diplômes de niveaux 5 à 7, deux visent des emplois de gestion et deux des emplois de gestion des ressources humaines.

En 2021, elle signe trois contrats d'apprentissage (dont un est rompu durant la période d'essai), pour des diplômes de niveaux 5 à 7, qui visent des emplois de gestion, de gestion des ressources humaines et de transport et logistique.

59 Reconstituée à partir de la base de données OPCO EP.

Entreprise 3[60]

Cette entreprise de près de 100 salariés, dispose de onze salles de vente dont trois à l'étranger.

En 2020, elle a signé six contrats en alternance dont un contrat de professionnalisation, pour des titres et diplômes de niveaux 5 à 6 qui visent des emplois de responsable du développement commercial pour l'un d'entre eux, la gestion des systèmes informatiques pour un second, le développement de la relation client digitalisée pour les trois autres.

En 2021, elle a signé un contrat d'apprentissage pour un titre de niveau 7, qui cible un emploi de responsable du marketing digital.

Entreprise 4[61]

Cette entreprise est membre d'un groupe international dont la taille est comprise entre 20 et 50 salariés.

En 2019, elle a signé un contrat d'apprentissage pour un diplôme de niveau 5 sur un emploi de gestion.

En 2020, elle conclut trois contrats en apprentissage, dont un a été rompu, pour des diplômes de niveaux 5 à 7, qui visent des emplois de management de projet, chargé de communication, designer.

En 2021, elle signe deux contrats en apprentissage, dont un a été rompu, pour des diplômes de niveaux 6 à 7, qui ciblent des emplois de manager pour l'un et d'assistant commercial pour le second.

Parcours de stagiaires[62]

Stagiaire 1

Très jeune, il a voulu avoir une carrière dans la vente d'objets d'art, « *ses parents étaient assureurs avec une clientèle qui avait des objets d'art à assurer* ». Il a suivi dans un premier temps un cursus en droit puis en histoire de l'art. Pour devenir commissaire-priseur, il a suivi la formation en alternance en effectuant des stages[63] dans différentes maisons de vente : « *la difficulté est qu'il faut déjà connaître le milieu pour avoir les contacts intéressants pour les stages mais surtout pour avoir une stratégie payante pour après* ». Il considère qu'il a fait une erreur en allant trop vite dans un cabinet très renommé à Londres : « *c'était une erreur car c'est un cabinet qui ne propose à la vente que du très haut de gamme, mais dans les premières années de l'emploi ce n'est pas du tout ce que l'on peut envisager comme emploi parce que l'on n'apprend pas à évaluer les petits objets* ». Il a démissionné de son stage pour en trouver un autre dans une étude située dans une petite ville où il « *a vu moins de belles choses mais y a davantage appris pour évaluer les objets* ».

Après sa deuxième année, il a effectué un stage plus ciblé. Il a choisi de rester généraliste et non de se spécialiser dans un domaine particulier, car « *c'est plus aisé pour trouver un emploi rapidement* ». Il a trouvé seul son stage dans une autre étude qui lui a proposé à l'issue de sa formation de l'embaucher en CDD, ce qu'il a accepté avant de trouver une troisième étude qui rémunérait mieux. Il a le sentiment qu'il a appris essentiellement lors de ses stages et que les temps de formation (de fait assez courts), sont principalement des temps de bachotage pour obtenir les examens.

L'expérience acquise dans une petite maison de vente pendant trois ans, lui a permis d'intégrer l'office dans lequel il exerce actuellement, car il a pu y apprendre à être « autonome », « *c'est-à-dire trouver par soi-même*

60 Reconstituée à partir de la base de données OPCO EP.
61 Reconstituée à partir de la base de données OPCO EP.
62 Hors dispositif d'alternance.
63 Non rémunérés.

des affaires et organiser la relation avec les clients qui ont des objets à vendre ». Il n'envisage pas de rechercher une autre structure mais plutôt de s'investir dans l'entreprise, comme « futur » repreneur après le départ à la retraite des deux associés actuels.

Stagiaire 2

C'est son premier stage dans le domaine. Il a suivi un cursus complet d'histoire de l'art à l'université en formation initiale puis une année de droit, sans passer les examens. Il vient de réussir le concours l'an passé, après un premier échec. Il est en troisième année de droit et prend quelques cours à l'école du Louvre pour compléter sa formation généraliste. Dans l'office, il est rattaché à un commissaire-priseur en titre. Il l'accompagne chez les divers vendeurs, effectue le travail administratif lié au dépôt et à la vente des œuvres, s'occupe de toute la gestion des ventes aux enchères (avant, pendant et après la vente) et l'assiste lorsqu'il est « au marteau ». Son stage n'est pas rémunéré, mais comme il a le sentiment d'apprendre son métier, il accepte la situation. Il se considère comme le « second » du commissaire-priseur et estime que, à cette position, il fait « *à la fois des tâches plutôt logistiques mais observe aussi beaucoup et qu'il apprend* ».

Pour ce qui concerne la formation, il souligne « *une déconnexion entre les enseignements très spécialisés et nécessitant beaucoup d'apprentissage par cœur et le travail dans les offices où ces savoirs sont peu mobilisés pour savoir évaluer un objet au regard d'un marché* ». Cet apprentissage se fait par la pratique et par les erreurs et non par des savoirs savants sur l'art : « *pas de meilleurs juges que ce qui se passe, c'est pour cela aussi que certains élèves de la promotion abandonnent* ».

Points saillants

La branche n'a pas développé de politique d'alternance. Les entreprises ont principalement recours à l'alternance pour répondre à leurs besoins pour les fonctions transversales de l'entreprise :

- 26,2 % des contrats signés relèvent du champ de la communication (développement et management) ;
- 11,9 % du cœur de métier (commercialisation et diffusion des œuvres d'art).

Les premières données disponibles pour 2022 confirment que le recours à l'apprentissage est la voie privilégiée par les entreprises : sur les 64 contrats en alternance signés en 2022[64], soit une augmentation de + 52,4 % en un an, 63 sont des contrats d'apprentissage (+ 75 %), le nombre de contrats de professionnalisation est en baisse (1 contrat signé en 2022 pour 6 en 2021).

64 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE EXTRA-HOSPITALIERS

Contexte

En matière d'apprentissage, il n'y a pas de politique de branche. Il existe deux formations « cœur de métier » inscrites au RNCP, technicien de laboratoire en chimie, biochimie, biologie, portée par le CNAM (Conservatoire national des arts et métiers), et le BTS analyses de biologie médicale (ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche).

Par ailleurs, le titre de secrétaire médical peut être également considéré comme relevant du champ de la branche (9 organismes certificateurs), même si le représentant de la CPNEFP interviewé indique qu'il n'est pas obligatoirement nécessaire d'en être titulaire pour occuper un poste dans un laboratoire.

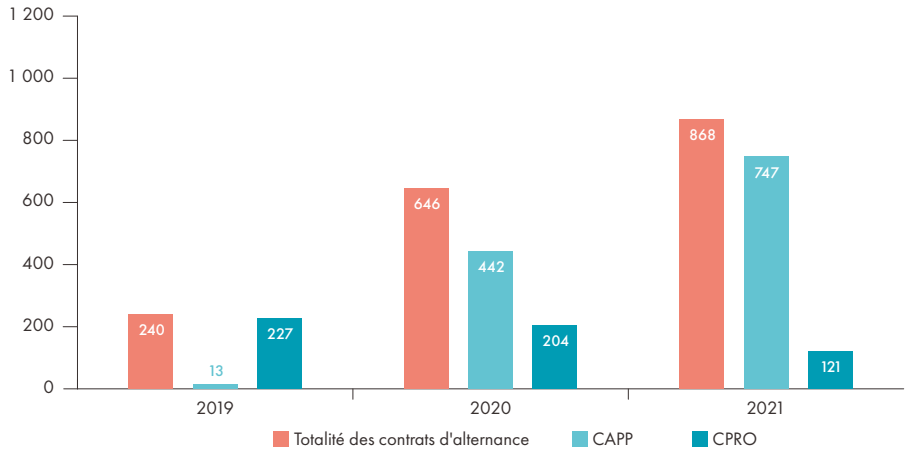
Alternance dans les entreprises de la branche

Hausse du recours au contrat d'apprentissage

Entre 2019 et 2021, le nombre de contrats par alternance a été multiplié par 3,6 (graphique 39), celui des contrats en apprentissage par 57,5 (+ 91,6 % entre 2020 et 2021).

Sur cette période le nombre de contrats de professionnalisation a diminué de 46,7 % (– 40,7 % entre 2020 et 2021). L'augmentation du nombre total de contrats en alternance est portée par l'apprentissage.

Graphique 39 : Évolution du nombre de contrats par alternance



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des laboratoires de biologie extra-hospitaliers ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance progresse de **34 %**, parallèlement le nombre de contrats de professionnalisation baisse de **41 %**.

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 87 % en 2020, 82 % en 2021, identique en 2020 à celui constaté pour les salariés de la branche (87,3 %) ;

- 48 % des contrats signés visent un emploi de secrétaire/assistante médico-sociale ;
- le taux de ruptures de contrat a peu varié passant de 9,9 % en 2020 à 8,9 % en 2021.

En 2021, pour ce qui concerne l'apprentissage :

- 84 % des contrats signés sont des premiers contrats et 1,3 % des renouvellements chez le même employeur ;
- 2,3 % concernent un alternant qui a terminé son contrat chez un autre employeur et 2,6 % un apprenti ayant rompu son contrat précédent.

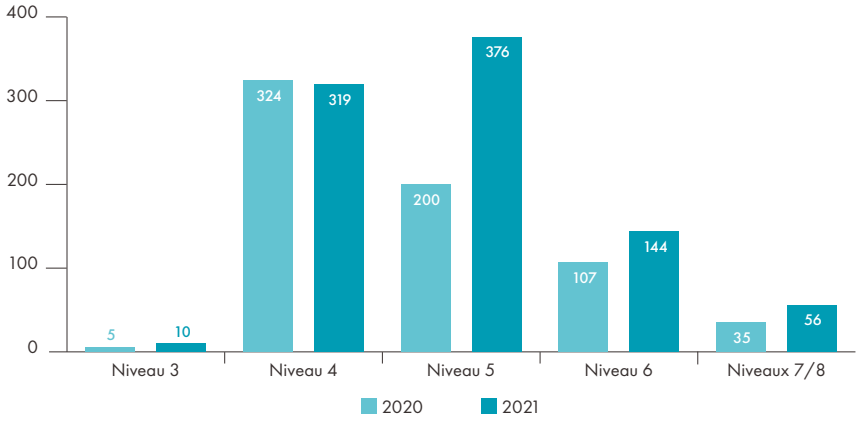
Très forte progression des contrats adossés à des niveaux 5 de certification

Malgré une hausse du nombre de contrats ciblant des certifications supérieures au niveau 5, la proportion de niveaux 5 et 4 reste nettement plus importante (graphique 40) :

- en 2020, 48,4 % des alternants visent une certification de niveau 4. Leur nombre est en légère baisse en 2021 ;
- en 2021, 41,5 % des alternants visent une certification de niveau 5. Leur nombre a très fortement augmenté en 2021 et c'est devenu la certification la plus recherchée.

Clé de lecture
En 2020, **78 %** des alternants visent des diplômes de niveau 4 ou 5, **77 %** en 2021.

Graphique 40 : Répartition 2020-2021 des alternants par niveau de diplôme visé, (en nombre d'alternants)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des laboratoires de biologie extra-hospitaliers ; France entière.
Calculs : Média T.

Cursus différents selon le genre

81,3 % des contrats d'alternances sont signés par des femmes. Cependant, 55,1 % des femmes préparent un diplôme d'un niveau supérieur ou égal à 5 contre 95,1 % des hommes. Les hommes sont principalement (45,7 %) positionnés sur un BTS ou un DUT d'analyse de biologie médicale et marginalement sur un diplôme de niveau 4. En revanche, 43,8 % des femmes suivent une formation de niveau 4 et seulement 10,3 % un BTS ou un DUT d'analyse de biologie médicale.

Tableau 24 : Répartition des alternants par genre et niveau de diplôme visé en 2021

Niveaux	Femmes		Hommes	
	Nombre d'alternantes	Diplômes	Nombre d'alternants	Diplômes
7	38	Sans dominante	15	
6	89	Dont 14 préparant une licence professionnelle qualité, hygiène, sécurité	47	
5	262	Dont 73 un diplôme (BTS ou DUT) analyse de biologie médicale	92	Dont 74 un diplôme (BTS ou DUT) analyse de biologie médicale
4	309	Dont 239 préparent un titre ou diplôme assistant médical ou assistant médico-social. Dont 59 le titre secrétaire technique (option santé)	7	
3	8		1	
Total	**706**		**162**	

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

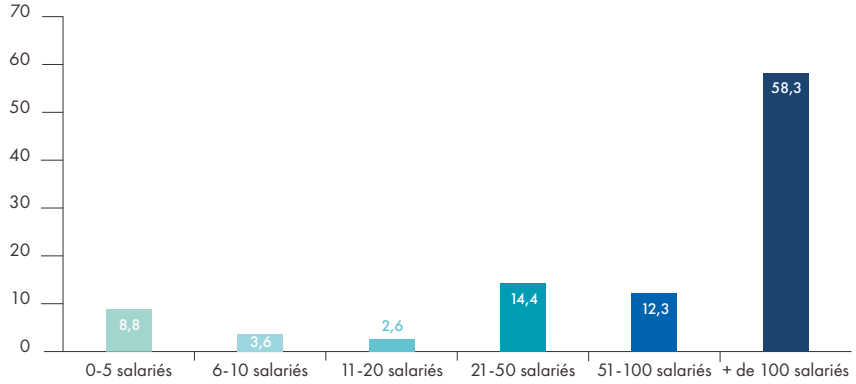
Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des laboratoires de biologie extra-hospitaliers ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
En 2021, **309** alternantes visent un titre ou un diplôme de niveau 4.

Grandes entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

58 % des contrats ont été signés dans des entreprises de plus de 100 salariés, elles représentent 74 % du nombre d'entreprises de la branche (graphique 41).

Graphique 41 : Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés entre 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des laboratoires de biologie extra-hospitaliers ; France entière
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **15 %** des contrats signés dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Alternance en région

Trois régions comptent le plus d'entreprises employeuses (40,7 %) en 2020 :

- Île-de-France (19,9 %) ;
- Occitanie (10,4 %) ;
- Provence-Alpes-Côte d'Azur (10,4 %).

Ces trois régions regroupent 39,6 % des salariés de la branche, en 2019 :

- Île-de-France (17,7 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (11,6 %) ;
- Occitanie (10, 3 %).

Sur la période considérée, le pourcentage de contrats en alternance en Île-de-France est en baisse constante (tableau 25) : – 33,5 % entre 2019 et 2021 ; le constat est le même pour l'Occitanie : – 38,1 %.

En 2020 et 2021, le taux de contrats en alternance dans les trois régions comptant le plus de salariés est supérieur à celui de leurs effectifs salariés.

Tableau 25 : Proportion de contrats signés par les cinq régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	55 %	41,4 %	36,6 %
Auvergne-Rhône-Alpes	5,0 %	5,9 %	7,9 %
Occitanie	14,7 %	8,3 %	9,1 %
Total	**74,7 %**	**55,6 %**	**53,6 %**

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des laboratoires de biologie extra-hospitaliers ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises

Entreprise 1[65]

Ce laboratoire compte près de 600 salariés dont plus de 70 biologistes, qui interviennent dans 74 laboratoires répartis en pôles sur une même région, l'ensemble faisant partie d'un groupe national. Le laboratoire ne développe pas à proprement parler de politique d'alternance, mais ne refuse pas les sollicitations directes. Il est cependant attentif à ne pas recruter en même temps plusieurs apprentis techniciens de laboratoire, pour s'assurer d'un bon suivi du tuteur.

En 2020, il a signé cinq contrats en alternance, dont 2 contrats d'apprentissage, pour des titres et diplômes de niveaux 5 à 6, qui visent des emplois transversaux pour quatre d'entre eux – responsable qualité, assistant manager pour deux d'entre eux, comptable – et un cœur de métier pour un emploi de technicien de laboratoire.

En 2021, il signe huit contrats d'apprentissage, pour des diplômes de niveaux 5 à 7. Cinq pour des emplois de technicien de laboratoire et trois pour des emplois transversaux : deux assistant comptable et un responsable qualité.

65 Entretien et données issues de la base de l'OPCO EP.

Entreprise 2[66]

Ce laboratoire de plus de 800 salariés, fait partie d'un groupe national. Chaque site est autonome dans sa politique de recrutement et de formation. Les alternants sont pour la plupart des secrétaires médicales. Les encadrants soulignent beaucoup de départs en cours de contrat et imputent cela au « manque d'investissement » des jeunes dans leur travail. Les échanges durant l'entretien téléphonique montrent que les conditions de travail sont difficiles avec notamment des débuts de service tôt le matin et parfois des astreintes les week-ends.

Les techniciens de laboratoire sont recrutés à un niveau BTS et sont mis sur des tâches techniques. Le tuteur les accompagne dans l'utilisation de la machine, **«** *comme le travail est assez répétitif, ils maîtrisent assez vite et sont vraiment opérationnels* **»**. Pour les « préleveurs » le laboratoire évite de prendre des apprentis pour des fonctions trop en lien avec les patients. Les relations avec la structure de formation sont satisfaisants. Une personne des ressources humaines assiste aux réunions destinées aux tuteurs (eux-mêmes n'ont pas le temps d'y participer) et transmet les informations importantes. Le remplissage du livret d'apprentissage est perçu comme un peu lourd car les différentes activités sont parfois très longues à lister et d'un intérêt limité. Le tuteur suit le travail sur un plan technique. La plupart du temps, il ne sait pas vraiment ce qui est fait en formation mais **«** *cela ne lui semble pas important* **»**.

Le suivi des secrétaires médicales en apprentissage est assuré par une responsable du secrétariat. Les liens avec la structure de formation sont faibles et l'observation tend à confirmer que ces apprenties sont mises directement en fonction et que l'on ne prend peu/pas de temps pour les former. Les visites effectuées par les formateurs des centres de formation jouent un peu en faveur d'une qualité de la prise en charge de certains apprentis.

Concernant le mémoire et les examens intermédiaires, l'aide du tuteur est possible mais doit être demandée par l'apprenti « sinon il ne s'en mêle pas ». Les tuteurs demandent parfois à lire les mémoires pour aider à les compléter mais n'ont pas toujours le temps de travailler avec les alternants. En général, le laboratoire ne recrute pas en CDI ou CDD après la période d'apprentissage, mais a déjà embauché plusieurs années après des personnes qui avaient fait leur apprentissage dans le groupe.

En 2020, l'entreprise a signé 39 contrats en alternance, dont treize contrats d'apprentissage, pour des titres ou diplômes de niveaux 4 à 6. Dix contrats ont été rompus, dont trois à l'initiative de l'employeur. Treize alternants visent un emploi de technicien de laboratoire, les vingt-six autres un emploi de secrétaire médicale.

En 2021, l'entreprise signe 39 contrats en alternance, dont 28 contrats d'apprentissage (trois contrats ont été rompus). Cinq alternants ciblent un emploi de technicien de laboratoire, vingt-cinq un emploi de secrétaire médicale, neuf un emploi de secrétaire assistante spécialisée.

Entreprise 3[67]

Ce laboratoire, qui fait partie d'un groupe européen, développe son activité sur 66 sites répartis dans une région. Il compte près de 640 salariés dont 70 biologistes médicaux (médecins et pharmaciens).

En 2020, il a signé quatorze contrats par alternance, dont un contrat de professionnalisation, pour des diplômes de niveaux 5 à 7 (un contrat a été rompu). Douze alternants visent un emploi de technicien de laboratoire, une un poste de gestionnaire de gestionnaire des ressources humaines et une un poste de responsable de communication.

66 Entretien et données issues de la base de l'OPCO EP.
67 Reconstituée à partir de la base de données OPCO EP.

En 2021, l'entreprise a signé vingt et un contrats d'apprentissage, pour des diplômes de niveaux 5 à 7 (deux contrats ont été rompus). Dix-huit apprentis visent un emploi de technicien de laboratoire, une un poste de gestionnaire de responsable des ressources humaines, une un poste de chargé de communication et le dernier un poste de technicien en protection de l'environnement.

Parcours d'alternantes

Alternante 1[68]

Elle est actuellement technicienne de laboratoire. À l'origine, elle souhaitait suivre une formation en DUT génie biologique, mais comme elle n'avait pas la possibilité de suivre cette formation en apprentissage, elle a opté pour un BTS biologique et biochimique qu'elle a suivi en alternance. Durant son alternance, son tuteur l'a beaucoup aidé et elle considère que c'est la seule manière d'apprendre ce métier. Elle trouve son activité très répétitive et songe à changer de labo car il n'existe aucune possibilité de varier l'activité. Elle aurait souhaité être préleveur (elle a passé son certificat de préleveur sanguin) et travailler sur les analyses mais l'organisation ne permet pas le passage d'une activité à une autre. Elle se sent enfermée toute la journée sur le plateau technique, elle aimerait avoir des relations avec les patients. Elle encadre en ce moment une alternante, mais pour cette mission elle n'a ni rémunération ni de temps dégagé.

Alternante 2

Elle a 18 ans et demi, elle a arrêté le lycée en seconde, car elle n'était pas intéressée par l'enseignement et avait envie de travailler. Elle aurait voulu suivre une formation paramédicale dans un lycée professionnel mais il n'y avait pas d'établissement proche de chez elle. Elle a été orientée vers la petite enfance mais ça ne l'intéressait pas.

Elle est actuellement en contrat d'apprentissage en tant que secrétaire médicale. C'est sa mère qui a trouvé le contrat. Elle apprécie pour le moment de ne pas avoir plus de deux jours par mois de cours, car l'école est loin de chez elle, certains cours se font à distance, elle trouve cela plus difficile.

Elle s'occupe essentiellement de répondre au téléphone et d'organiser les agendas des préleveurs. L'après-midi, elle range les examens dans les dossiers des patients et fait le pointage des examens réalisés par rapport aux prescriptions. Elle apprécie l'autonomie qui lui est laissée, sa tutrice, également secrétaire médicale, lui convient ainsi que d'avoir cinq collègues comme elle en contrat d'apprentissage. Elle trouve que le rythme de travail est intense : le matin elle est toujours au téléphone avec son casque et certains jours elle n'a pas le temps d'aller prendre un café, et elle commence très tôt (sept heures). Le travail est moins dense l'après-midi parce qu'il y a moins d'appels téléphoniques.

Le lien avec la formation ne lui semble pas évident. Elle n'apprécie pas ce qui se passe dans son centre de formation car il ne propose pas d'aide pour trouver les contrats. Elle aurait aimé changer d'entreprise pour se rapprocher de chez elle, mais l'école a refusé le changement. Après l'obtention du titre, elle ne sait pas si elle cherchera un emploi dans ce domaine car le rythme est trop dense, elle n'a pas encore d'idée très précise sur ce qu'elle fera.

68 Salariée depuis cinq ans.

Pratiques de centre de formation

Ce centre de formation est organisé autour d'un campus qui comprend entre autres un CFA en lien avec plus de cinquante unités de formation en apprentissage (UFA) qui proposent 130 diplômes sur toute la France, dont la licence pro santé bio analyse et qualité en collaboration avec une université[69].

Le prérequis pour accéder à cette licence est d'être titulaire d'un diplôme bac +2 ; de manière générale les alternants possèdent soit un BTS (6 sur 18 dans la promotion 2022-2023) soit un DUT, ou une deuxième année de licence, il y a peu de demandeurs d'emploi, quelques reprises d'études. La plupart continuent leurs études (70 %) notamment sur d'autres bac +5 RHSE. Ceux qui s'insèrent le font dans l'entreprise où ils ont effectué leur alternance. Pour cette licence, il n'y a pas de ruptures. Quand il y en a, « *c'est plus le fait de l'apprenti que de l'entreprise. Le jeune ne veut pas travailler dans l'entreprise, mais c'est pendant la période d'essai et c'est très rare* ».

Pour le sourcing des candidats, plusieurs modalités sont activées : le site internet de l'organisme, les salons de l'éducation et de l'apprentissage, la présentation du cursus dans les établissements et dans les IUT. Le recrutement se fait également *via* le téléphone et l'organisation de deux journées portes ouvertes.

La responsable de la licence professionnelle est en possession de listes d'entreprises qu'elle transmet : « *je fais une relance début mars aux anciennes de notre réseau, dès que je peux proposer des profils en fonction de leurs besoins. Dès que j'ai des offres je leur fais parvenir* ». Elle organise un job dating apprentis/entreprises le samedi où tous les responsables de formation sont présents. Elle prépare les alternants, « *les alternants sont cocoonés* ». Si le dossier est accepté elle les prend en main, voit avec chacun leurs CV et lettres de motivation. Elle organise un atelier de présentation de l'apprentissage, les droits, les devoirs, les contraintes et comment chercher sur les différents sites, un atelier LinkedIn, un atelier pour savoir se présenter et du face-à-face one to one « *quand ils n'ont jamais eu d'entretiens et qu'ils semblent perdus* ».

Elle considère que pour cette licence santé bio analyse et qualité, elle a du mal à trouver des candidats car de moins en moins de jeunes veulent rester en labo. La principale raison est que le travail est devenu très automatisé « *donc cela ne les intéresse pas* ». « *On monte sur la qualité, s'il y a un poste de référent qualité, on a du mal à avoir des jeunes qui se positionnent sur ce type de poste. En plus quand ils tiennent ce genre de poste, ils n'ont pas beaucoup de perspective de carrière dans les laboratoires. En plus, en laboratoire, il faut des diplômes spécifiques donc ce n'est pas un cursus qui attire.* »

Le rythme de l'alternance est d'une semaine en entreprise/une semaine en formation. Ce choix convient aux entreprises et aux apprentis. Les modalités sont toujours en présentiel, « *avec la visio on a des absences* ». Il n'existe pas de cursus individualisé ; la validation se fait par le biais du contrôle continu, d'examens et d'un projet tutoré à soutenir.

Les visites en entreprise sont faites par les tuteurs école en lien avec les tuteurs entreprise. Une première visite a lieu dans les deux premiers mois avant la fin de la période d'essai, puis une à deux fois par an. La responsable de la formation ne s'occupe pas de ce suivi, ni même des absences. Il y a deux responsables pédagogiques : un au CFA et un dans la structure partenaire. Sur cette licence il n'existe pas de problème pédagogique, en général les alternants valident tous, « *mais la sélection à l'entrée est drastique* ».

69 Cette licence n'existe pas en format scolaire. Il faut des techniques en labo qui ne le permettent pas.

> En l'absence d'une politique d'alternance de branche, les entreprises ont recours aux différents titres et diplômes du secteur de la santé, qui leur permettent de répondre à leurs besoins en termes d'emploi et de compétences.

Une réunion tuteurs/apprentis est organisée au début du cursus, durant laquelle les livrets, les droits et devoirs sont expliqués. Cette réunion se fait de plus en plus en visio car les entreprises ne viennent pas souvent.

Points saillants

En l'absence d'une politique d'alternance de branche, les entreprises ont recours aux différents titres et diplômes du secteur de la santé, qui semblent leur permettre de répondre à leurs besoins en termes d'emploi et de compétences : 41,5 % des alternants qui visent une certification de niveau 5, préparent le BTS analyse de biologie médicale (16,9 % de l'ensemble des contrats signés). Les contrats qui ciblent un titre ou diplôme de secrétariat médical représentent 48 % de l'ensemble des contrats.

Les premières données disponibles pour 2022 indiquent qu'en un an, le nombre de contrats en alternance dans la branche a peu progressé : sur les 894 contrats en alternance signés en 2022[70], soit une augmentation de + 3 % en un an, 788 sont des contrats d'apprentissage (+ 5,5 %), 106 des contrats de professionnalisation (– 12,4 %).

La responsable de la formation est en lien la branche, « *notamment on sait que le BTS va passer en trois ans* ».

70 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

PHARMACIE D'OFFICINE

Contexte

La branche est engagée dans l'apprentissage depuis de nombreuses années à travers la mise en œuvre du BP préparateur en pharmacie. Depuis la rentrée 2022, le DEUST de préparateur technicien en pharmacie par alternance a remplacé le BP. Cette formation universitaire de niveau 5, d'une durée de deux ans, est inscrite au RNCP.

La branche a créé le CQP dermocosmétique destiné aux titulaires d'un BP ou d'un DEUST, accessible en contrat de professionnalisation. La CPNEFP de la branche souhaite par ailleurs qu'une licence professionnelle optionnelle soit créée en 2024, pour permettre aux préparateurs de dispenser des médicaments, comme le prévoit la future loi santé. Pour la branche, le recours à l'alternance et la possibilité de poursuivre des études sont des leviers à activer pour répondre à la problématique principale des employeurs, qui sont confrontés à un nombre important de démissions des préparateurs après plusieurs années d'exercice.

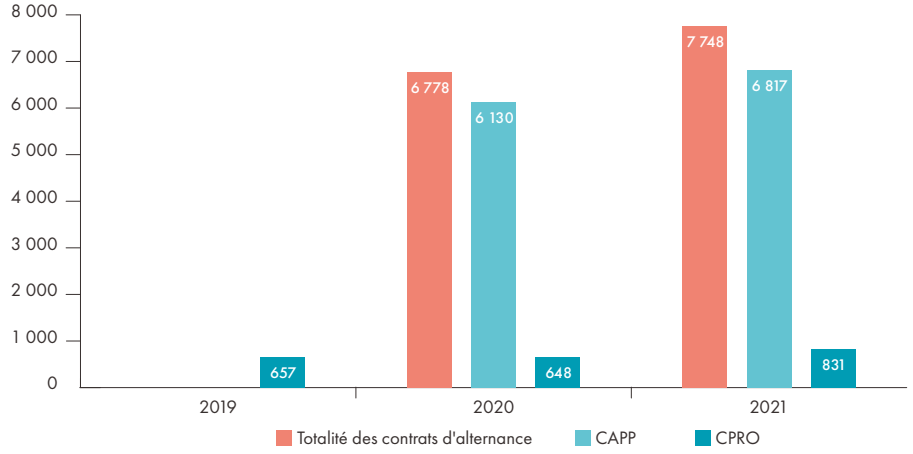
> La branche est engagée dans l'apprentissage depuis de nombreuses années à travers la mise en oeuvre du BP préparateur en pharmacie.

Alternance dans les entreprises de la branche[71]

Hausse du recours à l'alternance

Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats par alternance a progressé de + 14,3 % (graphique 42). Cette progression concerne les deux types de contrat : elle est plus forte pour la professionnalisation + 28,2 %[72] que pour l'apprentissage + 12,8 %.

Graphique 42 : Évolution du nombre de contrats par alternance



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des pharmacies d'officine ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en apprentissage progresse de **11 %**, parallèlement le nombre de contrats de professionnalisation augmente de **28 %**.

71 Les données qui figurent dans les bases de données fournies par l'OPCO EP recensent 6 778 contrats en alternance en 2020 et 7 248 en 2021. Elles sont différentes de celles qui figurent dans le bilan de l'alternance 2021 de l'OPCO EP : 6 301 contrats en 2020, 7 349 en 2021. Le représentant de la CPNEFP qui a été interviewé indique qu'en 2020, 7 795 contrats en alternance ont été signés. Par ailleurs, au regard de la politique de la branche en matière d'apprentissage (BP préparateur), les données qui figurent dans la base de données fournie par l'OPCO EP pour l'année 2019 sont incomplètes concernant l'apprentissage : 688 contrats en alternance sont recensés dont 657 en contrat de professionnalisation. Pour les besoins de l'étude, nous avons choisi de conserver les données figurant dans la base de l'OPCO EP : l'ensemble des données concernant le contrat de professionnalisation, celles des années 2020 et 2021 pour le contrat d'apprentissage.

72 Sur la période 2019-2021, le nombre de contrats de professionnalisation a progressé de 26,5 %, essentiellement par la signature de contrats pour les personnes âgées de plus de 26 ans.

+ de 90 % des alternants sont engagés dans un cursus aboutissant à une certification de préparateur en pharmacie.

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 88 % en 2020, 87 % en 2021, taux quasi identique à celui constaté pour les salariés de la branche (86,8 %) ;
- le taux de ruptures de contrat a diminué, passant de 20,7 % en 2020 à 16,6 % en 2021. En revanche, le taux de ruptures pendant la période d'essai suit une évolution inverse : il passe de 24,9 % en 2020 à 35,7 % en 2021 ;
- plus de 90 % des alternants sont engagés dans un cursus aboutissant à une certification de préparateur en pharmacie (BP ou DEUST) : 92,7 % en 2020, 91,7 % en 2021[73].

En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage :

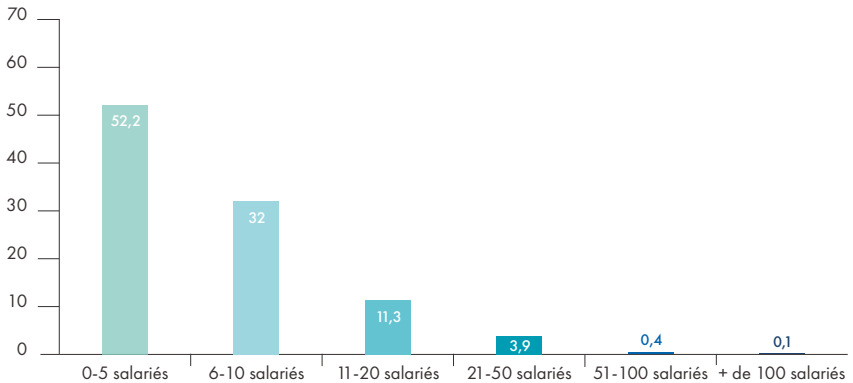
- près de 7 % des contrats sont signés avec un apprenti dont le précédent contrat avec un autre employeur a été rompu ;
- 3,3 % avec un apprenti ayant terminé son contrat précédent chez un autre employeur ;
- 1,5 % avec un apprenti renouvelant un contrat chez le même employeur.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

Plus de 52 % des contrats sont signés dans des pharmacies d'officine de moins de 5 salariés, alors qu'elles représentent près de 66 % des entreprises de la branche (graphique 43).

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **16 %** des contrats signés dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Graphique 43 : Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés entre 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche de la pharmacie d'officine ; France entière.
Calculs : Média T.

Alternance en région

Trois régions comptent le plus d'entreprises employeuses (39,2 %) en 2020 :

- Île-de-France (16,7 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (12,2 %) ;
- Nouvelle-Aquitaine (10,3 %).

Pour ce qui concerne l'emploi salarié, les trois régions qui concentrent le plus de salariés sont :

- Île-de-France (15,7 %) ;
- Auvergne-Rhône-Alpes (11,1 %) ;
- Occitanie (9,9 %).

Ces trois régions regroupent 36,7 % des salariés de la branche en 2019.
En 2019, les trois régions qui cumulent le plus de salariés sont à l'origine de la signature de 64,7 % des contrats en alternance (tableau 26).
Sur la période 2019-2021, le pourcentage de contrats en alternance dans les trois régions qui comptent le plus de salariés de la branche supérieur à celui de leurs effectifs salariés.

73 À titre d'information, 74,5 % des alternants recensés dans la base de données de l'OPCO EP en 2019 sont engagés dans un cursus menant au BP préparateur en pharmacie.

Tableau 26 : Proportion de contrats signés dans les trois régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Île-de-France	49,2 %	18,5 %	17,9 %
Auvergne-Rhône-Alpes	8,4 %	10,2 %	12,1 %
Occitanie	7,1 %	10,4 %	10,7 %
Total	64,7 %	39,1 %	40,7 %

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche de la pharmacie d'officine ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises[74]

Entreprise 1

Cette pharmacie qui compte 40 salariés a signé six contrats d'apprentissage entre 2017 et 2019 pour des titres et diplômes de niveaux 4 à 5. Quatre alternants visent un emploi de préparateur en pharmacie, deux un emploi de conseil en cosmétologie.

En 2020, elle signe sept contrats en alternance, dont un contrat de professionnalisation pour des titres et diplômes de niveaux 4 à 7, dont trois ont été rompus. Trois visent un emploi de préparateur en pharmacie, deux un emploi de vente, un un poste de conseiller en cosmétologie, et le dernier un emploi de marketing.

En 2021, elle signe huit contrats d'apprentissage pour des titres et diplômes de niveaux 4 à 7, dont trois ont été rompus. Quatre pour un emploi de préparateur en pharmacie, deux de vente spécialisé, un de chargé de communication, un de marketing.

Entreprise 2

Cette pharmacie qui compte 25 salariés a signé six contrats d'apprentissage entre 2018 et 2019 pour des titres et diplômes de niveaux 3 à 6 (dont un a été rompu durant la période d'essai). Trois alternants visent un emploi de préparateur en pharmacie, deux un emploi de vente, un le développement commercial. En 2020, elle conclut neuf contrats en apprentissage, pour des titres et diplômes de niveaux 4 à 5, dont quatre ont été rompus. Quatre pour un emploi de préparateur en pharmacie, un de vente, trois de conseil en diététique, un de développement de la relation client digitalisée. En 2021, elle signe cinq contrats en alternance, dont un contrat de professionnalisation pour des titres et diplômes de niveaux 4 à 5, dont un a été rompu. Deux visent un emploi de préparateur en pharmacie, trois un emploi de vente.

Entreprise 3

Cette pharmacie qui compte 26 salariés a signé cinq contrats d'apprentissage entre 2018 et 2019 pour des titres et diplômes de niveau 4 (dont un a été rompu durant la période d'essai). Les cinq alternants visent un emploi de préparateur en pharmacie.

En 2020, elle recrute six alternants, dont un en contrat de professionnalisation pour des titres et diplômes de niveau 4, cinq ont été rompus durant la période d'essai. Quatre pour des emplois de préparateur en pharmacie, un pour un emploi de conseiller en cosmétologie.

En 2021, elle signe cinq contrats en apprentissage, pour des titres et diplômes de niveau 4, dont trois ont été rompus. Les cinq alternants briguent un emploi de préparateur en pharmacie.

74 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.

Pratiques de centre de formation

Ce CFA, implanté sur trois sites en région, propose des parcours de formation pour les métiers de l'accompagnement, du soin et des services à la personne. Dans le domaine de la pharmacie, il met en œuvre le DEUST préparateur technicien en pharmacie et le CQP dermocomestique par la voie de l'alternance.

Le sourcing des candidats se fait par le bouche-à-oreille, l'envoi de plaquettes dans les lycées de proximité, en relation avec les acteurs de l'emploi (missions locales), en organisant des journées portes ouvertes pour expliquer l'inscription sur Parcoursup. Le métier de préparateur en pharmacie souffre d'un problème d'attractivité, « *les jeunes qui ont les prérequis vont vers d'autres filières, à moyen terme ça pourrait être gênant, mais le passage à l'universitarisation est positif, le profil des candidats va peut-être changer, mais il est trop tôt pour avoir un retour d'expérience* ».

Les candidats prospectent eux-mêmes les pharmacies, le CFA dispose d'un listing d'employeurs mis à jour chaque année. L'alternance s'organise sur deux jours au CFA, trois jours en entreprise, en réponse aux demandes des entreprises de la région, « *alors que sur le plan pédagogique un rythme d'alternance d'une semaine en entreprise et d'une semaine au CFA, comme cela se pratique dans d'autres régions, serait plus adapté* ».

La formation se déroule principalement en présentiel, le distanciel accompagné de supports ou d'exercices est utilisé pour l'entraînement aux partiels et pour les modules de remédiation, « *ça s'est renforcé mais davantage avec l'universitarisation* ».

Les visites en officine sont réalisées par les formateurs, le responsable de la formation ou la personne en charge des relations avec les entreprises.

Le CFA propose une formation de tuteurs en entreprise depuis huit ans, « *ce sont les pharmaciens adjoints ou le titulaire qui viennent, rarement les préparateurs. Cette année un seul pharmacien s'est inscrit, on tentera le webinaire la prochaine année. Il faudrait que les pharmaciens se professionnalisent, d'autant plus qu'ils participent à la notation et que certains ont du mal à évaluer le travail de leur apprenti* ».

Les ruptures de contrat sont de 10 à 15 %, en fin de première année. Les raisons sont multiples : « *le jeune estime que c'est trop compliqué pour lui, des alternantes qui attendent un enfant, la déception par rapport au métier, ou la mésentente avec l'équipe de l'officine* ».

Points saillants

La branche conduit depuis de nombreuses années une politique d'apprentissage au travers de la formation des préparateurs mais également du CQP dermocosmétique. D'autres CQP sont à l'étude pour accompagner le développement des compétences des salariés au regard des besoins des officines. Elle est à l'origine de plus de 36 % des contrats en alternance dans les entreprises du périmètre de l'OMPL.

92 % des contrats par alternance signés par les entreprises de la branche conduisent en 2021 au BP ou au DEUST préparateur/technicien en pharmacie, 2,2 % au CQP dermocosmétique.

Les premières données disponibles pour 2022 indiquent qu'en un an, le nombre de contrats en alternance a progressé pour les deux types de contrat, mais de manière plus significative pour les contrats de professionnalisation : sur les 7 975 contrats en alternance signés en 2022[75], soit une augmentation de + 10 % en un an, 7 056 sont des contrats d'apprentissage (+ 2 %), 920 des contrats de professionnalisation (+ 9,8 %).

75 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES

Contexte

La branche est engagée depuis plusieurs années dans la mise en œuvre de la formation d'ASV (titre inscrit au RNCP) par la voie de l'alternance *via* son organisme de formation APFORM. Pour répondre à la demande des entreprises, elle poursuit le développement du nombre d'écoles pouvant mettre en œuvre les parcours de formation en apprentissage, le contrat de professionnalisation étant mobilisé pour les personnes âgées de plus de 30 ans. Un autre organisme de formation, APIVET met en œuvre un titre assistant/auxiliaire vétérinaire, accessible par l'alternance (RNCP 34470) mais celui-ci n'est pas reconnu par la convention collective.

Il existe par ailleurs une offre de formation importante de niveau 3 en temps plein (inscrite également au RNCP et payante) qui comprend des périodes de stage. L'existence de ces deux voies permet aux cabinets et cliniques vétérinaires de se positionner sur la modalité qui correspond à leur capacité de mobilisation de ressources en interne pour former. Le nombre d'auxiliaires vétérinaires a tendance à augmenter, certaines structures souhaitant s'engager dans la délégation d'actes[76]. La branche est confrontée à une problématique de fidélisation des auxiliaires vétérinaires en poste : les départs sont importants après cinq à dix ans d'exercice.

Alternance dans les entreprises de la branche[77]

Hausse du recours au contrat d'apprentissage

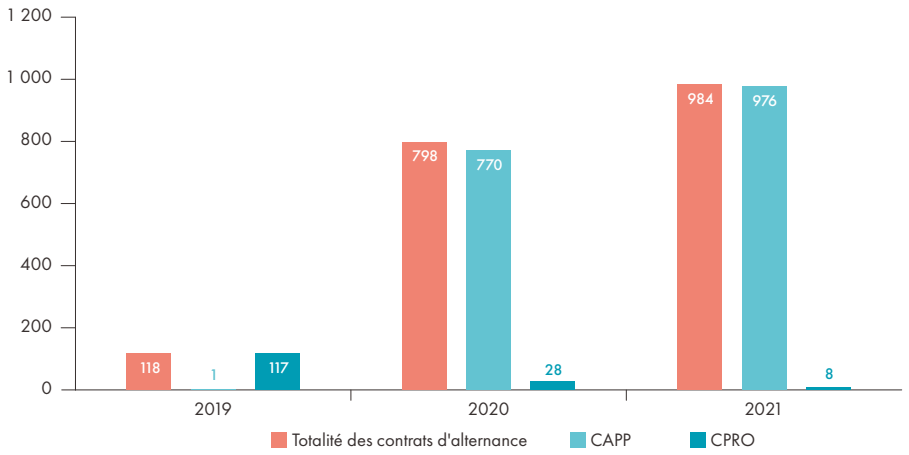
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats par alternance a progressé de + 11,2 % suite à l'augmention du nombre de contrats d'apprentissage. En revanche, le nombre de contrats de professionnalisation signés est en baisse constante depuis 2019 (graphique 44).

76 Les modalités doivent être précisées dans la loi d'orientation agricole.

77 Les données qui figurent dans les bases de données fournies par l'OPCO EP recensent 910 contrats en alternance en 2020 et 1 012 en 2021. Elles sont différentes de celles qui figurent dans le bilan de l'alternance 2021 de l'OPCO EP : 798 contrats en 2020, 984 en 2021. Par ailleurs, au regard de la politique de la branche en matière d'alternance, les données qui figurent dans la base de données fournie par l'OPCO EP pour l'année 2019 sont incomplètes concernant l'apprentissage : 118 contrats en alternance sont recensés dont un seul en apprentissage, Pour les besoins de l'étude, nous avons choisi de conserver les données figurant dans la base de l'OPCO EP : l'ensemble des données concernant le contrat de professionnalisation, celles des années 2020 et 2021 pour le contrat d'apprentissage.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, le nombre de contrats en alternance progresse de **23 %**, parallèlement le nombre de contrats d'apprentissage augmente de **27 %**.

Graphique 44 : Évolution du nombre de contrats par alternance



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets et cliniques vétérinaires ; France entière.
Calculs : Média T.

+ de 90 % des alternants sont engagés dans un cursus aboutissant à une certification d'auxiliaire vétérinaire spécialisée.

Entre 2020 et 2021 :

- le pourcentage de femmes signataires d'un contrat en alternance est de 93 % en 2020, 91 % en 2021. Ce taux est supérieur à celui constaté pour les salariés de la branche (88,6 %) ;
- le taux de ruptures de contrat a diminué passant de 9,8 % en 2020 à 7,6 % en 2021. Le taux de rupture pendant la période d'essai régresse dans des proportions équivalentes : il passe de 9 % en 2020 à 7,8 % en 2021 ;
- plus de 90 % des alternants sont engagés dans un cursus aboutissant à une certification d'ASV : 94,1 % en 2020, 92,3 % en 2021[78].

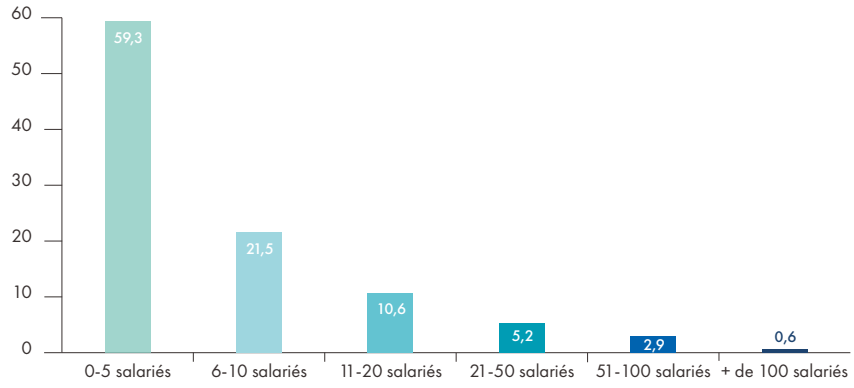
En 2021, pour ce qui concerne les contrats d'apprentissage, 3 % sont signés avec un apprenti dont le précédent contrat avec un autre employeur a été rompu, 2 % avec un apprenti ayant terminé son contrat précédent chez un autre employeur, 0,2 % dans le cadre d'un renouvellement de contrat chez le même employeur.

Petites entreprises, principales signataires de contrats d'alternance

Plus de 59 % des contrats d'alternance sont signés dans des cabinets et cliniques vétérinaires de moins de 5 salariés alors qu'ils représentent 77 % du nombre d'entreprises de la branche (graphique 45).

78 À titre d'information, 97,5 % des alternants recensés dans la base de données de l'OPCO EP en 2019 sont engagés dans un cursus certifié par le titre d'auxiliaire vétérinaire.

Graphique 45 : Répartition par taille d'entreprise en effectifs salariés, des contrats par alternance signés entre 2020 et 2021, (en %)



Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés en 2020 et 2021, branche des cabinets et cliniques vétérinaires ; France entière.
Calculs : Média T.

Clé de lecture
Entre 2020 et 2021, **19 %** des contrats signés dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Alternance en région

Trois régions comptent le plus d'entreprises employeuses (37,3 %) en 2020 :

- Auvergne-Rhône-Alpes (13,3 %) ;
- Île-de-France (12,3 %) ;
- Nouvelle-Aquitaine (11,7 %).

Pour ce qui concerne l'emploi salarié, les trois régions qui comptent le plus de salariés en 2019 sont :

- Auvergne-Rhône-Alpes (12,3 %) ;
- Île-de-France (11,9 %) ;
- Nouvelle-Aquitaine (11,0 %).

Ces trois régions regroupent 35,2 % des salariés de la branche.

En 2020 et 2021, quatre régions sont à l'origine de la signature de 50 % des contrats en alternance (tableau 27). En 2021, les entreprises d'Occitanie signent plus de contrats que celles d'Auvergne-Rhône-Alpes et de Nouvelle-Aquitaine : 10,2 % ; les entreprises de la région Hauts-de-France en signent plus que celles de Nouvelle-Aquitaine : 9,1 %.

En 2020 et 2021, le pourcentage de contrats en alternance dans les trois régions qui comptent le plus de salariés est supérieur au du nombre de salariés de ces trois régions.

Tableau 27 : Proportion de contrats signés dans les trois régions rassemblant les effectifs les plus importants de salariés, (en %)

Régions	2019	2020	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	34,7 %	9,5 %	9,5 %
Île-de-France	18,6 %	17,6 %	18,5 %
Nouvelle-Aquitaine	8,5 %	11,6 %	8,2 %
Sous total	**61,8 %**	**38,7 %**	**36,2 %**
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0 %	13,8 %	13,7 %
Total	**61,8**	**52,5 %**	**49,9 %**

Source : OPCO EP ; données de l'alternance 2019, 2020 et 2021.

Champ : Contrats signés entre 2019 et 2021, branche des cabinets et cliniques vétérinaires ; France entière.
Calculs : Média T.

Pratiques d'entreprises[79]

Entreprise 1

Ce groupe, présent sur l'ensemble du territoire compte plus de 550 salariés.

En 2019, il a signé quatre contrats d'apprentissagede niveau 4 qui visent un emploi d'ASV.

En 2020, il conclut dix contrats en apprentissage pour des titres et diplômes de niveau 4. Huit alternantes visent un emploi d'auxiliaire spécialisé vétérinaire, une alternante un emploi d'assistante ressources humaines, une alternante un emploi de gestionnaire comptable. En 2021, il signe neuf contrats en apprentissage, pour des titres et diplômes de niveaux 4 à 7. Sept alternants ciblent un emploi d'ASV, une alternante un emploi de responsable financier, une alternante un emploi de développeur web et de la relation digitalisée client.

Entreprise 2

Ce cabinet vétérinaire qui compte dix salariés a signé dix contrats d'apprentissage en 2021 de niveau 4, trois contrats ont été rompus. Les apprentis visent un emploi de secrétaire assistante.

Entreprise 3

Cette clinique vétérinaire compte plus de 200 salariés.

En 2019, elle a signé deux contrats d'apprentissage de niveau 4, dont un a été rompu. Les deux alternantes visent un emploi d'ASV.

En 2020, elle recrute six personnes en contrat d'apprentissage de niveau 4, dont un a été rompu. Les alternants ciblent un emploi d'ASV.

En 2021, elle signe cinq contrats d'apprentissage de niveau 4. Les alternantes se forment pour un emploi d'ASV.

Points saillants

L'offre de formation existante, par alternance (essentiellement l'apprentissage) et en temps plein, semble correspondre aux besoins des entreprises, qui ont recours, en fonction de leur implantation territoriale, à l'une ou l'autre des modalités, voire dans certains cas aux deux simultanément.

La branche conduit depuis de nombreuses années une politique de développement de l'alternance *via* le titre d'ASV. Mais celui-ci ne peut être déployé que par son organisme de formation ce qui limite les possibilités d'accès à l'alternance.

De ce fait, une partie des jeunes se tournent vers le temps plein pour se former, ce qui nécessite de leur part un financement.

Les premières données disponibles pour 2022[80] sont le reflet de cette approche de la branche en matière d'alternance. En un an, le nombre de contrats en alternance a progressé de + 9,8 % (1 111 contrats en 2022, pour 1 012 en 2021), de + 8,7 % pour les contrats d'apprentissage (1 083 contrats en 2022, pour 996 en 2021), et de + 75 % pour les contrats de professionnalisation (28 contrats en 2022, pour 16 en 2021).

79 Reconstituées à partir de la base de données OPCO EP.
80 Source : bilan de l'alternance OCPO EP ; septembre 2023.

PISTES DE TRAVAIL POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a confié le pilotage de l'alternance aux branches professionnelles en leur attribuant les missions suivantes :

- la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) en s'appuyant sur les travaux de leurs observatoires ;
- la définition des priorités de formation ;
- la fixation des montants de prise en charge des contrats en alternance ;
- le développement des compétences des maîtres d'apprentissage ;
- le suivi de la qualité des formations en lien avec les OPCO ;
- le développement de partenariats avec les conseils régionaux dans le cadre du CPRDFOP (Contrat de Plan Régional de Développement de la Formation et de l'Orientation Professionnelles) ;
- le développement de la certification en blocs de compétences.

C'est à l'aune de ces missions que sont proposés dans un premier temps un état des lieux des pratiques de pilotage de l'alternance par les branches du périmètre de l'OMPL, et dans un second temps des pistes d'amélioration de la qualité de l'alternance dans les entreprises de ces branches.

> “
>
> En 2022, les entreprises du périmètre de l'OMPL ont signé **21 960** contrats en alternance, **+ 8,8 %** par rapport à 2021.

Caractéristiques des usages de l'alternance dans les branches

En 2022, les entreprises du périmètre de l'OMPL ont signé 21 960 contrats en alternance, soit une augmentation de + 8,8 % par rapport à 2021. Cette hausse est due principalement à l'apprentissage qui progresse de + 16,8 % en un an (16 751 contrats en 2022 pour 14 339 en 2021). Parallèlement, les contrats de professionnalisation enregistrent une baisse de – 10,7 % (5 209 contrats en 2022 pour 5 836 en 2021). La hausse constatée pour l'apprentissage est supérieure à celle observée au niveau national pour les secteurs publics et privés (+ 14 %).

Les aides ont contribué à développer l'apprentissage dans les entreprises qui n'y avaient pas ou peu recours, et à accroître le nombre de contrats en alternance signés, dans celles qui appartiennent à des branches ayant développé une politique de formation par alternance depuis plusieurs années (cabinets dentaires libéraux, pharmacie d'officine, cabinets et cliniques vétérinaires). Les acteurs de l'alternance (entreprises, organismes de formation, représentants des CPNEFP) s'entendent pour affirmer que la suppression des aides aurait un impact significatif sur le volume de contrats qui seraient signés.

> Toutes les entreprises libérales sont confrontées à la problématique de la transmission des compétences en situation de travail.

> Trois branches pilotent depuis plusieurs années le développement de l'alternance dans les entreprises qui relèvent de leurs champs respectifs.

Mosaïque des usages de l'alternance

De l'état des lieux de l'alternance pour les branches professionnelles du périmètre de l'OMPL, l'image qui s'impose est celle d'une mosaïque de pratiques des entreprises, même si certaines sont partagées, sans que pour autant un « modèle » puisse émerger.

Rendre compte de la diversité de ces pratiques nécessite, dans un premier temps, de rappeler que toutes les entreprises libérales sont confrontées à la problématique de la transmission des compétences en situation de travail. En effet, quel que soit le secteur concerné (cadre de vie-technique, santé, juridique), l'exercice en tant que titulaire passe par un cursus de formation comprenant des périodes en entreprise, sous forme de stage ou dans le cadre d'un contrat de travail en CDD, avec l'accompagnement d'un professionnel en poste, et une mise en situation d'autonomie plus ou moins progressive selon les métiers. Cette « pratique » de la transmission des compétences et de l'autonomisation n'est pas sans conséquences sur l'approche de l'alternance par les entreprises, et de manière plus significative, en ce qui concerne leur appréhension des différentes dimensions de l'apprentissage.

Pour rappel, le contexte dans lequel les entreprises libérales signent des contrats en alternance se caractérise par une forte hétérogénéité, selon que l'on s'intéresse au degré de pilotage de la politique d'alternance par la branche, aux démarches engagées par les CPNEFP en matière de certification ou aux interactions des branches avec les acteurs de la formation.

Pilotage de la politique d'alternance

Sur les onze branches du périmètre de l'étude, trois pilotent depuis plusieurs années le développement de l'alternance dans les entreprises qui relèvent de leurs champs respectifs :

- la branche de la pharmacie d'officine, pour la formation au diplôme de préparateur en pharmacie par apprentissage et au CQP dermocosmétique et le « conventionnement » avec des CFA au plan national ;
- la branche des cabinets dentaires libéraux pour la formation au titre d'assistant et au CQP d'aide dentaire avec le « conventionnement » des organismes de formation au plan national ;
- la branche des cabinets et cliniques vétérinaires pour la formation au titre d'assistant spécialisé vétérinaire, dont la mise en œuvre est exclusivement confiée à l'organisme de formation de la branche.

Parmi les huit autres branches, trois sont engagées dans des démarches de formalisation d'une politique d'alternance (entreprises d'architecture, cabinets médicaux et entreprises d'expertise en automobile), *via* la mise en place de titres à inscrire au RNCP.

Politique de certification

Cinq branches sont à l'origine du dépôt au RNCP d'une ou plusieurs certifications accessibles par la voie de l'alternance (cabinets d'avocats, cabinets dentaires libéraux, cabinets médicaux, cabinets et cliniques vétérinaires, pharmacie d'officine)[81]. Pour les autres branches, ce sont essentiellement les certifications de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur qui sont utilisées pour les formations « cœur de métier », mais de manière moins intensive dans les branches des cabinets d'avocats et des cabinets médicaux.

Relation aux opérateurs de la formation par alternance

Pour le déploiement des formations « cœur de métier », deux branches disposent d'un organisme de formation « dédié », sur lequel elles peuvent s'appuyer pour développer la formation par alternance : cabinets d'avo-

81 Une démarche est en cours dans la branche des entreprises d'architecture.

cats, cabinets et cliniques vétérinaires. Deux branches ont développé une politique de conventionnement avec des organismes de formation par alternance : cabinets dentaires et pharmacie d'officine.

Pour les autres branches, la mise en œuvre des cursus de formation par alternance « cœur de métier » est réalisée par des opérateurs de formation qui n'entretiennent pas de lien direct avec elles.

Approche de l'apprentissage centrée sur l'emploi pour les premiers niveaux de qualification

Plus de 39 % des contrats en alternance signés visent des métiers qui relèvent de la fonction d'assistanat[82], dans des entreprises qui sont majoritairement des TPE voire des TTPE. Dans ce contexte, la mise en œuvre de l'alternance pour ces métiers s'inscrit de manière prioritaire dans une approche qui privilégie l'opérationnalité au travail dans un temps court, au détriment de l'acquisition progressive des compétences. Plusieurs facteurs contribuent à ce constat :

- la faible disponibilité des professionnels pour exercer les fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur ;
- l'absence, dans certaines entreprises, de professionnels/pairs pour exercer la fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur, cette dernière étant mise en œuvre par le titulaire libéral en titre ;
- une interaction entreprise/équipes pédagogiques qui, à l'exception de celles qui interviennent auprès d'entreprises dont la branche a développé une politique de l'alternance, est aléatoire.

De fait, la signature de contrats en alternance, dans un contexte d'aides financières massives, répond plus principalement pour ces métiers à des besoins en termes d'emploi, dans un environnement marqué par des tensions en matière de recrutement, qu'en termes d'acquisition de compétences et de savoirs.

> « La mise en oeuvre de l'alternance pour les métiers relevant de la fonction d'assistanat s'inscrit dans une approche qui privilégie l'opérationnalité au travail dans un temps court.

Point de vue des acteurs

Les entreprises

Les chefs d'entreprises rencontrés s'accordent sur le fait que l'alternance constitue une modalité qui permet aux alternants de s'approprier les spécificités de l'exercice du métier dans un contexte d'exercice libéral[83] et aux employeurs de bénéficier d'une période d'observation de la capacité des alternants à occuper un emploi dans leur entreprise, principalement pour les cursus « cœur de métier ». Comme dans d'autres entreprises de type PME ou TPPE au niveau national, une part des alternants (principalement aux niveaux 6 et 7) sont positionnés sur des projets de développement, sans que pour autant un projet d'embauche à l'issue du contrat ne soit envisagé.

Par ailleurs, les chefs d'entreprises font part du peu de relations avec les équipes des CFA, tout en reconnaissant qu'ils ne se sont pas mobilisés pour remédier à cette situation.

Les alternants

Les alternants rencontrés accordent une prévalence à ce qu'ils vivent en entreprise et sont peu diserts sur les apports et la complémentarité des enseignements dispensés par les équipes pédagogiques des CFA avec les situations de travail en entreprise. De manière générale, ils sont satisfaits des conditions dans lesquelles ils sont accompagnés dans les entreprises par les professionnels et indiquent que le suivi en entreprise par les équipes pédagogiques est aléatoire.

> « Les alternants accordent une prévalence à ce qu'ils vivent en entreprise.

> « Les chefs d'entreprises font part du peu de relations avec les équipes des CFA.

82 Assistants dentaires, assistants vétérinaires, secrétaires, secrétaires juridiques, secrétaires médicales, secrétaires médicosociales, en incluant les préparateurs en pharmacie.

83 Pour les cursus de formation en temps plein qui comportent des périodes de stage, le constat est identique.

Les organismes de formation

Hormis pour les entreprises qui appartiennent aux trois branches qui ont développé une politique d'alternance, les organismes de formation indiquent qu'ils ont une connaissance lacunaire de l'univers des professions libérales et qu'ils entretiennent peu de relations avec les différents acteurs des branches. Ce constat est encore plus accentué quand les diplômes ou titres visés relèvent des fonctions transversales. Pour les organismes qui interviennent dans le champ de la santé (hors cabinets vétérinaires), l'alternance dans le secteur hospitalier sert de point de repère pour appréhender les métiers exercés dans les entreprises libérales. Les responsables de formation des CFA font part de leur difficulté à mobiliser les professionnels pour les accompagner dans le développement de leurs compétences de tutorat.

> “
> L'enjeu majeur se situe sur le plan de la qualité de la formation et de l'accompagnement. Le second au niveau de la connaissance que les opérateurs de formation ont de l'univers des professions libérales.

Améliorer la qualité de l'alternance dans les entreprises

Comme constaté à travers l'état des lieux, le nombre de contrats en alternance dans les entreprises du périmètre de l'OMPL est en constante augmentation, y compris dans celles qui appartiennent à des branches qui n'ont pas défini de manière explicite une politique en la matière. Il apparaît que l'enjeu majeur se situe sur le plan de la qualité de la formation et de l'accompagnement. Un second enjeu se situe au niveau de la connaissance que peuvent avoir les opérateurs de formation – qui ne sont pas en lien direct avec les professionnels des branches – de l'univers des professions libérales.

> “
> Deux pistes de travail peuvent être envisagées :
> – en direction des entreprises pour les inciter à participer aux jurys organisés par les CFA ;
> – en direction des organismes de formation par alternance, en diffusant les travaux réalisés par l'OMPL.

Mettre en place une charte qualité de la formation par alternance dans les professions libérales

Le principal constat est le peu de contacts entre les entreprises et les opérateurs de formation dans la mise en œuvre de l'alternance. L'une des pistes de travail qui pourrait être retenue est la mise en place d'une « charte qualité de l'alternance » en dehors des attendus qualiopi, notamment en ce qui concerne la relation entreprise/opérateur de formation et le suivi des alternants une fois la période d'essai passée.

Développer le partenariat avec les CFA

Un second constat est le peu de connaissance qu'ont les organismes de formation[84] des branches et de l'univers des professions libérales. Ce constat est accentué dès qu'il s'agit de cursus de formation relevant des fonctions transversales. Deux pistes de travail peuvent être envisagées :

- en direction des entreprises pour les inciter à participer aux jurys organisés par les CFA ;
- en direction des organismes de formation par alternance, en diffusant les travaux réalisés par l'OMPL.

> “
> La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage mérite une attention particulière.

Élaborer une offre de formation à l'accompagnement des alternants

La formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage mérite une attention particulière compte tenu de la taille des entreprises, majoritairement des TPE et des TTPE. La faible disponibilité des professionnels pour participer à des sessions en présentiel proposées par les CFA incite à engager une réflexion sur le développement d'une offre de formation plus adaptée. L'élaboration d'une offre à distance de type webinaire ou e-learning mériterait d'être explorée.

84 À l'exception de celles qui ont développé un partenariat étroit depuis plusieurs années avec des organismes de formation dans le cadre de la mise en œuvre de certification.

+ de 300 publications depuis 2005

35 études statistiques

- Entreprises d'architecture (5)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- Cabinets d'avocats (4)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- Études d'huissiers de justice (2)
- Cabinets dentaires libéraux (4)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- Cabinets médicaux (3)
- Pharmacie d'officine (4)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- Cabinets médicaux (2014, 2021)
- Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

24 études thématiques

- Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- L'équipe dentaire en Europe (2021)
- Plateforme emplois-compétences cabinets dentaires (2022), cliniques vétérinaires (2023)
- Les salariés des pharmacies officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)

221 baromètres

- Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- Baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

15 études transverses

- Chômage des salariés (2013)
- Qualité de l'emploi (2013)
- L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- Apprentissages informels (2019)
- OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- Cartographie des mobilités (2020)
- Entreprises libérales après la crise (2022)
- Métiers en tension (2023)
- Formations en alternance (2023).

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
www.ompl.fr • 18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Conception et réalisation : itineraire graphic.com - Crédit photo : iStock - 07-2024