

À l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis

Depuis le début des années 1990, le nombre d'apprentis a doublé et la population s'est diversifiée, notamment sous l'effet de la percée du supérieur. Les enquêtes Génération permettent d'analyser 20 ans d'insertion des apprentis en tenant compte des variations de la conjoncture économique sur la période. Elles confirment sur la durée les atouts de l'apprentissage : l'accès à l'emploi est plus rapide, lié à l'effet « contact avec l'entreprise », et l'avantage se poursuit au-delà. Mais il varie selon les niveaux de formation et reste sensible à la conjoncture. Favoriser l'usage de l'apprentissage pendant les périodes creuses du cycle économique pourrait être une des clés de la poursuite de son développement.

Les multiples réformes de l'apprentissage, qui se sont enchaînées à un rythme soutenu ces 20 dernières années, avaient une visée commune : favoriser le développement de cette voie de formation initiale en alternance. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, adoptée le 5 septembre 2018, vise à renforcer cette ambition. Cet objectif fait consensus, partant d'un double constat : cette voie de formation développe des compétences certifiées qui répondent aux besoins des entreprises et elle favorise une insertion rapide et pérenne sur le marché du travail.

Les enquêtes Génération, réalisées depuis le début des années 1990 (cf. encadré page suivante), fournissent un outil particulièrement adapté pour examiner les effets supposés bénéfiques de l'apprentissage en matière d'insertion, dans des contextes en évolution permanente. Les générations de sortants enquêtées ont quitté le système de formation à des périodes différentes, ce qui permet d'apprécier l'impact de la conjoncture économique sur leur insertion. Elles reflètent également le développement de l'apprentissage et son ouverture aux formations de l'enseignement supérieur. Elles permettent ainsi de préciser les bénéfices de l'apprentissage sur l'insertion dans le temps, dans leurs aspects conjoncturels et structurels : un accès à l'emploi plus rapide, lié à l'effet « contact avec l'entreprise », mais sensible à la conjoncture et différencié selon les niveaux de formation.

Un apprentissage recomposé : croissance des effectifs et diversification des profils

Depuis le début des années 1990, le nombre d'apprentis a doublé, passant de 220 000 en 1991-1992 à 412 000 en 2016-2017, avec un maximum atteint en 2012-2013 (avec 438 000 apprentis) [1]. Au cours de cette période, le cadre législatif a été profondément modifié : les différentes lois de décentralisation ont confié aux régions l'entière compétence de l'organisation et du développement de la politique d'apprentissage, et la réforme Séguin de 1987 a ouvert l'apprentissage à tous les niveaux d'enseignement. Cette croissance des effectifs a de fait surtout concerné les formations de l'enseignement supérieur : les effectifs d'apprentis y ont été multipliés par 34 entre 1992 et 2010, faisant passer la part des apprentis du supérieur de 1 % à plus de 30 % du total (cf. graphique 1). Pour autant, à l'exception du CAP, la part d'apprentis à chaque niveau de formation reste largement minoritaire, avec un rapport de un à cinq, à l'avantage des lycées professionnels pour la préparation du bac pro.

Différents travaux mobilisant les données des enquêtes Génération soulignent que l'expansion de l'apprentissage s'est accompagnée d'une diversification des profils socioculturels des apprentis. Issus de parcours de formation de plus en plus hétérogènes, ces jeunes mobilisent l'apprentissage selon des logiques d'usage diverses, qui font écho ●●●

Benoît CART
(Clersé
université de Lille)

Alexandre LÉNÉ
(Clersé
université de Lille, IMT
Lille Douai)

Marie-Hélène TOUTIN
(Céreq, Clersé
université de Lille)

APPRENTISSAGE
ENQUÊTES
GENERATION
INSERTION
SALAIRES
ÉVOLUTION
CONJONCTURE

Cette publication est issue de l'ouvrage :

20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolution,

T. Couppié, A. Dupray,
D. Epiphane, V. Mora
(coord.),
Céreq Essentiels n°1,
2018.

1 20 ans d'insertion des apprentis dans les enquêtes Génération

Les enquêtes Génération permettent d'étudier le processus d'insertion professionnelle des sortants du système éducatif et de produire différents indicateurs d'insertion (taux d'emploi, taux de chômage, taux d'emploi à durée indéterminée, etc.), selon les niveaux de formation, les filières, les spécialités...

Un travail d'harmonisation des données des enquêtes Génération 1992, 1998, 2004 et 2010 permet d'interroger l'évolution sur vingt ans de l'insertion professionnelle au cours des cinq premières années de vie active des sortants de formation.

Apprécier les performances spécifiques de l'apprentissage en matière d'insertion contraint à certaines dispositions méthodologiques. D'abord, pour chacun des niveaux de formation considérés, seules sont retenues dans l'analyse les spécialités de diplôme pour lesquelles existe la possibilité de choisir entre la filière scolaire et la filière par apprentissage. De plus, les spécificités de la formation par apprentissage ont été prises en compte : une expérience de travail accumulée pendant la formation ; une mise en relation avec une entreprise formatrice qui offre la possibilité d'y être embauché à l'issue de la formation. Le travail de comparaison est donc mené pour 4 populations :

- les jeunes sortant des formations scolaires, ayant connu des expériences professionnelles pendant la période de formation (un emploi régulier, un job de vacances ou un petit boulot) ;
- les scolaires sans aucune expérience professionnelle durant leur formation ;
- les jeunes sortant des filières par apprentissage, embauchés par l'entreprise de formation à l'issue du contrat ;
- les apprentis non embauchés par l'entreprise de formation.

••• à de nouvelles formes de recours à l'alternance par les entreprises. Certains cherchent à acquérir des compétences spécifiques, des savoirs pratiques issus de l'activité, des expériences du monde du travail, pour « professionnaliser » un parcours de formation généraliste et transversal. D'autres saisissent l'opportunité d'un mode de financement d'une poursuite d'étude, qui leur permet d'accéder à un diplôme de niveau supérieur. D'autres enfin s'engagent dans une procédure de pré-recrutement qui sécurise la

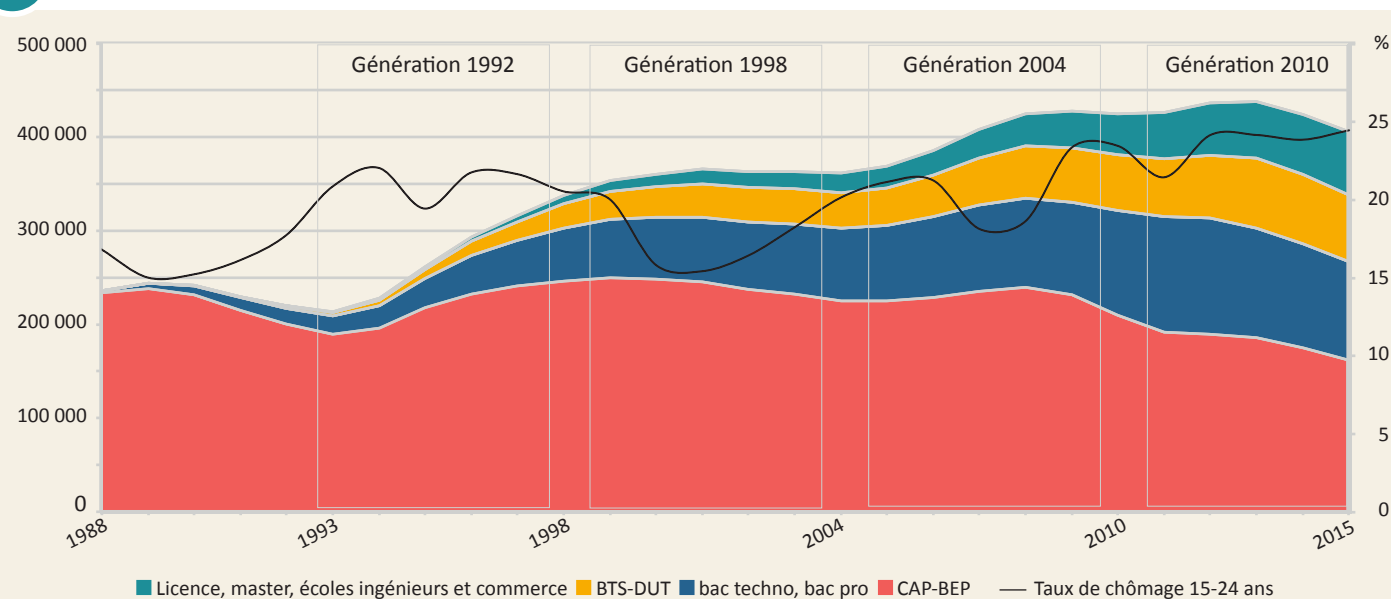
relation formation – emploi, tant pour eux-mêmes que pour les entreprises.

A côté de cet « apprentissage recomposé », les jeunes de niveau V (CAP-BEP) sont toujours accueillis dans ses territoires traditionnels et historiques : les diplômés de l'industrie et de la construction, les métiers artisanaux, les petites entreprises... Même si leur part a diminué, ces jeunes constituent toujours le noyau central de l'apprentissage. Alors que la représentation de l'apprentissage comme forme de remédiation à l'échec scolaire précoce semble dépassée, il demeure que les apprentis de niveau V voire de niveau IV (bac pro), connaissent toujours des parcours de formation plus discontinus que ceux des scolaires ; ils sont également moins souvent issus de l'immigration de première ou seconde génération [2].

La rapidité d'accès à l'emploi des apprentis résulte d'un « effet contact » avec l'entreprise

Avoir suivi une formation par apprentissage apporte un double bénéfice pour l'accès à l'emploi. Le premier tient à l'expérience professionnelle acquise en cours de formation. Inhérente à la nature du contrat de travail dont bénéficient les apprentis, celle-ci peut aussi être intégrée au parcours de jeunes issus de la voie scolaire par l'intermédiaire de jobs de vacances ou de petits emplois occupés pendant leurs études. Elle paraît jouer un rôle puisque, parmi les scolaires, ceux ayant bénéficié d'une expérience professionnelle en cours d'études accèdent plus vite à un premier emploi significatif (i.e. d'une durée supérieure ou égale à 6 mois) que ceux dénués d'expérience professionnelle (8 mois contre 13 parmi les titulaires de CAP et BEP, cf. graphique 3).

2 Evolution des effectifs d'apprentis par niveau de formation de 1988 à 2015



Source : ministère de l'Éducation nationale, *Repères et références statistiques*, 2018 | Insee, enquêtes Emploi, taux de chômage au sens du BIT.

Mais les apprentis peuvent bénéficier d'un second avantage par rapport aux scolaires expérimentés : l'effet « contact », qui traduit l'opportunité d'être directement embauché par l'entreprise où s'est effectué le contrat d'apprentissage. Leur durée d'accès au premier emploi significatif, par rapport à leurs homologues scolaires, est donc mécaniquement réduite. Pour les autres apprentis, qui ne profitent pas de ce « pré-recrutement » par l'entreprise formatrice, la vitesse d'accès à un premier emploi significatif est globalement équivalente à celle des scolaires qui déclarent avoir acquis une expérience professionnelle pendant leurs études.

Un avantage pérenne dans le temps mais sensible à la conjoncture économique

L'avantage procuré par l'apprentissage au moment de la primo insertion sur le marché du travail perdure pendant les premières années de carrière professionnelle : après cinq ans de vie active, les apprentis sont plus nombreux à occuper un emploi que leurs homologues issus de la voie scolaire ayant suivi une formation de niveau et spécialité identiques.

Cependant, les bénéfices de l'apprentissage se révèlent sensibles à la conjoncture, comme le montre l'analyse des conditions d'insertion dans le temps. La dégradation de la situation économique, subie par les sortants de la Génération 1992 et encore plus intensément par ceux de la Génération 2010, a surtout touché les sortants les moins diplômés, qu'ils aient été scolaires ou apprentis. Au cours des trois premières années d'insertion de la Génération 2010, l'écart d'accès à l'emploi entre ces deux populations a eu tendance à légèrement se réduire [3]. Mais les apprentis semblent mieux profiter des périodes de reprise que les scolaires (sortants des Générations 2004 et plus encore 1998).

Ces constats soulignent le caractère procyclique de l'apprentissage. En cas de conjoncture favorable, un cycle vertueux se met en place : le nombre de contrats proposés par les entreprises – et donc les possibilités offertes aux jeunes d'entrer en apprentissage – augmente ; les propositions d'embauche à l'issue du contrat sont plus fréquentes ; la concurrence des plus diplômés pour l'accès aux emplois est moins ressentie. Ainsi, les taux de chômage diminuent sensiblement et les écarts enregistrés par les indicateurs d'insertion entre les apprentis et les jeunes formés par la voie scolaire tendent à s'accroître, surtout pour les premiers niveaux de qualification.

À l'inverse, en cas de conjoncture difficile, tous ces mécanismes s'inversent et perturbent la situation des apprentis aux trois moments-clés de leur insertion. Premièrement, ils éprouvent plus de difficultés à trouver une entreprise d'apprentissage [4]. Deuxièmement, à l'issue de la formation, on leur propose moins souvent de transformer le contrat d'apprentis-

sage en contrat de travail « stable » et donc pérenne ; ainsi, entre la Génération 2004 et la Génération 2010, le taux de maintien dans l'entreprise de formation a chuté pour tous les apprentis : de 16 à 4 % pour les non-diplômés, de 37 à 12 % pour les CAP-BEP, de 53 à 20 % pour les bacheliers. Enfin, les apprentis mobiles, non conservés par l'entreprise formatrice, sont alors confrontés à une concurrence exacerbée des autres demandeurs d'emploi dans leur recherche d'un nouvel employeur.

L'effet apprentissage diffère selon les niveaux de formation

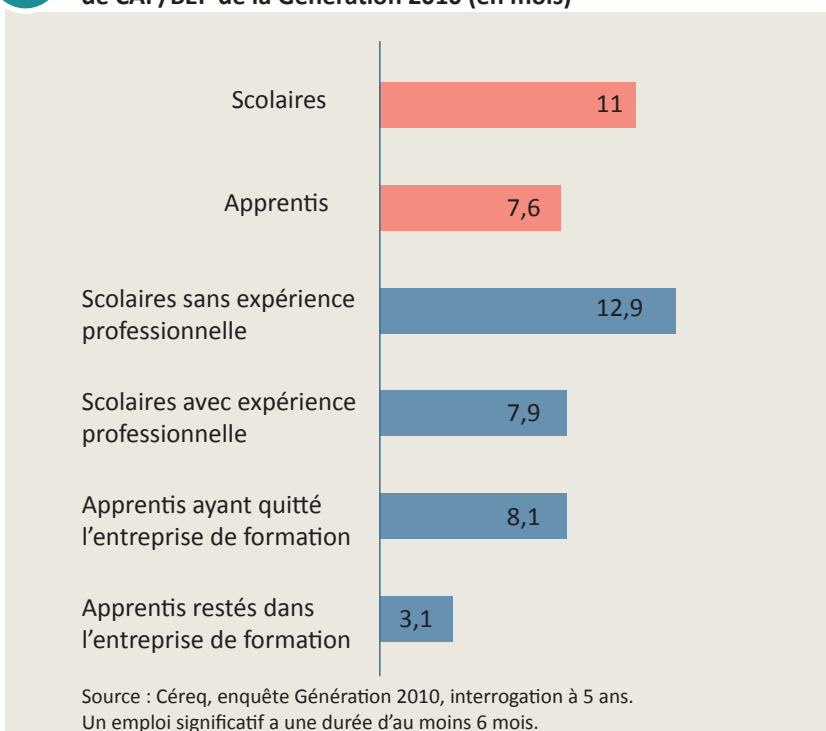
L'avantage que procure l'apprentissage sur l'insertion professionnelle change d'intensité et de nature selon le niveau de formation [5].

Au regard de la vitesse d'accès au premier emploi significatif, c'est surtout aux premiers niveaux de diplôme que l'apprentissage est le plus efficace. Pour la Génération 2010, l'écart entre apprentis et scolaires est de quatre mois environ pour les sortants de CAP, BEP ou bac et n'est plus que d'un mois à partir de la licence : plus le niveau de formation augmente, moins les différences entre sortants apprentis et scolaires sont marquées. Par ailleurs, pour les apprentis les plus diplômés, l'importance de l'embauche par l'entreprise de formation ne paraît pas aussi cruciale pour réussir son entrée dans la vie active. Quitter l'entreprise de formation peut être un choix rationnel au regard des projets de carrière, d'accroissement des compétences, ou tout simplement des perspectives salariales. ●●●

Premier emploi significatif ● Premier emploi occupé après la sortie du système éducatif d'une durée d'au moins 6 mois, quel que soit le type de contrat de travail (CDI, CDD, Intérim...)

3

Durée d'accès au premier emploi significatif des sortants de CAP/BEP de la Génération 2010 (en mois)



●●● Concernant la rémunération perçue à l'embauche lors du premier emploi significatif, les tendances évoluent. Pour les sortants des Générations 1992 et 1998, pour lesquelles les effectifs d'apprentis étaient concentrés dans les formations de niveau CAP-BEP, les écarts sont peu significatifs et le plus souvent au profit des ex-scolaires. À l'inverse, au cours de la dernière décennie, les écarts passent au profit des ex-apprentis et sont particulièrement prononcés pour les sortants plus diplômés (bac et au-delà, pour les Générations 2004 et 2010). Au terme des cinq premières années de vie active, les ex-apprentis de niveau CAP-BEP ne sont pas mieux rémunérés que les ex-scolaires qui occupent un emploi. Pour ces sortants, les salaires restent proches du SMIC. En revanche, la progression salariale, calculée entre le salaire du premier emploi significatif et celui perçu pour l'emploi occupé cinq ans après la sortie de formation, profite plus aux ex-apprentis de niveau supérieur et l'écart avec les ex-scolaires s'accroît à mesure que le niveau de formation augmente (diplômés du bac ou de l'enseignement supérieur).

Enfin, l'examen de la qualité des emplois occupés, à la sortie du système éducatif ou après cinq ans de vie active, permet de constater que la proportion d'emplois stables est croissante avec l'ancienneté sur le marché du travail et corrélée au niveau de formation. L'analyse confirme aussi, pour les sortants de niveau bac et au-delà, un bénéfice, pérenne dans le temps, du passage par l'apprentissage ; cela se traduit par un écart notable de la proportion d'emplois à durée indéterminée (EDI) en faveur des ex-apprentis par rapport aux ex-scolaires.

Pour conclure, plusieurs enseignements s'imposent. Si une expérience professionnelle, acquise avant la fin de la formation initiale, contribue à réduire le temps de recherche du premier emploi pour tous les jeunes, les apprentis bénéficient cependant d'un avantage supplémentaire, issu de l'« effet contact » avec l'entreprise où ils ont été accueillis en alternance [6]. Ensuite, les gains de l'apprentissage se révèlent être procycliques, particulièrement pour les apprentis de premier niveau de qualification. Enfin, les bénéfices de l'apprentissage apparaissent pluriels et dépendants du niveau de qualification. Ils se traduisent par une vitesse accrue d'accès à l'emploi pour les plus bas niveaux, par une stabilité d'emploi confortée pour les niveaux intermédiaires et par un supplément de rémunération pour les plus hauts niveaux.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel vise à la fois un développement quantitatif de l'apprentissage et une employabilité renforcée pour les jeunes. Les résultats présen-

tés dans cette étude soulignent certains enjeux de sa réussite.

Tout d'abord, le caractère jusque-là procyclique de l'apprentissage pourra-t-il être contrecarré ? Cela pourrait être une condition pour dépasser le plafond de 450 000 apprentis atteint depuis quelques années, malgré les diverses mesures visant à en développer l'attractivité pour les jeunes et les entreprises. Cela permettrait par ailleurs de maintenir une offre de formation pérenne, y compris dans les périodes creuses du cycle économique. D'autre part, un apprentissage « quasi généralisé » préservera-t-il les vertus constatées en termes d'employabilité, sachant que la généralisation d'un phénomène tend souvent à réduire l'avantage comparatif qu'il procure ?

Les réponses à ces questions sont sans nul doute liées à la manière dont entreprises et branches vont s'emparer de ce nouveau cadre de l'apprentissage. L'utiliseront-elles comme un outil de gestion des compétences ou plutôt dans une simple logique de main d'œuvre d'appoint ?

Enfin, quel sera l'impact d'une emprise plus forte de l'apprentissage, proclamé comme voie « centrale », sur le système de formation professionnelle initiale [7] ? La « complémentarité renforcée entre voie scolaire et apprentissage » au cœur de la voie professionnelle rénovée suffira-t-elle à garantir l'égalité d'accès à un contrat d'apprentissage selon le profil des jeunes, notamment selon leurs origines (jeunes issus de l'immigration, par exemple [2]), ainsi que la réussite de ceux qui ne pourront en bénéficier ?

Pour en savoir plus

[1] *Repères et références statistiques*, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), ministère de l'Éducation nationale, 2018.

[2] *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage*, rapport d'évaluation Céreq, mission d'animation du Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse, INJEP, ministère de l'Éducation nationale, 2017.

[3] « Insertion professionnelles des apprentis et des lycéens. Comparaison sur le champ des spécialités communes », B. Le Rhun, *Éducation & Formations*, n°94, 2017.

[4] « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire », E. Pesonel, P. Zamora, in *Emploi, chômage, revenus du travail*, Insee Références, 2017.

[5] Insertion des apprentis : un avantage à interroger, A. Lopez, E. Sulzer, *Céreq Bref*, n° 346, 2016.

[6] « Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? », T. Couppié, C. Gasquet, *Formation Emploi* n°142, 2018, p. 35-56.

[7] *Transformer le lycée professionnel : former les talents aux métiers de demain*, ministère de l'Éducation nationale, 2018.