

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 11 avril 2012 à 9h30
« Parcours de vie, activité professionnelle et retraite »

Document N°IV-3
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**L'apprentissage,
entre formation et insertion professionnelles**

*Dominique Abriac, Roland Rathelot, Ruby Sanchez
Formation et emploi – édition 2009- INSEE*

L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles

*Dominique Abriac, Roland Rathelot, Ruby Sanchez**

L'apprentissage a pour vocation à la fois de permettre aux jeunes d'accéder à une qualification, en combinant des périodes d'emploi en entreprise et des périodes en centre de formation, et de rapprocher les besoins des entreprises des compétences des jeunes. Les mesures encadrant le dispositif ont été profondément remaniées au cours des trois dernières décennies, donnant lieu à une forte croissance des effectifs depuis les années 90 : la France compte aujourd'hui 425 000 apprentis, contre 160 000 dans les années 70, et le nombre de contrats signés chaque année est supérieur à 240 000. Cette croissance s'est accompagnée d'évolutions structurelles importantes, marquées notamment par le recul de la prépondérance du CAP parmi les certifications visées, et la diffusion de l'apprentissage aux spécialités de services, en particulier pour les niveaux de diplômes les plus élevés. Les apprentis sont aujourd'hui plus âgés et mieux dotés scolairement qu'ils ne l'étaient il y a vingt ans. Certains d'entre eux entament leur contrat après une année de lycée, voire pour clore un cursus d'enseignement supérieur.

Comparé à l'enseignement professionnel, l'apprentissage a un effet favorable sur l'insertion sur le marché du travail : les jeunes qui en ont bénéficié accèdent plus rapidement à l'emploi. Leurs salaires sont légèrement plus élevés. Compétences plus recherchées, meilleure connaissance du monde de l'entreprise, réseau relationnel plus efficace, les mécanismes expliquant cet impact positif sont probablement multiples.

En perpétuant la très ancienne tradition du compagnonnage, l'apprentissage a été créé en France dans les années 20. C'est la loi du 16 juillet 1971, fondatrice de l'apprentissage actuel, qui règlemente l'idée d'une formation professionnelle avec un contrat de travail (*encadré 1*). Depuis, le cadre législatif et réglementaire de l'apprentissage a été constamment actualisé, dans un contexte marqué par le niveau élevé du chômage des jeunes. Si l'apprentissage, au contraire du contrat de qualification, puis du contrat de professionnalisation qui lui a succédé en 2004, relève de la formation initiale, il se caractérise néanmoins, comme les autres contrats en alternance [Sanchez, Zamora], par une combinaison de périodes en entreprise et en centre de formation, visant l'obtention d'une qualification professionnelle reconnue. Au confluent

*Dominique Abriac, Depp ; Roland Rathelot, Ruby Sanchez, Dares.

de la formation initiale et de la politique d'emploi des jeunes, l'apprentissage est destiné à la fois à offrir une voie d'accès à la qualification et à favoriser l'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences des jeunes.

Encadré 1

Bref historique sur le cadre législatif et réglementaire

La loi n° 71-576 du 16 juillet 1971 (loi « Guichard ») :

- regroupe et actualise les dispositions prises de façon éparse et tient compte de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels ;
- encadre légalement le contrat d'apprentissage (agrément, durée, salaire) ;
- fonde les centres de formation d'apprentis (CFA) et arrête les conditions de leur financement ;
- prescrit l'organisation de la formation et en confie la tutelle à l'Education nationale.

La loi du 7 janvier 1983 sur la décentralisation de la formation continue et de l'apprentissage transfère la compétence de droit commun en matière d'apprentissage aux régions.

En concertation avec les acteurs concernés, les régions, en décidant de l'ouverture ou de la fermeture des structures de l'apprentissage, assurent la bonne couverture de l'offre de formation ainsi que la cohérence de l'offre entre les différentes voies de formation.

La loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 (loi « Séguin »), qui consacre l'apprentissage comme une véritable filière de formation professionnelle initiale :

- augmente la durée de formation en centre de formation ;
- institue la prise en charge par l'État de la part patronale des cotisations de sécurité sociale dues pour les apprentis employés dans les entreprises de plus de 10 salariés ;
- modifie la loi de 1983 sur la décentralisation par l'institution du schéma prévisionnel de l'apprentissage pour inciter les régions, l'État et les professions à coordonner leurs efforts.

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 sur l'emploi et la formation professionnelle :

- étend les compétences de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage attribuées aux régions par les premières lois de décentralisation de 1983 ;
- transfère aux régions l'ensemble des actions de formation professionnelle des jeunes de moins de 26 ans (y compris la formation continue). Les Plans régionaux de développement de Formation professionnelle des jeunes (PRDFJ) sont institués ;
- améliore le système d'incitation financière : elle revalorise l'indemnité compensatrice versée aux

maîtres d'apprentissage, instaure un crédit d'impôt (versé jusqu'à la fin 1995), et met en place des aides à l'embauche et à la formation. À partir de 1999, l'indemnité au titre de l'aide à l'embauche est réservée aux contrats conclus avec les jeunes ayant au plus le niveau du CAP.

La loi du 27 février 2002 de modernisation sociale concernant la réforme d'ensemble du système de formation professionnelle :

- introduit plus de transparence dans la collecte de la taxe d'apprentissage : l'article 150 de la loi précitée définit les nouvelles conditions d'habilitation des organismes collecteurs ;
- transfère aux régions la responsabilité de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux employeurs d'apprentis : 1 000 euros au minimum pour chaque année de cycle de formation (montant proratisé en fonction de la durée du contrat, lorsque celle-ci est supérieure à un an).

La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social :

- transcrit, pour l'essentiel, dans son titre 1^{er}, l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003 et en tient compte ;
- redynamise l'apprentissage en permettant à chaque acteur (entreprises, branches professionnelles, appareil de formation) de mieux jouer son rôle et singulièrement aux régions, qui ont compétence sur ce sujet.

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 :

- améliore le statut de l'apprenti (exonération totale de l'impôt sur le revenu des apprentis dans la limite du Smic, assouplissement du contrat d'apprentissage - durée, âge limite) ;
- instaure un crédit d'impôt : dans le cas général, 1600 euros par apprenti et par an ;
- améliore la formation des formateurs en CFA, intensifie les relations entre apprenti, maître d'apprentissage et formateurs.

La loi pour l'égalité des chances du 31 mars 2006 prévoit la majoration de la taxe d'apprentissage (0,6 % au lieu de 0,5 %) pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui n'emploient pas un minimum de jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

L'APPRENTISSAGE : QUELQUES REPÈRES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU DISPOSITIF

En trente ans, se sont juxtaposées de nombreuses mesures en faveur de l'apprentissage. On cherche ici à les mettre en lien avec les évolutions observées, au travers de deux types d'indicateurs, les nouveaux contrats conclus chaque année (approche en termes de flux) et le nombre de jeunes présents en centres de formation d'apprentis (CFA) une année donnée (approche en termes de stock) (*encadré 2*). Ces deux indicateurs sont complémentaires : le premier rend compte des entrées en contrat, mais certaines de ces entrées débouchent sur une rupture, quelquefois peu de temps après la conclusion du contrat ; le second est obtenu par la somme de tous les apprentis entrés en contrat et encore en apprentissage à une date donnée.

Encadré 2

Entrées en contrat, effectif d'apprentis

Les entrées en contrat d'apprentissage

Le suivi des entrées en apprentissage repose sur le recensement mensuel, administratif, des nouveaux contrats (imprimés Cerfa) enregistrés. Il résulte de deux types d'opérations théoriquement exhaustives :

1. le suivi statistique rapide destiné à comptabiliser mensuellement les entrées dans les dispositifs. Les chambres consulaires et les Délégations départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) comptabilisent le nombre de contrats enregistrés. Les DDTEFP contrôlent la validité des résultats avant de les transférer à la Dares qui publie les chiffres consolidés ;

2. l'analyse en structure des publics et des entreprises bénéficiaires par l'exploitation statistique des imprimés Cerfa que les organismes responsables de l'enregistrement font parvenir à la Dares.

Comme le rythme de remontée des imprimés Cerfa peut varier selon la région et l'organisme responsable de l'enregistrement, un écart entre le nombre des imprimés traités et le nombre des nouveaux contrats comptabilisés par le suivi statistique rapide peut exister. Ainsi, le nombre des contrats dans chacune des modalités des caractéristiques des publics et des entreprises bénéficiaires (situation avant l'entrée, secteur d'activité) résulte de la répartition du nombre total des contrats issus du suivi statistique rapide selon l'analyse en structure sortie de l'exploitation des Cerfa. La différence moyenne annuelle nationale entre le nombre des imprimés Cerfa traités et le nombre des nouveaux contrats comptabilisés par le suivi statistique rapide est de plus ou moins 15 %.

Les effectifs d'apprentis

Les effectifs d'apprentis sont constatés chaque année au 31/12 et donnés par les CFA. Le champ

de l'enquête couvre l'ensemble des CFA de France métropolitaine, des Dom et des Tom, publics et privés, y compris les CFA agricoles. On recense les contrats en cours de validité : les apprentis qui ont déjà interrompu leur contrat ou qui l'ont signé après cette date ne sont pas comptabilisés. Depuis 2006, l'ensemble des informations se libelle au niveau individuel de l'apprenti et remontent sous forme de fichiers électroniques extraits des systèmes de gestion des CFA. Les fichiers transitent par les services statistiques académiques ou des régions où ils sont rendus anonymes avant d'être mis à disposition de la Depp du Ministère de l'Éducation Nationale.

Ce nouveau système d'information, mis en place progressivement depuis 2002 et baptisé Sifa (Système d'information sur la formation des apprentis), remplace le précédent dispositif de l'enquête 51 de collecte de questionnaires papier, où les CFA remplissaient des tableaux de données agrégées (en fonction des formations suivies, de l'âge et du sexe ou de l'origine des apprentis).

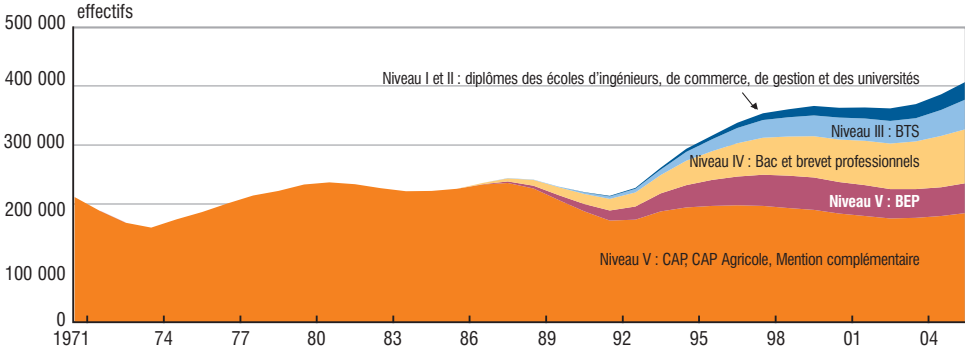
Les ruptures de contrat

Il n'existe pas à l'heure actuelle de suivi régulier des ruptures des contrats d'apprentissage. Selon une enquête ponctuelle réalisée en 2007 auprès des employeurs signataires de contrats entre septembre et décembre 2006, environ 25 % des contrats d'apprentissage ont été rompus avant la date prévue. Néanmoins, la rupture d'un contrat d'apprentissage ne correspond pas forcément à un abandon définitif. Un jeune peut toujours signer un nouveau contrat après avoir rompu. Chaque année, environ un quart des jeunes prolongent une démarche d'apprentissage initiée antérieurement.

De 1973 à 1993 : environ 120 000 nouveaux contrats conclus chaque année

Malgré la loi de 1971 qui institue l'apprentissage comme voie d'accès à la qualification, les flux annuels d'entrées en contrat sont relativement faibles dans les années 70 (de l'ordre de 80 000). Les effectifs atteignent leur point le plus bas au milieu des années 70, avec 160 000 apprentis en 1974 (*figure 1*).

1. Évolution des effectifs d'apprentis



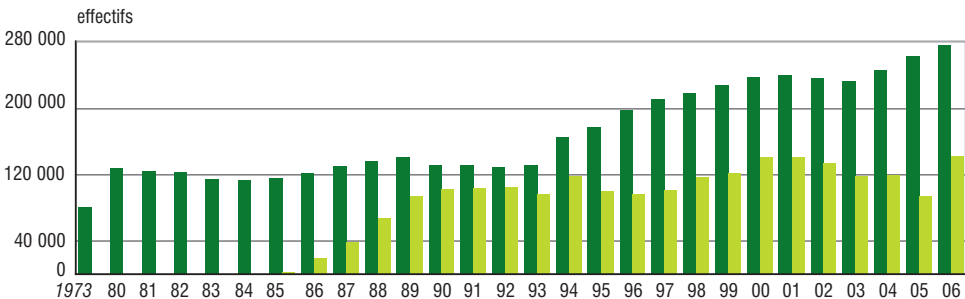
Champ : France.

Sources : Depp ; ministère de l'Agriculture, bilans des remontées d'enquête sur les apprentis.

Au cours de la décennie suivante, dans un contexte de mise en place des politiques d'emploi des jeunes, sont prises un certain nombre de mesures incitatives, comme la possibilité de compléter son CAP par un CAP connexe, une mention complémentaire (MC) ou une autre option (4 000 apprentis concernés en 1985-1986 soit 2 % de l'effectif global) [Sanchez, Zamora], ou encore l'extension de la limite d'âge de 21 à 25 ans. Dans le même temps, l'apprentissage est décentralisé : les compétences de droit commun en matière d'apprentissage sont transférées aux régions. Les flux d'entrées annuels augmentent par rapport à la décennie précédente, et se stabilisent à environ 120 000 entre 1980 et 1986 (*figure 2*). Les effectifs d'apprentis oscillent autour de 225 000 dans la première moitié des années 80. Les premiers apprentis en baccalauréat professionnel font leur apparition dès la rentrée 1986.

La loi du 23 juillet 1987, dite loi Séguin, consacre l'apprentissage comme une véritable filière de formation professionnelle initiale : désormais, les jeunes peuvent obtenir un diplôme supérieur au CAP au même titre que les élèves de l'enseignement technologique et accéder grâce à des

2. Évolution du flux d'entrées en contrat d'apprentissage



Champ : France.

Source : Dares, exploitation des formulaires Cerfa.

■ Contrat d'apprentissage

■ Contrat de qualification abrogé à la fin 2004, Contrat de professionnalisation à partir de 2005

contrats successifs à tous les niveaux de la qualification professionnelle. Les qualifications sont alors sanctionnées par des diplômes ou des titres homologués, à condition que ces titres figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel. Afin d'inciter les entreprises de plus de dix salariés à recourir davantage à l'apprentissage, la loi pérennise également la prise en charge par l'État de leurs cotisations de Sécurité sociale selon le même régime que celui appliqué, depuis 1971, aux entreprises artisanales.

Les premières années après la réforme sont d'abord marquées par un recul continu des effectifs. En effet, porté par un contexte démographique défavorable¹, le nombre des apprentis en CAP commence par chuter de 60 000 entre 1988 et 1992. Les premiers flux de nouveaux apprentis ne compensent cette baisse que pour moitié et les effectifs globaux diminuent de 12 % en quatre ans.

Depuis 1993 : un dynamisme qui repose sur l'élévation des niveaux de formation

L'embellie économique de la fin des années 90 s'accompagne d'une amélioration de l'image de l'apprentissage, voulue par la loi quinquennale du 20 décembre 1993 sur l'emploi et la formation professionnelle. Cette loi étend les compétences de droit commun en matière de formation professionnelle et d'apprentissage attribuées aux régions. Les mesures gouvernementales prises tout au long de 1993 (crédit d'impôt, aides à l'embauche, ...) favorisent la reprise de l'apprentissage : les flux annuels d'entrées augmentent de manière continue, pour se stabiliser à environ 240 000 en 2000.

500 000 apprentis en 2009, tel est l'objectif fixé par la loi de programmation pour la Cohésion sociale adoptée le 18 janvier 2005. De même que les lois de 2002 et de 2004 qui s'inscrivent dans un contexte plus large de réforme de la formation professionnelle, elle vise à moderniser et développer l'apprentissage, en jouant sur plusieurs dimensions : amélioration du statut de l'apprenti, aide aux employeurs, organisation institutionnelle plus efficace. Dans le même temps, comme le montrent les accords entre partenaires sociaux de septembre et décembre 2003, ces derniers affirment leur rôle dans la définition des politiques de formation en alternance : leur objectif est de rapprocher davantage le contenu des enseignements et les qualifications ou certifications visées, des besoins réels des entreprises. La croissance de l'apprentissage marque une nouvelle accélération après 2003, où les effectifs repartent à la hausse au niveau V (CAP-BEP). Entre 2003 et 2007, les flux annuels d'entrées en contrat sont passés de 240 000 à plus de 280 000.

Au total, en 15 ans, le nombre d'apprentis a doublé pour atteindre 408 000 fin 2006. Ce dynamisme repose essentiellement sur l'élévation du niveau des diplômés préparés. 80 % de l'augmentation correspond à la préparation de diplômes ou de certifications de niveau IV (bac professionnel ou brevet professionnel) ou supérieur. Fin 2006, parmi l'ensemble des apprentis en formation, deux sur dix préparent un diplôme de niveau baccalauréat et la même proportion un diplôme du supérieur. Si la croissance annuelle des entrées se maintient au même rythme qu'après 2003 (entre + 5 et + 6 %), l'objectif global des 500 000 apprentis sera atteint au début de la nouvelle décennie, mais le niveau V ne concernera plus que la moitié des apprentis et l'enseignement supérieur le tiers.

Un développement qui se différencie selon la région

En vingt ans, l'apprentissage ne s'est pas développé au même rythme sur l'ensemble du territoire national. La croissance des effectifs d'apprentis a été trois fois plus rapide en Île-de-France, Pays de la Loire, Nord - Pas-de-Calais ou Rhône-Alpes (les effectifs d'apprentis y ont plus que doublé)

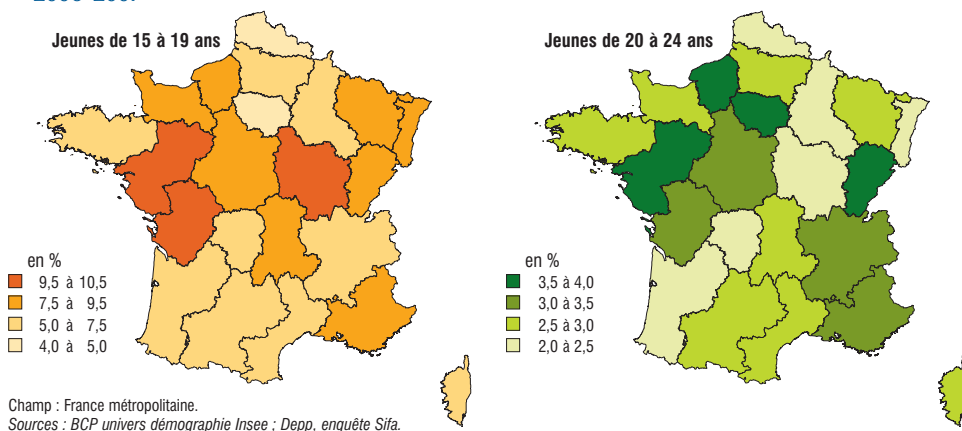
1. La population des jeunes de 16 ans qui alimente la moitié des entrées en apprentissage diminue de 14 % sur la période, celle des jeunes de 17 ans de 12 %.

qu'en Auvergne ou dans le Limousin. Les disparités territoriales constatées aujourd'hui témoignent à la fois de la diversité des politiques régionales menées en matière d'apprentissage depuis les premières lois de la décentralisation et d'héritages plus anciens [Moisan]. Ainsi, dans les régions les plus touchées par le déclin du CAP (Poitou-Charentes, Alsace, Centre, Normandie, Auvergne, Aquitaine et Bourgogne) mais où l'apprentissage est traditionnellement très implanté, la croissance globale a été moins spectaculaire (entre + 30 % et + 60 % entre 1986 et 2006). À l'opposé, l'Île-de-France et la région Rhône-Alpes, qui formaient relativement peu d'apprentis, ont profité de la libéralisation de l'apprentissage et de leur offre de formation pour mettre l'accent sur le supérieur. D'autres régions comme Paca et Pays de la Loire semblent avoir mieux équilibré leur effort : en vingt ans, les effectifs d'apprentis au niveau V ont progressé de 20 % contre moins de 5 % pour les régions Île-de-France et Rhône-Alpes. Aujourd'hui, l'Île-de-France se détache nettement des autres régions, d'une part parce que les apprentis du supérieur y sont beaucoup plus nombreux (26 000 apprentis en 2006-2007, soit trois fois plus que dans la région Rhône-Alpes qui arrive en seconde position) et d'autre part parce qu'ils y sont les mieux représentés (ceux-ci représentent 40 % de l'ensemble des apprentis en Île-de-France contre 10 % par exemple en Bourgogne ou en Auvergne, 20 % en région Rhône-Alpes ou en Franche-Comté).

Aujourd'hui, les apprentis représentent encore la moitié des diplômés de CAP dans une dizaine de régions (Centre, Bourgogne, Haute-Normandie, Auvergne, Alsace, Poitou-Charentes, Pays de la Loire, Basse-Normandie et Champagne-Ardenne), mais le tiers seulement dans les régions Nord - Pas-de-Calais, Languedoc-Roussillon et Île-de-France (de 30 à 37 % à la session 2007). Les écarts interrégionaux sont plus marqués encore en ce qui concerne les autres diplômés du second degré professionnel devenus aussi accessibles par cette voie : de un à six pour le BEP entre les Pays de la Loire (où les apprentis représentent 19 % des diplômés de BEP à la session 2007) et Rhône-Alpes (3 %), de un à trois pour le baccalauréat professionnel entre les Pays de la Loire (38 %) et le Languedoc-Roussillon (12 %), voire de un à sept pour le BTS entre la Franche-Comté (20 %) et le Limousin ou l'Auvergne (3 %).

Les opportunités de suivre une formation en apprentissage pour un jeune demeurent donc très inégales selon la région (figure 3) : globalement plus faibles dans le Nord - Pas-de-Calais ou l'Île-de-France où le poids des apprentis dans la population des jeunes âgés de 15 à 19 ans n'atteint pas 5 %, plus élevées dans les Pays de la Loire, en Poitou-Charentes et en Bourgogne (autour de 10 %). Par ailleurs, le développement inégal de l'apprentissage dans le supérieur selon les régions se traduit aussi par une présence des apprentis chez les jeunes âgés de 20 à 24 ans deux fois plus marquée en Franche-Comté et en Île-de-France (4 %) que dans le Nord - Pas-de-Calais ou dans le Limousin (2 %).

3. Part des apprentis dans la population des jeunes selon la tranche d'âge et la région en 2006-2007



LA PROGRESSION DU DISPOSITIF S'ACCOMPAGNE DE MUTATIONS IMPORTANTES

La forte progression des entrées en contrat s'accompagne d'évolutions structurelles importantes, dans lesquelles on peut voir l'impact des réformes successives. La plus marquante concerne la hausse du niveau de formation des apprentis (15 % des contrats d'apprentissage conclus aujourd'hui visent l'obtention d'un titre ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur). L'élargissement du champ d'application de l'apprentissage au-delà de son vivier de recrutement traditionnel apparaît comme le principal moteur de son développement.

L'apprentissage se diffuse vers les hauts niveaux et investit les spécialités de services

Si le CAP domine encore par le nombre, il concerne désormais moins de la moitié des apprentis (45 %). Les diplômés et les autres certifications préparés aujourd'hui dans cette voie sont 5 fois plus nombreux que les quelques centaines de spécialités de CAP et de mentions complémentaires ouvertes il y a vingt ans. Néanmoins, 9 apprentis sur 10 visent toujours un diplôme géré par une Commission professionnelle consultative (CPC) de l'éducation nationale ou de l'agriculture, le plus souvent préparé en lycée. Les autres cherchent à obtenir un diplôme d'un autre ministère (diplôme d'État du ministère chargé de la santé et des affaires sociales), un diplôme d'établissement d'enseignement supérieur ou une autre certification inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)².

En 2006, 60 % des apprentis préparent un diplôme ou une certification de premier niveau (niveau V inférieur au bac), contre 75 % dix ans plus tôt. Les autres se partagent presque à égalité entre le niveau IV et les niveaux supérieurs au bac : au niveau IV, les apprentis visent essentiellement un baccalauréat professionnel ou un brevet professionnel (BP), au niveau III un brevet de technicien supérieur (BTS) et moins souvent un diplôme universitaire de technologie (DUT) et aux niveaux II et I un diplôme d'université, un diplôme d'ingénieur ou d'école de commerce et de gestion.

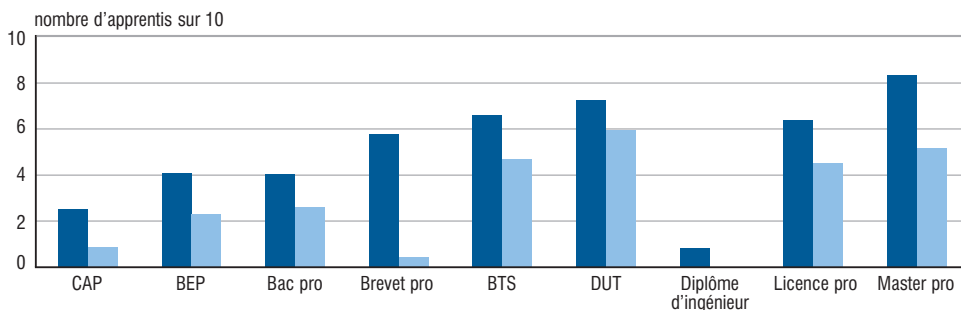
La voie de l'apprentissage domine en CAP et en BP pour lesquels elle constitue la principale voie d'accès au diplôme, en particulier dans les spécialités du bâtiment ou des métiers de bouche. À l'inverse, le BEP et le baccalauréat professionnel sont d'abord préparés dans les lycées, mais l'apprentissage pèse un peu plus lourd en baccalauréat professionnel dans les spécialités industrielles, avec près d'un cinquième d'apprentis parmi les jeunes en formation et des meilleurs taux de réussite à l'examen que les élèves des lycées. Au niveau supérieur, l'apprentissage est peu présent dans la préparation d'un DUT ou encore d'un Master professionnel (5 %) introduit plus récemment, mais la présence des apprentis se renforce en BTS, en licence professionnelle et dans les formations d'ingénieur (entre 10 et 20 % des jeunes en formation initiale).

Dans l'apprentissage du second degré professionnel, les spécialités de la production pèsent plus lourd que celles des services (7 apprentis sur 10) mais la situation s'inverse au niveau supérieur (4 apprentis sur 10), à l'exception des formations d'ingénieur (9 apprentis sur 10). La hausse du nombre des apprentis a été d'ailleurs particulièrement marquée dans le domaine des échanges et de la gestion, dont les effectifs ont triplé sur la période et dont la présence tend à se renforcer avec le niveau (4 apprentis sur 10 au niveau supérieur contre 1 sur 10 au niveau secondaire) (*figure 4*). Ce groupe englobe un très large éventail de certifications :

2. Ce sont pour beaucoup des certifications consulaires (des chambres des métiers aux niveaux V et IV, des chambres de commerce aux niveaux supérieurs).

outre quelques spécialités du CAP au BTS, il compte aussi près de 200 diplômes d'universités (licences et masters professionnels), des diplômes d'écoles de commerce et de gestion et pas moins d'une cinquantaine d'autres titres enregistrés au Répertoire national des certifications professionnelles.

4. Poids des spécialités de services selon le diplôme préparé en apprentissage



Champ : France.

Source : enquête SIFA sur les effectifs d'apprentis au 31/12/2006

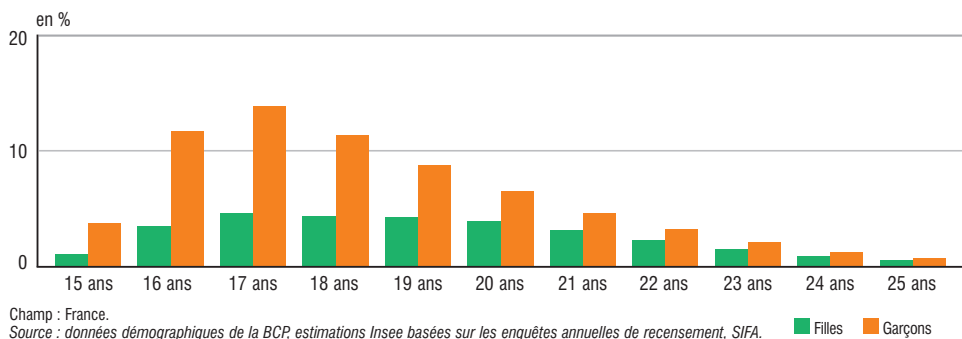
■ Part des apprentis préparant un diplôme dans une spécialité de services
 ■ dont une spécialité du domaine des échanges et de la gestion

Une diversification des publics et des parcours

Il y a 20 ans, les flux d'entrées en apprentissage étaient essentiellement engendrés par l'échec ou le manque d'appétence scolaire (seulement un quart des jeunes apprentis avait atteint la classe de troisième). Avec la disparition du palier d'orientation en classe de cinquième et l'élévation du niveau des diplômes préparés, les apprentis sont aujourd'hui plus âgés (la moyenne d'âge passe de 17,5 ans en 1986-87 à 18,7 ans en 2006-07) (figure 5) et mieux dotés scolairement. Par ailleurs, en investissant les spécialités de services, l'apprentissage attire aussi davantage les filles dont la participation globale a progressé de 2 points en 20 ans (passant de 28 % à 30 %), alors qu'elle a reculé de 7 points en CAP. De fait, l'apprentissage au premier niveau est plus développé dans les spécialités de production que dans celles des services où il tend à se concentrer sur un petit nombre de spécialités dominées par les filles. Cette prédominance s'est renforcée en CAP avec le développement important des spécialités du bâtiment et le recul marqué des spécialités du commerce et de la coiffure auquel s'ajoute la disparition du CAP « préparateur en pharmacie » dans la dernière décennie [Maillard]. Aux premiers niveaux de formation, la part des apprenties reste faible, d'une part parce que les filles plus performantes scolairement s'orientent plus souvent vers la voie générale après le collège [Caille, Lemaire] et d'autre part parce qu'elles investissent un éventail beaucoup moins large de spécialités professionnelles. Les nouveaux marchés de l'apprentissage leur offrant plus d'opportunités, les plus âgées apparaissent moins discriminées. Les apprenties sont à la fois plus âgées et plus qualifiées que leurs homologues masculins : 27 % préparent un diplôme ou un titre de l'enseignement supérieur contre 17 % des garçons en 2006-07.

L'élargissement du champ de l'apprentissage a permis d'introduire plus de variété dans les parcours de formation initiale, en offrant la possibilité de différer le moment de la signature du premier contrat, mais aussi celle de poursuivre des études en enchaînant plusieurs contrats. Les points d'entrée en apprentissage se sont multipliés entre la fin du collège et la clôture du parcours d'études supérieures. Les orientations après le collège alimentent

5. Poids de l'apprentissage dans la population des jeunes selon l'âge et le sexe



encore une part importante des entrées en apprentissage, mais les jeunes sont désormais aussi nombreux à signer un premier contrat d'apprentissage après une année de lycée. La plus grande part de ces derniers ont déjà acquis une première qualification professionnelle (ils ont atteint l'année terminale de préparation d'un diplôme professionnel), mais certains se sont réorientés après une première année en lycée, peut-être dans l'attente de trouver un maître d'apprentissage (10 % des entrées ont lieu après une première année de lycée en CAP ou en BEP).

Dans le supérieur, la période de formation en apprentissage se réduit plus souvent à une seule année, pour obtenir une licence ou un master professionnel d'université ou pour finaliser un programme d'école de commerce ou de gestion ; à partir du niveau licence, 42 % des cursus en apprentissage durent un an, contre 6 % pour les autres diplômes jusqu'au BTS. C'est d'ailleurs dans les secteurs des services aux entreprises, des activités financières et immobilières et des transports, qui recrutent plutôt des apprentis du supérieur, que les contrats courts (au plus 12 mois) sont les plus fréquents.

L'apprentissage comme accès à une première qualification ou à un diplôme d'études supérieures : deux mondes séparés

Un jeune peut désormais accéder à des qualifications plus élevées en restant apprenti et en enchaînant plusieurs contrats. Toutefois, les poursuites d'études en apprentissage tendent à rester circonscrites aux niveaux V et IV : 50 % des recrutements d'apprentis en première année pour ces deux niveaux étaient déjà apprentis l'année précédente, contre 20 % pour les autres niveaux.

Les recrutements d'apprentis sont les plus nombreux après une année terminale de CAP ou de BEP : en 2006, 46 000 apprentis ont ainsi poursuivi leur formation, soit pour la compléter par un autre diplôme de même niveau (le plus souvent une mention complémentaire en un an), soit pour préparer un diplôme de niveau IV. Les jeunes apprentis (apprentis l'année précédente dans un autre cursus) représentent 60 % des recrutements en apprentissage en première année de brevet professionnel et 40 % en baccalauréat professionnel, mais les opportunités de poursuites varient selon la filière et la spécialité. En 2006-07, 40 % des apprentis dans les métiers de la coiffure préparent un BP contre 10 % seulement pour les métiers de la boulangerie, pâtisserie ou boucherie charcuterie traiteur.

Dans le supérieur, l'apprentissage recrute surtout des élèves des lycées ou des étudiants des universités. Les flux de poursuites d'études en apprentissage sont beaucoup plus limités : de l'ordre de 8 000 apprentis au total, le plus souvent pour préparer un BTS après un

baccalauréat professionnel déjà obtenu par l'apprentissage, une licence professionnelle ou un diplôme d'école d'ingénieur ou de commerce et de gestion après un BTS ou un DUT, ou un master professionnel après une licence. Il apparaît donc que les jeunes n'enchaînent pas les contrats d'apprentissage « du CAP au diplôme d'ingénieur » : 16 % seulement des apprentis en première année de BTS en 2006-2007 étaient déjà apprentis l'année précédente (5 % pour les DUT), ainsi que 12 % des nouveaux apprentis ingénieurs et 17 % des apprentis en licence professionnelle.

C'est donc un autre monde apprenti qui se développe à côté du premier, sans que les frontières entre les deux soient pour le moment vraiment perméables [Arrighi, Brochier]. Au premier niveau, la formation par l'apprentissage apporte aux jeunes en rupture scolaire l'accès à une première qualification et à un métier ; plus loin, elle vise à mieux adapter la formation aux besoins des entreprises. Le monde de l'apprentissage traverse donc des mutations importantes, qui pour certains remettent en cause ses fondements et ses finalités [Moreau].

L'apprentissage couvre donc désormais des qualifications et des niveaux de formation diversifiés. En se tournant vers d'autres publics et en se focalisant moins spécifiquement sur les jeunes les plus en difficulté (pour qui il représente pourtant une réelle alternative de promotion professionnelle et sociale), il devient une voie de formation concurrente à la voie scolaire pour l'accès des jeunes à la qualification. Pour les différents diplômes préparés, se pose dès lors la question des objectifs et des apports de l'apprentissage. L'insertion des jeunes apprentis, notamment, est-elle différente de celle de leurs homologues issus de la voie scolaire ? Les méthodes pédagogiques mises en œuvre, le coût, la sélection opérée à l'entrée diffèrent notablement entre ces deux types d'enseignement et il devient donc légitime de chercher à connaître leur efficacité respective quant à l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

L'APPRENTISSAGE PERMET-IL UNE MEILLEURE INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

En se basant sur deux critères de performance sur le marché du travail (la probabilité d'être en emploi salarié et le salaire) trois ans après la sortie de formation initiale, l'analyse présentée ici se penche sur l'efficacité respective de l'apprentissage et de la formation professionnelle par la voie scolaire. Elle s'appuie sur les données de l'enquête *Génération 2004* du Céreq, réalisée en 2007 auprès des jeunes sortis depuis trois ans du système éducatif (*voir annexe Sources*).

Ce travail s'inscrit dans la lignée d'autres études sur données françaises [Bonnal, Mendes, Sofer ; Simmonet, Ulrich ; Sollogoub, Ulrich]. Dans l'ensemble, ces études antérieures utilisent des méthodes similaires : seuls le degré de complexité du modèle estimé et le choix des variables retenues diffèrent. Leurs conclusions sont également proches : il existerait un effet favorable de l'apprentissage sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail, l'accès à l'emploi étant plus rapide pour les anciens apprentis. Sur les salaires, leurs résultats ne sont pas conclusifs.

Apprentis et autres jeunes issus de l'enseignement professionnel : deux populations aux caractéristiques et aux situations professionnelles relativement proches

Deux groupes de jeunes sont constitués :

- le premier rassemble ceux qui ont suivi une formation en apprentissage en 2003-2004, tous niveaux de formation confondus. Les jeunes ayant suivi des formations qui n'ont pas d'équivalent dans la voie scolaire sont exclus de ce groupe ;

- dans le second, figurent les jeunes ayant suivi la même formation (classe et spécialité) et obtenu les mêmes diplômes que ceux du premier groupe mais n'étant pas passés par l'apprentissage en 2003-2004. Ce groupe est qualifié dans ce qui suit de « groupe de contrôle ».

Comme on l'a vu dans la partie précédente, les hommes sont majoritaires parmi les apprentis ; ils le sont également parmi les jeunes issus de la voie scolaire. À une large majorité, les individus de l'échantillon n'ont pas encore d'enfants, dans un groupe comme dans l'autre (*figure 6*). La répartition par âge des deux groupes est similaire. Les spécialités dominantes des deux groupes sont la mécanique-électricité et les échanges-gestion. Les CAP-BEP dans les filières industrielles sont toutefois un peu plus représentés dans le groupe des apprentis que dans le groupe de contrôle.

Les catégories socioprofessionnelles (CSP) des parents sont proches dans les deux groupes, même si les apprentis semblent avoir des parents plus souvent ouvriers et moins souvent cadres. La situation professionnelle des parents à la fin des études de la personne est également assez semblable. Les parents des apprentis semblent être plus fréquemment en emploi que ceux du groupe de contrôle. En outre, on trouve parmi les mères d'apprentis moins de femmes au foyer. Les personnes dont les parents ont pour nationalité de naissance celle d'un pays du Maghreb ou d'Afrique subsaharienne ont moins tendance à passer par l'apprentissage.

Les individus issus de l'apprentissage sont plus souvent en emploi salarié que ceux du groupe de contrôle (84 % contre 78 %). Parmi les individus en emploi, les anciens apprentis sont entrés dans cet emploi depuis plus longtemps (22 mois contre 20 mois et demi en moyenne) (*figure 7*). Les anciens apprentis accèdent également plus facilement à des contrats à durée indéterminée (74 % sont en CDI contre 64 % du groupe de contrôle) et à des emplois à temps complet (95 % contre 89 %). Le salaire moyen des deux groupes est très similaire.

6. Caractéristiques des individus selon le groupe (apprentis ou non)

en %

	Apprentis ¹	Contrôlé ²	Apprentis	Contrôle
Sexe				
Femme	29,9	40,7	85,7	82,2
Homme	70,1	59,3	1,4	3,0
Diplôme				
Sans diplôme	17,7	15,7	4,8	7,3
CAP BEP Tertiaires	10,5	9,5	0,8	1,0
CAP BEP Industriels	31,0	10,5	0,1	0,1
Bac Pro Tertiaire	8,4	11,0	0,1	0,1
Bac Pro Industriel	9,2	9,9	3,4	3,2
Bac Général	0,3	0,7	3,8	3,0
Bac+2 Tertiaire	7,4	16,4		
Bac+2 Industriel	5,9	9,7		
Licence Pro	3,3	2,7		
Master 1	1,8	2,3		
Master 2 Lettres et Sciences Humaines	1,9	4,3		
Master 2 Sciences	0,6	1,8		
École ingénieurs	2,0	5,5		
Spécialité				
Sciences	0,4	0,9		
Sciences humaines	0,5	1,7		
Technologies industrielles	3,8	7,3		
Agriculture	5,5	5,7		
Transformations	14,4	4,6		
Construction	14,8	5,0		
Textile	0,2	0,4		
Mécanique, Électricité	23,7	23,6		
Échanges, Gestion	20,3	28,5		
Communication	2,9	9,0		
Sanitaire et social	12,8	12,2		
Services collectivité	0,8	1,0		
Statut socioprofessionnel du père				
Travail			73,1	67,7
Chômage			2,6	2,5
Retraité			1,8	2,3
Au foyer ayant déjà travaillé			13,5	15,6
Au foyer n'ayant jamais travaillé			5,2	8,6
Formation			0,2	0,2
Décédé			1,0	1,4
Ne se prononce pas			2,6	1,7
Statut socioprofessionnel de la mère				
Travail				
Chômage				
Retraîtée				
Au foyer ayant déjà travaillé				
Au foyer n'ayant jamais travaillé				
Formation				
Décédée				
Ne se prononce pas				
Région				
Île-de-France			13,0	15,6
Champagne-Ardenne			2,0	2,1
Picardie			2,7	2,7
Haute-Normandie			2,5	2,8
Centre			5,6	4,1
Basse-Normandie			2,8	2,6
Bourgogne			3,0	3,1
Nord - Pas-de-Calais			2,9	9,0
Lorraine			5,6	5,2
Alsace			6,1	4,1
Franche-Comté			2,9	2,4
Pays de la Loire			9,2	6,7
Bretagne			5,5	6,0
Poitou-Charentes			3,7	3,6
Aquitaine			6,8	5,3
Midi-Pyrénées			3,9	5,1
Limousin			0,6	1,4
Rhône-Alpes			10,0	8,7
Auvergne			2,1	2,0
Réunion			3,2	2,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur			4,6	4,5
Corse			0,1	0,3
Origine des parents				
France			90,9	85,8
Maghreb			2,2	5,9
Afrique Subsaharienne			0,5	1,7
Proche et Moyen Orient			0,1	0,1
Asie			0,8	1,3
Europe Sud			4,7	4,2
Europe Est			0,2	0,2
Pays industrialisés			0,6	0,9
Situation 3 ans après				
Salarié			83,9	78,1
Chômeur			11,6	14,4
Nombre d'enfants				
0	91,9	93,2		
1	7,2	6,2		
2 ou plus	0,9	0,6		
Âge en 6^e				
Âge normal (11 ans)	72,5	79,3		
1 an d'avance	3,5	3,7		
2 ans d'avance	0,2	0,1		
1 an de retard	20,9	15,5		
2 ans de retard	2,2	1,1		
3 ans ou plus de retard	0,2	0,1		
N'a pas fait de 6 ^e	0,4	0,2		
Âge				
Moyenne	23,6	24,0		
Médiane	23,2	23,9		
CSP du père				
Ouvrier	35,5	31,8		
Employé	22,4	21,9		
Intermédiaire	8,7	9,6		
Cadre	12,6	16,4		
Commerçant	9,7	9,2		
Agriculteur	3,0	4,0		
Ne se prononce pas	8,2	7,1		
CSP de la mère				
Ouvrier	24,1	18,0		
Employé	49,5	49,7		
Intermédiaire	3,8	4,3		
Cadre	6,3	9,2		
Commerçant	3,8	3,1		
Agriculteur	1,7	2,4		
Ne se prononce pas	10,8	13,3		
Effectif dans l'échantillon			3 440	9 322

Champ : France métropolitaine.

1. Apprentis : groupe des individus ayant suivi une formation en apprentissage en 2003-2004.

2. Contrôlé : groupe des individus ayant suivi la même formation (classe et spécialité) et obtenu les mêmes diplômes (plus haut diplôme à un niveau fin) que les individus du premier groupe mais n'étant pas passés par l'apprentissage en 2003-2004.

Source : Cereq 2007, enquête Génération 2004.

7. Situation professionnelle des individus en emploi salarié, selon le groupe (apprentis ou non)

	Apprentis	Contrôle
Effectif dans l'échantillon	2 891	7 154
Ancienneté dans l'emploi en cours (mois)		
Moyenne	21,9	20,5
1 ^{er} quartile	11,0	10,0
Médiane	25,0	21,5
3 ^e quartile	34,0	32,0
Salaire mensuel net toutes primes comprises (euros)		
Moyenne	1 397	1 409
1 ^{er} quartile	1 112	1 100
Médiane	1 300	1 300
3 ^e quartile	1 566	1 600
Contrat		
Fonctionnaire	3,1	3,1
CDI	74,3	63,7
CDD	10,5	15,9
Apprentissage	1,5	1,3
Intérim	5,6	6,6
Professionnalisation	1,3	2,2
CAE, CES, CEC	0,5	1,9
Saisonnier	0,9	1,3
CNE	2,6	2,7
Quotité temps de travail		
100 %	95,0	89,2
80 %	2,1	2,6
60 %	1,1	3,2
50 %	1,2	3,4
40 %	0,1	0,6
20 %	0,3	0,6
10 %	0,2	0,5

Champ : France métropolitaine.

Note : le premier quartile est la valeur au-dessous de laquelle se situe 25 % de la population, le troisième quartile est la valeur au-dessus de laquelle se situe 25 % de la population, la médiane est la valeur au-dessous de laquelle se situe 50 % de la population.

Source : Cereq 2007, enquête Génération 2004.

L'accès à l'emploi semble facilité pour les anciens apprentis

Les résultats de ces statistiques descriptives, pour intéressants qu'ils soient, ne permettent pas de répondre à la question de l'efficacité respective des deux filières. Les deux populations présentent en effet des caractéristiques assez différentes. Ainsi, les apprentis, qui connaissent souvent leur employeur futur au moment de l'apprentissage, ont des chances d'avoir une ancienneté moyenne dans l'emploi plus élevée, ce qui tire leur salaire à la hausse. De même, les individus du groupe de contrôle sont, par leur spécialité de formation, plus souvent employés dans le secteur tertiaire, où les salaires sont globalement moins élevés. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs » est donc nécessaire pour tenir compte de ces effets de composition. Pour cela, on modélise l'accès à l'emploi salarié en fonction des caractéristiques individuelles et de la filière suivie (apprentissage ou non)³. Les résultats de l'estimation³ (figure 8) nous permettent de tirer deux types de conclusions.

D'une part, les effets de composition existent bel et bien et des variables réparties de manière inégale entre les deux groupes ont un impact sur la probabilité d'être en emploi

3. Des spécifications dans lesquelles la variable d'apprentissage est croisée avec les autres caractéristiques individuelles ont été testées mais n'ont pas conduit à des résultats qualitativement différents.

8. Probabilité d'emploi salarié trois ans après la sortie de formation initiale

Caractéristiques	Coefficient	Écart-type	p-value (en %)
Constante	- 2,7	1,63	9,7
Apprenti			
Oui	0,33	0,03	0,0
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Diplôme			
Sans diplôme	- 0,77	0,06	0,0
CAP BEP Tertiaires	- 0,38	0,07	0,0
CAP BEP Industriels	- 0,4	0,06	0,0
Bac Pro Tertiaire	- 0,2	0,07	0,4
Bac Pro Industriel	Réf.	Réf.	Réf.
Bac Général	- 0,39	0,16	1,7
Bac+2 Tertiaire	0,04	0,07	52,4
Bac+2 Industriel	0,22	0,08	0,4
Licence Pro	0,16	0,1	10,4
Master 1	0,16	0,11	15,1
Master 2 Lettres et Sciences Humaines	0,51	0,11	0,0
Master 2 Sciences	0,45	0,14	0,1
École ingénieurs	0,6	0,11	0,0
Spécialité			
Construction	0,16	0,06	1,3
Mécanique, électricité	0,16	0,04	0,0
Sanitaire et social	0,07	0,05	12,3
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Situation familiale			
Femme avec enfants	- 0,74	0,06	0,0
Homme avec enfants	0,19	0,09	3,3
Femme sans enfant	- 0,09	0,04	1,5
Homme sans enfant	Réf.	Réf.	Réf.
Âge	0,31	0,13	2,1
Âge au carré	- 0,01	0	2,9
Origine des parents			
Maghreb	- 0,36	0,06	0,0
Afrique Subsaharienne	- 0,43	0,11	0,0
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Région de résidence			
Nord - Pas-de-Calais	- 0,26	0,05	0,0
Alsace	0,12	0,07	7,8
Pays de la Loire	0,09	0,05	10,9
Poitou-Charentes	0,11	0,08	14,0
Languedoc-Roussillon	- 0,22	0,08	0,3
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
CSP de la mère			
Employée	- 0,14	0,03	0,0
Cadre	- 0,23	0,06	0,0
Artisan	- 0,18	0,08	2,4
Ne se prononce pas	- 0,26	0,05	0,0
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
CSP du père			
Technicien, intermédiaire	- 0,09	0,05	6,9
Cadre	- 0,06	0,04	16,6
Ne se prononce pas	- 0,17	0,05	0,0
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Statut socioprofessionnel de la mère			
Mère au foyer ayant déjà travaillé	- 0,11	0,04	0,4
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Statut socioprofessionnel du père			
Chômage	- 0,29	0,08	0,0
Autres	Réf.	Réf.	Réf.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : Les coefficients étant négatifs, la probabilité d'emploi trois ans après la sortie de formation initiale est moins forte pour les individus sans diplôme (- 0,77) ou titulaires d'un BEP-CAP Tertiaire (- 0,38) que pour ceux ayant un baccalauréat professionnel d'une spécialité industrielle, toutes choses égales par ailleurs. Par comparaison de la valeur des deux coefficients, on lit que les sans-diplômes sont moins fréquemment en emploi que les titulaires de BEP-CAP Tertiaire. La p-value (0,0 %) indique que l'écart sur l'emploi entre sans-diplôme et baccalauréat professionnel d'une spécialité industrielle est significativement différent de zéro, au seuil de 1 %. A contrario, l'écart d'emploi entre bac+2 Tertiaire et baccalauréat professionnel d'une spécialité industrielle n'est pas significativement différent de zéro (p-value de 52,4 %).

Note : estimation réalisée à partir d'un modèle probit.

Source : Cereq 2007, enquête Génération 2004.

trois ans après la sortie de formation initiale. En particulier, le sexe et le nombre d'enfants semblent importants pour déterminer la probabilité d'emploi : l'accès à l'emploi des hommes est plus fréquent en présence d'enfants mais celui des femmes l'est moins. Le fait d'avoir des parents dont la nationalité de naissance est celle d'un pays africain est associé à un moindre accès à l'emploi, de même qu'avoir une mère au foyer ou un père chômeur. On retrouve une hiérarchie des diplômés selon leur niveau. La probabilité d'emploi est plus élevée chez ceux qui possèdent un baccalauréat professionnel industriel que parmi les jeunes qui ont un autre type de baccalauréat ou qui sortent d'une formation de niveau inférieur au bac. En revanche, les diplômés de l'enseignement supérieur favorisent plus l'accès à l'emploi que les baccalauréats professionnels. Parmi l'ensemble des spécialités de formation, les individus formés en construction et en mécanique-électricité accèdent plus facilement à l'emploi. De même, la dimension régionale est importante. L'insertion des jeunes issus des filières professionnelles apparaît plus aisée en Alsace, Pays de la Loire et Poitou-Charentes, plus difficile en Nord - Pas-de-Calais et Languedoc-Roussillon.

Ces résultats permettent de déduire l'impact de l'apprentissage sur l'accès à l'emploi salarié. Il est estimé en moyenne à + 6,5 points avec 95 % de chances d'être compris entre + 5,5 et + 7,5 points. Ainsi, pour deux anciens élèves de l'enseignement professionnel dont les caractéristiques sont identiques, celui qui passe par l'apprentissage a une probabilité d'emploi salarié trois ans après la sortie de la formation initiale d'environ 7 points plus élevée.

La différence de salaire est faible mais positive

On modélise le salaire mensuel net, toutes primes comprises, en fonction des déterminants habituels (diplôme, ancienneté, temps de travail...) et du fait d'avoir suivi la voie de l'apprentissage (*figure 9*). Comme attendu, le salaire des individus à temps partiel diminue avec la quotité de temps partiel. Les hommes ont un salaire supérieur aux femmes. L'ancienneté en emploi, comme l'âge, ont des effets positifs sur le salaire. La hiérarchie des niveaux de diplômes est respectée. Parmi les domaines de spécialité, les anciens élèves des filières agricoles ont des salaires plus bas, tandis que ceux des filières des transformations, de la construction et des échanges-gestion ont des salaires légèrement plus élevés que la moyenne. Les régions sont également hétérogènes, avec des salaires nettement plus élevés en Île-de-France et particulièrement bas dans le Limousin et en Poitou-Charentes. Les enfants de cadres et de professions intermédiaires ont des salaires plus élevés que les autres. À caractéristiques identiques, le jeune en emploi salarié passé par l'apprentissage a, dans ce modèle, un salaire trois ans après la sortie de la formation initiale de 2,9 % plus élevé que celui qui n'est pas passé par l'apprentissage.

Cependant, l'accès à l'apprentissage dépend également de caractéristiques inobservées (motivation...) qui pourraient avoir un impact sur le salaire. Il s'agit dans ce cas d'un biais de sélection. Si, par exemple, les élèves les plus en difficulté sont plus souvent orientés vers l'apprentissage, une analyse « naïve » ne tenant compte que des caractéristiques observables aura tendance à sous-estimer l'effet propre de l'apprentissage. Si, au contraire, le fait de devoir trouver un contrat d'apprentissage sélectionne positivement les entrants en apprentissage, il la surestimera. Nous tentons, dans ce qui suit, de corriger ces biais de sélection en modélisant de manière jointe l'accès à l'apprentissage et le salaire⁴.

4. Pour cela, on vérifie auparavant qu'il n'y a pas de biais de sélection emploi-salaire, c'est-à-dire qu'il n'y a pas de caractéristiques inobservées qui pourraient avoir un impact significatif à la fois sur la probabilité d'être en emploi et sur le niveau de salaire, en estimant ces derniers de manière jointe (les variables familiales, qui influencent la probabilité d'emploi mais pas le salaire, jouent le rôle de variables d'exclusion).

9. Salaire en fonction de caractéristiques

Caractéristiques	Coefficient	Écart-type	p-value (en %)
Constante	6,86	0,05	0,0
Apprenti			
Oui	0,03	0,01	0,0
Non	Réf.	Réf.	Réf.
Sexe			
Homme	0,11	0,01	0,0
Femme	Réf.	Réf.	Réf.
Quotité temps travail			
100 %	Réf.	Réf.	Réf.
80 %	- 0,20	0,02	0,0
60 %	- 0,45	0,02	0,0
50 %	- 0,62	0,02	0,0
40 %	- 0,66	0,03	0,0
20 %	- 1,15	0,04	0,0
10 %	- 1,39	0,05	0,0
Ancienneté / 100	0,29	0,02	0,0
Diplôme			
Sans diplôme	- 0,09	0,01	0,0
CAP BEP Tertiaires	- 0,05	0,01	0,0
CAP BEP Industriels	- 0,07	0,01	0,0
Bac Pro Tertiaire	- 0,06	0,01	0,0
Bac Pro Industriel	Réf.	Réf.	Réf.
Bac Général	- 0,01	0,03	84,7
Bac+2 Tertiaire	0,04	0,01	0,1
Bac+2 industriel	0,08	0,01	0,0
Licence Pro	0,14	0,01	0,0
Master 1	0,23	0,02	0,0
Master 2 Lettres et Sciences Humaines	0,32	0,02	0,0
Master 2 Sciences	0,34	0,02	0,0
École ingénieurs	0,43	0,01	0,0
Spécialité			
Agriculture	- 0,07	0,01	0,0
Transformations	0,02	0,01	2,3
Construction	0,02	0,01	3,7
Échanges, Gestion	0,02	0,01	0,9
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Âge	0,01	0,00	0,0
Région de résidence			
Île-de-France	0,07	0,01	0,0
Centre	- 0,03	0,01	1,9
Basse-Normandie	- 0,05	0,01	0,2
Nord - Pas-de-Calais	- 0,03	0,01	0,7
Pays de la Loire	- 0,05	0,01	0,0
Bretagne	- 0,05	0,01	0,0
Poitou-Charentes	- 0,06	0,01	0,0
Aquitaine	- 0,04	0,01	0,0
Midi-Pyrénées	- 0,05	0,01	0,0
Limousin	- 0,07	0,02	0,2
Auvergne	- 0,05	0,02	0,2
Languedoc-Roussillon	- 0,03	0,02	4,8
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
CSP de la mère			
Technicien, Intermédiaire	0,02	0,01	5,6
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
CSP de la mère			
Technicien, Intermédiaire	0,02	0,01	0,9
Cadre	0,02	0,01	0,0
NSP	- 0,02	0,01	1,1
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Statut socioprofessionnel de la mère			
Retraitée	0,03	0,02	6,1
Autres	Réf.	Réf.	Réf.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : par rapport au fait de détenir un baccalauréat professionnel d'une spécialité industrielle, les individus sans diplôme ont en moyenne un salaire plus faible de 9 % (coefficient de - 0,09), toutes choses égales par ailleurs. Avec un écart-type de 0,01, cette différence est significativement différente de zéro au seuil de 1 %.

Note : estimation réalisée par moindres carrés ordinaires.

Source : Cereq 2007, enquête Génération 2004.

La modélisation de l'entrée en apprentissage⁵ permet de retrouver l'influence de divers facteurs détaillés plus haut (figure 10). Les anciens apprentis sont plus souvent des hommes, plus âgés. Par rapport à une référence bac+2, ils sont moins souvent en bac+5 mais plus souvent en CAP/BEP, en bac, et en bac+3/4. Ils sont plus souvent formés aux industries de transformation et à la mécanique/électrique et moins souvent aux industries textiles, à la communication et aux échanges/gestion. Leurs parents ont moins souvent pour nationalité de naissance celle d'un pays du Maghreb, d'Afrique subsaharienne et du Proche ou Moyen-Orient ; leur père est moins fréquemment employé, cadre ou agriculteur. Des spécificités régionales persistent mais s'estompent, lorsque la spécialité est incluse dans l'analyse.

10. Probabilité d'être passé par l'apprentissage en fonction de caractéristiques

Caractéristiques	Coefficient	Écart-type	p-value (en %)
Constante	- 5,39	0,28	0,0
Sexe			
Homme	0,07	0,04	6,0
Femme	Réf.	Réf.	Réf.
Âge	0,18	0,01	0,0
Niveau de sortie			
Bac + 5	- 0,45	0,06	0,0
Bac + 3/4	0,52	0,06	0,0
Bac	0,59	0,05	0,0
CAP BEP	1,39	0,05	0,0
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Spécialité formation			
Sciences humaines	- 0,54	0,13	0,0
Transformations	0,52	0,06	0,0
Construction	0,58	0,06	0,0
Matériaux souples	- 0,62	0,34	6,5
Mécanique, Electricité	0,17	0,04	0,0
Communication	- 0,30	0,06	0,0
Sanitaire et social	- 0,10	0,05	6,5
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Origine des parents			
Maghreb	- 0,57	0,08	0,0
Afrique Subsaharienne	- 0,72	0,16	0,0
Moyen, Proche Orient	- 0,90	0,20	0,0
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Région			
Bourgogne	- 0,30	0,08	0,0
Nord - Pas-de-Calais	- 0,64	0,07	0,0
Alsace	0,22	0,06	0,0
Franche-Comté	- 0,15	0,09	9,4
Bretagne	- 0,30	0,06	0,0
Poitou-Charentes	- 0,13	0,08	8,6
Midi-Pyrénées	- 0,37	0,07	0,0
Limousin	- 0,46	0,14	0,1
Rhône-Alpes	0,11	0,05	1,5
Auvergne	- 0,27	0,10	0,7
Languedoc	- 0,17	0,09	5,6
Corse	- 1,19	0,44	0,7
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
CSP de la mère			
Agriculteur	- 0,17	0,10	8,5
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
CSP du père			
Employé	- 0,07	0,03	3,6
Autres	Réf.	Réf.	Réf.
Statut socioprofessionnel de la mère			
Au foyer ayant déjà travaillé	- 0,12	0,04	0,2
Au foyer n'ayant jamais travaillé	- 0,27	0,06	0,0
Autres	Réf.	Réf.	Réf.

Champ : France métropolitaine.

Lecture : par rapport aux femmes, les hommes passent plus souvent, toutes choses égales par ailleurs, par l'apprentissage. Avec un coefficient de 0,07 et un écart-type de 0,04, cette différence n'est toutefois pas significativement différente de zéro au seuil de 5 %.

Note : estimation réalisée à partir d'un modèle probit.

Source : Cereq 2007, enquête Génération 2004.

5. Cette modélisation se fait en fonction de variables prédéterminées au moment de la décision, ce qui conduit à introduire dans les variables explicatives la classe suivie et non le diplôme obtenu.

Les résultats de l'estimation jointe de l'accès à l'apprentissage et du salaire (non reportés ici) sont proches de ceux obtenus précédemment. Le fait d'être passé par l'apprentissage se traduit par l'obtention d'un salaire plus élevé en moyenne de 2,9 %. Dans 95 % des cas, ce gain se situera entre 1,7 % et 4,0 %. Cet impact, s'il est statistiquement significatif, est d'une ampleur toutefois modeste.

Les mécanismes susceptibles d'expliquer un impact positif de l'apprentissage peuvent être multiples. D'une part, lors de la recherche d'emploi, les apprentis bénéficient, du fait de leur présence continue dans l'entreprise, d'un réseau relationnel plus dense et plus efficace que leurs homologues des lycées professionnels, qui ne sont en contact avec l'entreprise qu'à l'occasion de stages. D'autre part, l'expérience pratique accumulée par les premiers, ainsi que l'acquisition des codes et comportements à adopter en milieu professionnel, est probablement valorisée par les employeurs.

Ces résultats mériteraient d'être complétés par une analyse à plus long terme. Celle-ci permettrait notamment d'apprécier si les compétences acquises en apprentissage sont plus aisées à valoriser d'un emploi à l'autre, ou si au contraire elles s'avèrent davantage liées à une entreprise ou à un secteur que les connaissances *a priori* moins spécifiques dispensées dans l'enseignement professionnel. ■

Pour en savoir plus

Arrighi J.-J., Brochier D., « 1995-2003 l'apprentissage aspiré par le haut », *Bref Céreq* n° 217, mars 2005.

Bonnal L., Mendes S., Sofer C., « Comparaison de l'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens », *Annales d'économie et de statistique*, 70, pp. 31-52, 2003.

Caille J.-P., Lemaire S., « Filles et garçons face à l'orientation », *Éducation et Formations* n° 63, avril-juin 2002.

Demongeot A., Leprévost E., « L'apprentissage : une voie de formation attractive, entre tradition et mutation », *Men, Note d'Information* n° 08.33, décembre 2008.

Grelet Y., Timoteo J., « Dynamiques régionales du système éducatif de 1994 à 1999 », *Données Sociales - La société française*, Insee Références, novembre 2002.

Maillard F., « L'ambivalence de la politique éducative : le CAP entre déclin et relance », *Formation Emploi* n° 89, mars 2005.

Moreau G., « Apprentissage : une singulière métamorphose », *Formation Emploi* n° 101, janvier-mars 2008.

Moisan C., « Diversités régionales des parcours dans le secondaire », *Éducation formations* n° 62, janvier-mars 2002.

Sanchez R., Zamora P., « Retour sur quelques jalons de l'histoire de la formation professionnelle en alternance », *Men, Éducation formations* n° 75, 2007.

Simmonet V., Ulrich V., « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », *Économie et statistiques* n° 337-338, pp. 81-85, Insee, 2000.

Annexe au projet de loi de finances 2008, Formation professionnelle.

« L'apprentissage dans les CFA et sections d'apprentissage en 2007-2008 », *Men Depp, note interne*.

« Repères et références statistiques », RERS Depp, édition 2008.

« Points de vue sur l'apprentissage », actes du colloque, 28 novembre 2006 ; *Dossiers* n°191, Men Depp, novembre 2007.

« L'alternance : enjeux et débats », *Cahier Travail et Emploi*, documentation française, 1996.

« Bilan de la politique de l'emploi en 1993 », *Cahier Travail et Emploi*, documentation française, 1994.

« Les centres de formation d'apprentis 1992-1993 » *Men, Note d'Information* n° 93.42, novembre 1993.

« L'évolution de l'apprentissage de 1975-1976 à 1985-1986 », *Men Dep, document de travail*, juin 1987.