



HAL
open science

L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses

Jean-Jacques Arrighi, Olivier Joseph

► **To cite this version:**

Jean-Jacques Arrighi, Olivier Joseph. L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses. Céreq Bref, 2005, 223, pp.4. hal-03197286

HAL Id: hal-03197286

<https://hal.science/hal-03197286v1>

Submitted on 14 Apr 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Bref

L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses

Formés au cœur même du monde du travail, déjà dotés d'une solide expérience professionnelle lorsqu'ils quittent le système éducatif, réputés plus « employables » donc a priori plus attractifs pour les employeurs, les apprentis ont nombre d'atouts pour entrer dans la vie active dans de meilleures conditions que les jeunes formés par la voie scolaire. Ils sont pourtant loin de gagner sur tous les tableaux. Jusqu'au niveau baccalauréat, ils accèdent plus aisément à l'emploi mais ne sont pas pour autant mieux rémunérés. À l'inverse, après des études supérieures ils ont un salaire plus élevé que leurs homologues issus de la filière scolaire mais ne sont pas plus souvent en emploi. Derrière une idée simple, l'apprentissage se compose en fait d'espaces divers... dont le plus dynamique actuellement n'est peut-être pas le mieux à même de répondre au principal enjeu des politiques de l'emploi : réduire le chômage des jeunes.

Indissolublement liés, un constat et un postulat justifient les nombreuses politiques publiques conduites en France depuis 20 ans en faveur du développement de l'apprentissage. Le constat est indiscutable : le chômage des jeunes, qui était de 22 % en 2004, est en France très élevé. Il mérite d'être nuancé puisque d'autres pays d'Europe du Sud connaissent des taux de chômage des moins de 25 ans au moins aussi élevés, la Grèce (26 %), l'Italie (24 %) ou l'Espagne (22 %). Le postulat semble également peu contestable : en présence d'un déficit de main-d'œuvre dans certains métiers, comme l'artisanat, le bâtiment ou l'hôtellerie-restauration, l'appariement des jeunes aux emplois ne se ferait pas du fait du caractère scolaire de l'enseignement professionnel. Académique et éloigné de l'entreprise, il préparerait mal au monde du travail, tant en termes d'ajustement des compétences individuelles aux qualifications des emplois, qu'en termes de régulation globale des flux de jeunes vers le marché du travail.

Si un tel postulat se vérifie, le développement de l'apprentissage est une solution rationnelle au problème de l'entrée des jeunes dans la vie active. En effet, les apprentis, formés dans l'entreprise, parfaitement en phase avec la réalité des process techniques et sociaux du travail, sont donc directement « employables ». De plus, l'orientation des apprentis est immédiatement efficace, la signature d'un contrat de travail étant nécessaire pour pouvoir entrer en apprentissage, il ne peut y avoir formation que si l'emploi existe.

L'insertion professionnelle, observée au fil des générations de jeunes qui entrent sur le marché du travail, conduit malheureusement à douter de ce schéma idéal. Il n'y a pas systématiquement avantage à être un ancien apprenti, mais plutôt des bénéfices qui varient en fonction des niveaux, des spécialités de formation et des secteurs d'activité.

Le niveau de formation reste plus efficace que la filière de formation pour accéder à l'emploi

À l'examen des situations des jeunes trois ans après leur sortie du système éducatif, trois observations générales s'imposent. Tout d'abord, quel que soit leur niveau de formation, les anciens apprentis sont en moyenne plus souvent en emploi que les jeunes qui auraient eu la possibilité de se former par l'apprentissage mais ont opté pour la filière scolaire (cf. encadré page 4). Cet avantage s'amenuise toutefois lorsque le niveau d'éducation s'élève : au niveau CAP ou BEP, dix points séparent les apprentis des jeunes ayant suivi la filière scolaire, huit points au niveau baccalauréat et seulement deux points au niveau bac+2 (cf. tableau au bas de la page 2).

Deuxième observation, en termes d'accès à l'emploi, le niveau de formation prime sur la filière de formation. La poursuite d'études par la voie scolaire protège toujours mieux du chômage qu'une orientation précoce vers un CFA (centre de formation d'apprentis). Peu nombreuses, les exceptions à cette règle sont circonscrites à certaines professions, les métiers de l'alimentation, de l'agriculture ou des transports où l'insertion semble plus aisée pour les apprentis de niveau CAP ou BEP que pour les bacheliers issus de lycées.

Le troisième constat souligne le rôle essentiel joué par la spécialité de formation dans l'accès à l'emploi. Cela vaut d'un double point de vue. La proportion d'apprentis en emploi au bout de trois ans de vie active varie fortement d'une spécialité à l'autre. Et l'écart entre apprentis et jeunes issus de la filière scolaire diffère lui aussi sensiblement ●●●

Les apprentis et leur entrée dans le monde du travail

au sein des spécialités de formation où l'apprentissage est significativement présent

Niveaux de formation	Proportion d'apprentis parmi l'ensemble des élèves et étudiants				Proportion d'apprentis embauchés par l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage				
	Bac+3 et plus	Bac+2	Bac	CAP et BEP	Bac+3 et plus	Bac+2	Bac	CAP et BEP	Ensemble
▼ Spécialités	(en %)								
Agriculture, Environnement		19 %	33 %	49 %		22 %	23 %	27 %	25 %
Bâtiment, Génie civil	ns	8 %	48 %	64 %	ns	55 %	56 %	32 %	36 %
Travail des métaux		11 %	46 %	49 %		72 %	65 %	32 %	38 %
Travail du bois		ns	40 %	57 %		ns	41 %	31 %	33 %
Mécanique automobile		6 %	43 %	63 %		ns	50 %	24 %	29 %
Alimentation, Cuisine	ns	12 %	63 %	87 %	ns	30 %	31 %	24 %	25 %
Mécanique, Électricité	9 %	5 %	22 %	24 %	30 %	41 %	39 %	33 %	36 %
Technologies industrielles	9 %	15 %	30 %	8 %	41 %	28 %	43 %	ns	33 %
Commerce	7 %	11 %	15 %	52 %	28 %	54 %	39 %	26 %	33 %
Transport, Logistique		14 %	16 %	27 %		52 %	55 %	57 %	56 %
Gestion, Finance	8 %	6 %	1 %	2 %	38 %	48 %	25 %	ns	43 %
Secrétariat		6 %	5 %	2 %		23 %	13 %	ns	18 %
Industries graphiques	ns		ns	49 %	ns		ns	42 %	41 %
Coiffure, Esthétique		ns	100 %	41 %		ns	31 %	15 %	22 %
Santé			20 %	43 %			39 %	20 %	34 %
Hôtellerie, Tourisme, Loisirs		9 %	12 %	46 %		41 %	30 %	22 %	24 %
Ensemble	7 %	9 %	20 %	45 %	35 %	39 %	37 %	27 %	31 %
Effectif	3 300	9 800	23 200	64 900					

ns : effectif trop faible pour être significatif.

Les cases vides correspondent aux spécialités et aux niveaux pour lesquels il n'y a pas de formation.

Champs : jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998.

Source : enquête « Génération 98 », Céreq 2005.

... selon la spécialité. Il peut atteindre vingt points pour les formations du bâtiment alors qu'il est très faible dans les métiers du tourisme et de l'hôtellerie par exemple. Au niveau baccalauréat, les employeurs semblent même préférer les jeunes issus de la voie scolaire dans les métiers du commerce ou du travail des métaux.

Ce dernier constat tend à montrer que, selon les secteurs d'activité, les entreprises font un usage différent de l'apprentissage, ce que vient confirmer l'examen des pratiques d'embauche

peuvent se combiner. Ainsi, dans le commerce, la santé ou la réparation automobile, la proportion d'apprentis embauchés par l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage est faible au niveau CAP et BEP mais forte au-delà.

Le niveau de formation joue ici un rôle essentiel. Le plus souvent, ce sont les apprentis de niveau bac+2 qui ont le plus de chances de rester dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage. En d'autres termes, c'est précisément au niveau de formation où le risque de chômage est parmi

à l'issue de l'apprentissage. Les employeurs des secteurs de l'artisanat, tels la coiffure, l'hôtellerie ou l'alimentation, embauchent moins souvent que les autres leurs apprentis, en particulier lorsque ces derniers ont un niveau CAP ou BEP (cf. tableau ci-contre). À l'inverse, les secteurs d'activité entrés dans l'univers de l'apprentissage à la faveur de la réforme de 1987 (cf. encadré au bas de la page 4), comme les transports, la gestion ou la finance, ont tendance à recruter beaucoup plus souvent leurs apprentis. Deux logiques distinctes semblent à l'œuvre. Dans l'une on discerne l'usage permanent d'un volant de main-d'œuvre en formation, dans l'autre on devine plutôt une présélection de salariés en vue de leur recrutement. Dans certains secteurs, ces deux logiques

les plus faibles que la probabilité d'être recruté par son maître d'apprentissage est la plus forte. Les entreprises semblent donc embaucher au moyen du contrat d'apprentissage des jeunes qu'elles auraient de toute façon recrutés. Ce que tend à démontrer l'examen des salaires.

Un gain net en salaires pour les apprentis de niveau bac+2

Formés dans les entreprises, dotés d'une solide expérience professionnelle lorsqu'ils entrent sur le marché du travail, réputés être immédiatement productifs, les apprentis sont attractifs pour les employeurs. Ils devraient donc en toute logique être mieux rémunérés que leurs homologues ayant opté pour la voie scolaire. Apparemment, il n'en est rien. Lorsqu'ils ont le niveau CAP ou BEP, leur salaire au bout de trois ans de vie active est globalement équivalent à celui des autres jeunes, voire inférieur pour certaines spécialités de formation (cf. tableau ci-dessous). Il en va de même au niveau baccalauréat, où l'écart est dans l'ensemble faible, de 30 euros seulement. Ce paradoxe s'explique par le fait que les anciens apprentis sont le plus souvent employés par des entreprises de petite taille où ils exercent des emplois d'ouvriers, de vendeurs ou d'employés en rapport avec leur formation. Les jeunes formés par la voie scolaire semblent eux avoir des débouchés professionnels plus variés et accéder plus fréquemment à des professions éloignées de leur formation.

La seule différence de rémunération réellement significative s'observe au niveau bac+2 : les anciens apprentis ont un salaire mensuel net médian supérieur de 110 euros à celui des jeunes issus de la filière scolaire. Qui plus est, ils tirent bénéfice de l'apprentissage quelle que soit leur spécialité de formation. Une analyse « toutes choses égales par ailleurs », neutralisant les effets possibles des variables sociales et scolaires confirme que, à ce niveau de formation, le fait d'avoir été apprenti n'augmente pas la probabilité de trouver un emploi mais contribue en revanche à un gain de salaire.

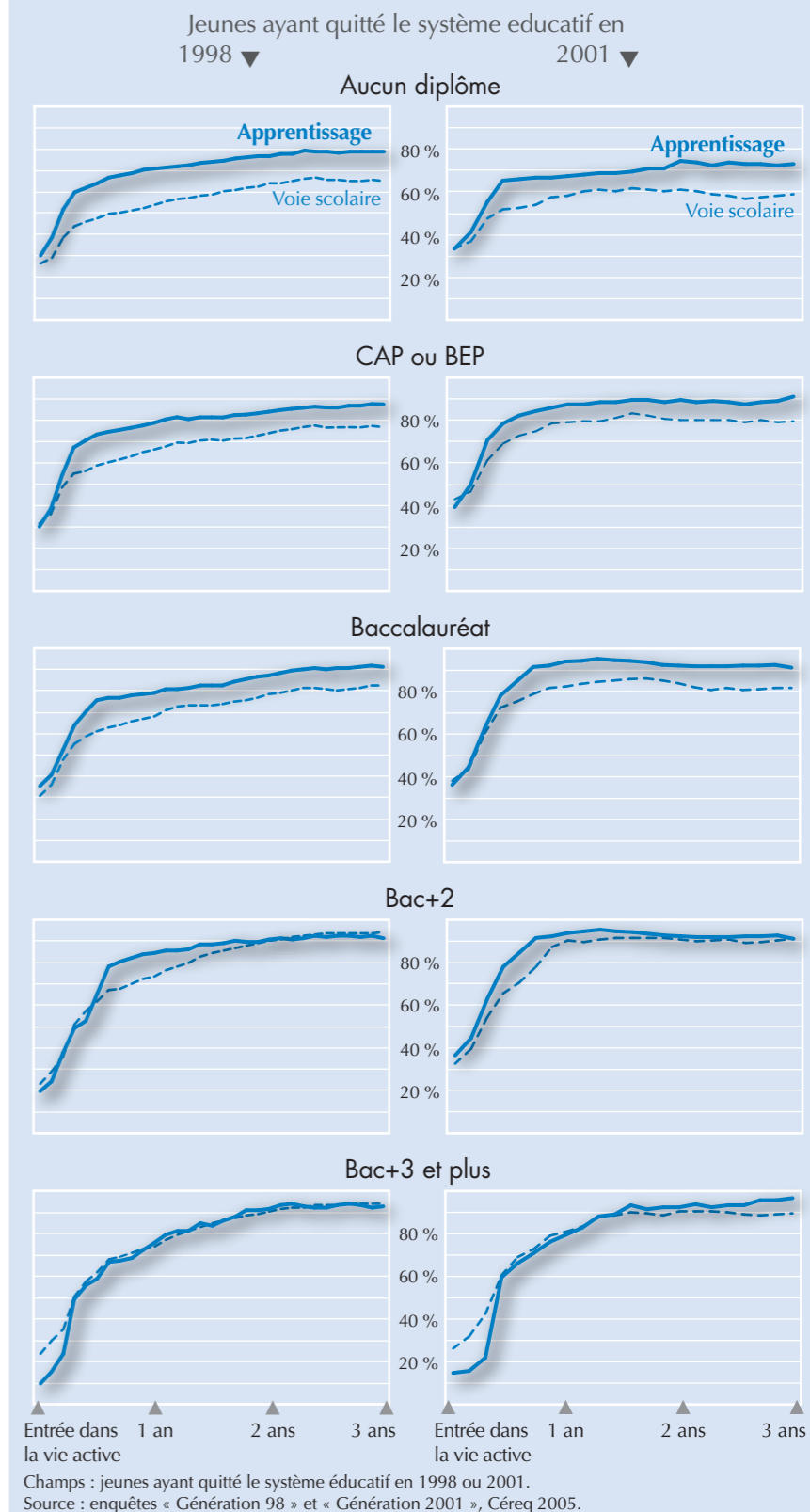
L'apprentissage : une politique, trois univers

Ainsi, l'apprentissage réserve des surprises, tant du point de vue de son rendement sur le marché du travail que de celui de sa réponse globale, souvent décevante, aux politiques publiques en faveur de l'emploi des jeunes. Au-delà d'une idée séduisante par sa simplicité, il est surtout en France une « Institution » éclatée en histoires distinctes.

Il recouvre un premier ensemble de formations, survivances corporatives de l'Ancien Régime et du dispositif des

L'accès à l'emploi au fil du temps

Évolution de la proportion de jeunes ayant un emploi au cours des trois premières années de vie active selon le diplôme détenu



Emploi et salaire des apprentis au bout de trois ans de vie active

à l'issue des spécialités de formation où l'apprentissage est significativement présent

Niveaux de formation	Proportion de jeunes ayant un emploi				Salaire mensuel net médian			
	Bac+3 et plus		Bac+2		Bac		CAP et BEP	
▼ Spécialités	(en %)							
Agriculture, Environnement	91	92	93	85	72	88	75	
Bâtiment, Génie civil	ns	ns	ns	95	99	95	89	69
Travail des métaux			ns	89	88	93	90	81
Travail du bois		ns	ns	97	93	88	86	
Mécanique automobile		ns	ns	95	93	92	88	86
Alimentation, Cuisine	ns	ns	87	86	95	77	87	76
Mécanique, Électricité	96	97	95	92	92	89	89	82
Technologies industrielles	92	95	93	92	89	70	ns	74
Commerce	95	93	91	87	84	86	75	67
Transport, Logistique		87	93	92	ns	83	94	83
Gestion, Finance	98	93	92	89	ns	77	ns	64
Secrétariat			95	90	85	79	ns	65
Industries graphiques	ns	ns		81	ns	ns	85	64
Coiffure, Esthétique			ns	ns	82		76	69
Santé		94			94	82	74	79
Hôtellerie, Tourisme, Loisirs		96	85	86	87	83	77	76
Ensemble	96	94	92	90	90	82	85	75
	1 930	1 980	1 270	1 160	1 070	1 040	990	990

ns : effectif trop faible pour être significatif. Les cases vides correspondent aux spécialités et aux niveaux pour lesquels il n'y a pas de formation.

Champs : jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998.

Source : enquête « Génération 98 », Céreq 2005.

cours professionnels institués dans les années 1920. Essentiellement artisanal, cet ensemble constitue la clé de voûte de certaines professions réglementées comme celles de coiffeur, employé de pharmacie ou prothésiste. Il joue aussi un rôle essentiel dans le renouvellement de certaines autres, le commerce alimentaire et l'hôtellerie-restauration notamment. Dans ce cas, il s'inscrit

Comparaison de deux filières de formation

L'analyse présentée dans ce *Bref* s'appuie sur les résultats de la première interrogation de l'enquête « Génération 98 » du Céreq, qui permet de retracer les trois premières années de vie active des 742 000 jeunes ayant quitté le système éducatif en 1998. L'apprentissage n'est pas une opportunité présente à tous les niveaux et dans toutes les spécialités de formation. Afin de ne pas lui attribuer des qualités qui relèvent du dynamisme de certains métiers, l'analyse présentée ne prend en compte que les 410 000 jeunes qui, au sein de la Génération 98, auraient eu virtuellement la possibilité de choisir de suivre leur formation initiale via la voie scolaire ou par apprentissage. Parmi ces 410 000 jeunes, un quart a effectivement opté pour l'apprentissage. Pour faciliter la lecture des données et assurer au mieux leur significativité statistique, les spécialités de formation ont été regroupées en 16 catégories, à partir du niveau 100 de la « nomenclature des spécialités de formation » (NSF).

dans une relation de formation professionnelle de proximité. Le pilotage est assuré par des organisations patronales sur un territoire limité, la ville ou le département. Les employeurs qui y ont recours sont souvent des micro-entreprises. Les liens entre maître d'apprentissage et apprenti relèvent souvent d'une relation privée à laquelle vient se juxtaposer la formation délivrée en CFA. Centré sur les CAP, cet ensemble se situe à contre-courant de l'évolution générale de l'apprentissage. Ainsi, entre 1995 et 2003, les effectifs d'apprentis ont globalement augmenté mais ils ont diminué de 13 % dans les métiers de l'alimentation et de la cuisine, de 16 % dans l'hôtellerie-restauration. Ces métiers sont pour certains saturés, tel coiffeur ou employé de pharmacie. D'autres sont devenus peu attractifs pour les jeunes qui s'orientent aujourd'hui vers l'apprentissage. D'un niveau scolaire plus élevé, ces jeunes sont peut-être moins enclins à admettre les nombreuses contraintes d'horaires comme celles ayant cours dans l'hôtellerie-restauration ou le commerce de détail.

Un second ensemble de formations professionnelles par apprentissage est issu des mouvements d'éducation populaire de l'après-guerre. Il relève de la stratégie explicite, quelquefois paritaire, de branches professionnelles – le bâtiment et la mécanique automobile constituent les deux grands exemples – dont l'objectif est la production collective de qualifications négociables sur un « marché professionnel » où puisent des entreprises de différentes tailles. C'est ce modèle que consacre la loi du 16 juillet 1971 fondatrice de l'apprentissage actuel (cf. encadré ci-dessous). Les CFA articulés en réseau et solidement financés bénéficient à plein de l'essor actuel de l'apprentissage. Quand la conjoncture d'un secteur d'activité est favorable, les effectifs d'apprentis progressent. Ainsi, entre 1995 et 2003, le nombre d'apprentis dans le bâtiment s'est accru de près de 25 % au niveau CAP et BEP, et de plus de 130 % au niveau baccalauréat. Lorsque le secteur recrute peu, un glissement de l'apprentissage s'opère du niveau CAP et BEP vers le niveau baccalauréat, comme ce fut le cas pour l'électricité et la mécanique automobile entre 1995 et 2003.

Le troisième ensemble est le territoire du « nouvel apprentissage ». Il est investi massivement par l'enseignement supérieur : les écoles de commerce, les instituts consulaires, les écoles d'ingénieurs, les

sections de techniciens supérieurs et les universités. Il prépare à des professions qui auparavant étaient alimentées soit par des diplômés ayant suivi un enseignement général ou technologique par la voie scolaire, soit par la promotion interne ou la formation continue des salariés : cadres et techniciens commerciaux, cadres de gestion, métiers de la banque et de l'assurance, ingénieurs de production... C'est cet ensemble qui a connu l'expansion la plus nette : le nombre de formations accessibles par apprentissage et la proportion d'apprentis ont fortement augmenté au cours de la dernière décennie.

Les entreprises ou les professions qui n'avaient pas recours à l'apprentissage mais investissent aujourd'hui cet univers semblent uniquement intéressées par les jeunes diplômés ayant au moins un baccalauréat, souvent en vue d'un recrutement à long terme. Hommage inattendu à l'École, les employeurs privilégient le signal que constitue le diplôme acquis par la voie scolaire pour recruter leurs apprentis... Dans cet ensemble, le plus dynamique de l'univers de l'apprentissage, tout se passe comme si l'investissement que constitue la formation d'un apprenti n'était pas jugé opportun pour les faibles qualifications, qui peuvent être « acquises sur le tas » ou être mises en œuvre par des travailleurs substituables via des contrats de travail précaires. Si une telle hypothèse se vérifiait, il faudrait malheureusement trouver d'autres remèdes que l'apprentissage au chômage des jeunes... qui touche en premier lieu les non-diplômés.

Jean-Jacques Arrighi et Olivier Joseph (Céreq).

Deux grands jalons législatifs de l'apprentissage

La loi n° 71-576 du 16 juillet 1971, dite « loi Guichard ».

- 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'Éducation nationale.

La loi n° 87-572 du 23 juillet 1987, dite loi « Séguin ».

- Ouvre à l'apprentissage l'ensemble des niveaux de formation.
- Supprime l'agrément préalable pour devenir maître d'apprentissage.
- Recule de 18 à 25 ans l'âge maximum de signature d'un contrat d'apprentissage.

À lire également

- 1995-2003. *L'apprentissage aspiré par le haut*, J.-J. Arrighi et D. Brochier, *Bref*, Céreq, mars 2005.
- *Le monde apprenti*, G. Moreau, Paris, La Dispute, 2003.
- « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel », M. Sollogoub et V. Ulrich, *Économie et Statistique*, n° 323, Insee, mars 1999.
- *L'apprentissage en France*, M.-C. Combes, Document de travail, n° 33, Céreq, 1987.
- *Centres de formation d'apprentis et formes d'apprentissage*, J. Biret, M.-C. Combes et P. Lechaux, collection « Études », n° 9, Céreq, 1984.

ISSN - 0758 1858

Céreq

Direction de la publication : Hugues Bertrand. Rédaction : Isabelle Bonal. Commission paritaire n° 1063 ADEP. Reproduction autorisée à condition expresse de mentionner la source. Dépôt légal n° 49-459.

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

10, place de la Joliette,
BP 21321,
13567 Marseille cedex 02.
Tél. 04 91 13 28 28.
Fax 04 91 13 28 80.

<http://www.cereq.fr>

Imprimé par le Céreq