

---

# Dossier

---



### **Avertissement**

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Les sites internet [www.insee.fr](http://www.insee.fr), <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/> et <http://ec.europa.eu/Eurostat/home> pour les données internationales mettent en ligne des actualisations pour les chiffres essentiels.

### **Signes conventionnels utilisés**

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
n.s.	Donnée non significative
p	Résultat provisoire
s.	Résultat non significatif
€	Euro
M	Million
Md	Milliard
Réf.	Référence

## Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?

*Élise Pesonel, Philippe Zamora\**

La dynamique de l'apprentissage ne repose plus que sur la croissance des entrées dans l'enseignement supérieur, malgré les moyens importants consentis par l'État pour favoriser son développement. Depuis 2008, le nombre annuel d'entrées au niveau du second cycle de l'enseignement secondaire (de la seconde à la terminale) a diminué de 24 %. L'examen de l'orientation des jeunes de troisième montre une érosion progressive des passages dans l'enseignement professionnel et dans l'apprentissage. Entre 2008 et 2014, le nombre annuel de jeunes élèves de troisième qui se dirigent vers l'enseignement professionnel a baissé de 30 000. Avec la baisse des redoublements, les jeunes sortant de troisième sont moins enclins à se lancer tout de suite dans le monde professionnel.

Néanmoins, les quatre cinquièmes de la baisse des entrées en apprentissage au niveau du secondaire sont imputables à la baisse de l'emploi, en particulier celle des jeunes, dans les métiers traditionnels de l'apprentissage : bâtiment, vente, coiffure, métiers de bouche, industrie et hôtellerie-restauration. La voie de l'apprentissage dans les métiers considérés a donc peu perdu de son attractivité relative entre 2009 et 2014, même si la hausse du coût du travail des apprentis pour l'employeur, survenue en 2013-2014, pourrait modifier ce constat dans les années qui viennent.

Depuis près de vingt ans, l'apprentissage est un outil central des politiques publiques pour lutter contre le chômage des jeunes. Cette filière de formation initiale est unanimement considérée par les gouvernements successifs comme un moyen d'améliorer l'insertion des jeunes sortants de l'enseignement secondaire<sup>1</sup>, mais aussi comme une forme pédagogique alternative à l'enseignement dispensé dans les lycées professionnels et susceptible de diminuer l'échec scolaire. Le système dual présent dans différents pays européens (Allemagne, Autriche, Suisse, Danemark, Pays-Bas) fournit à cet égard des éléments de comparaison intéressants. Dans ces pays, comme le soulignent la plupart des observateurs [Delautre, 2014 ; Martinot, 2015], l'acquisition d'expérience professionnelle durant les études est importante. Elle permet une plus forte interpénétration des apprentissages scolaires et des besoins des entreprises.

\* Élise Pesonel, Philippe Zamora, Dares

1. L'enseignement secondaire désigne les cours dispensés dans les collèges (premier cycle) et les lycées (second cycle).

Un grand nombre de réformes se sont succédé depuis vingt ans, pour développer le recours à l'apprentissage et sa diversification au-delà des traditionnels secteurs de l'industrie et de l'artisanat. Pourtant, depuis 2009, en dépit de cette volonté politique et après vingt ans de croissance quasi ininterrompue, les entrées en apprentissage dans le second cycle de l'enseignement secondaire baissent. Si cette baisse a pu momentanément s'expliquer par l'effet de la crise économique, notamment dans le secteur du bâtiment, la poursuite de cette tendance soulève des interrogations sur les facteurs structurels à l'œuvre.

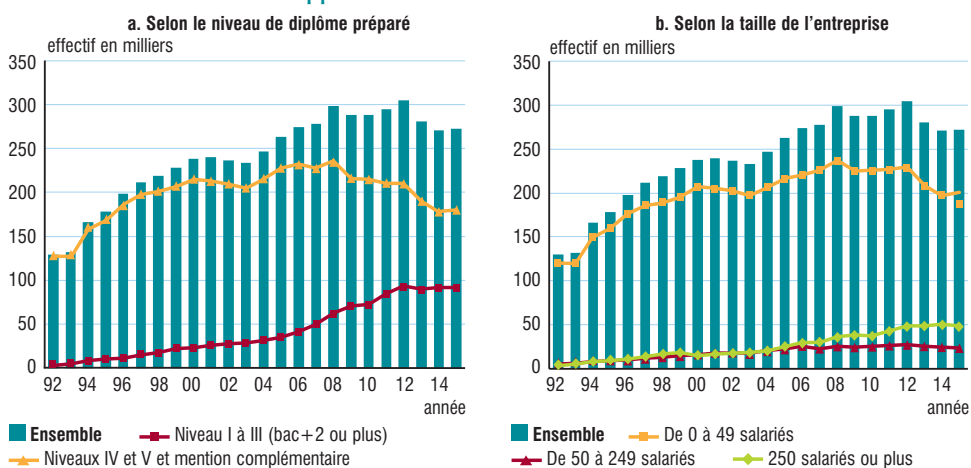
Ce dossier se propose d'examiner les facteurs économiques qui expliquent cette « panne » de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire. Nous analysons l'apprentissage comme un « marché » où se rencontrent une offre et une demande de travail. Dans cette perspective, nous cherchons à étudier l'évolution récente de ces deux facteurs et à retracer les phénomènes susceptibles de les affecter.

## Les entrées d'apprentis dans l'enseignement secondaire baissent depuis 2009

Depuis le début des années 1990, le nombre d'entrées en apprentissage a plus que doublé, pour atteindre près de 300 000 contrats signés dans les entreprises du secteur privé en 2008 (figure 1a). Entre 1992 et 2008, les entrées d'apprentis préparant des diplômes de niveau IV et V<sup>2</sup> ont doublé, tandis que celles des apprentis préparant un diplôme du supérieur ont été multipliées par 23. La crise marque le début d'une phase de stabilité puis de reflux : entre 2008 et 2015, le nombre de nouveaux contrats a baissé de 9 %. Les entrées d'apprentis du second cycle du secondaire chutent de 24 %, alors que l'apprentissage dans le supérieur continue de se développer (+ 48 %) ; celui-ci représente un tiers des entrées en 2014. Même si les apprentis des niveaux IV et V restent majoritaires, le niveau global des entrées n'est maintenu que par le dynamisme des entrées dans le supérieur.

Les entreprises de moins de 50 salariés recrutent 74 % des apprentis. Depuis 2008, les recrutements dans ces entreprises ont entamé une phase de stagnation puis de baisse (figure 1b). Le nombre d'apprentis recrutés ne doit son relatif maintien qu'au dynamisme des embauches par

### 1. Évolutions des entrées d'apprentis dans le secteur de 1992 à 2015



Champ : France (hors Mayotte), secteur privé.

Source : Dares, base de données issue du traitement des Cerfa d'embauche et du système Ari@ne de gestion informatisée des contrats d'apprentissage.

2. Le niveau IV correspond aux titres ou diplômes de niveau bac ou équivalent et le niveau V correspond aux titres ou diplômes de niveau CAP ou BEP.

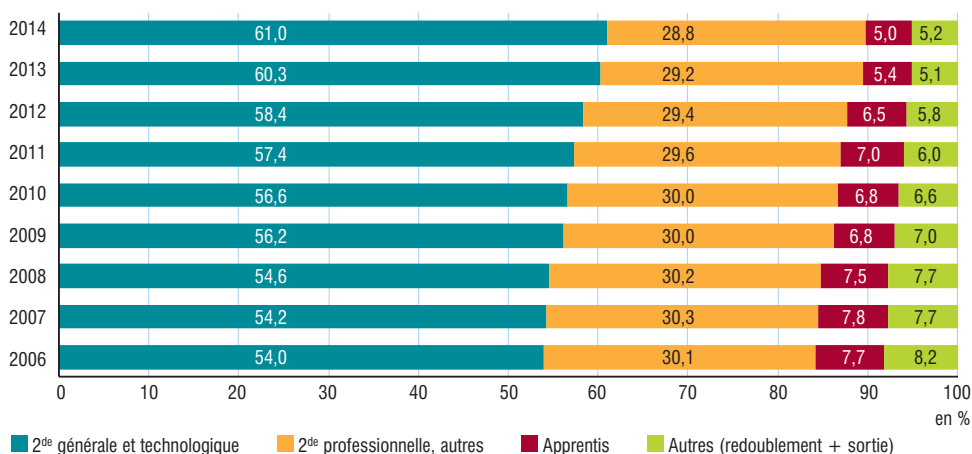
les entreprises de plus de 250 salariés. Cette segmentation selon la taille des entreprises recoupe celle du diplôme préparé : la plupart des entreprises de plus de 250 salariés recrutent en effet des apprentis préparant un diplôme du supérieur. En 2015, *a contrario*, 70 % des apprentis de niveau IV et V sont embauchés par des entreprises de moins de 10 salariés.

Le constat dressé par Arrighi et Brochier [2005] il y a plus de dix ans d'un apprentissage « aspiré par le haut » ne s'est pas démenti et s'est même accentué. Cette évolution a été en partie favorisée par les pouvoirs publics à travers la mise en place de plusieurs systèmes d'incitation successifs. Ainsi, depuis 2006, les entreprises de plus de 250 salariés font l'objet d'une majoration de la taxe d'apprentissage si elles n'accueillent pas un nombre d'alternants supérieur à un quota (5 % de l'effectif salarié en 2015), ou au contraire d'une décote lorsqu'elles le dépassent. Cette stratégie relève notamment d'une volonté de valoriser la filière d'apprentissage : en favorisant l'alternance jusqu'au master, voire au doctorat, l'État souhaitait rompre avec l'image de l'apprentissage comme une filière de relégation, réservée aux élèves en échec scolaire, et développer des vocations professionnelles au niveau du secondaire. Plusieurs travaux, notamment ceux de Cahuc *et al.* [2014], soulignent cependant que l'efficacité de l'apprentissage dans le supérieur n'est pas aussi avérée que dans le secondaire. En effet, la différence constatée entre le taux d'emploi des apprentis et celui des élèves sortant de la voie scolaire pour un même diplôme est plus faible dans le supérieur : + 6 points contre + 9 points au niveau du CAP et + 13 points au niveau du bac pro [Rouaud et Joseph, 2014]. Toutefois, c'est bien dans le secondaire qu'une diminution de l'apprentissage est constatée : les causes de ce phénomène feront l'objet de la suite de ce dossier.

## Les jeunes collégiens s'orientent de moins en moins vers les filières professionnelles

Depuis plusieurs années, les élèves sortant de troisième s'orientent de moins en moins vers les filières professionnelles. En 2014, ils sont 33,8 % à choisir un lycée professionnel ou un centre de formation d'apprentis, contre 37,8 % en 2006, soit une baisse d'environ 30 000 collégiens par an (figure 2). Cette baisse s'est même accélérée depuis 2011. Cette érosion s'opère principalement au profit des filières générales et technologiques, tandis que diminue la part des redoublements et des

### 2. Évolution de l'orientation des élèves à l'issue de leur troisième, de 2006 à 2014



Champ : France (hors Mayotte jusqu'en 2011), élèves sortant de troisième, y compris sections d'enseignement général et professionnel adapté (segpa) et établissements publics d'enseignement agricole.

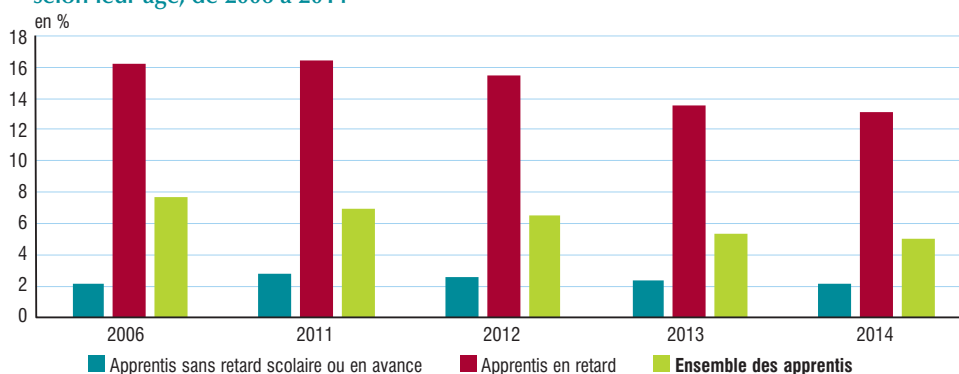
Lecture : en 2014, 61 % des élèves sortant de troisième ont intégré une seconde générale et technologique, 28,8 % une seconde professionnelle, 5 % ont fait des apprentis et 5,2 % ont redoublé.

Source : MENESR-DEPP, *Repères et références statistiques (RERS)*, édition 2016.

jeunes décrocheurs à la fin de la troisième. Cette évolution concerne les filières professionnelles en général et l'apprentissage de façon assez sensible. La part d'élèves de troisième qui transitent vers l'apprentissage est ainsi passée de 7,7 % en 2006 à 5,0 % en 2014. Ce phénomène s'explique en partie par la baisse du nombre de redoublements depuis vingt ans. Les élèves de troisième les plus âgés ont une propension plus forte à entrer en apprentissage : en 2014, 13,1 % des élèves en retard en troisième vont en apprentissage, contre 2,2 % des élèves sans retard scolaire ou en avance (*figure 3*). En 2006, ces proportions étaient respectivement de 16,0 % et de 2,2 %. Or, avec la baisse du redoublement, 80 % des élèves de troisième ont désormais 13 ou 14 ans au début de leur année scolaire (contre 66 % il y a dix ans). Une grande partie de la baisse des orientations vers l'apprentissage est imputable à cet effet de structure d'âge<sup>3</sup>.

À 14 ou 15 ans, la poursuite d'études dans l'enseignement général paraît souvent préférable pour des jeunes qui n'ont pas forcément la maturité, le goût ou la mobilité suffisante pour entrer dans une entreprise. La hausse des effectifs d'élèves sans retard scolaire ou en avance qui ne s'orientent pas vers l'apprentissage contribue ainsi vraisemblablement à la chute des effectifs d'élèves de troisième poursuivant leurs études vers l'apprentissage. Par ailleurs, malgré les multiples campagnes de communication, l'apprentissage continue de souffrir d'une image négative [Ville et Dupays, 2014]. Cette voie reste majoritairement une orientation par défaut. Ainsi, l'enseignement professionnel est moins demandé dans les vœux des familles et des jeunes collégiens et leurs choix d'orientation suscitent moins l'opposition des conseils de classe [Pirus, 2013], ce qui accentue l'orientation vers l'enseignement général et technologique [Demongeot et Latouche, 2016].

### 3. Évolution des proportions d'élèves sortant de troisième et s'orientant vers l'apprentissage selon leur âge, de 2006 à 2014



Champ : France (hors Mayotte jusqu'en 2011).

Sources : MENESR-DEPP, Systèmes d'information (SI) des ministères en charge de l'Éducation nationale, de l'Agriculture, SI des centres de formation d'apprentis.

Pour être en mesure de confirmer d'éventuels mouvements sur l'offre de travail potentielle, il faudrait disposer de données en amont de la signature des contrats de travail, à savoir les vœux d'orientation des jeunes. Les vœux d'orientation vers l'apprentissage sont collectés et centralisés par les services du ministère de l'Éducation nationale depuis seulement un an et ne donnent pas encore lieu à une exploitation et une publication statistiques. Toutefois, une expérimentation conduite en 2010-2011 sur sept territoires en France [Crépon *et al.*, 2015 et 2017] montre que tous les élèves souhaitant s'orienter vers l'apprentissage ne sont pas assurés de trouver un employeur. Ainsi, un peu moins de 60 % des jeunes ayant postulé à une place d'apprenti dans l'un de ces sept sites ont trouvé un contrat dans les six mois qui ont suivi. Même si le nombre des jeunes candidats diminue, il semble donc globalement supérieur au nombre de postes offerts. Néanmoins, la baisse du nombre de candidats peut créer localement de plus en plus de situations de pénurie de main-d'œuvre sur le marché de l'apprentissage, et ce d'autant plus que les jeunes

3. Sur la baisse de 2,7 points, environ les quatre cinquièmes sont imputables à cet effet d'âge.

candidats ne constituent pas un ensemble homogène. Il est donc possible que les jeunes les plus susceptibles de trouver un employeur se raréfient progressivement car ce sont aussi ceux qui désormais parviennent en troisième sans retard et qui choisissent de plus en plus souvent de poursuivre leurs études dans les filières générales et technologiques.

## La dégradation de l'emploi des jeunes dans les secteurs traditionnels de l'apprentissage explique en grande partie la baisse du nombre d'apprentis en second cycle

L'évolution du nombre de contrats repose aussi bien sûr sur les entreprises, dont la demande de travail dépend de l'activité économique, et qui peuvent éventuellement se détourner de l'apprentissage. Pourquoi les recrutements d'apprentis au niveau du secondaire sont-ils en baisse ? Cette diminution est-elle liée à la morosité de l'emploi peu ou pas qualifié ou à une désaffection des entreprises pour l'apprentissage ?

Un premier élément de réponse peut être apporté par la comparaison de l'évolution des recrutements d'apprentis et de l'ensemble des recrutements de jeunes salariés quelle que soit la nature de leur contrat. La tranche d'âge retenue ici correspond aux 16-28 ans. Les apprentis sont tous inclus dans cette tranche d'âge, hormis un faible nombre reconnu comme travailleurs handicapés qui peuvent intégrer un contrat jusqu'à 30 ans. Afin que cette comparaison soit la plus pertinente possible, seuls les principaux métiers exercés par la plupart des apprentis au niveau du secondaire ont été retenus. Huit groupes ont ainsi été sélectionnés : les métiers de bouche (boulangers, bouchers, charcutiers), de la coiffure-esthétique, de l'hôtellerie-restauration (serveur, cuisinier, employé de brasserie), de l'industrie (ouvriers qualifiés ou non qualifiés), du bâtiment (maçon, peintre, électricien, plombier, carreleur, etc.), de la vente, les ouvriers de type artisanal et les carrossiers-mécaniciens. En 2014, 86 % des apprentis de niveau IV et V exerçaient dans l'un de ces métiers (*figure 4*). Les autres métiers n'ont pas été retenus dans l'analyse pour plusieurs raisons. Les catégories « employés administratifs et assimilés » et « autres » comprennent une proportion importante d'apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur à IV et sont donc hors du champ de notre étude. Par ailleurs, nous avons préféré enlever les ouvriers agricoles car la source choisie pour l'analyse ne retrace pas correctement leur évolution sur la période choisie<sup>4</sup>.

### 4. Répartition et évolution des effectifs d'apprentis préparant un diplôme de niveau IV ou V en %

	Part dans les effectifs totaux d'apprentis en 2014	Part des apprentis dans les effectifs de jeunes salariés en 2014	Évolution des effectifs d'apprentis entre 2009 et 2014
Métiers du bâtiment	20	23	- 27
Coiffeurs et esthéticiens	17	52	- 29
Boulangers, bouchers, charcutiers	16	59	9
Métiers de l'industrie	12	18	- 38
Employés, serveurs dans l'hôtellerie et la restauration	9	15	- 8
Vendeurs	9	6	- 2
Ouvriers type artisanal	2	6	- 5
Carrossiers, mécaniciens	1	7	- 20
<b>Sous-ensemble retenu pour l'analyse</b>	<b>86</b>	<b>18</b>	<b>- 20</b>
Ouvriers agricoles	5	20	n.s. <sup>1</sup>
Employés administratifs et assimilés	3	10	- 17
Autres	6	4	42
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>15</b>	<b>- 16</b>

1. Cette évolution n'est pas significative (voir encadré 1).

Champ : France (hors Mayotte), secteur privé, métiers exercés dans l'enquête Emploi par les apprentis préparant des diplômes de niveau IV et V.

Lecture : en 2014, 20 % des apprentis préparant un diplôme de niveau IV et V pratiquaient un métier du bâtiment, ils représentaient 23 % des jeunes salariés dans ces métiers. Leurs effectifs ont diminué de 27 % entre 2009 et 2014.

Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

4. La forte hausse mise à jour entre 2009 et 2014 dans les DADS traduit en fait un défaut de couverture dans la source DADS en début de période et n'est donc pas fiable.

Pour permettre un calcul précis de l'évolution des effectifs d'apprentis dans ce sous-ensemble de métiers et surtout pour mener à bien la comparaison avec les effectifs de jeunes embauchés de droit commun, l'analyse est menée sur les déclarations administratives de données sociales (DADS) entre 2009 et 2014 (*encadré 1*).

#### Encadré 1

##### Données utilisées

Cette étude s'appuie principalement sur des sources administratives, les déclarations annuelles de données sociales (DADS) et la base des contrats d'apprentissage Ari@ne. La DADS est un formulaire administratif que doivent remplir tous les employeurs à destination des administrations sociales et fiscales. Les employeurs communiquent, *via* ces déclarations, la période et la nature de l'emploi, la qualification, le nombre d'heures salariées ainsi que le montant des rémunérations salariales versé à chaque salarié. La base statistique constituée par l'Insee permet d'identifier l'ensemble des salariés en emploi (en particulier ceux en contrat d'apprentissage) au 31 décembre dans le secteur privé en France (hors Mayotte). Comme les professions des apprentis ne sont identifiées dans la nomenclature PCS à 4 chiffres que depuis 2009, l'étude n'a été possible que sur la période 2009-2013.

Pour identifier les professions exercées par les salariés en apprentissage, l'enquête Emploi (Insee) a également été exploitée. C'est à partir de cette enquête qu'ont été identifiées les professions exercées par les apprentis préparant des diplômes de niveau IV et V. L'enquête Emploi a aussi été utilisée pour redresser les effectifs des métiers de bouche en 2009 et 2012 et ceux du bâtiment en 2009.

Enfin, les contrats d'apprentissage et leurs caractéristiques sont connus au moyen de la base Ari@ne.

Les chambres consulaires, chargées d'enregistrer les contrats d'apprentissage du secteur privé, déposent dans le système de gestion informatisé des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet de connaître les informations individuelles relatives à la nature des contrats, aux bénéficiaires et aux employeurs signataires, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats.

La forte augmentation des effectifs d'apprentis ouvriers agricoles (*figure 4*) traduit un défaut de couverture sur le champ MSA en début de période, leur évolution n'est donc pas fiable. Les catégories « employés administratifs et assimilés » et « autres » sont susceptibles de concerner des apprentis préparant un diplôme de niveau supérieur à IV et donc hors du champ de notre étude. C'est pourquoi seules huit catégories de métier sont retenues dans l'étude : les métiers de bouche (boulangier, boucher, charcutier), de la coiffure-esthétique, de l'hôtellerie-restauration (serveur, cuisinier, employé de brasserie), de l'industrie (ouvriers qualifiés ou non qualifiés), du bâtiment (maçon, peintre, électricien, plombier, carreleur, etc.), de la vente, les ouvriers de type artisanal et les carrossiers-mécaniciens. Pour ces métiers, la catégorie des artisans n'est pas prise en compte. Les évolutions sur les effectifs totaux de salariés sont donc hors artisans.

Les évolutions constatées sur les DADS confirment celles établies à partir des sources usuelles utilisées sur l'apprentissage<sup>5</sup> : sur les métiers retenus, un poste d'apprenti sur cinq a disparu entre 2009 et 2014 (*figure 4*). Les évolutions déclinées sur les différents groupes de métiers donnent jour à une réalité plutôt contrastée : c'est principalement dans la coiffure et l'esthétique, le bâtiment et l'industrie que ces postes disparaissent (entre - 27 % et - 38 %).

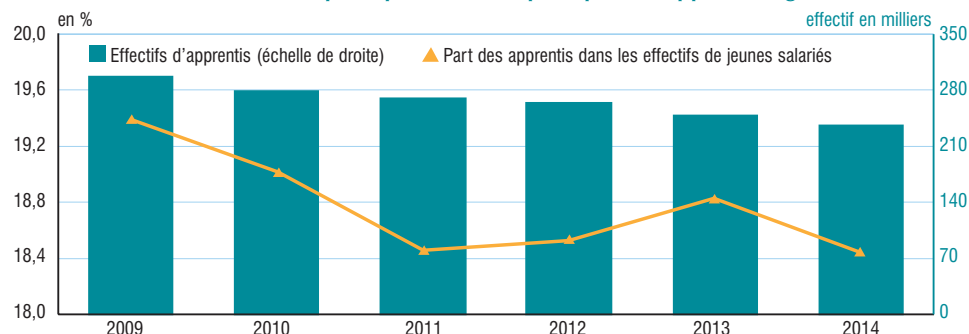
Dans ces huit métiers étudiés, la part des apprentis dans l'effectif total des jeunes salariés s'élevait à 19,4 % en 2009 (*figure 5*). Entre 2009 et 2014, cette part a peu évolué. Elle a légèrement baissé (- 1 point entre 2009 et 2012), puis a augmenté au cours de l'année 2013, avant de baisser de nouveau en 2014.

La baisse de la part des apprentis dans l'effectif total des jeunes salariés ne contribue que pour un cinquième à la baisse des effectifs d'apprentis entre 2009 et 2014 sur les huit métiers étudiés (*figure 6*), alors que les autres jeunes sont fortement substituables aux apprentis.

5. Dans la suite de l'article, compte tenu de notre approche privilégiant la source des DADS, ce sont les effectifs d'apprentis en contrat au 31 décembre de chaque année qui serviront de base à l'analyse.



## 5. Évolution des effectifs d'apprentis et de leur part parmi les salariés de moins de 28 ans entre 2009 et 2014 dans les principaux métiers pratiqués en apprentissage

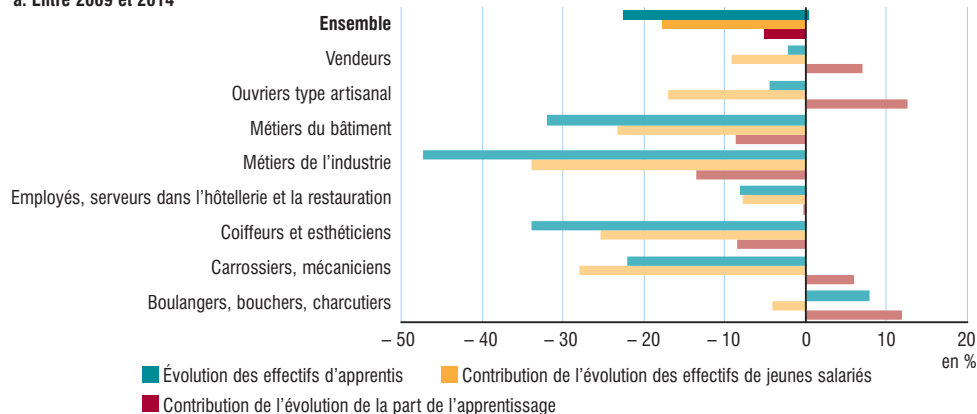


Champ : France (hors Mayotte), secteur privé, salariés dans les principaux métiers occupés par les apprentis de moins de 28 ans préparant des diplômes de niveaux IV ou V.

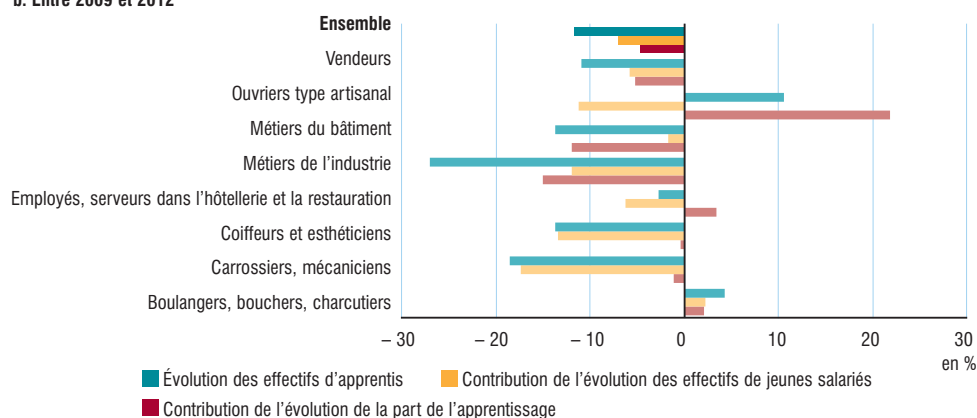
Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

## 6. Contribution de la part de l'apprentissage et des effectifs de jeunes salariés dans l'évolution des effectifs d'apprentis

### a. Entre 2009 et 2014

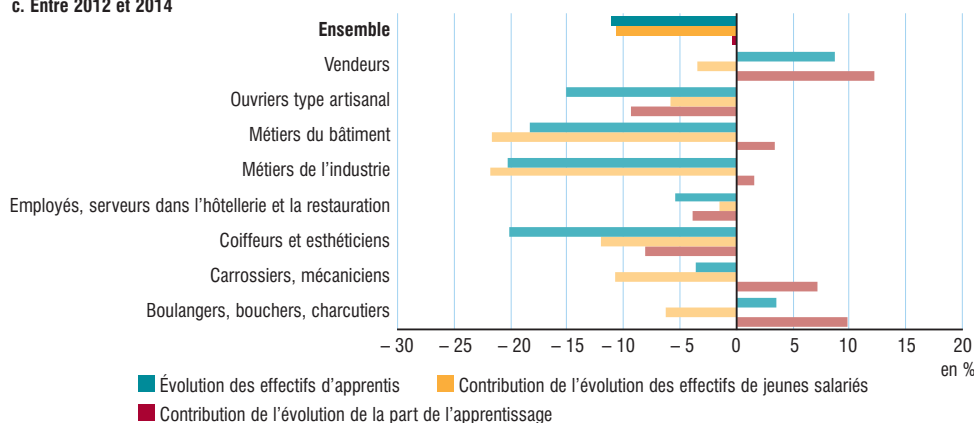


### b. Entre 2009 et 2012



## 6. (Suite)

### c. Entre 2012 et 2014



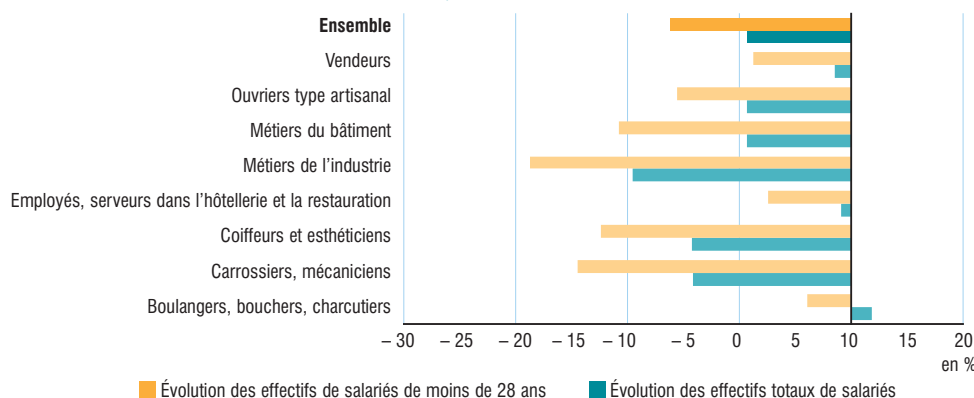
Champ : France (hors Mayotte), salariés dans les principaux métiers occupés par les apprentis préparant des diplômes de niveaux IV ou V.  
 Lecture : entre 2009 et 2014, les effectifs d'apprentis ont diminué de 23 %. Quatre cinquièmes de cette baisse est due à la baisse de l'effectif de jeunes salariés et un cinquième à une diminution de la part d'apprentis. À noter que les évolutions sont calculées en différences de logarithmes pour permettre de décomposer l'évolution des effectifs d'apprentis comme la somme de l'évolution des effectifs de jeunes salariés et de l'évolution du taux de recours à l'apprentissage.  
 Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

Autrement dit, cette baisse s'explique surtout par le contexte de l'emploi des jeunes dans ces métiers, lui-même en lien avec le contexte d'emploi tous âges confondus (figure 7).

Toutefois, la situation n'est pas la même pour tous les métiers. Dans la vente, l'hôtellerie-restauration et les métiers de bouche, la baisse de l'apprentissage ne s'explique même pas pour une faible part par une éventuelle désaffection des entreprises pour l'apprentissage ; les recrutements d'apprentis suivent ceux des jeunes en général et ont même évolué un peu moins défavorablement. Par ailleurs, la dégradation de l'activité dans ces secteurs se traduit en général par des baisses d'emploi plus fortes chez les jeunes que chez leurs aînés.

En revanche, la part des apprentis parmi les jeunes salariés diminue effectivement dans les métiers de l'industrie (- 3 points), du bâtiment (- 2 points) et dans la coiffure-esthétique (- 5 points). Cette baisse y est plus accusée que celle de l'emploi des jeunes et explique pour près d'un quart la diminution des effectifs en apprentissage. Dans ces métiers, les raisons d'une baisse

## 7. Évolution des effectifs de salariés et de jeunes salariés entre 2009 et 2014



Champ : France (hors Mayotte), salariés dans les principaux métiers occupés par les apprentis préparant des diplômes de niveaux IV ou V (hors artisans).  
 Sources : Insee, déclarations administratives des données sociales (DADS) ; Dares.

de l'apprentissage sont donc différentes : si le contexte de l'emploi des jeunes peut expliquer une grande partie de cette baisse, des causes plus spécifiques à l'apprentissage sont aussi à prendre en compte. Ainsi, dans l'industrie et le bâtiment, les professionnels des deux secteurs soulignent qu'un âge trop jeune à l'entrée du CAP ou du bac professionnel peut être un facteur de risque d'accident<sup>6</sup> très important dans un cadre de travail industriel (machines dangereuses<sup>7</sup>, produits toxiques). Or, avec la baisse des redoublements, la majorité des élèves de troisième ont désormais 15 ou 16 ans. Dans ces métiers, l'apprentissage a également perdu un peu d'attractivité : la réforme du bac professionnel (*encadré 2*) en 2009 a aussi contribué à diminuer les entrées dans les secteurs de l'industrie et de la vente entre 2009 et 2012, aussi bien en ce qui concerne les embauches d'apprentis que l'orientation des collégiens. Les employeurs sont plus réticents à accueillir un apprenti pendant trois ans ; les apprentis n'ayant pas le niveau pour entrer en bac professionnel ou ne disposant pas d'offre de formation de CAP en centre de formation d'apprentis à proximité ont pu, eux, être contraints de poursuivre leurs études en lycée professionnel (*encadré 2*).

*Encadré 2*

### Les réformes se sont succédé depuis 2007

Hormis les modifications des aides, plusieurs réformes adoptées entre 2007 et 2014 ont pu avoir un impact sur la demande ou l'offre de travail des apprentis.

#### La réforme du baccalauréat professionnel en 2008

La réforme du baccalauréat professionnel a été entamée en 2008 puis généralisée à la rentrée 2009. Dans certaines filières où la préparation du baccalauréat s'effectuait en quatre ans, successivement le brevet d'études professionnels (BEP) puis le baccalauréat professionnel, celle-ci a été ramenée à trois ans. Les BEP sont devenus optionnels et peuvent se préparer en seconde professionnelle. En revanche, les certificats d'aptitudes professionnelles (CAP) ont été maintenus.

L'apprentissage n'était pas très développé dans les filières de préparation d'un BEP : son poids était de 11 % en 2007, soit un peu moins de 50 000 apprentis. Contrairement à ce qu'on aurait pu attendre, les effectifs d'apprentis aux niveaux CAP et baccalauréat professionnel n'ont pas progressé dans cette même ampleur après la réforme : entre 2007 et 2010, ils se sont accrus d'environ 25 000 seulement. Au total, en 2010, les effectifs d'apprentis dans l'enseignement secondaire étaient donc d'environ 20 000 en dessous de leur niveau de 2007. Cependant, il est

difficile de dire si cette baisse sensible est imputable à la réforme ou à la crise très brutale qui survient au même moment.

Le diagnostic est aussi différent selon les spécialités de formation préparées. Dans les formations des domaines de l'industrie, de la vente et de l'hôtellerie-restauration, l'arrêt des entrées en BEP n'a pas été compensé par une augmentation des entrées en bac professionnel et en CAP, entre 2008 et 2010. Le nombre de nouveaux contrats visant une formation de niveau IV ou V a ainsi baissé de 7 000 dans l'hôtellerie-restauration, de 4 400 dans l'industrie et de 3 400 dans la vente sur cette période.

#### Entre 2009 et 2013, les développeurs de l'apprentissage

En 2009, l'une des mesures du plan en faveur de l'emploi des jeunes – lancé pour combattre les effets de la crise sur l'emploi des jeunes – a consisté à créer les « développeurs de l'alternance ». Ces derniers (un ou deux par département) ont été recrutés pour informer les employeurs sur les contrats en alternance, susciter des offres de postes et aider les employeurs dans la phase de conclusion du contrat. Environ 270 développeurs ont été ainsi cofinancés par l'État et les chambres consulaires. Aucune évaluation de leur effet sur le nombre de contrats signés n'est disponible. Le

6. Les apprentis sont globalement plus exposés aux accidents du travail que les autres salariés du régime général : leur taux de fréquence des accidents du travail (nombre d'accidents par millions d'heures travaillées) est de 31,0 contre 22,9 pour l'ensemble des salariés en 2011 [Pesonel *et al.*, 2015].

7. L'administration exigeait jusqu'en 2015 une autorisation préalable à l'emploi d'un jeune mineur sur une machine dangereuse. Le recours à des apprentis sur de tels postes a été simplifié et ne nécessite plus qu'une simple déclaration.

#### Encadré 2 (suite)

financement de l'État de cette mesure n'a pas été reconduit en 2015, mais les chambres consulaires et certains centres de formation d'apprentis (CFA) continuent d'employer des salariés chargés de la prospection des entreprises, en partie financés par les régions.

#### **En 2015, le parcours « réussite apprentissage »**

En 2015 est mise en place une mesure visant à agir plutôt sur la demande de contrats d'apprentissage en aidant les jeunes à accéder à l'apprentissage. Le parcours « réussite apprentissage » est majoritairement proposé par des missions locales en partenariat avec des CFA et vise à accompagner 10 000 jeunes dans leur recherche de contrat. Ce programme cible particulièrement les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville qui restent sous-représentés parmi les apprentis. Le jeune est accompagné pendant douze mois, en plusieurs étapes, de la définition du projet jusqu'au suivi durant son contrat. Entre octobre 2015 et octobre 2016, 14 700 jeunes sont entrés dans ce programme.

En agissant sur la qualité de la candidature des jeunes par un accompagnement intensif, cette mesure pourrait améliorer l'employabilité du jeune. C'est ce qui a été observé lors d'une expérimentation menée dans sept territoires en France entre 2010 et 2012. Un accompagnement était proposé par les missions locales pour les jeunes cherchant à se former en apprentissage.

#### **Ouverture des titres professionnels à l'apprentissage en 2016**

Depuis juin 2016, la préparation de titres professionnels du ministère chargé de l'emploi est ouverte à l'apprentissage. L'accès aux titres professionnels du ministère existait déjà mais était limité. La diversification de l'offre de formation permet de mieux répondre aux besoins des entreprises, notamment sur certains métiers en tension, et d'ajuster la saisonnalité des entrées. Les titres professionnels pouvant être préparés tout au long de l'année, l'apprentissage pourra être accessible sans attendre la rentrée scolaire notamment pour des jeunes en décrochage scolaire.

Dans la coiffure, où un jeune sur deux est apprenti, la baisse de la part des apprentis parmi les jeunes survient essentiellement entre 2013 et 2014. La baisse des aides, survenue à cette période, qui a augmenté le coût du travail des apprentis (*encadré 3*), a peut-être eu un effet d'autant plus important que la masse salariale des apprentis représente dans ce secteur une part particulièrement élevée du coût du travail global.

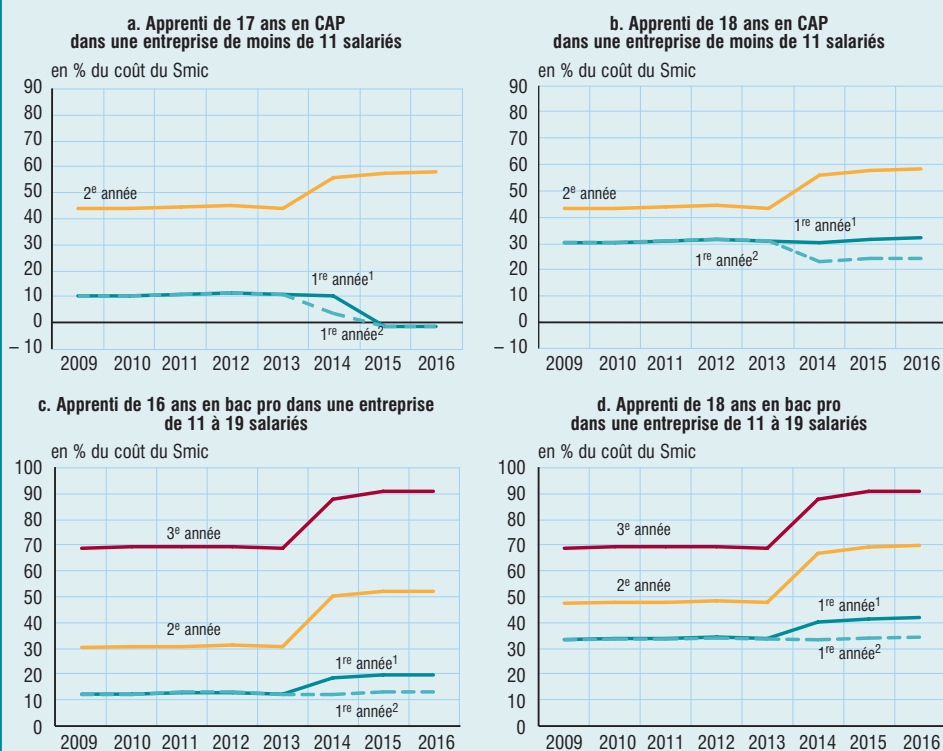
Enfin, la hausse du coût des apprentis survenue en 2014 a pu accentuer les autres facteurs de désaffection pour l'apprentissage dans d'autres secteurs que celui de la coiffure. Mais cet effet n'est pas certain : la baisse de la part des apprentis dans l'emploi des jeunes constatée entre 2009 et 2014 a eu lieu avant cette réforme. Par ailleurs, un grand nombre d'employeurs d'apprentis sont de très petites entreprises, non concernées la première année par la baisse des aides à l'embauche d'apprentis. Enfin, nous ne disposons pas d'un recul temporel suffisant pour examiner les effets de cette hausse du coût des apprentis sur la demande des entreprises. ■

### Évolution du coût du travail des apprentis

Les principales composantes du coût du travail d'un apprenti (rémunération brute minimale, cotisations sociales exonérées pour partie, crédit d'impôt et aides à l'embauche) sont fixées par la loi, hormis certaines conventions de branche qui peuvent ajuster la rémunération minimale à la hausse. L'apprentissage bénéficie de plusieurs aides publiques : les cotisations sociales patronales et salariales sont en grande partie exonérées ; les employeurs bénéficient d'aides à l'embauche versées par les régions ainsi que d'un crédit d'impôt. Par ailleurs, le contrat d'apprentissage est le seul contrat de travail, avec le contrat de professionnalisation, permettant une rémunération brute horaire inférieure au Smic (comprise entre 25 % et 78 % du Smic selon l'âge de l'apprenti et son année de formation). Entre 2007 (date de la mise en place du crédit d'impôt apprentissage) et 2013, ce coût, calculé en prenant en compte l'ensemble des aides<sup>1</sup>, est resté stable (figure) : entre 10 % et 69 % du coût du travail d'un jeune rémunéré au Smic horaire et travaillant à temps partiel à une quotité identique (environ 66 % d'un temps complet).

Entre 2007 (date de la mise en place du crédit d'impôt apprentissage) et 2013, ce coût, calculé en prenant en compte l'ensemble des aides<sup>1</sup>, est resté stable (figure) : entre 10 % et 69 % du coût du travail d'un jeune rémunéré au Smic horaire et travaillant à temps partiel à une quotité identique (environ 66 % d'un temps complet).

#### Cas types du coût théorique d'un apprenti en équivalent temps plein selon l'âge de l'apprenti et la taille de l'entreprise



1. S'il s'agit pour l'entreprise d'un premier apprenti. 2. S'il s'agit pour l'entreprise d'un apprenti supplémentaire. Champ : secteur privé.  
Lecture : dans le cas de l'embauche d'un apprenti de 17 ans préparant un CAP dans une entreprise de moins de 11 salariés, le coût supporté par l'entreprise représente 11 % de celui de l'embauche d'un jeune en CDI au Smic en 2009. Ce coût a diminué de 13 points en 2015, si bien qu'en 2016, il est proche de 0 % du coût du Smic.

Note : seul le temps de présence de l'apprenti en entreprise est comptabilisé. Il est évalué entre 50 % et 70 % de celui d'un temps plein.

Source : Dares.

1. Ce coût est calculé hors spécifications particulières à l'apprentissage des conventions collectives, effort propre des régions au-delà du plancher fixé par la loi. Il ne tient pas également compte des contributions supplémentaires à l'apprentissage, bonus alternants et aides spécifiques aux travailleurs handicapés.

*Encadré 3 (suite)*

En 2014, le gouvernement a supprimé les aides à l'embauche versées au cours de la première année de recrutement par les régions aux employeurs d'apprentis<sup>2</sup>, hormis pour les petites entreprises plus démunies pour dégager du temps d'encadrement pour les jeunes recrues. Simultanément, le crédit d'impôt est limité aux jeunes préparant un niveau de diplôme inférieur ou égal au DUT-BTS (bac+2) et ne s'applique plus qu'à la première année de contrat. Néanmoins, une aide incitative pour l'ensemble des employeurs a été mise en place en cas de recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire. Ces mesures entraînent une hausse globale du coût du travail des apprentis entre 2013 et 2014 comprise entre 10 et 20 points (*figure*) du coût d'un jeune embauché au Smic (pour une durée hebdoma-

daire équivalente), sauf pour les entreprises de moins de 11 salariés où les coûts d'embauche d'un apprenti mineur diminuent et ceux d'un apprenti majeur restent les mêmes. Après deux années de baisses particulièrement sensibles des recrutements d'apprentis en 2013 (- 8 %) et en 2014 (- 3,6 %), le gouvernement a mis en place, en 2015, une aide à l'embauche de 4 400 euros versée au cours de la première année de contrat et destinée aux petites entreprises recrutant des apprentis mineurs (prime TPE jeunes apprentis). Cette mesure rend nul, voire très légèrement négatif, le coût pour l'employeur de la première année d'un apprenti ciblé. En 2015, cette mesure a eu un impact net compris entre 7 000 et 11 000 jeunes apprentis mineurs, dans un contexte de baisse pour les autres catégories d'apprentis non ciblées par la mesure [Pesonel, 2016].

2. Même si les aides à l'embauche sont distribuées par les régions, c'est la loi qui fixe le montant plancher de ces aides. L'État verse une dotation globale aux régions leur permettant de financer ces aides. Elles peuvent mettre en place, sur leurs recettes propres, d'autres dispositifs d'incitation ou accroître ces aides.

---

## Pour en savoir plus

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

Cahuc P., Ferracci M., Tirole J., Wasmer E., « L'apprentissage au service de l'emploi », *Les notes du conseil d'analyse économique* n° 19, décembre 2014.

Crépon B., Le Barbanchon T., Naegele H., Pesonel É., Rathelot R., Zamora P., « Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ? Les enseignements d'une évaluation d'un programme expérimental », *Dares Analyses* n° 036, mai 2017.

Crépon B., Le Barbanchon T., Naegele H., Pesonel É., Rathelot R., Zamora P., « Accès à l'apprentissage et sécurisation des parcours : bilan d'une expérimentation aléatoire contrôlée conduite sur 7 sites en France », Rapport final d'évaluation, Fonds d'expérimentation pour la jeunesse, mai 2015.

Delautre G., « Le modèle dual allemand : caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne », *Documents d'études Dares* n° 185, septembre 2014.

Demongeot A., Latouche D., « L'apprentissage au 31 décembre 2015 », *Note d'information* n° 29, Depp, novembre 2016.

Martinot B., « L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes : plan d'action pour la France tiré de la réussite allemande », Institut Montaigne, mai 2015.

Pesonel É., « L'apprentissage en 2015. Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Résultats* n° 075, décembre 2016.

Pesonel É., Inan C., Algava E., « L'apprentissage en 2013. Forte baisse des entrées », *Dares Analyses* n° 009, février 2015.

Pirus C., « Le déroulement de la procédure d'orientation en fin de troisième est marqué par de fortes disparités scolaires et sociales », *Note d'information* n° 13.24, Depp, novembre 2013.

Rouaud P., Joseph O., *Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010*, Céreq, octobre 2014.

Ville C., Dupays S. et al., *Les freins non financiers au développement de l'apprentissage*, Rapport de l'Igas, février 2014.

---