

LES APPRENTIS SORTIS DU SYSTÈME SCOLAIRE EN 2004 :

86 % des jeunes en emploi trois ans
après la fin du contrat d'apprentissage

15 % des jeunes sortis du système scolaire en 2004 sont passés par un contrat d'apprentissage. Si les qualifications visées restent majoritairement de niveau CAP-BEP, plus de 20 % d'entre eux ont obtenu un diplôme de niveau Bac+2 ou plus. Plus d'un apprenti sur trois déclare avoir utilisé son réseau familial ou social pour trouver son entreprise d'accueil. 68 % des jeunes considèrent que leur maître d'apprentissage les a souvent aidés dans leur travail.

À l'issue d'une période d'apprentissage de 22 mois en moyenne, près des deux tiers des jeunes occupaient un emploi en 2004, une fois sur deux dans l'entreprise où ils avaient été apprenti. La proportion de jeunes en emploi atteint 86 % en 2007, trois ans après la sortie du contrat d'apprentissage. Les apprentis les plus diplômés ont une situation professionnelle plus stable et accèdent à l'emploi plus rapidement que les autres apprentis. Trois ans après leur entrée sur le marché du travail, les trois quarts des apprentis ont l'impression d'être employés à leur niveau de compétence.

L'apprentissage s'adresse à des jeunes de 16 à 25 ans. Il se caractérise par une combinaison de périodes en entreprise et en centre de formation. Il 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. L'apprenti suit une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre homologué. Il est sous contrat de travail et perçoit un salaire. Son employeur bénéficie de différentes aides (encadré 1). Plus de 428 000 jeunes étaient en apprentissage fin 2008 sur la France entière.

Parmi les 671 000 jeunes qui déclarent avoir arrêté leurs études en 2004, environ 101 000 déclarent avoir terminé un apprentissage au cours de l'année scolaire 2003-2004, soit 15 %. L'enquête Génération 2004 du Céreq permet de décrire les conditions de déroulement du contrat ainsi que la trajectoire professionnelle de ces sortants d'apprentissage au cours de leurs trois premières années dans la vie active (encadré 2).

22 % des apprentis sortis du système scolaire en 2004 ont au moins un niveau bac +2

L'apprentissage concerne historiquement les niveaux de formation CAP-BEP, mais depuis une quinzaine d'années, le niveau des diplômes préparés n'a cessé de s'élever [1]. Ainsi, si 52 % des apprentis sortis du système scolaire en 2004 ont un niveau BEP-CAP et infra (niveau V et infra), plus de 22 % ont un niveau bac+2 ou plus (niveau III et supra). Parmi les niveaux de formation atteints les plus élevés, le tertiaire administratif est la spécialité la plus représentée. Les spécialités du bâtiment, des métiers de bouche, de la santé et des services aux personnes concernent essentiellement les niveaux infra bac.

Plus de 50 % des jeunes sortants d'un contrat d'apprentissage en 2004 déclarent qu'ils travaillaient dans des entreprises de moins de 10 salariés, 78 % dans des entreprises de moins de 50 salariés. Près de 60 % des jeunes ont réalisé leur apprentissage dans le secteur tertiaire, 20 % dans le bâtiment et 14 % dans l'industrie. En particulier, 32 % ont été accueillis dans une entreprise exerçant son activité principale dans le champ des services, dont 8 % dans l'hôtellerie-restauration. Les secteurs de l'industrie et de l'agriculture ont majoritairement formé des apprentis au niveau bac +2 (niveau III), tandis que le bâtiment a essentiellement formé des jeunes au niveau BEP-CAP (graphique 1).

Les garçons sont largement majoritaires parmi les sortants d'apprentissage. Ils représentent 70 % des jeunes apprentis sortis du système scolaire en 2004 (« génération 2004 ») (tableau 1). Les filles sorties d'apprentissage en 2004 sont un peu plus âgées que les garçons et elles sont également plus qualifiées. Ainsi, 60 % des filles sortent avec un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat, contre 42 % des garçons. Les spécialités de formation sont très marquées selon le sexe. Les garçons se sont orientés vers le bâtiment et l'industrie, tandis que les filières du tertiaire administratif, du commerce et de la santé sont plus féminisées. Ces résultats confirment ceux issus de l'exploitation des entrées annuelles en apprentissage [5].

Les sortants d'apprentissage de 2004 sont entrés en contrat d'apprentissage à 18 ans en moyenne. L'âge d'entrée dépend fortement du niveau de formation visé par les jeunes : les apprentis qui visaient un diplôme de niveau BEP-CAP (niveaux V et V bis), qu'ils l'aient ou non obtenu, étaient en moyenne âgés de 17 ans à l'entrée, contre 22 ans pour les plus diplômés (niveau I). 71 % des apprentis n'avaient pas redoublé avant la classe de 6^e, contre 80 % pour des jeunes de formation et de niveau équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage. Les apprentis qui ont redoublé avant la 6^e se sont essentiellement orientés vers

Encadré 1 :

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage s'adresse principalement aux jeunes entre 16 et 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Les apprentis suivent une formation théorique et pratique. Cette formation est sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre répertorié. Les apprentis perçoivent pendant leur formation une rémunération qui dépend à la fois de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage. Les employeurs bénéficient d'exonérations des cotisations sociales ainsi que d'aides des Régions ou de l'État.

Depuis la création des centres de formation des apprentis en 1971, le cadre législatif et réglementaire de l'apprentissage a été révisé de nombreuses fois [1]. Dans le cadre des mesures pour l'emploi en faveur des jeunes annoncées en avril 2009, un objectif d'accroissement des embauches d'apprentis a été fixé. Il s'agit, par le biais d'incitations fiscales à destination des employeurs, d'atteindre 320 000 nouvelles signatures de contrat d'apprentissage entre juin 2009 et juin 2010. Les nouvelles aides accordées aux employeurs dans le cadre du « plan jeunes » ont été fixées par décrets (décrets n°2009-693 et 2009-695 du 15 juin 2009), il s'agit des dispositifs « zéro charges apprentis » pour les entreprises de 11 salariés et plus et d'une prime exceptionnelle pour l'embauche d'apprentis supplémentaires pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Encadré 2 :

SOURCE ET CHAMP : L'ENQUÊTE GÉNÉRATION 2004 DU CÉREQ

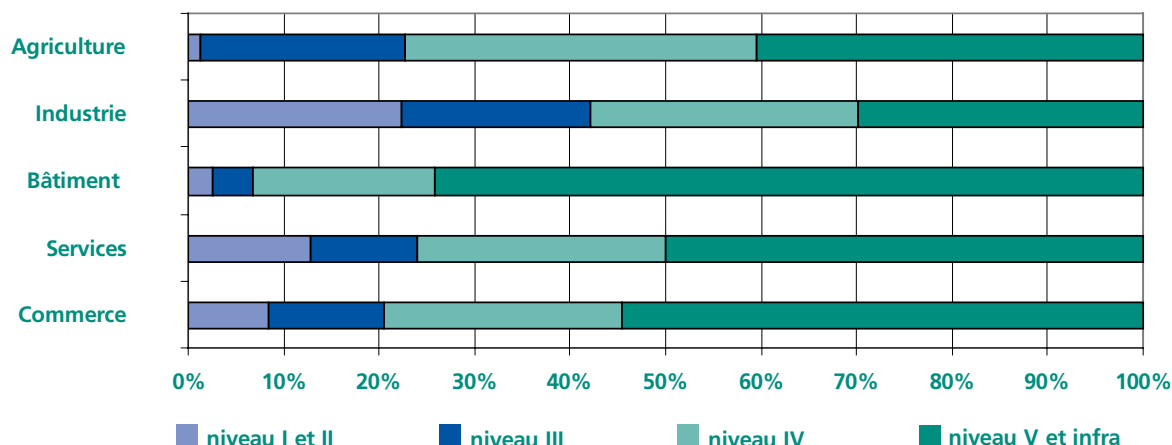
L'enquête « Génération 2004 » s'inscrit dans le programme des enquêtes générationnelles menées par le Céreq. Elle succède aux interrogations menées auprès des sortants du système scolaire en 1992, 1998 et 2001.

L'enquête « Génération 2004 » a été réalisée par le Céreq au printemps 2007. Elle s'adresse aux individus sortis pour la première fois de formation initiale en 2004. Le Céreq a interrogé un échantillon de 35 000 jeunes parmi les 737 000 jeunes sortis de formation initiale en 2004. Un échantillon supplémentaire de 30 000 individus a été interrogé pour cette enquête, dans le cadre d'extensions réalisées à la demande de régions et de ministères. Par ailleurs, un module relatif à l'apprentissage (conditions d'accès au contrat, déroulement...) a été ajouté au questionnaire, et posé aux 5 459 jeunes de l'échantillon qui ont déclaré avoir terminé un contrat d'apprentissage au cours de l'année scolaire 2003-2004.

L'interrogation a été réalisée par téléphone. Pour l'échantillon national, les entretiens téléphoniques ont duré en moyenne 26 minutes.

L'enquête « Génération 2004 » du Céreq apporte des informations sur les conditions d'entrée dans la vie active des jeunes sortis pour la première fois du système scolaire en 2004. Elle aborde également en détail la question de la formation initiale et la trajectoire professionnelle des enquêtés. Le calendrier professionnel permet de recueillir les caractéristiques des situations successives des jeunes après la sortie de la formation initiale (emplois, chômage, reprise d'étude, inactivité...). Les séquences d'emploi font ensuite l'objet d'un questionnement approfondi.

Graphique 1 • Répartition des apprentis selon le secteur d'activité de l'entreprise d'accueil et le niveau de formation à l'issue du contrat*



Source : Céreq, enquête Génération 2004, ensemble des répondants au module apprentissage.

* Il s'agit du niveau déclaré à la sortie de l'apprentissage, que le diplôme visé ait ou non été obtenu.
Lecture : 1,2 % des sortants d'apprentissage ont réalisé leur contrat d'apprentissage dans une entreprise du secteur agricole ont un niveau de formation à la sortie au moins égal à une licence universitaire (niveau I et II).
Champ : ensemble des apprentis sortis du système scolaire en 2004.

des niveaux de formation V. Plus de la moitié des sortants d'apprentissage de 2004 ont suivi une classe de 3^e générale.

La répartition par catégorie socioprofessionnelle des parents des sortants d'apprentissage est relativement proche de celle de l'ensemble des sortants de scolarité en 2004. De même, la situation professionnelle des parents des apprentis et des jeunes de niveau équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage est proche. Les apprentis sont toutefois moins souvent enfants de cadres et plus souvent enfants d'ouvriers. Ils sont un peu plus fréquemment issus de familles dans lesquelles les deux parents travaillent. Ainsi, 84 % des pères et 72 % des mères des apprentis sont en emploi, contre 80 % des pères et 67 % des mères de l'ensemble des jeunes sortants de scolarité (tableau 1).

Plus d'un tiers des apprentis ont eu recours à leurs proches pour trouver une entreprise

Les jeunes apprentis ont fréquemment mobilisé leur famille ou leurs proches pour trouver leur entreprise d'accueil : plus d'un apprenti sur trois sorti du système scolaire en 2004 déclare s'être appuyé sur son réseau de relations, parents ou amis. Parmi les apprentis qui ont eu recours à leurs proches, 26 % ont trouvé un contrat dans les entreprises du bâtiment. Un tiers des apprentis avaient déjà travaillé ou réalisé un stage dans l'entreprise d'accueil. Seuls 11 % des apprentis sortis en 2004 disent avoir trouvé leur entreprise d'accueil via leur centre de formation (CFA).

Les contrats d'apprentissage terminés au cours de l'année scolaire 2003-2004 ont duré en moyenne

22 mois. Ils sont généralement plus longs dans les formations spécialisées dans la santé et l'action sociale (26 mois) et dans les spécialités des services aux particuliers, dont la coiffure et l'esthétique (27 mois). Pour les niveaux de formation supérieurs (niveaux I et II), la durée d'apprentissage est généralement plus courte : 55 % des jeunes de niveau I et II ont passé un an ou moins en apprentissage, contre 20 % pour les niveaux inférieurs. Lorsque le dernier contrat d'apprentissage fait suite à un renouvellement, la durée passée dans ce contrat est généralement plus courte, 19 mois en moyenne.

La moitié des jeunes déclarent avoir travaillé régulièrement ou occasionnellement le samedi pendant leur contrat d'apprentissage. Dans le commerce alimentaire, la coiffure ou l'hôtellerie restauration, plus de 8 apprentis sur 10 ont travaillé régulièrement le samedi, contre moins d'un apprenti sur 4 dans l'industrie ou le bâtiment. D'une manière générale, le travail le dimanche ou la nuit est très peu fréquent pendant les contrats d'apprentissage. En revanche, un apprenti sur quatre déclare avoir travaillé occasionnellement ou régulièrement le soir. Cette pratique est particulièrement fréquente dans l'hôtellerie-restauration, où 78 % des apprentis déclarent avoir travaillé le soir. De manière générale, les salariés en contrat à durée limitée (CDD, saisonnier et apprentis) sont plus souvent exposés à des horaires variables, peu prévisibles ou inconnus d'un jour sur l'autre, au travail de nuit ou le week-end (14 %, contre 9 % pour les autres types de contrats) [4].

79 % des apprentis ont eu l'impression de travailler comme un autre salarié lors de leur présence dans l'entreprise. Seuls 5 % se sont sentis peu utiles dans l'entreprise d'accueil.

Tableau 1 • Caractéristiques des sortants d'apprentissage en 2004

En %

	Apprentis	Jeunes de niveau équivalent non passés par l'apprentissage*	Ensemble de la Génération 2004
Sexe			
Homme	70,2	54,7	51,4
Femme	29,8	45,3	48,6
Statut socioprofessionnel du père			
Ouvrier	31,7	30,9	28,6
Employé	22,7	23,9	23,2
Intermédiaire	8,4	10,2	9,8
Cadre	12,9	18,0	21,6
Commerçant	11,5	10,2	10,8
Agriculteur	3,6	4,2	3,4
Ne se prononce pas	9,3	2,6	2,6
Statut socioprofessionnel de la mère			
Ouvrier	23,0	18,1	16,4
Employé	48,6	56,4	55,3
Intermédiaire	3,8	4,7	5,3
Cadre	6,7	11,0	13,6
Commerçant	4,1	3,8	4,0
Agriculteur	1,9	2,7	2,2
Ne se prononce pas	11,8	3,3	3,2
Situation professionnelle du père en 2004			
Emploi	84,4	80,6	79,9
Chômage	1,7	3,2	2,9
Retraité	4,7	7,5	7,9
Au foyer ayant déjà travaillé	0,8	1,1	1,1
Au foyer n'ayant jamais travaillé	0,1	0,2	0,2
Formation	0,1	0,1	0,1
Autre	8,2	7,4	8,0
Situation professionnelle de la mère en 2004			
Emploi	72,2	66,7	67,3
Chômage	3,1	2,6	2,7
Retraitée	1,7	2,7	3,1
Au foyer ayant déjà travaillé	13,2	15,2	14,5
Au foyer n'ayant jamais travaillé	5,6	9,5	8,7
Formation	0,2	0,3	0,2
Autre	4,1	3,2	3,5
Âge à la sortie du système scolaire			
Inférieur ou égal à 19 ans	0,6	0,3	1,8
20-22 ans	42,7	29,7	29,3
23-24 ans	29,5	33,0	28,1
25 ans ou plus	27,3	36,9	40,9
Niveau de formation de la classe de sortie			
Niveau I	4,4	9,9	10,7
Niveau II	5,9	4,5	12,4
Niveau III	11,9	32,4	17,8
Niveau IV	25,3	21,9	29,7
Niveau V	33,6	21,4	18,5
Niveau V Bis	18,9	9,9	8,1
Niveau VI	0,0	0,0	2,8
Durée du contrat d'apprentissage			
12 mois ou moins	23,8		
13 à 23 mois	37,2		
24 mois	17,1		
25 mois ou plus	22,0		

* Jeunes de niveau équivalent : groupe des individus qui ont suivi la même formation (classe et spécialité) et obtenu les mêmes diplômes (plus haut diplôme à un niveau de nomenclature fin) que les apprentis mais n'étant pas passés par l'apprentissage en 2003-2004. Les formations d'apprentissage qui n'ont pas d'équivalent dans la voie scolaire ne peuvent pas être représentées dans ce groupe.

Champ : sortants du système scolaire en 2004.

Source : Céreq, enquête Génération 2004.

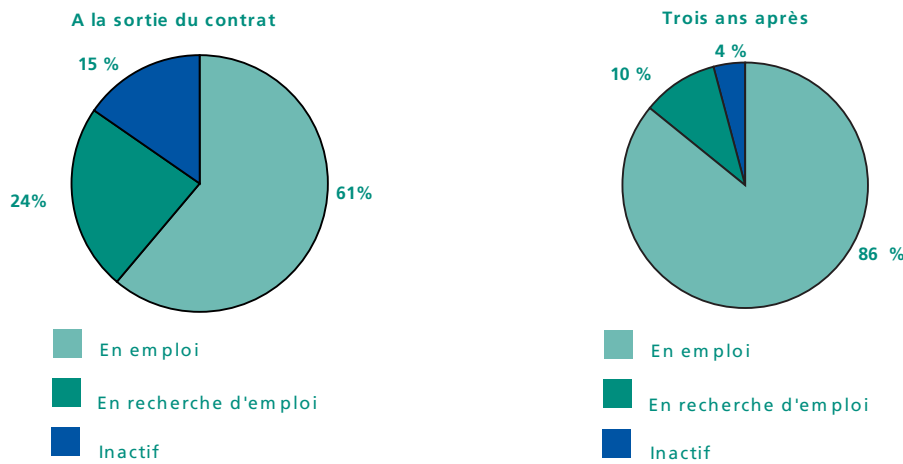
37 % des jeunes sont restés dans la même entreprise après leur contrat d'apprentissage

La quasi-totalité des jeunes déclarent avoir été encadrés par un maître d'apprentissage dans leur entreprise, comme la loi le prévoit. 68 % des jeunes considèrent que celui-ci les a souvent aidés dans leur travail et près de 80 % estiment qu'il leur a consacré suffisamment de temps. Cependant, près de six fois sur 10, les apprentis n'ont pas eu l'impression d'avoir reçu des conseils pour la suite de leur vie professionnelle par leur maître d'apprentissage ou par d'autres personnes au sein de l'entreprise. Dans 90 % des cas, les jeu-

nes sortis d'apprentissage considèrent que l'entreprise a été, au moins en partie, le lieu de la mise en application des enseignements théoriques reçus en CFA.

Rester dans l'entreprise où l'on a fait son apprentissage n'est pas rare : 37 % des jeunes sortants déclarent avoir continué à travailler dans la même entreprise à la fin de leur contrat. Parmi les autres, 93 % n'ont pas retravaillé dans cette entreprise au cours des trois années qui ont suivi. Les employeurs des secteurs de l'hôtellerie-restauration et de la coiffure embauchent moins souvent leurs apprentis que les autres secteurs des services et que le bâtiment. Les apprentis qui restent travailler dans la même entreprise ont majoritaire-

Graphique 2 • Situation professionnelle des sortants d'apprentissage en 2004



Lecture : 61 % des jeunes déclarent être en emploi à l'issue du contrat d'apprentissage en 2004
 Champ : apprentis sortis du système scolaire en 2004.

ment une formation de niveau baccalauréat ou supérieur (niveaux I à IV).

Pour 80 % des apprentis sortis du système scolaire en 2004, le contrat d'apprentissage qu'ils terminent est le seul qu'ils aient signé ; 20 % ont en revanche signé successivement plusieurs contrats, soit parce que l'un a été rompu, soit pour préparer un autre diplôme de niveau équivalent ou supérieur. Cet enchaînement des contrats est surtout fréquent dans les formations dispensées dans les secteurs de l'agriculture, des métiers de bouche, du bâtiment et du commerce. Pour ceux qui avaient déjà effectué un contrat d'apprentissage, le métier visé lors du précédent contrat était, dans 85 % des cas, un métier proche ou identique à celui préparé dans le dernier contrat.

61 % des jeunes sortis d'apprentissage en 2004 sont en emploi à la sortie, 86 % trois ans après

À l'issue du contrat d'apprentissage, 61 % des jeunes sortants de 2004 ont occupé un emploi. 24 % étaient en recherche d'emploi et 15 % ont connu une période d'inactivité (graphique 2).

Parmi les jeunes en emploi à l'issue du contrat d'apprentissage, 52 % sont en contrat à durée indéterminée, 20 % ont signé un contrat à durée déterminée et 17 % travaillent en intérim

(tableau 2). Parmi les jeunes qui déclarent avoir continué à travailler dans la même entreprise à la fin de leur apprentissage en 2004 (soit 52 % des jeunes en emploi directement après l'apprentissage), 67 % ont signé en CDI pour leur premier emploi et 20 % ont signé un CDD. Au cours des trois années qui ont suivi la sortie d'apprentissage, la part des jeunes en emploi s'est accrue fortement : de 61 % à l'issue du contrat d'apprentissage, elle est passée à 86 % trois ans après, soit une progression de +25 points (graphique 2). Dans le même temps, la part des jeunes en recherche d'emploi a été plus que divisée par deux (10 % à l'horizon de trois ans, contre 24 % à l'issue du contrat). Cette amélioration de la situation des jeunes apprentis sur le marché du travail reflète leur insertion progressive mais s'explique également pour partie par l'amélioration de la situation conjoncturelle sur le marché du travail entre 2004 et 2007 (1) [3]. Les jeunes qui sont sortis du système scolaire en 2004 sont en effet entrés dans la vie active dans une conjoncture peu porteuse.

Trois ans après la sortie du contrat d'apprentissage, 65 % des jeunes en emploi sont sous contrat à durée indéterminée (+13 points par rapport à la sortie). Cette proportion s'est surtout accrue pour les apprentis de niveau I à IV ; elle a en revanche assez peu évolué pour les apprentis de niveau V et infra (+2 points). D'une manière générale, les apprentis de niveau V et infra sont plus souvent en intérim que les autres.

Tableau 2 • Situation professionnelle des jeunes sortis d'apprentissage en 2004

En %

	À la sortie du contrat		Trois ans après	
	Ensemble	Dont niveau V et infra	Ensemble	Dont niveau V et infra
CDI.....	52	54	65	56
CDD.....	20	15	11	13
Intérim.....	17	21	8	13
Contrat de professionnalisation.....	3	3	2	2
Indépendant.....	2	2	4	3
Contrats aidés.....	1	1	4	4
Autre type d'emploi.....	4	5	6	8

Lecture : 52 % des jeunes en emploi à l'issue du contrat d'apprentissage en 2004 déclarent être en CDI.
 Champ : apprentis en emploi à la sortie du contrat (tableau de gauche) ou trois ans après (tableau de droite).



Source : Céreq, enquête Génération 2004, ensemble des répondants au module apprentissage.

(1) - Entre 2004 et 2007, l'emploi salarié marchand a augmenté en moyenne de 3%, et le taux de chômage des moins de 25 ans au sens du BIT a baissé d'un point.

Source : Céreq, enquête Génération 2004, ensemble des répondants au module apprentissage.

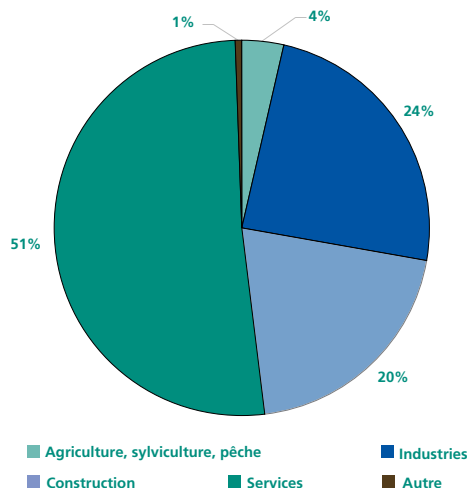
Après leur formation, les apprentis mettent près de 3 mois en moyenne avant d'accéder à leur premier emploi

Le temps moyen d'accès au premier emploi est d'un peu moins de 3 mois après un contrat d'apprentissage et d'un peu plus de 4 mois pour les jeunes de niveau de formation équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage (tableau 3). L'accès au marché du travail est cependant très variable selon le niveau de formation. Ce délai atteint 5,1 mois pour ceux qui ont un niveau de formation V bis après l'apprentissage, et 6,5 mois pour les jeunes de même niveau qui ne sont pas passés par l'apprentissage. A contrario, le temps moyen d'accès au premier emploi n'est que de 1,7 mois pour les apprentis de niveau III (3,4 mois pour ceux de même niveau non passés par l'apprentissage).

Pour plus d'un apprenti sur deux, le premier emploi obtenu est exercé dans une entreprise du secteur des services, et pour près d'un apprenti sur quatre dans le secteur de l'industrie (graphique 3). Les apprentis qui ne sont pas embauchés dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat exercent souvent leur premier emploi dans un secteur proche de celui de leur contrat d'apprentissage. Ainsi, 65 % des apprentis qui ont travaillé dans une entreprise du bâtiment pendant leur contrat travaillent également dans ce secteur lors du premier emploi (tableau 4). Parmi les apprentis qui sont restés travailler dans le secteur du bâtiment, 65 % ont continué à travailler dans l'entreprise d'accueil à l'issue du contrat d'apprentissage.

Plus de 95 % des jeunes travaillent à temps plein dans leur premier emploi à l'issue du contrat d'apprentissage. 60 % des jeunes qui travaillent à temps partiel auraient souhaité travailler davantage (« temps partiel subi »). 53 % sont ouvriers, 23 % exercent une profession intermédiaire. Le salaire net mensuel moyen des jeunes à leur sortie d'apprentissage est de 1 300 euros. Pour les apprentis comme pour les jeunes de niveau équivalent non passés par l'apprentissage, le salaire à la sortie du système scolaire est très variable selon le secteur d'activité de l'entreprise, il est en moyenne plus faible dans les services et plus élevé dans l'industrie.

Graphique 3 • Secteur d'activité de l'entreprise où s'exerce le premier emploi



Champ : apprentis ayant trouvé un premier emploi dans les trois ans qui suivent la sortie du système scolaire.
Lecture : 51 % des jeunes en emploi à l'issue du contrat d'apprentissage en 2004 déclarent travailler dans le secteur des services.

Alors que les entreprises qui forment les apprentis comptent dans leur très grande majorité moins de 50 salariés, celles qui recrutent les sortants d'apprentissage sont un peu plus diversifiées. 30 % des sortants d'apprentissage trouvent ainsi un premier emploi dans des entreprises de 50 salariés ou plus, alors que ces dernières n'avaient accueilli que 22 % des jeunes pendant leur contrat. 42 % des jeunes sortants d'apprentissage sont embauchés dans des entreprises de moins de 10 salariés alors que celles-ci avaient assuré 54 % des accueils en contrat.

Tableau 3 • Temps moyen d'accès au premier emploi selon le niveau de formation (en mois) En mois

	Apprentis	Jeunes de niveau équivalent non passés par l'apprentissage*
Niveau I	3,1	3,9
Niveau II	1,9	3,2
Niveau III	1,8	3,4
Niveau IV	1,7	3,9
Niveau V	3,0	5,8
Niveau V Bis	5,1	6,5
Ensemble	2,9	4,4

* Jeunes de niveau équivalent : groupe des individus qui ont suivi la même formation (classe et spécialité) et obtenu les mêmes diplômes (plus haut diplôme à un niveau de nomenclature fin) que les apprentis mais n'étant pas passés par l'apprentissage en 2003-2004.
Champ : sortants du système scolaire en 2004

Tableau 4 • Activité principale de l'entreprise à la sortie du contrat selon l'activité de l'entreprise d'accueil pendant l'apprentissage En %

Activité principale de l'entreprise d'accueil au cours de l'apprentissage	Activité de l'entreprise de la première séquence en emploi						Total
	Agriculture, sylviculture, pêche	Industrie	Bâtiment	Commerces	Services	Indéterminé	
Agriculture	37,1	18,6	3,8	15,1	15,4	10,1	100
Industrie	0,5	53,7	11,0	13,2	13,0	8,6	100
Bâtiment	0,5	12,6	64,7	5,3	8,4	8,6	100
Commerce	0,4	22,3	2,6	48,7	12,4	13,7	100
Services	0,8	11,3	4,0	20,4	50,5	13,0	100

Lecture : 37,1 % des apprentis qui déclarent avoir réalisé leur contrat d'apprentissage dans une entreprise du secteur agricole déclarent travailler à la sortie dans une entreprise du secteur de l'agriculture, de la sylviculture ou de la pêche.
Champ : apprentis sortis du système scolaire en 2004 et déclarant être en emploi à la sortie.



Source : Céreq, enquête Génération 2004, ensemble des répondants au module apprentissage.

Source : Céreq, enquête Génération 2004.

Source : Céreq, enquête Génération 2004, ensemble des répondants au module apprentissage.

L'IMPACT DE L'APPRENTISSAGE SUR L'INSERTION DES JEUNES

Les données de l'enquête « Génération 2004 » ont aussi été mobilisées pour analyser l'efficacité de l'apprentissage en terme d'insertion professionnelle, par rapport à la formation par voie scolaire [1]. Deux critères de comparaison ont été retenus : la probabilité d'être en emploi salarié trois ans après la sortie de formation initiale et le salaire alors perçu. Les apprentis ayant achevé leur contrat d'apprentissage au cours de l'année scolaire 2003-2004 ont été comparés, au moyen de modèles économétriques, aux jeunes qui ont suivi la même formation (classe et spécialité) mais qui ne sont pas passés par l'apprentissage. Les formations d'apprentis qui n'ont pas d'équivalent dans la voie scolaire étaient exclues du champ de l'étude.

L'étude confirme l'efficacité de l'apprentissage en terme d'insertion professionnelle : à caractéristiques individuelles identiques (sexe, âge, situation familiale...), un jeune passé par l'apprentissage a une probabilité d'être en emploi trois ans après la sortie de formation initiale d'environ 7 points supérieure à celle d'un jeune de même formation qui n'est pas passé par l'apprentissage. À cet horizon, le salaire mensuel net du jeune passé par l'apprentissage est supérieur de près de 3 % en moyenne à celui du jeune formé par la voie scolaire.

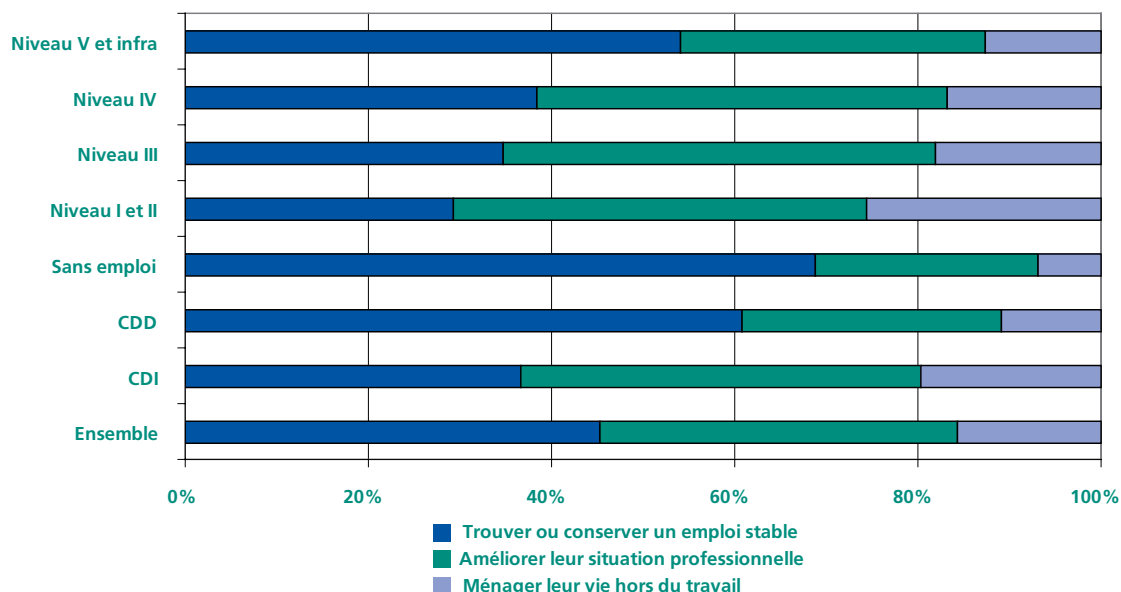
Sur trois ans, les apprentis ont passé 28 mois en emploi en moyenne

Les parcours entre la fin du contrat d'apprentissage et la fin de la troisième année de vie active sont variables en termes de stabilité et de maintien dans l'emploi. La moitié des apprentis a changé de situation professionnelle plus de deux fois entre 2004 et 2007 : changement d'entreprise, passage d'une période en emploi à une période de non-emploi. Entre la sortie du système scolaire en 2004 et l'interrogation au printemps 2007, les apprentis ont passé en moyenne 28 mois en emploi contre 22 mois pour les jeunes de niveau comparable qui ne sont pas passés par l'apprentissage et 25 mois pour l'ensemble des sortants du système scolaire en 2004. Pour les apprentis, cette moyenne tombe à 23 mois pour les niveaux les plus faibles et est égale à 29 mois pour les niveaux de formation supérieurs. En effet, les jeunes de niveau CAP ou BEP connaissent plus souvent des changements de situation professionnelle entre 2004 et 2007. En particulier,

ils cumulent des périodes de chômage plus nombreuses et plus longues que les autres apprentis. Pour les jeunes de formation équivalente qui ne sont pas passés par l'apprentissage, le nombre de mois passés en emploi varie de 16 mois pour les niveaux les plus faibles à 24 mois pour les niveaux supérieurs.

Parmi les jeunes en emploi, ceux qui sont passés par l'apprentissage suivent un peu moins souvent que les autres une formation à l'entrée dans l'entreprise pour occuper leur premier poste (17 % pour les apprentis contre 20 % pour l'ensemble des sortants). Cette différence ne disparaît pas avec l'expérience professionnelle : trois ans après leur sortie, cette proportion s'élève à 23 % chez les apprentis, contre 25 % pour l'ensemble des sortants du système scolaire. Ces écarts ne permettent néanmoins pas de conclure que le passage par l'apprentissage permet une adaptation immédiate à l'emploi ; ils peuvent être en effet liés à des caractéristiques non observées des apprentis et des entreprises qui les accueillent.

Graphique 4 • **Priorité des jeunes à la fin de leur troisième année de vie active**



Lecture : à l'issue de leur troisième année de vie active, 54 % des apprentis de niveau de formation V et infra déclarent que leur priorité actuelle est de trouver ou de conserver un emploi stable. Réponses à la question « Votre priorité aujourd'hui, c'est plutôt : 1 = De trouver ou conserver un emploi stable, 2 = D'améliorer votre situation professionnelle, 3 = Ou bien de ménager votre vie hors travail ».

Champ : apprentis sortis du système scolaire en 2004.



Source : Céreq, enquête Génération 2004, ensemble des répondants au module apprentissage.

Trois ans après l'entrée dans la vie active, trois apprentis sur quatre ont l'impression « d'être utilisés » à leur niveau de compétence.

Interrogés sur leurs priorités à l'issue de leurs trois premières années de vie active, près de la moitié des jeunes sortant d'apprentissage déclarent que leur priorité actuelle est de trouver ou de conserver un emploi stable à l'avenir. 39 % souhaitent améliorer leur situation professionnelle et 16 % ménager leur vie hors du travail (graphique 4). Ces priorités varient selon la situation professionnelle au moment de l'enquête et le niveau de diplôme. Les jeunes en emploi souhaitent davantage améliorer leur situation professionnelle (44 % des jeunes en CDI) alors que les jeunes en emploi précaire ou sans emploi souhaitent avant tout trouver un emploi stable (61 % de ceux en CDD et 69 % de ceux sans emploi). Plus le niveau de diplôme est bas, plus cette priorité est fréquente. 54 % des jeunes apprentis de niveau V et infra souhaitent trouver ou conserver un emploi stable contre 29 % pour les apprentis de niveau I ou II. Pour les jeunes de même niveau mais non passés par l'apprentissage, les priorités varient également avec la situation professionnelle et le diplôme ; 40 % des jeunes en CDI souhaitent conserver ou trouver un emploi stable, contre 57 % de ceux qui ne sont pas en emploi. Les jeunes non passés par l'apprentissage de niveau I ou II sont 39 % à déclarer vouloir trouver ou conserver un emploi stable, contre 60 % des jeunes de niveau V et infra.

Près de 80 % des apprentis en emploi en 2007 déclarent vouloir rester dans leur emploi actuel. Ils estiment, dans la même proportion, avoir l'impression de se réaliser professionnellement dans cet emploi. Les trois quarts des apprentis ont l'impression « d'être utilisés » à leur niveau de compétence ou au-dessus; ce n'est le cas que des deux tiers des jeunes de niveau de formation équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage.

Depuis leur embauche, 18 % des sortants d'apprentissage ont bénéficié d'une promotion (14 % pour les jeunes de niveau de formation équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage) et 22 % ont changé de poste au sein de l'entreprise (24 % pour les jeunes de niveau de formation équivalent qui ne sont pas passés par l'apprentissage).

Laure CRUSSON (Dares)

Pour en savoir plus

[1] Abriac D., Rathelot R. et Sanchez R. (2009), « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles », *Insee Références*, Formations et Emploi, juin.

[2] Arrighi J.-J. et Joseph O. (2005), *L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses* », *Bref* n°223, Céreq, octobre.

[3] Joseph O., Lopez A. et Ryk F. (2008), « Génération 2004, des jeunes pénalisés par la conjoncture », *Bref* n°248, Céreq, janvier.

[4] Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses* n°28.2, Dares, juillet.

[5] Sanchez R. (2010), « L'apprentissage en 2008 : hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé », *Dares Analyses* n° 024, Dares, avril.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

