Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ?

How do apprenticeships promote the professional integration of CAP-BEPs

(Vocational training certificates-School-leaving diplomas) ?

Wie fördert die Lehre die berufliche Integration der jungen Menschen mit einem CAP-BEP-Abschluss ?

Cómo favorece el aprendizaje la inserción profesional de los CAP-BEP ?

Thomas Couppié et Céline Gasquet

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5740>

DOI : 10.4000/formationemploi.5740

ISSN : 2107-0946

Éditeur

La Documentation française

Édition imprimée

Date de publication : 23 août 2018

Pagination : 35-56

ISSN : 0759-6340

Référence électronique

Thomas Couppié et Céline Gasquet, « Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? », *Formation emploi* [En ligne], 142 | Avril-Juin 2018, mis en ligne le 23 août 2020, consulté le 30 octobre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/5740> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.5740>

Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ?

THOMAS COUPPIÉ

Démographe et économiste, chargé d'études (Céreq)

CÉLINE GASQUET

Économiste, directrice de l'Observatoire régional des métiers (ORM) Provence-Alpes-Côte d'Azur

Résumé

■ Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ?

Sont isolés ici deux mécanismes susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle des apprentis sortant d'un CAP ou d'un BEP. D'une part, le lien entre l'apprenti et son entreprise peut déboucher sur son maintien dans l'entreprise à l'issue de sa formation. D'autre part, l'apprentissage peut mieux préparer que la voie professionnelle scolaire aux métiers ciblés par le diplôme, procurant un avantage comparatif sur ce segment du marché du travail. Si le maintien dans l'entreprise de formation semble caractériser des trajectoires favorables, la correspondance diplôme-métier au premier emploi n'apparaît pas prédictive d'un devenir plus favorable trois ans après la fin de la formation.

Mots clés : enquête d'insertion ; insertion professionnelle ; apprentissage ; enseignement technique-professionnel ; relation formation-emploi ; orientation scolaire-professionnelle

Abstract

■ How do apprenticeships promote the professional integration of CAP-BEPs (Vocational training certificates-School-leaving diplomas)?

Two mechanisms identified herein may encourage the professional integration of apprentices acquiring CAP or BEP vocational training qualifications. On the one hand, the link between apprentices and their host company may lead to them being kept on in the company after their training period. On the other hand, the apprenticeship may better prepare them than the conventional academic course for the trades targeted by the diploma, providing a comparative advantage in this segment of the labour market. While being kept on in the training company seems to characterise favourable career paths, the 'first job' qualification-trade relationship does not appear to indicate a more favourable outcome three years after the end of training.

Keyword: school-to-work transition survey ; transition from school to work ; apprenticeship ; technical & vocational education ; relationship between training and employment ; school guidance & vocational guidance

Journal of Economic Literature: J 24 ; J 44 ; M 53

Traduction : TSF

L'insertion professionnelle des jeunes occupe le débat public depuis plus de quarante ans. La réponse des pouvoirs publics s'est focalisée sur les aspects de formation des jeunes. D'une part, les politiques visant à généraliser l'accès à la certification, à élever toujours davantage le niveau d'éducation et de qualification professionnelle se sont accumulées. D'autre part, l'exigence d'une professionnalisation explicite des formations s'est développée et renforcée (Maillard, 2012).

Mode historique de formation professionnelle longtemps décrié comme une voie de relégation/remédiation scolaire ciblant une qualification de base validée par un CAP (certificat d'aptitude professionnelle), l'apprentissage a vu son image se transformer progressivement. Ses performances en termes d'insertion font qu'il est redevenu un mode de préparation au diplôme réputé vertueux et le nouveau parangon de la professionnalisation des formations (Arrighi, 2013 ; Moreau, 2008 ; Tanguy, 2013).

Dès 1987, la loi Seguin étend son domaine d'application à l'enseignement supérieur et l'objectif de 500 000 apprentis est lancé, jamais atteint, mais régulièrement réitéré (Lopez & Sulzer, 2016). De fait, l'apprentissage sortant de ses domaines historiques de formations, de métiers et d'entreprises, les effectifs de jeunes apprentis ont crû de 170 000 en 1975 à 425 000 en 2011 (Kergoat & Capdevielle-Mougribas, 2013).

Ainsi, autrefois décrié pour son manque de contenu en savoirs et compétences générales, jugé trop centré sur la transmission d'un métier précis, l'apprentissage est devenu, sous l'effet de l'injonction nouvelle faite aux formations de préparer aussi à l'insertion professionnelle de leur public, un mode de formation loué à la fois pour sa logique de formation par alternance et l'adaptation de l'apprenti à un segment du marché du travail.

Ce renversement peut apparaître paradoxal car construit sur la réussite même de la forme historique de l'apprentissage (le CAP) en termes d'insertion professionnelle. Or, dans le même temps, les travaux de prospective et les politiques publiques n'ont cessé de prôner davantage d'adaptabilité des individus et de mobilité professionnelle, pour faire face à la multiplication attendue des inflexions dans les carrières. Ce paradoxe rend d'autant plus intrigante la réussite durable de l'apprentissage de niveau CAP-BEP. Il interroge les mécanismes en jeu supposés faciliter l'insertion à l'issue de l'apprentissage.

La première partie exposera les spécificités de l'apprentissage et les différents ressorts théoriques susceptibles d'expliquer en quoi ce mode de formation peut produire une insertion

différenciée de celle de la voie scolaire professionnelle. Différentes hypothèses seront alors formulées et les données utilisées seront présentées. La deuxième partie s'intéressera à la mesure de l'avantage procuré par l'apprentissage en termes d'accès à l'emploi. La troisième partie explorera la contribution des mécanismes identifiés à l'explication des différences d'accès à l'emploi entre les deux modes de formation, trois ans après la sortie de formation.

11 Les spécificités de l'apprentissage expliqueraient des conditions d'insertion plus favorables

Nous commençons par rappeler les spécificités du mode de formation par apprentissage et par interroger, d'un point de vue théorique, son avantage en termes d'insertion. Nous posons ensuite la question des potentiels effets de sélection dans le choix de la formation. Enfin, nous présentons différentes hypothèses, ainsi que les données mobilisées.

1.1 Les spécificités de l'apprentissage au regard de la voie scolaire

L'apprentissage constitue un mode de préparation alternatif à un diplôme. Il se distingue de la formation sous statut scolaire sur plusieurs aspects. Élément de distinction essentiel, l'entreprise se substitue à l'établissement scolaire comme lieu principal de formation. De plus, cela s'accompagne d'un changement de statut radical, puisque le jeune n'est plus scolaire inactif, mais endosse un statut d'actif salarié, muni d'un contrat de travail. Ensuite, un professionnel en activité se substitue à des enseignants comme acteur majeur de la formation. Enfin, les apprentissages en situation de travail deviennent le mode principal de transmission et d'acquisition des compétences.

Ainsi, la formation en situation de travail est considérablement plus développée en apprentissage, qui permet à la fois de développer des compétences spécifiquement centrées sur le monde du travail et sur l'entreprise d'accueil, et de renforcer l'acquisition de savoir-faire spécifiques au métier préparé.

A contrario, les heures d'enseignement en classe sont plus importantes en lycée professionnel et accordent plus de place aux savoirs généraux et théoriques. Ainsi, sur les deux années de préparation à un CAP, presque 1 900 heures de cours sont prévues en lycée professionnel, contre 800 heures en CFA. De façon opposée, la voie scolaire prévoit 12 semaines de stage, alors que l'apprenti passe environ 66 semaines dans son entreprise d'accueil. Dans ce contexte, les contenus de la formation en termes de compétences transmises (savoirs, savoir-faire, savoir-être) sont pour partie différenciés d'un mode de formation à l'autre, pour le même diplôme préparé.

1.2 Des spécificités synonymes d'un avantage en termes d'insertion ?

Au-delà d'un diplôme commun, apprentissage et voie scolaire traduisent une proximité différente de la formation au marché du travail. De nombreuses études font état de la possibilité d'embauche par l'employeur-maître d'apprentissage, à l'issue de la formation, souvent perçue comme participant de l'exception de l'apprentissage (Colliot & Pouch, 1991 ; Bonnal & *al.*, 2003 ; Cart & Léné, 2014). Moreau (2003) parle du capital d'autochtonie que procure l'apprentissage pour expliquer ce mode de transition spécifique. La théorie économique peut également expliquer ce phénomène. Ainsi, un employeur-maître d'apprentissage peut s'épargner les coûts de recrutement en réembauchant un ancien apprenti plutôt que de s'adresser au marché de l'emploi. Le candidat apprenti offre un profil avantageux par rapport à de potentiels candidats inconnus. En effet, l'incertitude sur sa productivité future est réduite du fait de la période d'apprentissage passée et il a déjà pu incorporer tout ou partie du capital humain spécifique à l'entreprise. Ainsi, l'apprentissage peut servir de pré-recrutement, et donc constituer un possible tremplin pour l'emploi pérenne, à l'instar d'autres formes d'emploi temporaire (Acemoglu & Pischke, 1998).

Mais des travaux plus récents soulignent que ces possibilités d'embauche, supposées réservées aux apprentis, existent aussi pour les jeunes sortant d'une formation professionnelle scolaire, en raison de leurs passages en entreprise pendant leur formation. Ces passages apparaissent plus divers que dans le cas de l'apprentissage. Ils correspondent à des stages (Giret & Issehnane, 2012) ou à des emplois à temps partiel, plus ou moins réguliers, en cours d'études (Bédoué & Giret, 2004 ; Cart & *al.*, 2018). Leur efficacité en tant que forme de pré-recrutement, comparée à celle de l'apprentissage, mérite d'être interrogée, dans la mesure où le lien noué entre l'entreprise et le jeune scolaire apparaît *a priori* très variable. Temps de fréquentation, motivations d'exercice de l'emploi en cours d'études, lien entre le contenu de l'emploi et la formation professionnelle suivie sont autant de facteurs qui peuvent réduire la valeur de pré-recrutement de ces séquences.

Hormis l'intégration d'une entreprise déjà fréquentée pendant la formation, apprentis et lycéens sont confrontés au même processus de recherche d'emploi sur le marché du travail. Dans ce processus, l'apprentissage apparaît comme un mode de formation favorable sous certains aspects, défavorable sous d'autres.

Comme le souligne Arrighi (*op. cit.*), l'apprenti jouit d'un triple avantage. Les modalités pratiques de sa formation signalent un individu déjà socialisé à la condition salariale et qui a accumulé de l'expérience. L'apprenti n'est plus un débutant. En outre, son immersion en entreprise lui a fourni un avantage informationnel sur le fonctionnement du marché du travail et du métier préparé. Il a pu aussi construire un réseau professionnel plus efficace. Ces éléments contrebalancent le signal ambigu qu'envoie la mobilité induite par son non-recrutement par le maître d'apprentissage. En effet, si la mobilité génère en moyenne des rendements positifs, particulièrement en début de vie active (Topel & Ward, 1992), les conditions de cette mobilité pèsent sur les rendements attendus, la mobilité volontaire étant associée à des rendements positifs, la mobilité subie à des rendements négatifs

(Mincer, 1986 ; Keith & McWilliams, 1995). Dans le cas de l'apprenti non conservé à l'issue de sa formation, la mobilité peut être interprétée comme forcée, conduisant d'autres employeurs à supposer que sa productivité réelle est inférieure à sa productivité apparente (Cart & Léné, *op. cit.*). Dans la mesure où la formation des jeunes issus de la voie scolaire n'est pas associée à une entreprise, ceux-ci échappent à ce signal négatif.

Autre point de différenciation, les compétences acquises pendant la préparation du diplôme diffèrent selon la voie de formation. Ainsi, l'apprentissage approfondirait la maîtrise des compétences spécifiques immédiatement requises dans le métier préparé, alors que la voie scolaire développerait des compétences plus théoriques et transversales, facilitant l'adaptabilité de l'individu à une palette plus large de métiers (Cart & Léné, 2015). Bonnal & *al.* (1999) y voient une raison de la préférence accordée à l'apprentissage dans le secteur artisanal et le bâtiment. Les théories économiques standards expliquant le rôle du diplôme sur le marché du travail (théories du capital humain, théories du signal ou du filtre) délaissent la question des compétences acquises en formation et de leur spécialisation sur certains métiers ou segments du marché du travail. Cependant, Sattinger (1993) avance, dans sa théorie des modèles d'assignation, que toutes les entreprises ne visent pas la même productivité pour les individus qu'elles souhaitent recruter, mais qu'elles vont spécialiser leur prospection sur des profils optimisant leurs souhaits. Stevens (1996) développe l'idée d'un capital humain spécifique transférable. Ainsi, certaines compétences développées par la formation sont destinées à un nombre limité d'employeurs et n'ont donc pas la même valeur sur le marché du travail selon l'emploi occupé. Heijke & *al.* (2003) distinguent, en outre, des compétences spécifiques professionnelles, qui fournissent un avantage comparatif de productivité sur un sous-ensemble d'emplois, et des compétences générales.

La combinaison des deux arguments conduit à formuler l'hypothèse que les jeunes sont en théorie doublement incités à privilégier une recherche d'emploi dans les métiers ciblés par leur diplôme. D'une part, ces métiers correspondent aux emplois sur lesquels ils seront les plus productifs, compte tenu de leurs compétences spécifiques acquises, et donc où ils seront les mieux rémunérés. D'autre part, ces métiers représentent des cibles professionnelles pour lesquelles ils disposent, dans la phase de recrutement, d'un avantage comparatif par rapport aux jeunes formés à d'autres métiers. Heijke & *al.* (*ibid*) montrent que le niveau de compétences spécifiques professionnelles est positivement corrélé avec la probabilité d'occuper un emploi en correspondance, et le niveau de compétences générales avec la probabilité d'occuper un emploi hors correspondance. Ils pointent également un rendement salarial supérieur en cas de correspondance entre emploi et compétences spécifiques professionnelles acquises. Concernant la France, un rendement salarial supérieur en cas de correspondance diplôme-emploi est loin d'être systématique. Son calcul aboutit, selon les sous-populations étudiées, à des gains nuls ou modérément positifs, variables selon le niveau de diplôme (Charnoz, 2011 ; Couppié & *al.*, 2009 ; Béduvé & Giret, 2011).

Dans ce cadre, les compétences acquises en apprentissage peuvent apparaître comme plus étoffées en termes de compétences spécifiques professionnelles, celles acquises par la voie

scolaire plus étoffées en termes de compétences générales. Les premières seraient alors mieux et immédiatement adaptées au(x) métier(s) ciblé(s) par la formation et, en conséquence, procureraient un avantage dans l'accès à ceux-ci. *A contrario*, sur des emplois plus « distants », les jeunes formés par la voie scolaire auraient plus de facilité à faire valoir leur ensemble de compétences acquises.

La situation aboutirait alors à une distinction de positionnement sur le marché du travail. D'un côté, les jeunes apprentis seraient avantagés dans l'intégration d'un emploi correspondant à la cible professionnelle de leur diplôme, un segment *a priori* réduit du marché du travail, mais sur lequel ils sont particulièrement bien placés. De l'autre côté, il y aurait les jeunes lycéens professionnels moins avantagés sur les emplois ciblés par leur diplôme, mais davantage sur les emplois non ciblés, segment du marché du travail *a priori* beaucoup plus étendu, mais sur lequel ils sont en concurrence avec d'autres individus formés à des diplômes ciblant ces emplois.

1.3 Prendre en compte de potentiels phénomènes de sélection en cours d'orientation

Outre leurs spécificités quant au mode d'organisation de la formation, chacune des deux voies professionnelles se distingue aussi par son public :

- Les travaux sur le monde apprenti ont mis en évidence des spécificités sociodémographiques du recrutement (Arrighi & Gasquet, *op. cit.* ; Moreau, 2003) ;
- L'orientation, la sélection et l'affectation n'y sont pas de même nature. Alors que l'entrée en lycée professionnel répond à une logique scolaire, dans le cas de l'apprentissage, on est face à une double sélection, par le CFA et par l'entreprise d'apprentissage (Arrighi & Gasquet, 2010 ; Kergoat, 2010 ; Kergoat & Lemistre, 2014) ;
- L'orientation et la sélection se distinguent aussi par la dimension plus ou moins désirée des affectations finales et l'intensité de la sélection à l'entrée (Arrighi & *al.*, 2009 ; Couppié & Gasquet, 2017).

Or, ces différentes logiques de sélection entre les deux voies professionnelles conduisent à un tri des individus qui peut ne pas être neutre quant à leurs capacités à bien s'insérer, une fois sortis de formation, et générer une estimation biaisée de l'impact du mode de formation suivi. De nombreux travaux établissent une corrélation négative entre la sélection vers l'apprentissage et l'accès à l'emploi en début de vie active (Sollogoub & Ulrich, 1999 ; Simonnet & Ulrich, 2000 ; Bonnal & *al.*, *op. cit.* ; Abriac & *al.*, 2009). Cette corrélation négative traduit l'effet de caractéristiques non observables des individus qui à la fois favorisent leur orientation en apprentissage et les défavorisent dans leur recherche d'emploi (différences de motivation, de capacités, de capital social, etc.). Ces études concluent que la non-prise en compte de ces processus de sélection conduit à sous-estimer l'effet propre de la formation par apprentissage.

1.4 Quelques hypothèses

Notre objectif est donc de prendre en compte certains de ces éléments qui composent « l'effet apprentissage » dans l'insertion professionnelle, en distinguant :

- L'effet de pré-recrutement (H1) : **un apprenti a plus de chances d'être embauché dans l'entreprise à l'issue de sa formation qu'un jeune formé par la voie scolaire d'être recruté par une entreprise dans laquelle il a effectué un stage ou pour laquelle il a travaillé pendant ses études ;**

- L'effet compétences spécifiques accrues / supplémentaires dans le métier préparé (H2) : **les sortants d'apprentissage, bénéficiant d'un avantage comparatif facilitant leur intégration dans ce type d'emplois, seraient donc plus nombreux à occuper, dans leur premier emploi, des métiers ciblés par leur formation ;**

- L'effet net de l'apprentissage qui inclut l'expérience professionnelle accumulée pendant le contrat d'apprentissage, l'acculturation au travail, les avantages informationnels et de réseau, la sélectivité différenciée à l'entrée, etc., mais également de possibles pénalités, en termes de moindres compétences générales signalant une moindre adaptabilité, ou en termes de signal négatif que représente le départ de l'entreprise d'apprentissage.

Globalement, la combinaison des trois effets (de pré-recrutement, de compétences spécifiques accrues, l'effet net des précédents) permettrait aux jeunes apprentis de bénéficier de conditions initiales d'insertion plus favorables. Or, différents travaux pointent l'importance de telles conditions sur la suite de la trajectoire (Bonnal & al., 2005, Chaintreuil & al., 2013). Il s'agira donc de prendre en compte ces conditions initiales sur la situation trois ans plus tard pour vérifier, d'une part, si l'avantage initial dont jouissent les apprentis perdure ou s'étiole et, d'autre part, pour décomposer cet éventuel avantage en fonction des conditions initiales rencontrées. Cela nous conduit à formuler une troisième hypothèse (H3) : **à moyen terme, les apprentis bénéficient des bonnes conditions initiales d'insertion que leur mode de formation a permises. Le caractère favorable de l'apprentissage à moyen terme, transiterait, pour tout ou partie, par l'impact de ces conditions initiales.**

Enfin, on pourra s'interroger sur l'impact de la sélection opérée dans l'orientation vers chacune des voies de formation sur l'insertion (H4) : **compte tenu de l'évolution de l'apprentissage et de la transformation en cours de son image, les caractéristiques inobservables favorisant l'orientation vers l'apprentissage n'auraient plus aujourd'hui d'impact négatif sur l'accès à l'emploi, voire auraient un impact positif.**

1.5 Données et mesures du maintien et de la correspondance

La mesure du recrutement par un employeur connu pendant la formation est permise, dans l'enquête Génération, par la question, pour la première séquence d'emploi : « *Avant la fin de ses études, le jeune avait-il déjà travaillé ou effectué un stage dans cette*

entreprise ? ». Cela inclut les situations passées de stagiaire, d'apprenti, d'intérimaire, d'emploi en CDD (contrat à durée déterminée) ou CDI (contrat à durée indéterminée), etc.¹ Si le jeune répond par l'affirmative et que l'embauche intervient dans les trois mois qui suivent la sortie de formation initiale, on parlera alors de maintien, d'intégration dans une entreprise connue pendant la formation, ou de pré-recrutement.

La mesure de la correspondance emploi-formation se base sur les informations concernant le référentiel d'emploi établi pour chaque diplôme. Cette correspondance est alors définie par l'identification des familles professionnelles ciblées (première lettre du code FAP, 23 domaines).

Notre étude s'appuie donc sur une enquête Génération, réalisée par le Céreq en 2013. Elle étudie le cheminement professionnel d'un échantillon de 33 500 jeunes sortis du système éducatif en 2010 (Barret & *al.*, 2014).

Comme évoqué en introduction, nous nous centrons ici sur les seuls sortants des formations de CAP et BEP. De plus, il apparaît nécessaire de restreindre la comparaison aux jeunes qui, à choix de diplôme donné, auraient eu la possibilité de préparer ce diplôme par l'autre voie de formation (voir **Encadré 1**).

Encadré 1. Comparaison des deux voies de formation : apprentissage et voie professionnelle scolaire

Nous comparons les jeunes sortis des deux voies de formation en nous restreignant aux diplômes préparés par les deux voies, afin d'écartier tout biais non contrôlé.

Pour identifier les individus à conserver, nous avons rapproché l'information sur le diplôme préparé lors de la dernière année de formation de la base Certif Info des CARIF-OREF (Respectivement Centres d'Animation, de Recherche et d'Information sur la Formation et Observatoires Régionaux de l'Emploi et de la Formation). Cela nous a permis d'accéder aux informations disponibles dans les fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) concernant les métiers ciblés par le diplôme. Nous avons sélectionné les diplômes qui avaient des équivalents à la fois en termes de type de diplôme, de spécialité de formation (NSF) et de Famille d'Activités Professionnelles (FAP) ciblées. De plus, compte tenu de notre focalisation sur les conditions initiales d'emploi et leurs conséquences à moyen terme, nous ne retenons que les jeunes ayant occupé au moins un emploi au cours des trois années suivant leur sortie de formation initiale, en France métropolitaine. Ainsi, nous retenons uniquement 89 900 jeunes sur les 140 800 sortis d'une formation de niveaux CAP et BEP (respectivement certificat d'aptitude professionnelle et brevet d'études professionnelles) et entrés en 2010 dans la vie active, représentés par 3 925 individus enquêtés. Les sortants d'apprentissage y prédominent (58 %).

1. Les seuls cas où la question n'est pas posée sont les cas où le jeune est embauché comme intérimaire ou travaille comme indépendant, auto-entrepreneur ou aide familiale.

Encadré 2. Méthodologie : l'approche économétrique

Nous analysons les effets du mode de formation (voie scolaire *versus* apprentissage) sur l'entrée dans la vie active, en ciblant plus particulièrement deux mécanismes attachés au mode de formation et supposés faciliter l'insertion. Les statistiques descriptives fournissent une première indication des différences entre les deux groupes (apprentis et jeunes scolaires), mais d'un apport limité. En effet, ces deux publics se différencient sur nombre de caractéristiques individuelles et de formation, observables ou inobservables, qui peuvent avoir un effet par elles-mêmes. Il est donc délicat d'imputer ces différences à un effet réel du mode de formation.

L'approche économétrique, par une modélisation tenant compte de l'influence de ces caractéristiques, permet d'estimer l'impact du mode de formation en contrôlant les effets des autres variables, et donc d'estimer un effet propre, c'est-à-dire « toutes choses égales par ailleurs ».

L'estimation de l'impact d'une formation par apprentissage sur la probabilité d'être en emploi à court et moyen termes s'opère en deux temps. D'une part, un modèle probit simple, dit « naïf » (*), évalue « l'effet » de l'apprentissage sur l'accès à l'emploi, intégrant une indicatrice de l'apprentissage aux variables explicatives observables (modèles 1 et 3). D'autre part, une autre modélisation prend en compte le caractère non aléatoire de l'affectation en apprentissage, qui dépend de variables observées et inobservées pouvant elles-mêmes influencer les conditions d'insertion (modèles 2 et 4). On mobilise donc un modèle probit bivarié récursif (voir **annexe électronique**).

Les deux mécanismes isolés, et supposés conférer un avantage comparatif sur le marché du travail aux jeunes formés par apprentissage (maintien dans l'entreprise fréquentée en formation et premier emploi en correspondance), font l'objet d'une modélisation de type probit (modèles 5 et 6). Ces modèles cherchent à vérifier un effet apprentissage « toutes choses égales par ailleurs ».

Enfin, les modèles 7 (probit simple) et 8 (probit bivarié récursif), concernant le fait d'être en emploi ou non trois ans après la sortie de formation, intègrent, en plus des variables explicatives prises en compte dans les modèles 3 et 4, les conditions initiales : avoir bénéficié d'un maintien dans l'entreprise fréquentée en formation, avoir occupé un premier emploi en correspondance avec la formation suivie.

Tous les modèles utilisés étant non linéaires, on utilise les probabilités marginales prédites pour mesurer l'avantage procuré par une caractéristique donnée (apprentissage, maintien dans l'entreprise...).

Le vecteur de variables explicatives dans les différents modèles reprend des variables habituellement influentes sur l'accès à l'apprentissage ou à l'emploi. On prend en compte : la spécialité de formation du CAP-BEP suivi, le fait d'être diplômé ou non de sa formation, le sexe, l'origine sociale familiale, le parcours scolaire antérieur à l'orientation en apprentissage et trois variables concernant la structure territorialisée de l'offre de formation professionnelle, aux niveaux régional et départemental. Ces trois variables tiennent une place particulière dans les estimations. Elles seront en effet systématiquement mobilisées dans les équations expliquant l'affectation, mais n'apparaîtront pas dans les équations liées à l'insertion. (Cf. **Encadré en annexe de la version électronique de l'article**)

(*) : « naïf » car il néglige sciemment l'effet potentiel des caractéristiques inobservables.

21 L'apprentissage, un atout indéniable pour accéder à l'emploi

Nous présentons d'abord des caractéristiques susceptibles d'expliquer l'orientation vers l'un ou l'autre des modes de formation. Nous étudions ensuite l'effet d'un passage par l'apprentissage, à court et moyen termes, sur la probabilité d'être en emploi.

2.1 Un mode de formation sélectif

L'apprentissage est régulièrement présenté comme un mode de formation sélectif au sein de la voie professionnelle (Sollogoub & Ulrich, *op. cit.* ; Arrighi & *al.*, 2009 ; Kergoat & Lemistre, *op. cit.*). Parmi les jeunes de la Génération 2010 identifiés, sortant des CAP-BEP, nous retrouvons une partie des résultats traditionnels de distinction des publics à l'œuvre dans les deux voies de formation (**Tableau A en annexe de la version électronique de l'article**).

Parmi les formations retenues, la probabilité d'en suivre une par apprentissage varie considérablement d'une spécialité à l'autre, reflétant des logiques institutionnelles disparates d'organisation de la formation dans les territoires et les branches professionnelles. Le cadre régional dans lequel s'opère cette orientation a un impact fort sur la probabilité d'accès à l'apprentissage. Il est favorable dans les régions dont le système de formation professionnelle initiale promeut l'apprentissage aux niveaux CAP et BEP, et très défavorable dans les régions où l'apprentissage représente une voie de formation plus rare. De même, plus l'offre de formation professionnelle par voie scolaire est parcimonieuse au regard de la population potentiellement concernée ou de la taille du territoire couvert, plus importante est la probabilité de s'engager dans la voie de l'apprentissage².

Concernant les caractéristiques individuelles des jeunes, le milieu socio-économique d'origine n'est pas neutre sur la propension à avoir suivi un apprentissage. Ainsi, les jeunes issus d'un milieu proche de l'apprentissage (enfants d'artisan ou de commerçant par exemple), mais aussi les enfants de cadre, sont un peu plus enclins à emprunter cette voie de formation. Les jeunes dont la mère n'a jamais travaillé s'orientent moins souvent vers l'apprentissage, tout comme les jeunes bénéficiaires d'une bourse sur critères sociaux. On retrouve d'autres résultats habituels dans l'analyse des disparités sociales et culturelles d'accès à l'apprentissage, comme le moindre accès à l'apprentissage des femmes, ou des jeunes d'origine immigrée.

2. La part régionale de l'apprentissage dans l'ensemble des formations de niveaux CAP et BEP, estimée ici à partir des effectifs inscrits en dernière année en 2009-2010 (hors mentions complémentaires), varie de 21 % (Nord-Pas-de-Calais) à 47 % (Bourgogne) (source : base REFLET, Céreq). Un modèle probit montre que la probabilité individuelle de suivre un apprentissage augmente avec la part régionale de l'apprentissage dans les formations professionnelles. De même, cette probabilité est positivement corrélée avec les indicateurs de densité et d'accessibilité présentés dans l'**encadré méthodologique en annexe de la version électronique**.

Au final, il ne se dégage pas une lecture simple des différences de profils entre apprentis et lycéens professionnels. Si sélection et tri il y a, ils s'opèrent, selon les cas, sur des caractéristiques favorables ou défavorables à l'insertion.

2.2 L'apprentissage, favorise-t-il l'accès à l'emploi à court terme comme à moyen terme ?

Dans un premier temps, nous vérifions si, dans notre population, l'apprentissage favorise toujours l'accès à l'emploi, à l'instar des résultats issus des nombreux travaux antérieurs sur des cohortes plus anciennes d'apprentis et de lycéens professionnels. Deux façons de mesurer cet accès sont envisagées. Si l'apprentissage a une fonction de transition ou de facilitation au moment de l'entrée dans la vie active, il devrait davantage permettre l'accès à l'emploi à très court terme. L'indicateur retenu ici sera celui d'occuper un emploi dans les trois mois qui suivent la sortie de formation, appelé « emploi immédiat » par la suite. Un effet plus durable sur l'accès à l'emploi sera mesuré par la probabilité d'être en emploi au moment de l'enquête, au printemps 2013, environ trois ans après la sortie de formation.

Cette analyse de l'accès à l'emploi nous permettra également d'explorer l'impact du processus de sélection vers chacune des voies et ses conséquences éventuelles en termes d'insertion. Observe-t-on encore une corrélation négative entre passage par l'apprentissage et probabilité d'accès à l'emploi, signe de variables inobservables jouant positivement pour l'orientation en apprentissage et négativement sur l'accès à l'emploi ?

D'un point de vue statistique, on observe de vraies difficultés d'accès à l'emploi pour les sortants de CAP-BEP, quel que soit leur mode de formation. Si 59 % des jeunes retenus dans cette étude sont en emploi dans les trois mois qui suivent la fin de leur formation, à peine 65 % d'entre eux le sont trois ans après. Ce constat est à relier à la forte dégradation économique et à ses conséquences sur les conditions d'insertion des jeunes formés aux niveaux CAP-BEP, apprentissage ou voie scolaire confondus, depuis les crises de 2008 et 2010 (Barret & *al.*, *op. cit.*). Les jeunes sortant d'apprentissage connaissent un accès plus facile à l'emploi, quel que soit le critère (**Tableau 1**). Cependant, l'écart observé se resserre avec le temps. Ainsi, de + 9 points concernant l'accès immédiat à l'emploi, il devient non significatif au moment de l'enquête. Si le taux d'emploi des lycéens professionnels s'améliore de 11 points, celui des apprentis progresse à peine de 3 points. Cette très faible progression du taux d'emploi, au cours des trois premières années, déjà observée de façon récurrente pour les non-qualifiés, est inédite pour des sortants de formation de CAP-BEP, qui plus est par apprentissage. Le contraste avec la situation observée chez les sortants de la voie scolaire pourrait s'expliquer au moins de trois façons. En premier lieu, un effet structurel est possible, inhérent aux conditions d'insertion spécifiques aux différents domaines professionnels préparés, les apprentis de CAP et BEP se retrouvant surreprésentés dans les domaines confrontés à des conditions d'insertion plus difficiles. En deuxième lieu, les avantages procurés par les spécificités du mode de formation par apprentissage (dont de meilleures opportunités de maintien et une préparation plus ajustée aux métiers ciblés

par le diplôme) pourraient avoir un effet massif en tout début de vie active, s'effaçant avec le temps. Cet affaiblissement pourrait en partie provenir du fait que les attributs procurés par l'apprentissage – prépondérants en tout début de vie active – perdraient de leur importance au fur et à mesure que d'autres éléments d'information sur la productivité des jeunes se développent au long de leur parcours professionnel. En particulier, les caractéristiques inobservables à l'œuvre dans l'orientation vers l'une ou l'autre voie de formation, et dont de nombreux travaux passés ont souligné le rôle. Enfin, rappelons l'hypothèse d'une plus grande sensibilité des apprentis à un possible mécanisme de trappe ou d'enfermement, du fait d'une primo-insertion s'écartant de la logique attendue (non maintien et/ou premier emploi hors de la cible du diplôme) et induisant, davantage que pour les jeunes formés par la voie scolaire, la constitution d'un signal négatif (Bonnal & al., *op. cit.*).

Pour tenter de trancher, il est nécessaire de déterminer si les jeunes apprentis accèdent plus facilement à l'emploi en raison de leur passage même par l'apprentissage ou du fait de certaines de leurs caractéristiques, observables et inobservables, différenciées au sein des publics accueillis par les deux modes de formation (Cf. **Tableau B en annexe de la version électronique**).

Tableau 1. Probabilité d'être en emploi (immédiat, à trois ans) selon la voie de formation suivie : taux observés et probabilités estimées (probit, probit bivarié récursif)

	Modèles 1 à 4 : probabilités d'être en...					
	Emploi immédiat			Emploi 3 ans après la sortie		
	observée	prédite (probit « naïf », modèle 1)	prédite (probit bivarié récursif, modèle 2)	observée	prédite (probit « naïf », modèle 3)	prédite (probit bivarié récursif, modèle 4)
Voie scolaire	53	51	45	64	63	53
Apprentissage	62	64	67	65	66	72
Delta (app- sco)	9	13	22	1(ns)	3(ns)	19
Coefficient de corrélation entre les termes d'erreurs			-0.16			-0.29
Valeur p			0.386 (ns)			0.099(*)

Champ : jeunes sortants des formations par apprentissage et par voie scolaire préparant à des CAP & BEP analogues.

^a : Probabilité marginale prédite par le modèle si tous les individus étaient passés par la voie scolaire (51 %) ou si tous les individus étaient passés par l'apprentissage (64 %).

La différence (64-51 = 13) correspond à l'effet marginal moyen (AME) estimé par le modèle.

Si (ns) : valeur non significativement différente de 0 ; si (*) : valeur significative au seuil de 10 % ; sans mention : valeur significative au seuil de 5 %.

Source : Céreq, enquête 2013 auprès de la Génération 2010.

Pour ce faire, la modélisation prend en compte, d'une part, le fait que les jeunes ne sont pas orientés aléatoirement vers l'une ou l'autre voie de formation et, d'autre part, que des caractéristiques inobservables peuvent influencer à la fois cette sélection et leur capacité à trouver un emploi une fois sortis de formation. Elle confirme un effet positif de l'apprentissage sur l'accès à l'emploi, à court comme à moyen terme.

La prise en compte du caractère non aléatoire de l'orientation vers l'une ou l'autre des voies de formation vient en revanche contredire l'analyse des écarts observés ou estimés par un modèle « naïf ». Les probabilités estimées d'être en emploi augmenteraient avec le temps pour les jeunes passés par l'apprentissage, de façon assez similaire à la progression enregistrée pour les jeunes issus de la voie scolaire³. Les différences d'évolution seraient donc corrélées avec des caractéristiques inobservables liées aux individus, mais aussi avec les spécificités d'implantation, pour chaque mode de formation, dans des secteurs et domaines professionnels propres dont l'activité ne subit pas le même impact de la crise.

Ces résultats montrent que l'apprentissage facilite l'accès à l'emploi, à court et à moyen termes. Il s'agit maintenant de comprendre en quoi cet avantage relève des spécificités identifiées de l'apprentissage.

31 **Maintien dans l'entreprise et ciblage des emplois au coeur de l'effet apprentissage**

Dans un premier temps, nous étudions les deux modes spécifiques d'accès à l'emploi que favorise le cursus par apprentissage, à savoir le recrutement dans une entreprise fréquentée en cours de formation et le fait de trouver un premier emploi ciblé par la formation préparée. Nous analysons ensuite leur impact sur la probabilité d'être en emploi trois ans après la sortie de formation.

3.1 **L'apprentissage favorise l'intégration dans l'entreprise d'accueil**

Le maintien dans une entreprise fréquentée en formation peut être envisagé comme un mécanisme possible, produit par la formation, d'insertion professionnelle des jeunes. L'impact de ce « mécanisme » d'intégration est évidemment plus prégnant s'agissant de l'emploi immédiat que de l'emploi à trois ans.

D'une part, l'intégralité des jeunes maintenus dans l'entreprise sont en emploi immédiat, alors qu'une part d'entre eux peut avoir ensuite quitté cet emploi au cours des trois années suivantes et se retrouver hors de l'emploi au moment de l'enquête. D'autre part,

3. Quand on compare les évolutions des probabilités d'emploi estimées pour les deux voies de formation par les deux modèles probit bivariés (+ 5 points pour l'apprentissage, + 8 points pour la voie scolaire).

le taux d'emploi est plus faible dans les premiers mois suivant la fin de formation que trois ans plus tard, et cette augmentation est alimentée exclusivement par des jeunes non maintenus. Ainsi, alors que seuls 20 % des jeunes bénéficient d'un maintien dans l'entreprise, ils représentent 35 % des jeunes immédiatement en emploi, contre 24 % des jeunes en emploi trois ans plus tard. Être maintenu dans l'entreprise fréquentée en formation constitue un facteur d'accélération évident du processus d'insertion. Ainsi, le temps d'accès au premier emploi devient presque nul (0,3 mois en moyenne), inférieur au temps d'accès pour les jeunes non maintenus (7,2 mois).

Au sein de la population retenue, la différence de maintien entre apprentis et lycéens atteint + 6 points (23 % contre 17 %, **Tableau 2**). Cependant, si l'on tient compte des différences de caractéristiques observées (individuelles ou liées à la formation suivie) entre les deux groupes, l'effet marginal moyen (AME) de l'apprentissage, estimé à partir d'un modèle probit (**Tableau C**, modèle 5, cf. **Annexe de la version électronique de l'article**), atteint + 11 points (**Tableau 2**), l'écart estimé étant presque doublé par rapport à l'écart observé. Cette modélisation confirme que le mode de formation par apprentissage augmente la propension à être recruté par une entreprise déjà fréquentée.

Tableau 2. Taux observés et prédits de maintien dans une entreprise fréquentée pendant la formation, et correspondance entre l'emploi et la formation suivie, pour le premier emploi

	Modèles 5 et 6 : probabilités de...			
	Maintien		Premier emploi en correspondance	
	observée	prédite ^a (modèle 5)	observée	prédite (modèle 6)
Voie scolaire	17	14	43	42
Apprentissage	23	25	55	55
Delta (app- sco)	6	11	12	13

Champ : jeunes sortants des formations par apprentissage et par voie scolaire préparant à des CAP & BEP analogues.

^a : Probabilité marginale prédite par le modèle si tous les individus étaient passés par la voie scolaire (14 %) ou si tous les individus étaient passés par l'apprentissage (25 %). La différence (25-14=11) correspond à l'effet marginal moyen (AME).

Si (ns) : valeur non significativement différente de 0 ; si (*) : valeur significative au seuil de 10 % ; sans mention : valeur significative au seuil de 5 %.

Source : Céreq, enquête 2013 auprès de la Génération 2010.

3.2 L'apprentissage favorise l'accès aux emplois ciblés par le diplôme

Intégrer un emploi ciblé par sa formation constitue un deuxième mécanisme possible produit par la formation, favorisant l'insertion professionnelle des jeunes. En effet, une fois la formation initiale achevée, les jeunes ont un double intérêt théorique (avantage comparatif dans les recrutements, meilleur salaire espéré) à privilégier une recherche d'emploi dans le domaine professionnel ciblé par leur diplôme. Ici aussi, l'impact de ce

« mécanisme » d'accès au premier emploi se révèle plus preignant s'agissant de l'emploi immédiat que de l'emploi à trois ans. Ainsi, alors que 50 % des jeunes intègrent un emploi ciblé par leur formation au premier emploi, ils représentent 59 % des jeunes immédiatement en emploi, contre 53 % des jeunes en emploi trois ans plus tard. Là encore, intégrer un emploi ciblé par la formation est associé à une idée d'accélération du processus d'insertion. En effet, le temps d'accès au premier emploi apparaît réduit (4,1 mois en moyenne) par rapport au temps d'accès à un premier emploi non ciblé par la formation (7,5 mois).

Ainsi, les anciens apprentis semblent être bien davantage recrutés sur des emplois en correspondance avec les métiers ciblés, puisque 55 % d'entre eux ont été embauchés au premier emploi dans un métier ciblé par leur formation, soit 12 points de plus que pour les lycéens professionnels. La modélisation confirme ce résultat, puisque l'effet marginal moyen (AME) estimé atteint + 13 points, les probabilités marginales prédites de l'apprentissage et de la voie scolaire s'écartant peu des taux observés (**Tableaux 2 et C - ce dernier étant disponible en annexe de la version électronique de l'article** – modèle 6).

Ces résultats confirment donc, d'une part, que ces deux mécanismes, maintien ou premier emploi en correspondance, jouent un rôle d'accélérateur de l'insertion, facilitant l'accès à l'emploi dès la sortie de formation. Les jeunes ayant bénéficié de l'un ou de l'autre représentent 68 % des jeunes immédiatement en emploi, alors qu'ils ne représentent que 55 % des jeunes ayant eu au moins un emploi sur les trois ans. D'autre part, on constate que ces mécanismes bénéficient davantage aux apprentis qu'aux jeunes lycéens professionnels. Dès lors, comment ces conditions initiales d'insertion particulières et favorables sont-elles associées à des conditions d'emploi plus favorables à moyen terme ?

3.3 Effets sur l'accès à l'emploi à moyen terme : le rôle du maintien dans l'entreprise

Voyons à présent dans quelle mesure les conditions initiales – intégration immédiate d'une entreprise fréquentée en formation, recrutement dans un premier emploi ciblé par la formation — favorisent le fait d'être en emploi à moyen terme.

Nous procédons donc à deux nouvelles modélisations qui permettent de mesurer l'impact des conditions initiales, concurremment au mode de formation suivi, sur l'accès à l'emploi au moment de l'enquête. Le premier modèle est un probit « naïf » (modèle 7) qui intègre, en plus des variables explicatives précédentes, les deux variables supplémentaires décrivant les conditions initiales d'insertion qui nous importent, à savoir avoir débuté dans une entreprise connue et fréquentée pendant la formation (apprentissage, stage effectué ou emploi occasionnel ou régulier), ou occuper un premier emploi en correspondance avec la spécialité de formation préparée. Le modèle 8 prend en compte

le caractère endogène de la voie de formation suivie. Il transpose la spécification du modèle 7 dans le cadre d'un probit bivarié récursif. Le **Tableau 3** fournit un extrait des résultats de l'équation d'emploi de ces deux modèles, et compare les effets marginaux moyens aux écarts observés.

Ces modèles nous permettent de distinguer les effets des trois caractéristiques, traitées comme indépendantes les unes des autres⁴. Cette première estimation fournit des résultats différenciés pour les trois dimensions :

- L'effet marginal moyen de l'apprentissage dans le modèle probit bivarié récursif se maintient à peu près au niveau observé dans le modèle précédent du même type et s'avère bien plus fort que l'écart observé ou estimé par un probit « naïf » ;
- L'effet marginal moyen associé au maintien est important (+ 5 points), proche de l'effet mesuré dans le probit « naïf », mais réduit par rapport à l'écart observé (+ 14 points) ;
- L'effet marginal moyen associé à la correspondance est estimé comme nul (comme dans le probit « naïf »), alors qu'un écart observé existait. Ce dernier est donc un effet « apparent » qui résulte d'un triple effet de composition. D'une part, la correspondance est corrélée positivement avec le maintien dans l'entreprise. D'autre part, elle l'est également avec le fait de sortir d'apprentissage. Enfin, elle est corrélée avec les distributions des autres variables explicatives. Tous ces effets de composition pris en compte, il ne perdure pas d'effet propre de la correspondance au premier emploi pour prédire une situation ultérieure plus ou moins favorable. Ce résultat rejoint les conclusions de Couppié & al. (*op. cit.*) qui n'observent pas de dynamique spécifique associée à une (non-) correspondance sur la suite de la trajectoire, à l'inverse d'une dynamique liant déclassements initiaux et reclassements, au fur et à mesure du déroulement des parcours.

4. Un dernier modèle (non présenté ici) a testé l'indépendance des effets des trois caractéristiques, postulée dans les modèles 7 et 8. L'hypothèse d'indépendance sous-entend que l'apprentissage a un effet également favorable, quelles que soient les conditions initiales rencontrées et, complémentirement, que chaque condition initiale a un effet, indépendamment l'une de l'autre. Les résultats de ce modèle n'invalident pas l'hypothèse d'indépendance.

Tableau 3. Modèles 7 et 8 (probit, probit bivarié récursif) sur la probabilité d'être en emploi à l'enquête, selon le mode de formation suivi et les conditions initiales du premier emploi

	Modèles 7 et 8 : probabilité d'être en emploi 3 ans après la sortie, incluant les conditions initiales de maintien et de correspondance au premier emploi										
	Taux observés			Modèle 7 (probit)				Modèle 8 (probit bivarié récursif)			
Variables explicatives (extrait)	Taux (%)	Ecart		b	σ	PMP (%)	AME	b	σ	PMP ^a (%)	AME ^a
Apprentissage	65	+ 1	(ns)	0.074(ns)	(0.070)	66	+ 3 (ns)	0.647	(0.275)	73	+ 22
Voie scolaire	64			ref.		63		ref.		51	
Maintien	76	+ 14		0.208	(0.072)	71	+ 7	0.159	(0.075)	69	+ 5
Non maintien	62			ref.		64		ref.		64	
Correspondance au 1er emploi	69			0.007(ns)	(0.058)	65		-0.032(ns)	(0.060)	64	
Non correspondance au 1er emploi	61	+ 8		ref.		65	0 (ns)	ref.		65	- 1 (ns)
Coefficient de corrélation entre les termes d'erreurs	ρ							-0.347			
	valeur p							0.043			

Champ : jeunes sortants de formations par apprentissage et par voie scolaire préparant aux mêmes CAP & BEP.

^a : PMP et AME : moyenne des probabilités prédites par le modèle pour la modalité, calculée sur tous les individus. Ainsi, dans le modèle 8, le paramètre estimé de l'apprentissage est de 0,647 (significatif au seuil de 5 %). Si tous les individus étaient passés par l'apprentissage, le modèle prédirait alors un taux d'emploi à l'enquête de 73 %. À l'inverse, s'ils étaient tous passés par la voie scolaire, le taux d'emploi prédit serait de 51 %. L'effet marginal moyen (AME) serait de : $73 - 51 = 22$ points.

Si (ns) : valeur non significativement différente de 0 ; si * : valeur significative au seuil de 10% ; sans mention : valeur significative au seuil de 5 %.

Source : Céreq, enquête 2013 auprès de la Génération 2010.

Au final, une fois prises en compte l'influence des conditions initiales favorables qu'il offre et la sélection des jeunes qu'il accueille, l'apprentissage semble constituer encore, trois ans après la sortie, une forme de marqueur conduisant à une insertion plus favorable. Mais à ce stade, il n'est pas possible de séparer un éventuel effet direct et persistant de ce qui singularise encore ce mode de formation aux yeux des employeurs, d'un effet indirect, résultat d'une dynamique vertueuse d'accumulation d'expérience et de compétences qu'il enclenche. Cette dynamique vertueuse contribuerait alors à alimenter un différentiel de productivité au bénéfice des anciens apprentis, compensant l'éventuel effacement progressif du poids du diplôme et du mode de formation dans les recrutements initiaux.

Conclusion

Nous nous sommes attachés ici à proposer quelques pistes d'interprétation au constat récurrent, et dressé depuis longtemps, selon lequel l'apprentissage favorise l'insertion des jeunes. Nous avons tenté de mettre en évidence, parmi tous les particularismes de ce mode de formation, deux caractéristiques susceptibles d'induire une relation privilégiée entre les jeunes apprentis et une partie des employeurs potentiellement intéressés par leurs compétences acquises en formation.

D'une part, on sait que les jeunes apprentis peuvent espérer bénéficier d'une embauche par l'entreprise employant leur maître d'apprentissage, à l'issue de leur formation. Si des pratiques de même nature peuvent bénéficier aux lycéens professionnels, du fait de leur stage ou d'une activité salariée au cours de leurs études, les apprentis se maintiennent beaucoup plus dans leur entreprise initiale. D'autre part, un deuxième mode d'accès à l'emploi concerne un groupe un peu plus élargi d'employeurs potentiels, à savoir les employeurs directement intéressés par le profil professionnel et les compétences spécifiques acquises en formation. Les apprentis semblent largement investir, bien plus que les lycéens professionnels, des emplois en correspondance avec leur formation.

Cependant, ces conditions initiales de recrutement (maintien dans l'entreprise de formation, premier emploi dans un métier ciblé par la formation), si elles marquent des modes d'insertion différenciés pour les jeunes sortis des deux voies de formation, ne renvoient pas forcément à des parcours professionnels systématiquement plus favorables pour les anciens apprentis. D'une part, le maintien dans l'entreprise fréquentée pendant la formation rend plus probable le fait d'être en emploi trois ans plus tard. D'autre part, commencer par un emploi en correspondance avec sa formation, et donc par une inscription logique dans un parcours professionnel, ne se révèle pas prédictif d'une situation plus favorable sur le marché du travail par la suite. Enfin, trois ans après la sortie de formation, un effet apprentissage net de l'influence des conditions initiales perdure. Il n'est cependant pas possible d'établir s'il relève encore de l'effet d'origine intégrant les multiples spécificités que produit la formation par apprentissage ou s'il ne récapitule plus que le parcours professionnel plus « vertueux » initié par la formation (sous statut salarié) et des premiers pas moins difficiles.

Tableau 4. Retour sur les hypothèses relatives aux mécanismes favorisant l'insertion des apprentis

Hypothèses	Résultats sur la population étudiée (*)
H1	L'apprentissage conduit plus souvent que la voie scolaire à une embauche dans l'entreprise connue pendant la formation.
H2	L'apprentissage conduit plus souvent que la voie scolaire à débiter par un premier emploi ciblé par la formation.
H3	Les apprentis bénéficient de meilleures conditions d'insertion que les scolaires quand on regarde l'accès à un emploi dans les trois mois suivant la sortie de formation. Trois ans après la sortie, la différence est non significative si on ne prend pas en compte la sélection à l'entrée de chacune des voies de formation, significative si on en tient compte.
H3	L'avantage en termes d'insertion à moyen terme transite par certaines de leurs conditions initiales d'arrivée sur le marché du travail : par leur maintien dans l'entreprise connue pendant la formation. En revanche, l'obtention d'un premier emploi en correspondance avec leur formation ne contribue pas à leur meilleure insertion professionnelle 3 ans plus tard.
H3	L'avantage en termes d'insertion existe aussi indépendamment de l'effet de H1 et H2 (effet net de l'apprentissage).
H4	L'hypothèse de l'influence de caractéristiques inobservables corrélant apprentissage et accès à un emploi dans les trois mois après la formation est rejetée (modèle sans prise en compte des conditions initiales). L'hypothèse de l'influence de caractéristiques inobservables corrélant apprentissage et obtention d'un emploi au bout de trois ans est validée et la corrélation est négative (modèles sans et avec prise en compte des conditions initiales).

(*) rappel : sélection de jeunes sortis de formations préparant à un diplôme de CAP-BEP par voie scolaire et par apprentissage, en France métropolitaine, et ayant occupé au moins un emploi au cours des trois années qui suivent la sortie de formation.

À ce stade, plusieurs pistes de réflexions s'ouvrent pour des travaux futurs. Concernant l'impact des mécanismes pointés, se pose la question de leur égale efficacité pour tous les publics accueillis par l'apprentissage. Ainsi, les femmes et les jeunes d'origine immigrée apparaissent sous-représentés dans la filière apprentissage. Cela est dû à une pluralité de décisions à l'oeuvre dans la sélection à l'entrée de la formation, incluant auto-sélection, pratiques d'orientation et sélection des institutions formatrices et des entreprises (y compris de possibles discriminations). Les logiques conduisant à la sur-sélection de ces publics impactent-elles également le bénéfice qu'ils pourraient tirer des mécanismes favorisant l'insertion professionnelle à l'issue de la formation ?

De même, l'hétérogénéité régionale de la diffusion de l'apprentissage, fruit d'un ancrage territorial différencié, pourrait moduler l'impact régional de ces mécanismes.

Enfin, depuis la loi Seguin de 1987, l'ouverture de l'apprentissage vers de nouveaux segments (diplômes de niveaux supérieurs, spécialités, métiers et types entreprises élargis), sans tradition historique, soulève la question de la pérenité de tels mécanismes sur ces nouveaux espaces de l'apprentissage.

■ Bibliographie

- Abriac D., Rathelot R. & Sanchez R. (2009), « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles », *Insee Références*, dossier *Formations et Emploi*, juin, pp. 57-74.
- Acemoglu D. & Pischke J.-S. (1998), "Why do firms train? Theory and evidence", *Quarterly Journal of Economics*, 113(1), pp. 79-119.
- Arrighi J.-J. (2013), « L'apprentissage et le chômage des jeunes : en finir avec les illusions », *Revue française de pédagogie*, 183, pp. 49-57.
- Arrighi J.-J. & Gasquet C. (2010), « Orientation et affectation : la sélection dans l'orientation professionnelle du second degré », *Formation Emploi* n° 109, janvier-mars, pp. 99-112.
- Arrighi J.-J., Gasquet C. & Joseph O. (2009), « Qui sort de l'enseignement secondaire ? », *Céreq-Nef* n°41.
- Barret C., Ryk F. & Volle N. (2014), « Face à la crise, le fossé se creuse entre niveaux de diplôme », *Céreq-Bref* n° 319, mars.
- Bédoué C. & Giret J.-F. (2004), « Le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? », *Économie et Statistique*, n° 378-379, pp. 55-83.
- Bédoué C. & Giret J.-F. (2011), "Mismatch of vocational graduates: What penalty on French labour market?", *Journal of Vocational Behavior*, 78, pp. 68-79.
- Bonnal L., Favard P. & Mendès-Clément S. (2005), « Peut-on encore occuper des emplois qualifiés après un CAP ou un BEP ? », *Économie et Statistique*, n° 388-389, pp. 85-105.
- Bonnal L., Fleury L. & Rochard M.-B. (1999), « L'insertion professionnelle des apprentis et des lycéens professionnels : des emplois proches des formations suivies », *Économie et Statistique*, n° 323(3), pp. 3-30.
- Bonnal L., Mendes S. & Sofer C. (2003), « Comparaison de l'accès au premier emploi des apprentis et des lycéens », *Annales d'Économie et de Statistique*, 70, pp. 31-52.
- Chaintreuil L., Couppié T., Epiphane D. & Sulzer E. (2013), *EVADÉ - Entrées dans la vie active et discriminations à l'embauche*, Céreq *Net.doc* n° 114.
- Cart B. & Léné A. (2014), « La mobilité professionnelle des apprentis et ses effets salariaux. Les enseignements de l'enquête Génération 2004 », *Économie et Statistique*, n° 471, pp. 5-31.
- Cart B. & Léné A. (2015), « Effet à terme de l'apprentissage : le début de carrière des ex-apprentis est-il plus favorable que celui des ex-lycéens professionnels ? », in Boudesseul G., Cart B., Couppié T., Giret J.-F., Lemistre P., Toutin M.-H. & Werquin P. (coord.), *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, Céreq-Relief n° 50, pp. 255-269.

- Cart B., Léné A. & Toutin M.-H. (2018), « L'apprentissage favorise-t-il toujours l'insertion professionnelle ? » in Couppié T., Dupray A., Epiphane D. & Mora V. (coord.) : *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes. Permanences et évolutions*, Céreq-Essentiels n° 1.
- Charnoz P. (2011), « L'adéquation entre spécialité de formation et emploi, et son impact sur les salaires », in INSEE (ed.), *Emploi et salaires - édition 2011*, INSEE Références, pp. 41-54.
- Colliot F. & Pouch T. (1991), « Apprentissage ou lycée professionnel : des formations non concurrentes », *Céreq-Bref* n° 70, novembre.
- Couppié T. & Gasquet C. (2017), « Apprentissage et voie scolaire : comment expliquer les différences d'insertion observées ? », in Calmand J., Couppié T. & Henrard V. (coord.), *Rendement éducatif, parcours et inégalités dans l'insertion des jeunes*, Céreq-Echanges n° 5, pp. 77-107.
- Couppié T., Giret J.-F. & Lopez A. (2009), « Obtenir un emploi dans son domaine de formation : un enjeu très relatif dans l'insertion des jeunes », in INSEE (ed.), *Formations et Emploi - édition 2009*, INSEE Références, pp. 43-56.
- Giret J.-F. & Issenhane S. (2012), « L'effet de la qualité des stages sur l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur », *Formation Emploi* n° 117, pp. 29-47.
- Heijke H., Meng C. & Ris C. (2003), "Fitting to the job: the role of generic and vocational competencies in adjustment and performance", *Labour Economics*, 10(2), pp. 215-229.
- Keith K. & McWilliams A. (1995), "The Wage Effects of Cumulative Job Mobility", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49(1), pp. 121-137.
- Kergoat P. (2010), *Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ?*, Céreq-Net.doc n°75.
- Kergoat P. & Capdevielle-Mougnibas V. (2013), « Les formations par apprentissage : un domaine de recherches à développer », *Revue française de pédagogie*, 183, pp. 5-14.
- Kergoat P. & Lemistre P. (2014), « Professionnalisation de l'enseignement supérieur et sélection des publics : les faux-semblants de la démocratisation », *Économie et Sociétés*, AB 36(9), pp. 1405-1438.
- Lopez A. & Sulzer E. (2016), « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », *Céreq-Bref* n° 346, mai.
- Maillard F. (2012), « Introduction », in Maillard F. (dir.) *Former, certifier, insérer : effets et paradoxes de l'injonction à la professionnalisation des diplômés*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, pp. 7-16.
- Mincer J. (1986), "Wage Changes and Job Changes", in Ehrenberg R. (ed.), *Research in Labor Economics: A Research Annual*, vol. 8, n° A, pp. 171-197.

- Moreau G. (2003), *Le monde apprenti*, Paris, La Dispute.
- Moreau G. (2008), « Apprentissage : une singulière métamorphose », *Formation Emploi*, 101, janvier-mars, pp. 119-133.
- Sattinger M. (1993), "Assignment Models of the Distribution of earnings", *Journal of Economic Literature*, 31, pp. 831-880.
- Simonnet V. & Ulrich V. (2000), « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », *Économie et Statistique*, n° 337-338, pp. 81-95.
- Sollogoub M. & Ulrich V. (1999), « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel », *Économie et Statistique*, n° 323, pp. 31-52.
- Stevens M. (1996), "Transferable Training and Poaching Externalities", in Booth A. L. & Snower D. J. (Eds.), *Acquiring skills: Market failures, their symptoms and policy responses*, Chap. 2, Cambridge University Press, pp. 21-40.
- Tanguy L. (2013), « Apprentissage en entreprise et formation professionnelle en école : une mise en perspective des années 1950 aux années 1990 », *Revue française de pédagogie*, 183, pp. 27-38.
- Topel R. & Ward M. (1992), "Job mobility and the careers of young men", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, n° 2, pp. 439-479..