

L'apprentissage, une voie d'avenir

Initialement prévu pour les « filières courtes » à la sortie du collège, il se développe de plus en plus dans les formations de l'enseignement supérieur. Pourquoi ? Est-il plus efficace d'apprendre un métier par la voie de l'apprentissage qu'à l'école ? Cette formation favorise-t-elle l'égalité des chances ?

FRÉDÉRIQUE LETOURNEUX
Journaliste et sociologue.

Comment ça marche ?

Depuis longtemps, les grandes entreprises ont disposé de leurs propres écoles d'apprentissage où se pratiquait une alternance entre salles de classe et ateliers. Un apprentissage sur le tas s'effectuait aussi dans l'artisanat. Au fil des différentes réformes, ce système de compagnonnage reposant sur la formation d'un élève par un maître a évolué (encadré p. 22). Encadrée par l'Éducation nationale, la voie par l'apprentissage est désormais reconnue au même titre que la voie traditionnelle. Elle repose sur une alternance entre un temps de formation théorique en centre de formation des apprentis (CFA) et un temps de formation pratique chez un employeur auprès duquel l'apprenti a signé un contrat de travail (encadré p. 21). Les élèves français qui sortent du collège et qui ont au moins 15 ans, peuvent choisir entre la voie générale et technique et la voie professionnelle. S'ils optent pour la voie professionnelle, ils peuvent passer leur CAP (en 2 ans) ou leur bac professionnel (en 3 ans). S'ils optent pour la voie générale, ils peuvent aussi poursuivre une

partie ou la totalité de leurs études post-bac en alternance. La filière professionnelle reste associée dans les représentations à une voie de seconde zone réservée aux élèves en échec scolaire. Pourtant, le développement de l'alternance pour les diplômés du supérieur, à l'université comme dans les grandes écoles, est fortement encouragé cette dernière décennie, tant par le patronat que par les divers gouvernements successifs. L'argument est répété à l'envi : l'apprentissage garantirait une meilleure insertion professionnelle et préparerait davantage aux enjeux du monde du travail. Pour ses laudateurs, l'apprentissage permet ainsi une meilleure articulation entre savoirs théoriques et savoirs pratiques. Les besoins en formation remontés par les acteurs économiques du territoire sont pris en charge par les branches professionnelles qui financent les contrats d'apprentissage. Avec la crise du Covid, les acteurs publics ont plus que jamais encouragé cette solution en débloquant des aides exception-

nelles versées aux entreprises embauchant un apprenti. Ce soutien financier s'est traduit par un nombre record de plus de 500 000 contrats d'apprentissage signés en 2020, soit une augmentation de plus de 40 % par rapport à l'année précédente (1). Avec à la clé un effet d'aubaine pour un certain nombre d'acteurs : « Il est certain que des entreprises se sont tournées vers un contrat d'apprentissage plutôt qu'un autre type de contrat pour toucher des aides, reconnaît Roselyne Hubert, directrice de la Fnadir (Fédération nationale des directeurs de centres de formation d'apprentis). Mais ça a aussi contribué à faire connaître l'apprentissage à des entreprises et elles y reviennent. » On estime aujourd'hui que 3,5 % des entreprises françaises accueillent des jeunes en apprentissage, essentiellement dans le secteur des services. ■

(1) Émilie Cupillard, « Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020 », *Dares focus*, n° 38, 2021.

Une façon d'apprendre autrement

On pourrait faire remonter l'apprentissage à la forme ancienne du compagnonnage et à la transmission des savoirs pratiques. Il en découle une situation de formation particulière qui repose sur deux spécificités. D'abord, il y a celle du rythme. Généralement, les apprentis passent trois semaines en entreprise, une semaine à l'école. « Ce rythme permet à l'apprenti de garder le contact avec les dossiers qu'il suit. Quand il n'est pas là, l'entreprise, elle, ne s'arrête pas ! » rappelle Denis Guibard, directeur de l'institut Mines-Télécom et qui suit le dossier de l'alternance pour la Conférence des grandes écoles (CGE). Ce qui suppose aussi de la part de l'apprenant de réussir à passer d'un univers à l'autre : « Plus qu'un rythme en termes de charge de travail, c'est plutôt une question d'organisation. Il faut généralement 3 à 6 mois pour se sentir à l'aise, maîtriser l'alternance entre les cours et l'entreprise », assure de son côté Roselyne Hubert, de la Fnadir.

L'autre spécificité tient à cette relation triangulaire qui se forme entre l'apprenant, l'école et le maître d'apprentissage en entreprise. « L'apprentissage est un type de formation qui crée des parcours très individualisés. L'apprenti est confronté à des univers très différents s'il est embauché dans une PME ou dans une grande entreprise, mais aussi en fonction de la relation qui s'instaure avec le maître d'apprentissage. C'est une richesse, quand l'apprenti sort de formation car son CV ne sera identique à aucun autre », explique Marine Pelé-Peycelon, docteure en sciences de l'éducation (1). D'un point de vue législatif, le cadre est assez flou quant à la formation que doivent recevoir les maîtres d'apprentissage ; celle-ci peut varier en fonction des branches professionnelles. Dans sa thèse, M. Pelé-Peycelon défend l'idée que le maître d'apprentissage se forme au contact d'autres acteurs qui gravitent autour : les tuteurs pédagogiques, les collègues



Jeune apprentie dans un atelier de mécanique.

Étudiants ou salariés ?

Dans le système français, les apprentis ont un statut de salarié, ce qui signifie que l'apprentissage ne peut concerner que des jeunes qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaire (fixée à 16 ans en France) ou qui ont fini leur collège à 15 ans. En dehors de certaines situations particulières, notamment de handicap, il est réservé aux 16-29 ans révolu. Le contrat d'apprentissage est un contrat encadré par le Code du travail. Concrètement, l'employeur inscrit son salarié apprenti en formation et met à disposition un maître d'apprentissage. En contrepartie du travail réalisé en entreprise, l'apprenti touche entre 27 % et 100 % du smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou le salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus favorable. ■ F.L.

et les supérieurs, l'apprenti lui-même. « Le maître d'apprentissage apprend au fur et à mesure en puisant dans les ressources qui sont autour de lui », explique la spécialiste. ■

(1) Marine Pelé-Peycelon et Laurent Veillard, « Des configurations comme ressources pour devenir tuteur », *Recherche & Formation*, n° 83, 2016/4.

Trois lois principales

• La loi sur l'apprentissage de 1971

Elle forme le socle de notre modèle actuel. C'est depuis lors à l'institution scolaire de fixer le cadre des apprentissages et des compétences à acquérir.

• La loi Séguin de 1987

Véritable révolution, elle ouvre la voie de l'apprentissage jusqu'alors réservée principalement au CAP à l'ensemble de la filière d'apprentissage : BEP, bac professionnel (créé en 1985), mais aussi bac technologique, BTS, DUT, voire master ou diplôme d'ingénieur.

• La loi Avenir professionnel de 2018

Elle a retiré la compétence de la gestion et du financement des formations aux régions au profit de France compétences, un organisme placé à l'échelon national. Désormais, ce sont les branches professionnelles qui financent les formations qu'elles jugent prioritaires. La réforme s'est aussi traduite par une diversification de l'offre de formation et du nombre de CFA, ces derniers pouvant être publics, privés, consulaires, de branches ou d'entreprises.

Cette libéralisation rend parfois plus complexe le choix pour les jeunes en quête d'une formation. ■ F.L.

Une meilleure insertion professionnelle ?

L'apprentissage est souvent présenté comme une réponse à la faillite de l'école. Initialement conçu comme un outil permettant aux jeunes pas ou peu diplômés d'accéder à une formation tout en leur donnant une première expérience professionnelle, ce dispositif est devenu progressivement un instrument important de politique de l'emploi censé lutter efficacement contre le chômage des jeunes. D'ailleurs, l'OCDE souligne que dans les pays où l'association des études et du travail est plus répandue comme en Allemagne, en Suisse, au Royaume-Uni ou encore au Canada, les taux de chômage des 15-24 ans sont plus faibles (1). En France, il s'élève à 18,7 % contre 7,9 % en Allemagne.

D'une manière générale, la formation en apprentissage assure une insertion plus aisée dans le monde professionnel : dans les sept mois qui suivent la fin de leur contrat, 70 % des apprentis trouvent un emploi, dont 60 % en contrat à durée indéterminée (2). Dans les écoles appartenant à la CGE, on ambitionne d'atteindre 25 % de diplômés par la voie de l'apprentissage à l'horizon 2025, et on affiche un taux d'insertion professionnelle de 90 % six mois après l'obtention du diplôme (enquête CGE, 2018). Cette tendance se retrouve à l'université qui, depuis la réforme LMD, vise à introduire une séquence professionnalisante en fin de licence. D'après l'enquête de la Conférence des présidents d'université parue en juin 2021, les taux d'insertion professionnelle au niveau licence et master, trente mois après leur sortie, sont globalement supérieurs aux cursus réalisés sous statut étudiant.

Faire sa formation en apprentissage reviendrait comme le dit Denis Guibard, directeur de l'institut Mines-



École des métiers à Paris. Jeunes apprentis se passant les briques suivant les méthodes classiques du compagnonnage, juin 1943.

Télécom, à « faire une longue période d'essai » : « C'est une façon tant pour l'apprenti que pour l'entreprise de se connaître mutuellement. Même si l'embauche n'a pas lieu ensuite, pour l'étudiant, c'est une vraie expérience à valoriser sur le CV. »

Dans leur récent ouvrage, *Le Salut par l'alternance* (La Dispute, 2018), les chercheurs Philippe Hambye et Jean-Louis Siroux critiquent ce consensus qui verrait comme nécessairement bénéfique le fait de rapprocher l'école de l'entreprise. Pour eux, les apprentis apprennent surtout à intégrer « l'esprit

d'entreprise » et à être « productifs », sans que ces savoirs soient toujours transposables.

Généralement, il existe deux types de motivations pour expliquer l'engagement des entreprises dans l'apprentissage. Engager un apprenti peut d'abord constituer un bon investissement pour l'avenir : ainsi formé en interne, l'apprenti en fin de cursus est un salarié prêt à l'embauche. Mais certaines entreprises voient surtout dans les apprentis une main-d'œuvre productive immédiatement mobilisable. Dans un modèle qui soutient fortement l'em-

bauche d'un apprenti, on peut s'interroger sur le risque de voir se développer des contrats d'apprentissage à destination des jeunes diplômés qui, faute de parvenir à entrer sur le marché du travail, se tournent vers une poursuite d'études alors même qu'ils sont déjà diplômés en formation initiale. ■

(1) www.data-ocde.org

(2) « Des lycéens professionnels et des apprentis mieux insérés 12 mois après leur sortie d'études que 6 mois après, malgré la crise », *Dares Focus* n°24, mai 2021.

Témoignage



Chloé Broeders, apprentie dans le domaine commercial.

«L'apprentissage a été une révélation»

Après un bac STMG, Chloé hésite : «L'école, il y a quatre ans, ce n'était pas pour moi. J'ai eu mon bac de justesse et je ne savais pas trop quoi faire. Soit je trouvais un travail tout de suite, soit je me lançais dans des études supérieures en alternance.»

Elle s'oriente finalement vers un BTS en négociation et digitalisation de la relation clients et passe sa première année en apprentissage dans l'entreprise familiale, aux côtés de son père et de son frère. Elle qualifie l'apprentissage comme une «révélation» : «Je me suis ouverte, j'ai pris des responsabilités et j'ai commencé à aimer l'école.» Elle a poursuivi en bachelor responsable commercial marketing professionnel en changeant d'entreprise et en intégrant une filière de la BNP-Paribas. Changement de décor, donc, et évolution en compétences et en responsabilités. Dernière étape : le master professionnel dans une entreprise spécialisée dans les relations presse et médias. «À chaque fois, c'était différent. Pour moi, l'alternance a tellement d'avantages que je me vois bien rester encore dix ans dans ce système... Pourtant, il va bien falloir que je me décide un jour à sauter dans le grand bain !» ■ F.L.



Picture Alliance/Getty

Le modèle allemand est-il transposable ?

On compare souvent l'apprentissage en France au modèle allemand réputé plus efficace. Les chiffres semblent parler d'eux-mêmes : 1,3 million d'apprentis outre-Rhin et un taux de chômage des jeunes de 15-24 ans deux fois plus faible en Allemagne qu'en France. Mais comparaison n'est pas raison, ne serait-ce que parce que les deux systèmes nationaux sont très différents à la fois dans leur organisation et dans leur philosophie. D'abord, l'apprentissage allemand relève d'un régime corporatiste, c'est-à-dire que la gestion de la formation en entreprise est transférée aux représentants de la sphère économique. Seule la responsabilité du cadre juridique revient à l'État fédéral. Ensuite, l'apprentissage outre-Rhin est la voie principale de la formation professionnelle non académique et certains métiers ne sont accessibles qu'en empruntant. Ce système dual repose aussi sur le principe d'une orientation précoce dans la scolarité. Ainsi, contrairement au modèle français qui se fixe comme objectif de mener 80% (voire plus) d'une classe d'âge au bac, en Allemagne, seuls 35% sortent de l'enseignement général ■ F.L.

À lire
 • « L'apprentissage en Allemagne face à ses défis »
 Dossier collectif, *Formation Emploi*, n° 146, avril-juin 2019.

Un outil de démocratisation scolaire ?

Le nombre d'apprentis ne cesse d'augmenter : près de 200 000 au début des années 1990 ; plus de 525 000 en 2020 (1). Cette hausse s'explique en partie par l'aide exceptionnelle versée aux entreprises durant la période de la crise sanitaire. Elle est presque entièrement portée par le secteur privé (+44%), les embauches dans le secteur public n'augmentant que de 5%. Tous les secteurs sont concernés par cet élan, en particulier les services – à l'exception de l'hôtellerie-restauration et des administrations. Fait particulièrement marquant, les formations du supérieur occupent une part importante au sein de cette cohorte : alors qu'en 2018, celles-ci ne concernent que 4 nouveaux contrats sur 10, elles en représentent près de 6 sur 10 en 2020. À l'inverse, la part des niveaux équivalents au CAP baisse (-9 points) par rapport à l'année dernière et s'établit en 2020 à 27%. Ces données confirment une tendance lourde initiée par la loi Séguin de 1987 qui rend l'apprentissage accessible du CAP à l'enseignement supérieur. Depuis les années 1990, l'apprentissage a progressivement changé de visage. Le nombre d'apprentis de niveau CAP est resté à peu près constant (autour de 230 000), tandis que le nombre d'apprentis diplômés d'un niveau supérieur a nettement augmenté (2). Plusieurs études montrent que cette réforme entretient les inégalités sociales : « Elle génère une segmentation de la population apprentie tout en dévalorisant les diplômes préparant aux emplois d'ouvriers et d'employés. (...) Plus le niveau de formation s'élève, plus la proportion d'enfants d'ouvriers diminue et plus celle des enfants de cadres supérieurs et de catégories intermédiaires s'accroît », écrit la sociologue Prisca Kergoat (3). Autrement dit, en France, tous les jeunes peuvent prétendre à l'apprentissage, mais tous n'y accèdent pas.

C'est particulièrement vrai pour les apprentis de niveau CAP ou baccalauréat, comme le souligne le rapport du Cereq de 2017 qui pointe l'existence de discriminations voire de phénomènes d'autoexclusion dans l'accès à l'apprentissage (4) : « Si les apprentis sont mécaniquement plus masculins du fait du petit nombre de filières d'apprentissage accessibles aux jeunes femmes au niveau secondaire (hormis la coiffure-esthétique et accessoirement la vente), ils sont aussi d'une origine sociale un peu moins "populaire" que les lycéens, et aussi moins souvent héritiers de l'immigration postcolo-



À la fin d'un exercice, les apprentis bouchers attendent à tour de rôle l'inspection de leur travail par les formateurs.

niale. » Cela s'explique par le fait que pour connaître les voies de l'apprentissage et plus encore pour trouver une entreprise, les ressources familiales et sociales comptent pour beaucoup. La revalorisation de l'apprentissage en entreprise a donc eu pour effet collatéral de déprécier encore plus les formations professionnelles scolarisées délivrées dans les lycées professionnels qui accueillent les « recalés » de l'apprentissage.

Ouverture sociale

Dans les formations postbac en apprentissage, l'ouverture sociale semble plus

forte. Ainsi, selon une enquête publiée par la Conférence des grandes écoles en avril 2018, il y a deux fois plus d'élèves d'origine ouvrière dans les cursus par apprentissage que dans les cursus classiques. Par ailleurs, la proportion de jeunes avec un parent employé est 40% plus élevée dans les formations en apprentissage que dans les formations classiques. « Pour certaines familles, le choix de l'alternance s'explique d'abord par un calcul financier. Non seulement, elles n'ont pas à payer le droit d'inscription, mais en plus l'élève reçoit un salaire », reconnaît Denis Guibard,

directeur de l'institut Mines-Télécom, dont 40% des étudiants en M2 sont désormais formés par l'apprentissage. À l'université, le recours à l'apprentissage devient aussi une priorité pour démocratiser l'enseignement supérieur. Une enquête publiée par la Conférence des présidents des universités (CPU) montre qu'en juin 2021, l'apprentissage profite en majorité aux enfants dont les parents ne sont pas issus des CSP+ (catégorie « ouvriers » ou « employés »). « Environ un tiers des apprentis interrogés ont répondu que c'était pour eux la seule voie possible pour pouvoir continuer leurs études », assure Guillaume Gellé, président de l'université Reims-Champagne-Ardenne et vice-président au sein de la CPU en charge de ces questions. « C'est un vrai outil favorisant l'égalité des chances. » Cela ne veut pas dire pour autant qu'il est possible de repérer un effet-filière. Comme le note P. Kergoat, on observe surtout un creusement des écarts entre les « apprentis du bas » (les diplômés de CAP, BEP, bac pro) et les « apprentis du haut » (les diplômés de licence, master), les premiers ne devenant pas les seconds. Par ailleurs, certains masters en apprentissage qui affichent de bons résultats en termes d'insertion professionnelle sont désormais devenus très sélectifs, reproduisant de fait les hiérarchies sociales et scolaires. ■

(1) **Émilie Cupillard**, « Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020 », *Dares focus*, n° 38, 2021.
 (2) **Sabina Issehnane**, « Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête Génération 2001 », *Travail et Emploi*, n° 125, janvier-mars 2011.
 (3) **Prisca Kergoat**, « Grandes entreprises, diplômes et compétences », in Mathias Millet et Gilles Moreau (dir.), *La Société des diplômés*, La Dispute, 2011.
 (4) **Emmanuel Sulzer et Michel Stoész**, « Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage », rapport Cereq, 2017.

Vincent Garbuz/Hans Lucas/AFP