

Les vertus de l'apprentissage en matière d'insertion professionnelle se concentrent-elles dans l'intégration des métiers ciblés par le diplôme ?

Une analyse comparée des jeunes formés dans la région PACA et en France

Thomas Couppié (Céreq) et Céline Gasquet (ORM)



22^{es} Journées du Longitudinal

Alternance et professionnalisation

Des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?

Plan de l'intervention

1. Question de recherche
2. Cadre d'analyse et hypothèses
3. Méthodologie et données
4. Insertion professionnelle des apprentis et des scolaires
5. Présentation trois types de parcours
6. Insertion selon parcours

1. Question de recherche

1. Question de recherche

- L'apprentissage est aujourd'hui reconnu comme un « facilitateur » de l'insertion professionnelle.
 - Mais pour les acteurs régionaux en charge de sa programmation et dans un contexte de concurrence/complémentarité avec la voie scolaire il est nécessaire d'en comprendre les particularités/vertus.
- ➔ Pourquoi l'apprentissage est-il plus valorisé que la voie scolaire sur le marché du travail ?

2. Cadre d'analyse et hypothèses

Cadre d'analyse (1/3)

- **Les particularités de l'apprentissage :**
 - acculturation au monde du travail et accumulation d'expérience professionnelle
 - sélection à l'entrée (trouver un maître d'apprentissage)
 - fonction de période d'essai auprès du maître d'apprentissage potentiel recruteur
 - comme pour toutes les formations acquisition de capital humain (mix de compétences générales et spécifiques) mais, plus que par la voie scolaire, développement de compétences spécifiques.

Cadre d'analyse (2/3)

- Cadre théorique : capital humain transférable et modèle d'assignation
 - Les cadres théoriques « classiques » (théorie du capital humain standard, théorie du signal, etc.) apparaissent peu adaptées.
 - Capital humain transférable (Stevens 1996) : certaines formations 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.
 - Modèles d'affectation qui prennent en compte dans les appariements sur le marché du travail les différences de caractéristiques des individus et les différences d'objectifs de recrutement des employeurs. Diplôme et spécialité peuvent donner alors un « avantage comparatif », parmi d'autres pour l'accès à certains emplois (Sattinger 1993).

Cadre d'analyse (3/3)

- Décomposition de l'effet signal de l'apprentissage :
 - l'effet mise en contact de l'apprenti avec un potentiel futur employeur (son maître d'apprentissage) et donc la fonction de période d'essai que peut représenter l'apprentissage
 - l'effet compétences spécifiques accrues / supplémentaires dans le métier préparé
 - et donc un effet signal « résiduel » (sélection, expérience professionnelle, etc.)

Hypothèse 1

L'apprentissage est un mode de formation dans lequel la productivité du jeune est mieux testée (que dans un stage, un emploi en cours d'études), compte tenu de la durée de la période de test et de la nature même de l'activité en lien avec la formation.

Donc :

- **un apprenti a plus de chances d'être maintenu dans l'entreprise après la formation (le formateur devenant l'employeur) ;**
- **un apprenti doit bénéficier de meilleures conditions d'embauche dans l'entreprise qui le maintient après son apprentissage.**

Hypothèse 2

- L'apprentissage procure davantage de compétences spécifiques pour les métiers ciblés par la formation.
- Donc l'apprentissage donne un double avantage comparatif aux apprentis pour intégrer ces métiers :
 - vis-à-vis des jeunes formés à d'autres cibles professionnelles ;
 - vis-à-vis des jeunes formés aux mêmes cibles professionnelles mais par la voie scolaire.
- **Donc les sortants d'apprentissage doivent être plus nombreux à occuper des métiers ciblés par la formation.**
- Dans ce cas (recrutement dans un emploi cible) le signal transmis par l'apprentissage est plus fort que celui transmis par la voie scolaire car il contribue davantage, pour l'employeur, à réduire l'incertitude sur la qualité du *matching*.
- **Donc l'apprenti doit bénéficier de meilleures conditions d'embauche dans les métiers ciblés par la formation.**

Hypothèse 3

Au-delà des deux premières configurations, (maintien, embauche sur un emploi ciblé par la formation) :

- D'un côté l'apprentissage procure des signaux positifs :
 - expérience professionnelle accumulée ;
 - acculturation au travail ;
 - jeunes issus d'une filière sélective.
- Mais d'un autre côté l'apprentissage procure aussi des signaux négatifs :
 - moins de compétences générales transférables.
- Balance donc a priori indéterminée : mais hypothèse que la balance est variable selon le niveau de diplôme.

Hypothèse 4

- Le plus fort accélérateur d'insertion professionnelle est le pré-recrutement converti (le premier employeur est une entreprise fréquentée pendant la formation).
- Vient ensuite l'accès à un métier cible (car l'avantage comparatif fourni par le diplôme sur les cibles professionnelles qu'il vise est mis à profit).
- Cette hiérarchie est valable aussi bien pour les apprentis que pour les scolaires.

3. Méthodologie et données

Génération 2010 enquêtée en 2013

- Le Céreq a interrogé en 2013 un échantillon de 33 500 jeunes représentatif des 708 000 jeunes sortis pour la première fois du système éducatif en 2010 en France.
- La région Paca a bénéficié d'une extension afin de pouvoir produire des résultats robustes sur ce territoire (3 500 jeunes interrogés, représentatifs des 55 000 ayant fini leurs études en Paca en 2010).
- Champ : sélection des diplômés des formations pour lesquels une cible professionnelle est identifiée au RNCP (via base de données de Certif Info). Spectre des diplômes du CAP à la licence. Environ 20 000 des 33 500 jeunes conservés (1 600 en PACA).
- Cette enquête permet de décrire mensuellement le parcours des jeunes au cours de leurs 3 premières années sur le marché du travail.

Mesure de la fonction de « pré-recrutement » par des employeurs fréquentés en formation

- Question sur premier employeur : « *Avant la fin de ses études, le jeune avait-il déjà travaillé ou effectué un stage dans cette entreprise ?* » (ep13a)
- Cela inclut les situations de stagiaire, d'apprenti, d'intérimaire, d'emploi en CDD ou CDI, etc. Seuls cas non retenus : retour (en tant qu'intérimaire) dans une entreprise de travail temporaire, activité d'indépendant, autoentrepreneur, aide familiale entamée avant la fin des études.
- « Pré-recrutement converti » si le jeune répond oui et que l'embauche s'est faite dans la foulée de la sortie (= dans les trois mois).

Mesure des métiers ciblés par la formation

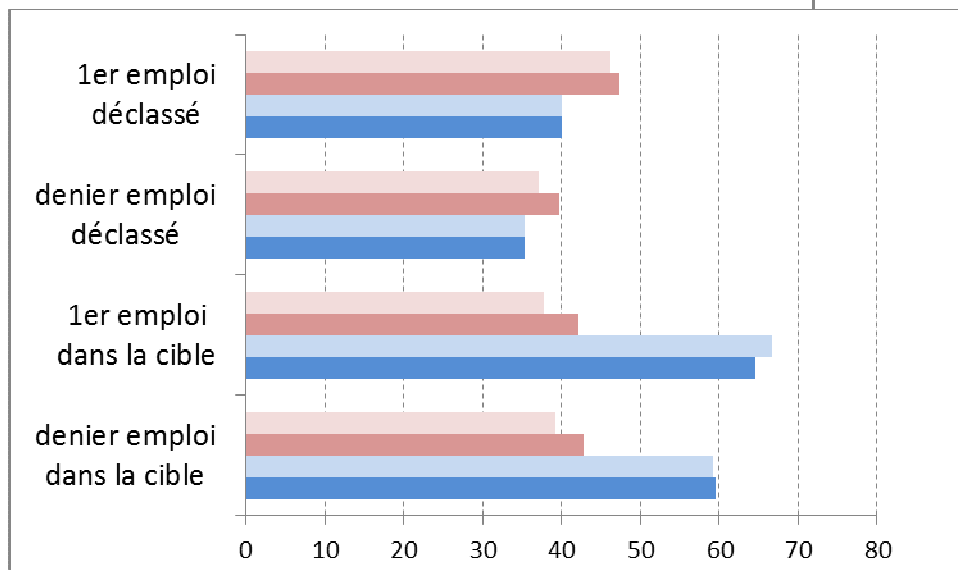
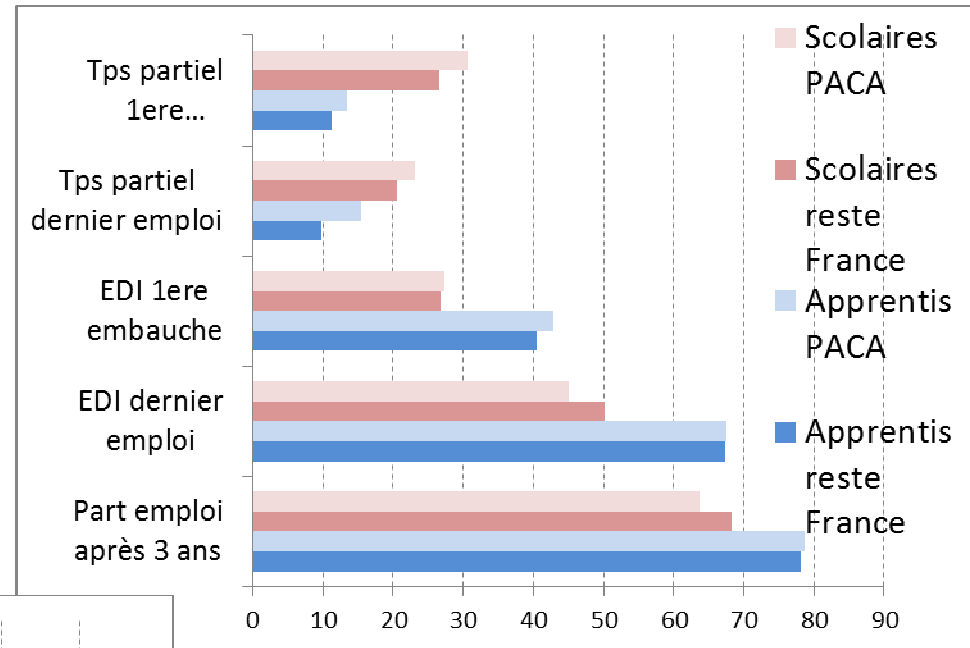
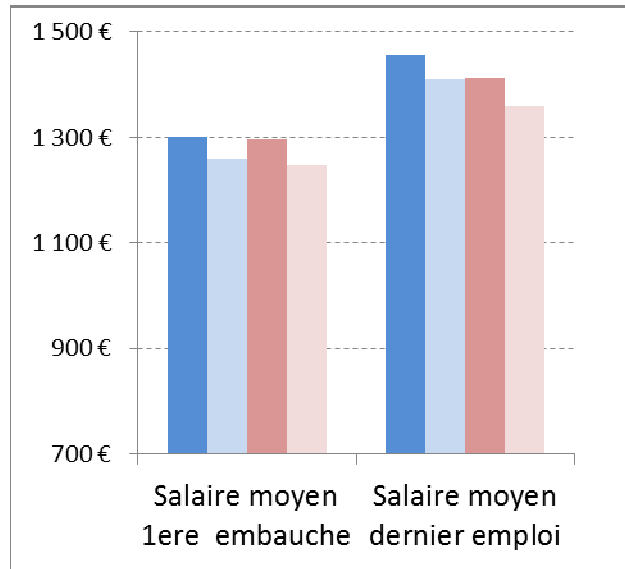
- Utilisation de ***Certif-Info***, outil développé par les ***Carif-Oref***.
- Référentiel national de toutes les certifications existantes.
- Utilisation des métiers déclarés « cibles » de la formation par l'organisme certificateur à l'origine du diplôme, au moment de la déclaration du diplôme au ***RNCP***.
- Métiers cibles identifiés par leur ***code ROME*** et donc déclinables en ***FAP-Dares***.
- Nomenclature en 23 domaines professionnels retenue ici.

Spécificité des diplômes et spécialités de formation des sortants d'apprentissage

- Apprentissage encore davantage concentré sur niveau V si on le compare à la voie scolaire.
- Dans des spécialités plus souvent industrielles.
- PACA : Exacerbation de ces tendances.

4. Insertion professionnelle des apprentis et des scolaires

Insertion professionnelle des apprentis et des scolaires



Caractéristiques d'insertion des apprentis :

- accès à l'emploi facilité (maintien, à 3 ans) ;
- précarité des emplois réduite ;
- emplois très souvent ciblés par la formation .

5. Présentation des trois types de parcours

Trois types de parcours

	Diplômés de formations hors PACA			Diplômés de formations en PACA		
	Scolaires	Apprentis	Ens.	Scolaires	Apprentis	Ens.
- parcours entamé par un 1er emploi direct, chez employeur connu pendant les études	21	33	24	23	40	27
- Accès à un emploi cible (premier ou dernier emploi)	33	42	35	29	37	31
- Parcours hors emploi(s) cible(s) et hors embauche par employeur connu en formation	46	25	41	48	24	42
Total	100	100	100	100	100	100

source : céreq - Enquête Génération 2004 interrogée en 2007 et Génération 2010 interrogée en 2013

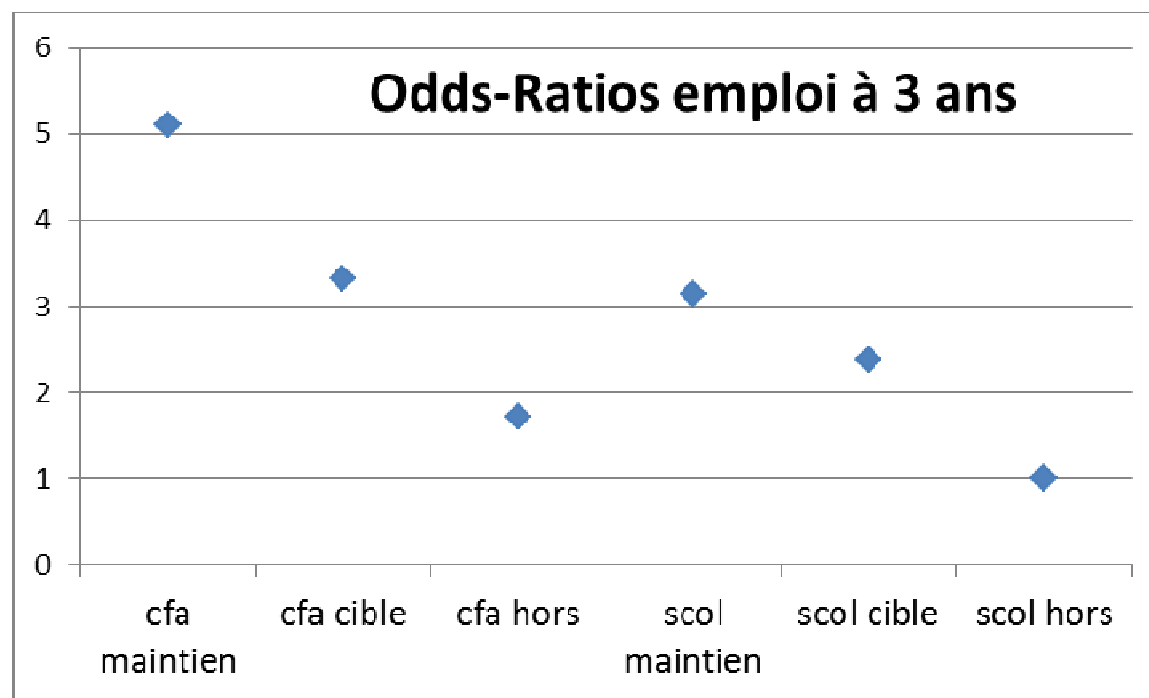
Ecart d'allocation dans les différents types de parcours importants entre sortants d'apprentissage et de la voie scolaire.

Apprentissage : davantage de parcours entamés par un emploi chez un ancien maître d'apprentissage, ou, à défaut, intégration d'un emploi cible de la formation plus fréquent.

Voie scolaire : parcours sans maintien ni emploi(s) cible(s) plus fréquents (+21).

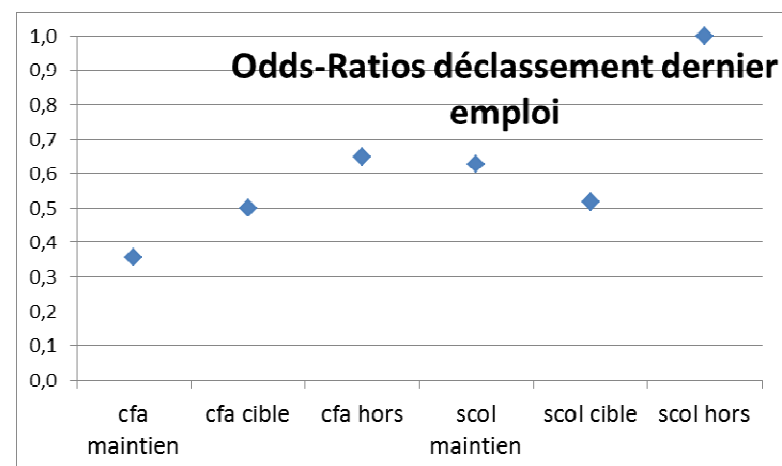
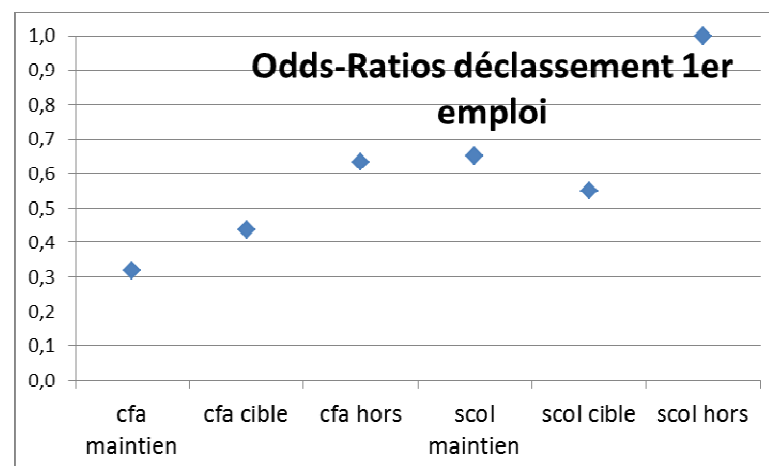
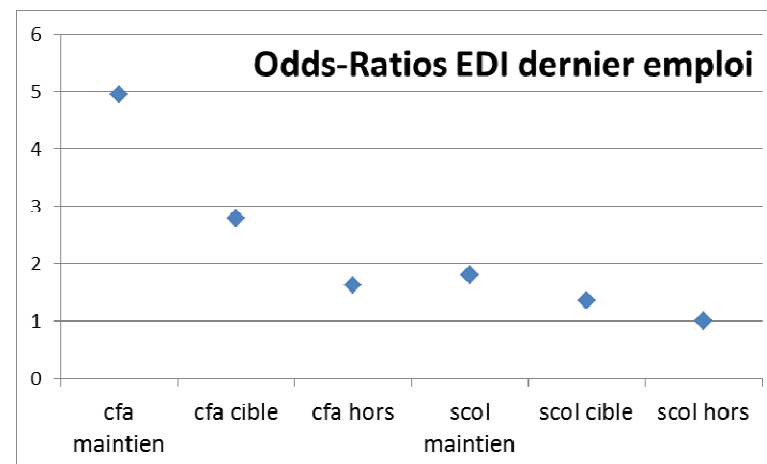
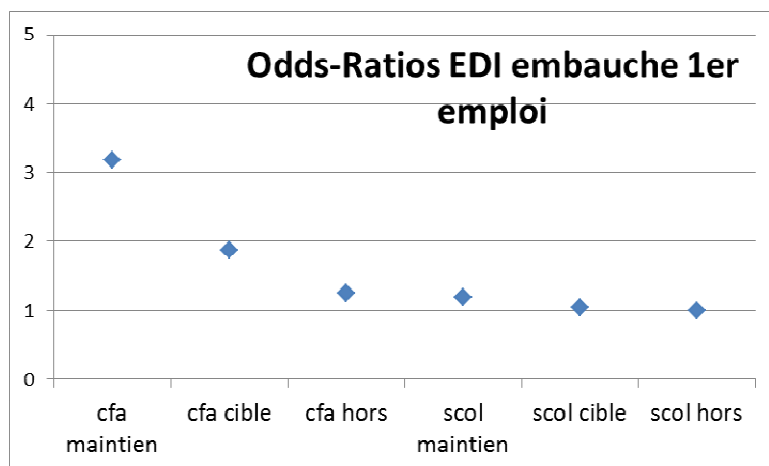
6. Insertion professionnelle selon le parcours

Insertion professionnelle selon le parcours

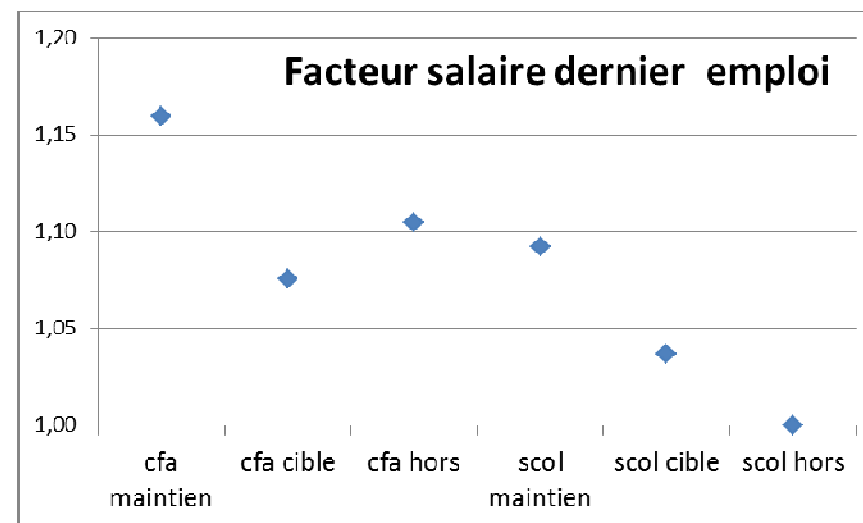
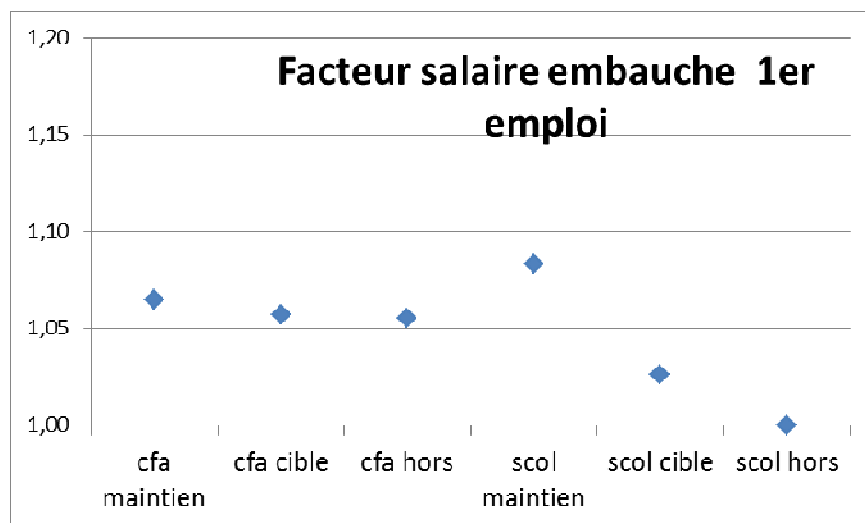


Effet parcours d'une part, effet apprentissage d'autre part.
Qui se conjuguent.

Insertion professionnelle selon le parcours



Insertion professionnelle selon le parcours



Effet apprentissage mais pas de parcours au premier emploi (exception du maintien chez les scolaires).

Apprentissage accélérateur de carrière salariale.