



Élèves ou salariés ? Le statut ambivalent des apprentis

DÉBORAH DAILLOUX, CHARGÉE DE MISSION AU
SERVICE APPRENTISSAGE, CONSEIL RÉGIONAL PACA

CÉCILE REVEILLE - DONGRADI, CHARGÉE
D'ÉTUDES INSERTION ET TRAJECTOIRES DE L'ORM

CE MÉMO EST LA SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE À LA
DÉCOUVERTE DU MÉTIER, DE L'ORIENTATION À
L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE 1 000
APPRENTIS EN PACA, COLLECTION "ÉTUDES",
N°6, MARSEILLE, NOVEMBRE 2004.

Ils sont près de 30 000 apprentis en région, mais l'on connaît assez peu leurs parcours. Tel est le point de départ de l'enquête qui, en leur donnant la parole, a permis d'examiner le cheminement suivi par ces jeunes (un échantillon d'un millier préparant un CAP ou un BEP) dès leur orientation scolaire jusqu'à leur insertion dans la vie active. Les résultats obtenus permettent de nuancer les discours réducteurs désignant l'apprentissage, soit comme la dernière chance pour les jeunes en difficulté, soit comme un moyen d'exploitation d'une main-d'œuvre bon marché. En fait, la fonction socialisante de l'apprentissage est confirmée, mais à travers une pluralité de finalités. C'est un moyen pour les jeunes, à la fois, d'ébaucher un projet professionnel, d'accéder à une première expérience d'emploi, d'obtenir un diplôme, voire, de poursuivre un cursus de formation.

LE PASSAGE BRUTAL DE L'ÉCOLE À L'ENTREPRISE

Une orientation souvent par défaut

L'origine scolaire des apprentis se caractérise par son hétérogénéité. À peine un jeune sur trois vient d'une classe de troisième générale. Les autres sont issus de classes préparatoires à l'apprentissage, de quatrième générale, de troisième d'insertion... Ils peuvent aussi avoir déjà essayé une filière professionnelle par la voie scolaire. Dans tous les cas, il y a une rupture avec le parcours entamé dans cette voie. Selon la façon dont elle a été vécue, cette rupture a pu

être assimilée à un échec que l'orientation ne va pas effacer d'emblée.

De l'avis de trois jeunes sur dix, l'apprentissage est avant tout une alternative face à l'absence de toute autre solution. À l'inverse, seul un peu plus d'un jeune sur dix entre en apprentissage avec une idée précise du métier qu'il souhaite exercer. Pour tous les autres, c'est un moyen de se rapprocher du monde du travail, voire de disposer d'une première rémunération, le choix du métier se posant seulement dans un second temps.

De fait, pour près de la moitié des jeunes interrogés, l'orientation ne correspond pas au souhait qu'ils avaient pu formuler. Ces proportions varient en fonction des secteurs d'activités, certaines filières relevant davantage d'un choix. D'une manière générale, la connaissance des métiers reste très approximative, les éléments liés aux conditions d'emploi ou aux débouchés possibles étant rarement évoqués. Finalement, l'orientation prend au dépourvu des jeunes qui ignorent pratiquement tout du monde du travail qui les attend.

Une confrontation précoce à la réalité du travail

À ces obstacles, inhérents aux parcours antérieurs des jeunes, s'ajoutent des difficultés propres au dispositif. L'âge des apprentis est le premier facteur déterminant, duquel vont découler les autres.

Alors que la tendance générale dans notre société est à la poursuite des études, retardant ainsi la confrontation au monde du travail, six apprentis sur dix ont moins de dix-sept ans. Au sortir de l'adolescence, ils se trouvent dans une période de leur vie délicate, souvent conflictuelle. Or, de par

CERTAINES FILIÈRES, COMME LA COIFFURE,
DONNENT LIEU PLUS SOUVENT À UNE
ORIENTATION CHOISIE, CONTRAIREMENT À
D'AUTRES, COMME LA SERRURERIE
MÉTALLERIE.

CFA : CENTRE DE FORMATION DES APPRENTIS.



Élèves ou salariés ? Le statut ambivalent des apprentis

LES PREMIERS CRITÈRES DE MOTIVATION

PROXIMITÉ DU DOMICILE : DEUX JEUNES SUR DIX

ENTREPRISE CONNUE : PRÈS DE DEUX SUR DIX

BON CONTACT : PRÈS DE DEUX SUR DIX

AUCUNE AUTRE POSSIBILITÉ : PLUS D'UN SUR DIX

CORRESPONDANCE MÉTIER - PROJET : UN SUR DIX

RÉPUTATION DE L'ENTREPRISE : UN SUR DIX

L'EMPLOYEUR EST UN PROCHE : UN SUR DIX

son fonctionnement, le dispositif de l'apprentissage requière maturité et motivation.

C'est aux candidats apprentis qu'incombe la responsabilité de trouver une entreprise d'accueil pour les deux années que dure leur cursus. Ils sont donc soumis pour la première fois à une véritable démarche de recherche d'emploi. Cette situation peut avoir de fortes répercussions et souligne le rôle central de l'accompagnement. Très souvent, c'est une démarche qu'ils effectuent seuls. Mais ils peuvent aussi être soutenus par leur famille ou leur réseau relationnel. Certains reçoivent l'aide des CFA, des collègues, des organismes consulaires ou d'autres structures d'accueil. Mais, quand ces appuis sont déficients ou absents, on relève que les ruptures de contrat sont plus fréquentes.

Les jeunes démarchent une entreprise parce qu'ils la connaissent pour être dans leur quartier, parce

qu'elle a une bonne réputation ou parce qu'ils ont eu un bon contact avec l'employeur. Ils déclarent choisir une entreprise juste parce qu'elle est proche de chez eux, ou parce que l'employeur est un proche. Ainsi, ils privilégient la proximité domicile entreprise par rapport à la proximité domicile CFA. En l'absence de projet professionnel reposant sur un désir ou un attrait, la nature des activités réalisées dans l'entreprise passe au second plan, mais son implantation dans un lieu familier est un facteur surtout rassurant.

Le choix de l'entreprise dépend aussi de variables liées à la spécialité de formation. Pour les métiers de la cuisine et du service en salle, par exemple, la réputation de l'établissement est déterminante. Pour ceux du bâtiment, l'arrivée dans l'entreprise se fait souvent faute d'autres possibilités, mais parce que l'employeur proche de la famille est prêt à accueillir le jeune.

L'apprentissage en quelques chiffres

À la rentrée 2000-2001, la région PACA était la troisième région en termes d'effectifs d'apprentis, derrière les régions Île-de-France et Rhône-Alpes.

	2000-2001*
Effectif total	31 142
Niveau V	21 603
Niveau IV	5 587
Niveau III	2 738
Niveaux supérieurs à III	1 214

* Date de rentrée de la première année d'apprentissage des apprentis interrogés lors de l'enquête.

Source : DPD, ministère de l'Éducation nationale, Repères et références statistiques, éditions 2002 et 2004, septembre 2002 et 2004, Paris, respectivement p. 139 et 137.

Toujours à la rentrée 2000-2001, environ trois jeunes sur dix de niveaux V, IV et III en voie professionnelle* étaient des apprentis.

* Dans les domaines technico-professionnels de la production et des services.

Source : Rectorats, DRAF, DFA - traitement ORM.

Les CFA sont gérés par des organismes aux statuts divers : associations, chambres de métiers, collectivités territoriales, établissements publics locaux d'enseignement, établissements publics locaux d'enseignement agricole, chambres de commerce et d'industrie.

Un apprenti est un jeune de moins de 26 ans* qui prépare un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Il suit une forme d'éducation alternée associant une formation dans un CFA et une formation dans l'entreprise avec laquelle il a signé un contrat de travail à statut particulier, le contrat d'apprentissage.

* Des dérogations à cette limite d'âge sont prévues dans la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social.

L'entreprise a des exigences comportementales et sociales fortes, très différentes de celle du milieu scolaire. Il est souvent attendu de ces jeunes la même chose que des autres salariés, notamment en termes de respect des conditions de travail, même quand elles sont difficiles. Ces contraintes auxquelles les jeunes n'ont pas toujours été bien préparés, entraînent des ruptures de contrat dès la première année d'apprentissage. Les deux tiers des contrats rompus le sont à l'initiative de l'apprenti, le plus souvent pour des motifs liés au contenu et à l'intérêt du travail, à l'environnement et au contexte de l'entreprise. Pour le tiers restant, la rupture est le fait de l'employeur, principalement pour des motifs de non-respect des conditions de travail.

UNE FINALITÉ PLURIELLE

Des parcours qui aident à construire un projet

Le vécu des individus ou les exigences du dispositif peuvent se traduire par des parcours cahotants, allant de la réorientation au sein même du dispositif à l'abandon. Pour certains, il s'agit d'une adaptation en cours de route. Elle peut se manifester par un changement du diplôme préparé, dans la même filière ou dans un autre domaine. Cela peut être aussi un changement d'employeur, parfois rapide, parfois accompagné d'une période d'attente avant la nouvelle signature de contrat. Quelques-uns vont jusqu'à changer de dispositif de formation. Pour d'autres, aucune alternative n'est trouvée. Ainsi, parmi ceux qui ont connu une rupture de contrat la première année, près d'un quart restent sans perspectives.

Pour ceux dont le parcours est plus linéaire, l'apprentissage apparaît comme un moyen de construire ou de redéfinir, chemin faisant, un projet professionnel. Une fois passé le cap des premiers mois, les apprentis ont le sentiment d'acquérir des compétences et de progresser. Plus des deux tiers, interrogés au cours de la deuxième année, déclarent apprécier le travail en entreprise, ce qui se traduit par le souhait, beaucoup plus fréquent qu'en début de cursus, de travailler dans le métier préparé. Ceci est encore plus vrai dans les métiers qui, au départ, avaient souvent été choisis par défaut, comme ceux du bâtiment. Cette jonction entre le métier découvert grâce à l'apprentissage et la capacité à se projeter dans l'exercice de ce métier conduit le jeune à apprécier l'acquisition

des savoirs professionnels enseignés au CFA. En revanche, il reste moins réceptif aux matières dites générales.

Un accès performant à la certification

Trois quarts des apprentis ayant poursuivi leur contrat d'apprentissage obtiennent leur diplôme. Ce taux de réussite, à diplômes équivalents, est à peine plus faible que celui de la voie scolaire. Sachant que les élèves orientés en apprentissage ont généralement un moins bon niveau et des parcours plus incertains que les élèves des lycées professionnels. Le rôle du dispositif, visant à réinscrire des jeunes dans une dynamique de réussite, concrétisée par la certification, est confirmé.

Une appétence retrouvée pour les études ?

L'obtention du diplôme redonne à beaucoup d'apprentis le goût des études. Plus d'un jeune sur trois, interrogé à l'issue de la seconde année scolaire, continue un cursus de formation par l'apprentissage. Les autres dispositifs de formations sont en revanche très peu choisis. Cette poursuite d'étude a trois buts différents.

Dans le premier cas, il s'agit d'un redoublement afin d'obtenir le diplôme.

Dans le deuxième cas, le jeune présente un diplôme de même niveau (CAP, mention complémentaire ou BEP).

Dans le troisième cas, il s'agit de passer un diplôme dans la même spécialité, mais de niveau supérieur. Voyant qu'il a réussi son examen, et souvent encouragé par le maître d'apprentissage et le CFA, le jeune tente de progresser dans la filière. Cela lui permettra de diversifier ses compétences, voire d'exercer le métier à un niveau de responsabilité plus élevé.

L'arrivée dans l'emploi

Les apprentis n'ayant pas rompu leur contrat au cours des deux ans sont près de quatre sur dix à être en emploi et près de deux sur dix à en rechercher un. Quant à ceux qui ont rompu leur contrat, un peu moins de six sur dix déclarent avoir un emploi, près de trois sur dix en recherchent un.

Les emplois trouvés sont deux fois plus souvent en CDI qu'en CDD. Plus des deux tiers travaillent dans le métier préparé, un jeune sur trois demeurant dans l'entreprise où s'est fait

LA NON-PRÉSENTATION À L'EXAMEN EST PLUS IMPORTANTE DANS LES MÉTIERS DU BTP, DE LA VENTE ET DE L'AGRICULTURE.

LES ÉCHECS À L'EXAMEN SONT RELATIVEMENT IMPORTANTS POUR LES MÉTIERS DU BTP ET DE L'AUTOMOBILE.

L'OBTENTION D'UNE PARTIE SEULEMENT DU DIPLOME EST PLUS FRÉQUENTE DANS LES MÉTIERS DE L'HÔTELLERIE ET DE LA RESTAURATION.

QU'ILS AIENT CONNU UNE RUPTURE OU NON, LES JEUNES SONT PRESQUE DEUX FOIS PLUS NOMBREUX À TRAVAILLER QU'À ÊTRE AU CHÔMAGE.

l'apprentissage. Ces conditions diffèrent pour les apprentis ayant rompu leur contrat. Ils sont un peu plus nombreux en CDI qu'en CDD, mais moins souvent dans le métier préparé.

LES DIVERSES ÉTAPES DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les résultats de l'enquête permettent de dessiner quelques pistes pour aider les jeunes à mieux appréhender leur entrée dans le dispositif, et par là même, sur le marché du travail.

Les conditions d'orientation et les critères de choix de l'entreprise montrent que les jeunes n'ont qu'une vision très partielle, parfois idéalisée, des métiers qui se conjugue à une véritable appréhension du monde du travail. Souvent, le choc que représente le passage de l'école à l'entreprise génère des réorientations mais l'on peut parler alors d'une fonction de régulation du dispositif. En revanche, le caractère parfois irrémédiable des abandons est très préoccupant.

Les apprentis étant peu mobiles et privilégiant la proximité de l'entreprise, il s'agit de mieux les informer à la fois sur les métiers en général : leur contenu, les conditions d'exercice, les possibilités d'évolution, et sur le marché du travail local. Cet effort pourrait être consenti au niveau des classes préparatoires ou d'insertion par lesquelles passent

la majorité des apprentis, ce qui serait aussi bénéfique pour leurs camarades appelés à entrer dans d'autres dispositifs professionnalisant. Cette information pourrait mettre l'accent sur les spécificités du marché régional du travail lié à la prépondérance des services et des petites entreprises. L'hétérogénéité des profils des jeunes arrivant en apprentissage ainsi que la prégnance de leurs difficultés scolaires supposent ensuite un besoin de suivi et de soutien tout au long de leurs parcours. Ainsi toutes initiatives visant à renforcer les moyens du tutorat seraient bénéfiques.

La rupture du contrat d'apprentissage n'est pas toujours synonyme d'échec, elle recouvre plutôt des réalités diverses. La pluralité des parcours est due à la singularité des individus mais il faut aussi tenir compte des spécificités de chaque métier. Les contraintes de l'hôtellerie ne sont pas celles du bâtiment ou de la coiffure. Pour les uns, la difficulté viendra des horaires, pour les autres de certaines formes de pénibilité du travail.

Le passage du statut d'élève à celui de salarié est un processus long. Pour l'appréhender dans la durée, il conviendrait de renforcer l'accompagnement avant même l'entrée en apprentissage, en soutenant les jeunes dans leur découverte du monde du travail, puis de le prolonger après la sortie, en les soutenant dans leur recherche d'un emploi.

Note méthodologique

En 2000, le Conseil régional a initié une étude ayant pour objet le suivi, sur deux années de scolarité, d'une cohorte de 1 000 apprentis de la région PACA. Cette étude, organisée en partenariat avec l'Observatoire régional des métiers, a été réalisée par le cabinet Catéis. Un comité de pilotage regroupant des directeurs de Centre de formation des apprentis (CFA), des représentants des rectorats, de l'Union professionnelle artisanale régionale (UPAR) et de la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DRTEFP), en a assuré le suivi.

Ces apprentis ont été interrogés trois fois : huit mois après la rentrée scolaire 2000-2001 (mars à mai 2001), en début de seconde année du cursus (février à mai 2002) et moins d'un an après la fin du cursus scolaire (novembre 2002 à mars 2003). À chacune de ces interrogations correspond un rapport, basé sur un thème précis. Le premier porte surtout sur l'orientation des jeunes vers l'apprentissage et leurs vécus après quelques mois dans le cursus. Le deuxième traite du déroulement du contrat d'apprentissage, des relations avec le CFA et les entreprises, des différentes raisons qui mènent à des réorientations, voire à des interruptions du parcours. Enfin, le dernier pointe les passages d'examens et les premiers mois de l'insertion professionnelle. C'est la synthèse de ces trois rapports qui a donné lieu à la publication d'une étude. Seuls les jeunes préparant un CAP ou BEP ont été interrogés car ils représentent près des trois quarts de la population régionale des apprentis. Dix-neuf diplômés sont représentés dans les principales spécialités de formation.

Pour en savoir plus

Dossier bibliographique d'*Actualité de la formation permanente*, n° 188, janvier-février 2004, Centre Info.

MOREAU G., *Le monde apprenti*, La Dispute, Paris, septembre 2003.