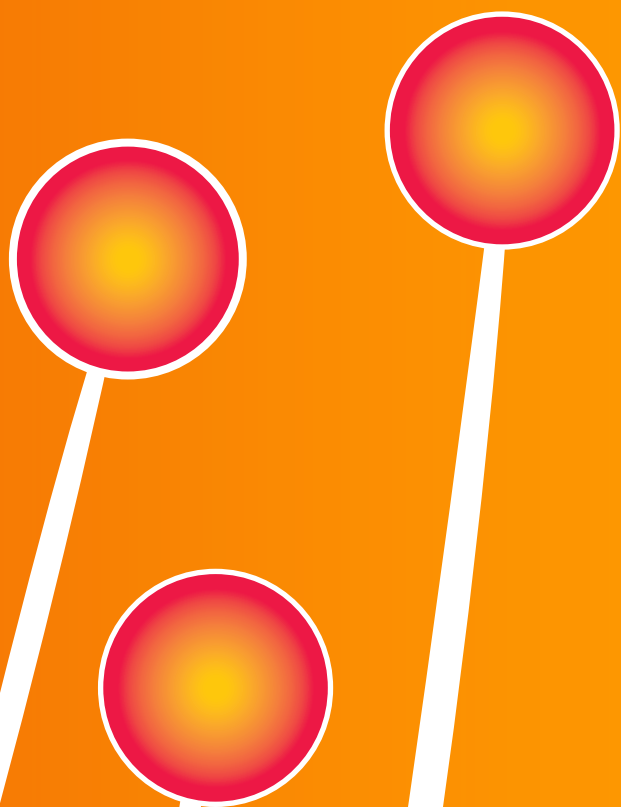


Insertion professionnelle des apprenti-e-s



Synthèse de l'étude

Mai 2008



PRÉFECTURE DE LA RÉGION
NORD-PAS-DE-CALAIS



L'apprentissage est aujourd'hui une voie de formation privilégiée, largement soutenue par les différents pouvoirs publics, que cela soit pour développer quantitativement cette dernière, ou pour en améliorer la qualité, de l'amont au travers de l'information et l'orientation des futurs apprenti-e-s jusqu'à l'aval en terme d'insertion professionnelle.

Dans ce cadre, la Région Nord-Pas-de-Calais, au travers du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) signé avec l'Etat en 2005, prévoit non seulement un développement quantitatif des effectifs en région, mais également un développement qualitatif par la réduction des taux de rupture de contrats, l'augmentation des taux de réussite aux examens et l'amélioration des taux d'insertion professionnelle des apprenti-e-s.

Au regard de ce dernier objectif, les enquêtes Insertion Professionnelle des Apprentis (IPA) réalisées annuellement par le Rectorat montrent que les résultats régionaux (en matière d'insertion) sont en deçà de la moyenne nationale, et permettent d'identifier différents facteurs favorables à l'insertion des apprenti-e-s. On compte parmi ces derniers le niveau de qualification des jeunes, le domaine professionnel de formation... Par hypothèse, on peut ajouter à la liste des variables telles que le territoire, le genre, le cursus de formation, les modalités d'accueil et d'accompagnement du jeune apprenti au sein de l'entreprise...

Pour mieux cerner et analyser ces facteurs clefs, déterminants d'un fort taux d'insertion des apprentis, la Région Nord-Pas-de-Calais a demandé au C2RP, dans le cadre de sa mission d'OREF, de piloter une étude sur ce thème.

L'étude confiée au cabinet GESTE, répond à deux objectifs principaux :

- Identifier les conditions de réussite et les facteurs d'échec dans les l'insertion professionnelle des apprentis...
- pour proposer des actions concrètes visant à l'amélioration de l'employabilité et l'accompagnement à l'emploi des apprenti-e-s.
- Afin d'appréhender ces enjeux, GESTE a proposé une méthodologie en trois temps.
 1. Un premier temps d'analyse et de synthèse documentaires afin de disposer d'un état des lieux des études et analyses sur l'insertion des apprentis ;
 2. un second temps d'enquêtes de terrain menées sous la forme d'entretiens approfondis auprès de 12 CFA afin de rencontrer les équipes pédagogiques, les apprenti-e-s sortant-e-s et des entreprises ;
 3. un troisième temps afin de formuler des recommandations et des
 4. propositions.

→ Quelques constats issus de l'état des lieux des études

Si l'insertion professionnelle est plus rapide chez les apprentis que chez les lycéens, on note toutefois des nuances importantes selon les niveaux. Les situations d'insertion post-apprentissage sont en effet très différentes (chômage, CDD, CDI) selon la catégorie et le niveau du diplôme.

Plusieurs facteurs jouent sur l'insertion professionnelle des apprentis

La situation économique de la région et la nature du tissu économique, particulièrement la part des petites et moyennes entreprises, constituent des facteurs importants. Ainsi, on constate que des secteurs de l'artisanat, comme la coiffure par exemple, de l'hôtellerie ou de l'alimentation embauchent moins souvent que les autres leurs apprentis, en particulier quand ils ont un niveau V. A l'inverse, des secteurs comme les transports, la gestion ou la finance, qui sont entrés dans l'apprentissage dans la faveur de la réforme de 1987, recrutent plus fortement leurs apprentis.

La situation de l'emploi pèse évidemment sur l'insertion des jeunes ; rappelons qu'avec un taux 22 %, le chômage des jeunes est, en France, un des plus élevés d'Europe.

Le niveau de formation joue également comme un facteur important, dans l'apprentissage comme dans les formations scolaires, plus le niveau de formation à la sortie est élevé, plus les chances de d'accès rapide à l'emploi augmentent. De plus, le niveau de formation l'emporte sur la filière de formation : la poursuite d'études par la voie scolaire protège toujours mieux qu'une orientation précoce en CFA. Seuls quelques secteurs circonscrits font exception à cette règle (alimentation, agriculture, transports), métiers où l'insertion semble plus facile pour les apprentis de niveau CAP ou BEP que pour les bacheliers des lycées.

Pour les apprentis, **la corrélation est forte entre insertion professionnelle réussie et succès au diplôme**. Les poursuites de formation et les situations d'emploi sont beaucoup plus fréquentes quand le diplôme est obtenu. Inversement, il existe une relation significative entre le fait d'avoir abandonné sa formation (rupture de contrat d'apprentissage) et le devenir des apprentis.

L'orientation joue un rôle important notamment pour rompre avec la prégnance du caractère négatif de l'orientation en fin de troisième. Une meilleure connaissance des métiers constitue une condition indispensable pour que l'orientation puisse enfin relever d'une logique de choix et de motivation des élèves (et de leur famille) et non d'une orientation « par défaut ».

Le taux de maintien qui représente la part des apprentis recrutés par l'entreprise formatrice à l'issue de leur contrat d'apprentissage est variable selon les secteurs. Ceux où les taux de maintien sont les plus faibles sont les transports, les industries mécaniques, électricité, métallurgie et l'hôtellerie – restauration ; en revanche, ils sont supérieurs à la moyenne dans la réparation auto, le bâtiment, l'agriculture et les services aux particuliers. Ces écarts correspondent souvent à des stratégies différentes de gestion des ressources humaines, le recours à l'apprentissage peut ainsi s'inscrire dans une logique de gestion prévisionnelle des emplois ou simplement correspondre au souhait de disposer pour un temps donné de salariés peu coûteux ou encore répondre à une logique de formation de la branche ou du secteur.

Les écarts liés au genre n'épargnent pas l'apprentissage, comme pour les formations générales, les filles réussissent mieux leurs études, pour autant pâtissent plus des difficultés d'insertion. Elles semblent plus touchées par la dégradation de l'activité économique que les garçons. Les difficultés d'insertion concernent avant tout les niveaux V, pour autant les garçons de niveau V s'insèrent mieux que les filles. Cet écart s'explique par les domaines professionnels choisis, le commerce et le secrétariat pour les filles et la construction et la transformation pour les garçons.

Ainsi, les filles travaillent dans un nombre limité de secteurs : commerce, services aux particuliers, hôtellerie-restauration, industrie, éducation, santé et action sociale. Ces 6 secteurs concentrent l'essentiel des emplois féminins. Alors que les garçons se concentrent sur le BTP, l'industrie, le commerce, la réparation automobile, l'agriculture. Dans l'ensemble, les jeunes filles rencontrent plus de difficultés à l'entrée dans la vie active que les garçons, difficultés qui se poursuivent au cours des 3 premières années, surtout lorsqu'elles sortent sans diplôme. Et ces inégalités se prolongent dans la vie professionnelle sous la forme d'écarts de salaires entre les hommes et les femmes.

→ Les résultats des enquêtes

Les actions des CFA en faveur de l'insertion professionnelle des apprentis

Les CFA rencontrés indiquent tous qu'ils conduisent des actions qui, sans viser directement l'insertion, y contribuent fortement. A l'exemple du CFA du Bâtiment, ils s'impliquent dans les différentes phases de l'amont à l'aval de leur activité propre de formation. En intervenant sur une meilleure articulation entre les acteurs principaux de l'apprentissage (entreprises, apprentis et CFA), sur l'orientation des jeunes, sur la prévention des ruptures, sur la qualité de l'alternance, ils contribuent à l'amélioration de l'insertion professionnelle des jeunes.

Pour cela les CFA se sont dotés d'outils d'accompagnement des apprentis, comme les Points Conseil de la branche BTP, ou encore les Centres d'Aide à la Décision des Chambres des métiers et de l'artisanat. Toutefois, le suivi post apprentissage des jeunes sortis reste encore embryonnaire. Le plus souvent, les CFA ne revoient pas les jeunes après leur sortie à l'exception de leur remise de diplôme qui est un temps mis à profit pour réaliser des enquêtes de suivi des jeunes. Ainsi, la branche de la métallurgie (UIMM) systématise une enquête de suivi d'insertion à 6 mois qui connaît une agrégation nationale. Les CFA ont tous à des degrés divers mis en place soit spécifiquement soit de manière intégrée, dans le cadre des enseignements, des temps consacrés aux techniques de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, entretiens d'embauche...) ou la création d'entreprise.

Les CFA ont développé des liens, parfois étroits et réguliers, avec les intermédiaires de l'emploi sur les territoires (ANPE, Missions locales, Maisons de l'emploi) toutefois, l'intensité et la fréquence de ces relations semblent être très variables d'un territoire à l'autre et tenir avant tout à des relations personnelles ou ponctuelles. Les CFA sont reçoivent souvent des offres d'emploi provenant des entreprises avec lesquelles ils ont des relations suivies (effet de réseau), mais également des branches ou des syndicats professionnels.

Des modalités d'insertion diversifiées

Les enquêtes réalisées à partir des 12 CFA ont permis de mettre en évidence la diversité des modalités d'insertion des apprentis-e-s.

L'entreprise d'accueil embauche ou à défaut oriente

La première et une des principales modalités d'insertion professionnelle est celle de l'embauche des apprentis dans l'entreprise au sein de laquelle ils ont fait leur alternance. Toutefois, cette modalité semble plus rare pour les niveaux V et se retrouvent plutôt chez les employeurs qui proposent des parcours de qualification à leurs apprentis, dans l'optique de former des « employés à l'image de la maison ». Aussi sont-elles fréquentes dans l'artisanat (coiffure, restauration, boulangerie...) mais également dans la Banque et la Finance.

Cependant, les entreprises qui accueillent des apprentis ne peuvent évidemment pas toutes les embaucher. Elles cherchent alors à aider le jeune dans sa recherche d'emploi en mobilisent leur réseau professionnel et leur carnet d'adresses pour les orienter vers des entreprises qui recrutent.

Les jeunes souvent autonomes dans leur recherche d'emploi

Force est de constater que les jeunes restent la plupart du temps seul dans leur recherche d'emploi à la sortie du CFA. Ils retournent rarement dans leur CFA pour demander des adresses d'entreprise et s'adressent quasiment pas aux Missions locales. Sur la cinquantaine de jeunes rencontrés dans le cadre des enquêtes, deux d'entre eux seulement sont allés dans leur mission locale, mais avant tout pour demander une aide à la mobilité. L'ANPE est citée plus fréquemment par les jeunes sortis de CFA mais surtout parce qu'il s'agit d'un passage obligé pour obtenir le statut de demandeur d'emploi, aucun n'a expliqué avoir trouvé un travail par ce biais. Dès lors, la stratégie des anciens apprentis s'apparente à de la candidature

spontanée. Les déplacements chez les artisans, appels téléphoniques, envois de CV, mobilisation de son propre réseau familial... sont les techniques les plus couramment utilisées. Elles se couplent parfois au hasard pour donner lieu à une insertion professionnelle réussie (annonce sur la devanture d'une entreprise, annonce dans la presse locale...). Si certains jugent cette situation satisfaisante et parviennent à faire avec, d'autres se sentent démunis, esseulés, face à cette étape.

Le travail temporaire, première marche de l'emploi

Pour certains domaines professionnels, comme ceux de l'industrie (chaudronnerie, tôlerie) ou de la mécanique automobile, il est fréquent que le premier sas d'insertion professionnelle soit l'intérim, souvent pour des contrats de courte durée (à la semaine) permettant souplesse et perception rapide d'une rémunération hebdomadaire. Il n'est pas rare qu'une succession de missions d'intérim débouche sur un contrat de plus longue durée, en CDD ou CDI, généralement dans des entreprises plus grandes que celles dans lesquelles les premières missions ont été effectuées. Pour certains métiers, qui connaissent des difficultés de recrutement, il arrive même que les diplômés soient recherchés directement par les entreprises. C'est le cas d'entreprises situées en Belgique qui « chassent » les jeunes diplômés français (BEP, bac pro de chaudronnerie) pour les attirer chez elles. L'écart de salaire en faveur des entreprises belges incite de nombreux jeunes à tenter une activité transfrontalière.

Quand l'insertion professionnelle est repoussée : entre poursuites d'études et « attentisme »

Les enquêtes montrent qu'une forte proportion de jeunes apprentis font le choix de poursuivre leurs études une fois un diplôme obtenu. Cette situation concerne avant tout les niveaux V et correspond à une montée en qualification souvent encouragées par les entreprises d'accueil et les CFA. Toutefois, pour une partie des jeunes la poursuite d'études correspond à une stratégie d'attente, soit qu'ils se jugent encore trop jeunes ou pas assez sûrs de leur orientation pour entrer dans la vie active sitôt leur diplôme obtenu.

Les CFA cherchent à connaître le devenir des apprentis

De manière complémentaire à l'enquête IPA (insertion professionnelle des apprentis) du Rectorat qui interroge les anciens apprentis 7 mois après leur sortie de formation, de nombreux CFA ont mis en place des dispositifs de suivi de l'insertion des apprentis. Toutefois, ces enquêtes sont loin d'être homogènes entre elles et sont réalisées sans liens avec l'enquête IPA.

➔ Facteurs de risque, conditions de réussite et leviers d'actions

Le niveau de formation gage d'insertion

Tous les travaux font le constat que les taux d'insertion des apprentis augmentent avec l'élévation du niveau de qualification. Si cette tendance générale, qui ne concerne d'ailleurs pas que les apprentis, est juste, les enquêtes auprès des apprentis montrent que cette réalité doit être nuancée selon les domaines professionnels. Si dans certains secteurs, comme la coiffure ou l'hôtellerie-restauration, le diplôme de niveau IV est un sésame indispensable à l'emploi, dans d'autres l'absence de diplôme n'est pas forcément un gage de non insertion et réciproquement l'obtention du diplôme ne signifie pas nécessairement insertion. Citons en exemple la menuiserie, ou encore la boulangerie, où les candidats sont retenus après essai, et pas nécessairement sur titre. Dans la métallurgie, les tensions sont telles, par exemple sur les postes de chaudronnier, que l'accès à l'emploi n'est pas totalement subordonné à l'obtention du diplôme. En revanche, les parcours formatifs et qualifiants, soit horizontalement par l'acquisition de diplômes complémentaires, soit verticalement par l'acquisition de diplômes de niveau supérieur, sont très souvent synonymes d'insertion facilitée.

La qualité et le contenu de l'alternance

Le temps de l'alternance, celui que passe l'apprenti dans l'entreprise d'accueil, qui constitue la première valeur ajoutée de l'apprentissage par rapport aux voies scolaires de formation, est un facteur déterminant de sa future insertion professionnelle. Soit l'entreprise « joue le jeu » en étant « apprenante », soit elle use, voire abuse, de l'apprentissage comme un moyen d'obtenir une main d'œuvre docile et bon marché. Sur ce plan, trois types d'entreprises se dégagent : celles qui forment pour embaucher et qui se donnent les moyens d'un réel tutorat ; celles dont le but n'est pas l'embauche mais qui propose un vrai accompagnement formatif et éducatif, ce qui est souvent le cas de l'artisanat ; enfin la catégorie des entreprises désinvesties dans lesquelles les conditions de travail et les tâches confiées aux apprentis ne sont pas formatrices.

La mauvaise **image de certains métiers** peut jouer de manière paradoxale sur l'insertion professionnelle. Etant souvent des secteurs en tension (métiers de la bouche, industrie), ils permettent une insertion des apprentis même de bas niveau de qualification, mais la difficulté des conditions de travail tout comme la faiblesse des rémunérations sont parfois causes de rupture d'insertion. La question de la revalorisation des métiers se pose dans l'hôtellerie-restauration et l'industrie, toutefois démarche de revalorisation passe avant tout par de meilleures conditions de travail et de rémunération.

Les difficultés sociales et comportementales ont été fréquemment citées comme étant des obstacles à l'insertion professionnelle des apprentis. Le sentiment général est celui d'une aggravation des difficultés rencontrées par les jeunes et leurs familles. Face à ces difficultés en termes d'hébergement, de logement, de mobilité, de ressources financières..., les réponses apportées sont considérées comme adaptées et méritent d'être amplifiées qu'il s'agisse du fonds social d'urgence (mis en place par la Région) ou les dispositifs de type Point Ecoute ou permanences sociales. L'articulation avec les acteurs locaux de l'insertion, notamment les missions locales, est un moyen d'apporter des réponses coordonnées aux jeunes en difficulté.

Beaucoup de CFA évoquent également des problèmes comportementaux comme faisant obstacle à l'insertion professionnelle. Ces observations portent sur la capacité à s'adapter aux règles et aux codes de l'entreprise (respect des horaires, règles d'hygiène et de sécurité, règles de politesse et de savoir-vivre, codes vestimentaires...). Plus largement, cette question pose celle de l'image de la jeunesse et du regard des adultes (maîtres d'apprentissage, enseignants) sur le rapport des jeunes d'aujourd'hui au travail.

L'orientation choisie plutôt que subie est souvent un gage de bonne insertion professionnelle dans la mesure où l'apprenti est inscrit dans un projet professionnel construit. A l'inverse, une orientation « par défaut » est souvent synonyme d'échec. Certaines filières sont plus propices à ces orientations choisies souvent sur la base d'une vocation (coiffure, boulangerie).

Les phénomènes de discrimination en raison de l'origine (réelle ou supposée) sont difficilement identifiables surtout pour les niveaux V, où ils se cumulent avec d'autres freins à l'emploi : faible niveau de qualification, déficit de mobilité, problèmes de santé... ce qui conduit à une forme d'invisibilisation des enjeux de lutte contre les discriminations. Si quelques cas de discriminations directes ont été évoqués portant sur le genre des apprenties (refus de boulangers de prendre des femmes comme apprentie), la majorité des phénomènes discriminatoires relève de mécanismes indirects et systémiques mêlant décision d'orientation, représentation des métiers, choix des familles... Toutefois, l'hypothèse peut être posée que certaines catégories de personnes rencontrent davantage de difficultés que d'autres pour obtenir un contrat d'apprentissage.

La mobilité est tout à la fois un facteur d'échec et une condition de réussite de l'insertion professionnelle. La question se pose évidemment de manière différente selon les territoires, elle est plus souvent évoquée comme frein dans le Cambrésis ou en Flandre-Lys. Au-delà de la mobilité physique, la mobilité « mentale » est souvent évoquée par les CFA qui soulignent que certains apprentis résistent souvent à toute idée de déménagement pour accéder à un emploi.

Orientations et propositions

Trois orientations se dégagent pour une politique régionale en faveur de l'insertion professionnelle des apprenti-e-s

1) Mieux connaître la réalité de l'insertion professionnelle en systématisant et harmonisant une méthodologie et un dispositif de suivi de l'insertion professionnelle commun aux différents CFA, cela passe d'abord par l'amélioration des taux de réponses à l'enquête IPA.

2) Clarifier le jeu d'acteurs autour de l'apprentissage en réaffirmant le rôle de « chef de file » de la Région sur l'insertion professionnelle des apprenti-e-s et en amplifiant les initiatives régionales en matière de développement de l'apprentissage (expérimentation Missions locales)

3) Donner la priorité aux niveaux V ce qui signifie viser leur montée en qualification et développer des actions préparatoires à l'apprentissage en les coordonnant avec la politique de formation permanente de la Région.

→ Les 12 propositions

1. Mieux prendre en compte l'apprentissage dans l'Orientation en intervenant prioritairement auprès des CIO.

2. Améliorer l'image des métiers en systématisant le développement de l'apprentissage et le travail sur l'image dans les Contrat d'objectifs avec les branches professionnelles.

3. Développement et transparence de l'alternance en soutenant les Bourses de l'alternance des réseaux consulaires.

4. Accompagner et « sécuriser » les parcours d'apprentissage en désignant un Référent unique.

5. Formaliser une procédure d'alerte entre le CFA, le maître d'apprentissage et la Mission locale.

6. Développer les séquences de recherche d'emploi et d'information sur la création d'entreprise au sein des CFA par le recours aux organismes spécialisés (consulaires, Boutiques de gestion...)

7. Travailler à la résolution des difficultés sociales et économiques (*Satisfecit sur le Fonds social d'urgence de la Région*)

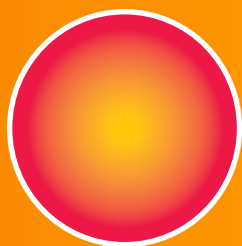
8. Poursuivre la politique régionale de développement de la qualité de l'apprentissage en amplifiant les politiques de Mention Qualité de l'Apprentissage (MQA) et de Nouveaux maîtres d'apprentissage (NMA) et en encourageant les CFA à développer leur démarche qualité en faveur de l'insertion professionnelle des sortants

9. Accompagner la sortie des CFA des jeunes en risque de non insertion professionnelle en préparant la sortie des niveaux V, en renforçant le rôle d'alerte de la visite 4.

10. Intégrer dans le Guide de l'Apprenti une dimension « insertion professionnelle » apportant des informations utiles sur la recherche d'emploi

11. Travailler à une meilleure articulation entre les CFA et les Missions locales (à l'instar de l'expérimentation en cours)

12. Développer les initiatives de création de réseaux de type association d'anciens apprentis ; jouer l'effet réseau des anciens élèves pour accompagner l'insertion des apprentis..



Manon Meunier - Daniel Rigaud