

Cette étude a été réalisée par le Céreq à l'initiative de la Cfdt dans le cadre d'un financement de l'Agence d'Objectif de l'Ires

Benoit Cart, Marie-Hélène Toutin-Trelcat, Centre associé Céreq de Lille, Clersé (UMR CNRS 8019), Université de Lille.

Note de synthèse - Effets de la réforme professionnelle de 2018 sur l'apprentissage

La loi de 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » avait pour objectif de transformer le cadre de l'apprentissage pour en favoriser la mobilisation. L'Ires et la CFDT ont confié au Céreq en janvier 2023 une étude pour en éclairer l'impact sur le profil des jeunes, des entreprises et des organismes de formation. L'étude repose d'une part, sur l'exploitation de données issues des bases SIA (Système d'information sur l'apprentissage) de la Dares qui renseignent les contrats d'apprentissage signés. Deux années ont été retenues, 2017 et 2021 pour réaliser une comparaison entre « un avant et un après » la réforme de 2018. L'étude mobilise d'autre part, une enquête empirique sur la base d'entretiens auprès d'une quarantaine d'interlocuteurs, jeunes, apprentis, responsables de formations en apprentissage, responsables d'entreprises.

I – Une évolution du profil des acteurs de l'apprentissage

Entre 2017 et 2021, le nombre de contrats d'apprentissage signés a plus que doublé, passant de 305 000 en 2017 à plus de 700 000 en 2021. Cette mobilisation accrue de l'apprentissage s'est accompagnée d'une transformation du profil des acteurs CFA, entreprises et jeunes.

1 – Des formations en apprentissage plus nombreuses et plus diverses offertes par des CFA « récents »

Des formations plus nombreuses, notamment dans le supérieur, pour des certifications diversifiées

La part des contrats signés pour une formation de l'enseignement supérieur est désormais majoritaire : elle passe de 38 % du total des contrats en 2017 à 60 % en 2021. Par ailleurs, les contrats visent plus souvent des formations « autres »¹, plus d'1 contrat sur 3 en 2021 contre moins de 1 sur 5 en 2017, et même 42 % des contrats pour les formations du supérieur (contre 15 % en 2017). Les formations certifiées par un « titre » sont plébiscitées. Elles ne concernaient que 5 % des contrats en 2017 mais un tiers en 2021 et même 41 % pour les formations du supérieur (contre 1 sur 10 en 2017).

Une majorité de formations « nouvelles » qui se positionnent plus fréquemment sur les certifications de « titre »

En 2021, 41 % des contrats signés concernent une formation « nouvelle » non identifiée en 2017 et cela concerne même 52 % des formations du supérieur. Et 47 % des contrats signés dans le cadre d'une formation « nouvelle » visent un « titre », alors que ce cas de figure ne concerne que 21 % des contrats qui visent une formation « ancienne », déjà identifiée en 2017.

Cette offre de formation « nouvelle » est le fait d'organismes de formation plus nombreux, « récents » et qui s'implantent plus rapidement sur le marché de la formation

Le nombre d'établissements de formation a fortement augmenté sur la période, passant de 3 699 en 2017 à 7 076 en 2021. Les CFA « récents », de plus en plus nombreux, accueillent d'emblée plus d'apprentis, traduisant une montée en charge économique plus rapide. Conséquence : plus de 4 contrats sur 10 signés en 2021 sont portés par un CFA apparu sur la période 2019 - 2021 ; et même plus de 5 sur 10 pour les contrats qui visent une formation du supérieur. Plus encore, les CFA identifiés en 2019 et 2021 se concentrent essentiellement sur les formations « autres » du supérieur et sur les formations certifiées par « un titre ».

2 - Une mobilisation renouvelée de l'apprentissage par les entreprises.

Cette offre de formation renouvelée, en volume, en niveaux de formation et en types de certifications, a participé à une attractivité renforcée de l'apprentissage pour les entreprises.

¹ Cette catégorie des formations « autres » regroupe, selon la nomenclature retenue dans les publications de la Depp, du Sies et de la Dares, les formations hors diplômes de l'Education nationale, et pour le supérieur, les formations hors LMD ou hors titre d'ingénieur de la CTI, c'est-à-dire les formations menant à des certifications du Ministère de l'emploi, et par exemple à des diplômes du Cnam, des grandes écoles, et plus largement, aux titres RNCP.

L'apprentissage séduit de nouvelles entreprises

Le nombre d'entreprises investies dans l'apprentissage a plus que doublé : on en dénombre 187 000 en 2017, contre 387 000 en 2021. Les TPE-PME représentent toujours plus de 80 % des entreprises qui recrutent des apprentis et les secteurs du commerce - transport - hôtellerie restauration, de la construction et de l'industrie restent les premiers pourvoyeurs d'entreprises signataires de contrats d'apprentissage. Mais d'une part les TPME et les grandes entreprises de ces secteurs se positionnent de plus en plus sur des formations de l'enseignement supérieur et d'autre part le secteur tertiaire renforce sa présence dans l'apprentissage.

Les « nouvelles » entreprises mobilisent particulièrement les formations du supérieur et les certifications de « titres »

Les nouvelles dynamiques de mobilisation de l'apprentissage sont impulsées par le positionnement spécifique des entreprises « récentes » : elles signent presque la moitié des contrats en 2021, contre seulement 35 % en 2017. Elles contribuent particulièrement à la mobilisation des formations du supérieur : en 2021, plus des deux tiers des contrats qu'elles signent visent ces formations, soit 6 points de plus que la moyenne des . Elles impulsent aussi le dynamisme sur les formations « autres » et surtout sur les formations « nouvelles » certifiées par un « titre » : 55 % des contrats signés par ces entreprises « récentes » pour des formations « nouvelles » visent un « titre », soit 7 points de plus que la moyenne des entreprises.

3 — Du côté des jeunes, de nouveaux publics pour de nouveaux usages de l'apprentissage

Les jeunes ont pleinement souscrit à cette offre de formations en apprentissage renforcée et diversifiée et à cette offre de contrats démultipliée. Certes, le public de l'apprentissage reste majoritairement composé de primo-accédants, ex scolaires ou étudiants. Mais ce sont des jeunes plus formés qui accèdent à l'apprentissage : la part des jeunes sans diplôme diminue ; la part des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur qui intègrent une formation du secondaire en apprentissage progresse ; la part de jeunes déjà détenteurs d'une certification de niveau Bac +3 qui continuent leurs études dans le supérieur par l'apprentissage augmente de 10 points par rapport à 2017. On peut considérer que l'apprentissage offre des parcours à objectifs divers : l'acquisition d'un premier niveau de qualification ; une professionnalisation en fin de parcours de formation ; des cursus de reconversion.

II – Un effet de la loi de 2018 mais pas seulement

Par les transformations initiées dans l'offre de formation accessible en apprentissage mais aussi dans les normes de contractualisation du contrat d'apprentissage, la Loi de 2018 a offert les conditions d'une mobilisation accrue de l'apprentissage par les entreprises, les CFA et les jeunes. Pour autant, indéniablement, des éléments de contexte ont directement contribué à amplifier le caractère attractif et opportun de l'apprentissage.

1 — Les effets de la Loi de 2018 et de ses principes de libéralisation, flexibilisation et individualisation

La loi de 2018 a libéralisé l'offre de formation en apprentissage : création des CFA facilitée et offre de places en apprentissage dérégulée avec la fin de l'obligation de passer par une convention avec la Région. La Loi introduit également une flexibilisation du contrat d'apprentissage via par exemple une procédure de dépôt du contrat allégée, une simplification de la procédure de rupture de contrat. Il s'en suit une individualisation renforcée des parcours de formation et des mesures de sécurisation des parcours de formation, comme la création de dispositifs de préparation à l'apprentissage. Enfin, la Loi de 2018 introduit un dispositif de procédure d'enregistrement simplifiée pour les certifications professionnelles, portant sur des métiers identifiés comme étant l'objet d'une évolution ou d'une émergence remarquable.

2 – L'impact du dispositif « 1 jeune/1 solution »

Ce dispositif est venu modifier le principe des aides aux employeurs d'apprentis en instaurant une aide « exceptionnelle » (5 000 euros pour un apprenti mineur, 8 000 euros pour un apprenti majeur), pour toutes les entreprises (celles plus de 250 salariés devant atteindre néanmoins un seuil de 5% de contrats favorisant l'insertion professionnelle) et pour tous les contrats jusqu'au niveau 7 du RNCP. Des études estiment que « 56% de la hausse (des recrutements) observée entre 2019 et 2020 est liée à la mise en place de cette aide exceptionnelle » (Chouc et alii 2024 p73). L'enquête menée auprès des acteurs de l'apprentissage confirme l'impact du plan « 1jeune/1solution » sur le boom des contrats. « Et en fait, ce n'est pas le boom des jeunes, c'est le boom des solutions ! Ce n'est pas le boom des jeunes, c'est le boom des entreprises et des contrat. »

(Responsable de formation).

3 – Le contexte de tensions sur le marché du travail

Les bénéficiaires escomptés par cet accès facilité à l'apprentissage ont été accrus parce que les entreprises font face à des tensions majeures sur le marché du travail et, de ce fait, trouvent bénéfique à mobiliser cette alternance. L'apprentissage peut répondre à des pénuries de main d'œuvre de court terme, mais aussi à des transformations de compétences spécifiques de moyen terme, au sein d'un parcours à coût réduit pour l'entreprise, qui permet par ailleurs de sélectionner mais aussi de fidéliser de futurs collaborateurs dans une relation sécurisée. Cette idée est largement véhiculée par une communication intense des CFA vis-à-vis des entreprises.

4 – Le fruit des politiques et dispositifs passés

L'apprentissage capitalise aussi une information délivrée depuis plusieurs décennies par nombre d'acteurs sur les avantages immédiats du parcours de formation en apprentissage. L'affichage de filières de formation « *du CAP au titre d'ingénieur* », rend envisageable, la construction d'un parcours de formation long et permet aux jeunes et à leurs familles de se projeter. L'apprentissage est aussi la promesse « *d'une insertion dans l'emploi plus rapide et de meilleure qualité* ». L'offre de formation permet de combiner les étapes du parcours de formation et de mobiliser l'apprentissage pour augmenter son niveau de sortie, pour une professionnalisation en fin de cursus, ou au contraire, pour ouvrir son champ d'expertise par une formation généraliste, ou encore pour l'acquisition d'une certification reconnue par l'Etat de l'enseignement supérieur.

III – Tensions, fragilités et points de vigilance

S'il résulte de ces différents éléments une rencontre des postures individuelles des jeunes, des entreprises et des CFA qui ont transformé l'écosystème de l'apprentissage depuis 2018, la situation actuelle n'est cependant pas exempte de fragilités.

1 – Du côté des CFA, tensions avec les entreprises et défis internes

Des relations avec les entreprises parfois complexes

Les CFA sont confrontés à offres de contrats d'apprentissage cycliques, faites de « *stop and go* » en réaction à des changements brutaux ou des incertitudes sur la politique d'attribution des aides financières aux employeurs d'apprentis. Ils se retrouvent également parfois face à des entreprises se posant en situation de « *donneurs d'ordre* » qui peuvent formuler des exigences sur différents éléments centraux de l'alternance- comme les critères académiques de sélection du jeune ou le rythme de l'alternance. Surtout, les CFA se retrouvent à nouer des partenariats avec des entreprises plus souvent qu'auparavant détachées de la philosophie formative de l'apprentissage. De même, plus souvent que par le passé, le CFA est confronté à des salariés positionnés sans préalable, sur une fonction de maître d'apprentissage. Et, alors que la Loi de 2018 contient des orientations favorables pour la professionnalisation des maîtres d'apprentissage, pour beaucoup de nos interlocuteurs en centres de formation, ce point reste un maillon faible du contrat d'apprentissage.

S'adapter et accompagner un public plus hétérogène, plus fragile aussi, face aux codes de l'apprentissage.

Certains CFA pointent une certaine bipolarisation des publics avec, d'une part, une population d'apprentis « *plus mature qu'avant* », inscrivant l'apprentissage dans un parcours construit, et d'autre part, l'arrivée de publics très éloignés des codes de l'employabilité, en manque de socle de connaissances de base. L'accueil de ces publics « *volatiles* » et peu « *(in)formés* » aux codes de l'entreprise, peut nécessiter des innovations pédagogiques et organisationnelles mais implique souvent un accompagnement plus coûteux en moyen, en temps, que les CFA ne peuvent pas toujours assumer, aux prises entre logiques formatives et rationalités économiques.

Une offre de formation en apprentissage : d'un choix à une obligation ?

La pression conjuguée de la demande de contrats par les jeunes et de l'offre de contrats par les entreprises dans un contexte de marché concurrentiel impose « *de basculer* » souvent dans « *le tout apprentissage* » : il s'agit « *ne pas perdre ses effectifs*. » (Responsable de formation). D'un choix, le « *faire de l'apprentissage* » devient donc parfois une obligation, voire une dépendance : grâce à ces retombées financières, l'apprentissage desserre la contrainte budgétaire à laquelle sont soumises certaines formations / institutions.

3 – Du côté des jeunes, de nouvelles fragilités des parcours de formation et des inégalités d'accès plus insidieuses.

Des parcours de formation fragilisés

Un recrutement massif peut renvoyer l'image d'une démocratisation de « fait » de l'apprentissage. Pourtant, c'est un apprentissage « *tous azimuts* » qui est souvent décrit, pouvant se faire au détriment d'un véritable accompagnement pour associer « *le bon CFA, la bonne entreprise, la bonne formation* ». S'en suivent, des parcours moins sécurisés pour les jeunes, des désappointements d'entreprises, avec éventuellement un retrait de l'apprentissage ; plus largement est craint une dégradation de l'image de l'apprentissage comme formation de qualité...éléments propices à une moindre offre de contrats à l'avenir.

Une évolution des ruptures de contrat d'apprentissage qui interroge

Bien que la Loi de 2018 ait modifié les règles relatives aux ruptures de contrat, rendant les comparaisons temporelles délicates, quelques évolutions questionnent. Alors qu'on observe une baisse inédite du taux de rupture pour les formations du secondaire (37 % en 2021 contre 43 % en 2017) celui des formations du supérieur augmente de 2 points (et atteint 29 % en 2021). Surtout, des processus nouveaux de ruptures sont identifiés. D'une part, les ruptures « *défensives* » « *subites* », qui laissent peu ou pas de place à la remédiation même via l'intervention d'un médiateur, « *initiées sur un coup de tête* » semblent plus nombreuses. D'autre part, des stratégies nouvelles de ruptures « *anticipés* » « *voulues* », se développent, particulièrement repérées pour les contrats d'apprentissage du supérieur et/ou plus largement sur des profils de compétences en fortes pénuries.

Un développement qui ne remet pas en cause certains « plafonds de verre »

Le développement de l'apprentissage n'a ainsi profité ni aux jeunes reconnus travailleurs handicapés, ni aux jeunes des QPV (quartier prioritaires de la ville). Quant aux filles, certes leur présence est renforcée dans l'apprentissage (elles ne signaient qu'un peu plus d'un contrat sur 3 en 2017 ; elles signent plus de 4 contrats sur 10 en 2021 et même un contrat sur deux lorsqu'il s'agit de formations du supérieur) ; mais cette évolution n'est que mécanique, liée à la surreprésentation des filles à la fois au sein des formations du supérieur et au sein des formations du tertiaire.

L'apprentissage : nécessaire mais non suffisant pour une démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur

Parce qu'il assure une rémunération à l'apprenti et une prise en charge de coûts de formation parfois conséquents par l'entreprise, l'apprentissage véhicule l'image d'une formation pouvant contribuer à un accès diversifié et démocratisé à la poursuite d'études.

Certes, dans certaines formations, la part de jeunes issus des classes moyennes ou défavorisées est plus importante qu'en voie scolaire (école d'ingénieur, école de commerce). Mais ce constat doit être nuancé. D'une part l'information sur la CSP des parents ne dit rien du niveau d'autonomie et d'indépendance financière que le jeune doit réellement assumer. Et les jeunes candidats à l'alternance rencontrés sont, de fait, peu loquaces sur la stricte nécessité et le caractère décisif des ressources financières directes et indirectes associées à l'apprentissage dans leur parcours de formation. D'autre part, les spécificités de l'apprentissage que sont le salaire de l'apprenti et la gratuité de la formation ne peuvent être d'emblée considérées comme des conditions suffisantes pour un accès démocratisé à la poursuite d'études. Des facteurs d'inégalité renforcée, souvent peu appréhendés, se glissent dans l'interstice des frais « *annexes* » liés à la poursuite d'études. Des coûts de la vie existent au-delà du financement de la formation, liés par exemples aux rythmes de l'alternance ou encore aux départs en mobilité Erasmus. Certes, des aides existent pour soutenir les jeunes sur des aspects spécifiques tels que l'équipement, la mobilité, la restauration, la santé mais elles diffèrent selon les Régions, les secteurs, sur le champ couvert et sur les montants. Des écarts se creusent, « *source d'inégalités entre les jeunes* », inégalités renforcées du fait du rôle accru et prépondérant de la capacité de chacun à pouvoir et savoir mobiliser les ressources personnelles pour accéder à ces aides financières. Les entretiens révèlent en effet un retour en force du caractère décisif et discriminatoire des capacités personnelles et du capital social pour « *oser* » l'apprentissage. La surreprésentation des apprentis ayant des parents actifs, en lien direct avec le monde socioéconomique est un premier signe, alors que l'effet « *réseau* » est confirmé pour la signature d'un contrat, même dans un contexte d'abondance de l'offre de contrat.

Surtout, l'accès à l'apprentissage est aussi dépendant d'une capacité à pouvoir s'orienter dans un paysage de la formation plus complexe, opaque : au moment de l'orientation il faut être en capacité de comprendre ce que recouvre les nombreuses dénominations des formations et certifications (diplômes, titres professionnels, titre CTI, diplômes LMD, bachelors, masters...) mais aussi les différents labels associés (diplômes certifiés, visés, « *donnant le grade de...* »)

4 – Au final, une plus-value de l'apprentissage à réinterroger

Des questions se posent alors quant à l'impact de cette massification de l'apprentissage sur le taux et la qualité de l'insertion à l'issue de la formation. Certains acteurs estiment que cette plus-value de l'apprentissage, mise en avant pour le valoriser pourrait être fragilisée. Conjointement, des interrogations sont aussi formulées quant à la valeur qui sera accordée par le marché du travail aux certifications « *nouvelles* ».

