

L'apprentissage après la réforme de 2018 : nouveaux acteurs, nouveaux défis



Benoît CART

**Marie-Hélène TOUTIN-
TREL CAT**

Centre associé au Céreq
de Lille, Clersé (UMR CNRS
8019), Université de Lille

Comment le paysage de l'apprentissage a-t-il évolué depuis que la loi de 2018 en a profondément transformé le cadre ? Une étude du Céreq réalisée en 2023 montre que si l'objectif quantitatif a incontestablement été atteint, c'est en grande partie grâce à de nouveaux acteurs sur le champ de l'apprentissage. Qu'il s'agisse des formations proposées, des CFA et des entreprises signataires des contrats ou du profil des jeunes apprentis, ce *Céreq Bref* dresse le portrait de ces nouveaux visages de l'apprentissage, et des nouvelles fragilités et tensions qui le traversent.



apprentissage

CFA

offre de formation

entreprises

jeunes

La loi de 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » visait à transformer le cadre de l'apprentissage pour en élargir la mobilisation. En janvier 2023, l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires) et la CFDT ont confié au Céreq la réalisation d'une étude pour en éclairer l'impact sur le profil des jeunes, des entreprises et des organismes de formation engagés dans l'apprentissage. Une comparaison de la situation en 2017 et en 2021, avant et après la réforme, a été réalisée à partir d'une exploitation de données sur les contrats d'apprentissage et d'entretiens menés auprès des trois types d'acteurs (voir encadré 1). Quels sont les nouveaux visages de cette relation tripartite unissant un jeune, une entreprise et un CFA ? Quels sont les intérêts de chacun à s'investir dans ce mode de formation en alternance ?

Une nouvelle offre de formations dans le supérieur certifiées par des titres

Entre 2017 et 2021, le nombre de contrats d'apprentissage signés annuellement a plus que doublé, passant de 305 000 à 736 000. Cette évolution se singularise par une augmentation conséquente des contrats signés dans l'enseignement supérieur, qui passent de 38 % à 60 % du total des contrats de 2017 à 2021. Cette hausse concerne particulièrement les formations dites « autres », c'est-à-dire visant des certifications professionnelles comme les titres du ministère chargé de l'emploi, présents depuis 2007 sur le champ de l'apprentissage, mais aussi par exemple les diplômes du CNAM, ceux des grandes écoles de type

écoles de commerce, et les titres inscrits au RNCP [1]. Ces formations, qui ne relèvent donc pas du système de diplômes de l'Éducation nationale, de l'université ou des écoles d'ingénieurs, représentent en 2021 plus de 1 contrat sur 3 (contre 1 sur 5 en 2017) et 25 % des contrats dans l'enseignement supérieur (contre moins de 6 % en 2017).

De plus, ce sont bien les formations nouvelles sur le champ de l'apprentissage qui renforcent la position du titre parmi les certifications préparées (voir encadré 1). En 2021, 41 % des contrats signés se réalisent dans le cadre de formations non identifiées en 2017. Ces formations nouvelles concernent 61 % des contrats qui visent un titre, contre seulement 31 % des contrats certifiés par un diplôme.

Cette nouvelle offre de formation est massivement le fait de nouveaux CFA : plus de 1 CFA sur 2 accueillant des apprentis en 2021 a été créé en 2020 ou en 2021. Ils développent plus vite que par le passé leur activité économique, en partie grâce à un positionnement soutenu sur de nouvelles formations notamment de l'enseignement supérieur, et sur des formations hors Éducation nationale et université. Au total, en 2021, pour les nouvelles formations, la délivrance d'un titre concerne 80 % des contrats d'apprentissage portés par un nouveau CFA.

Deux fois plus d'entreprises mobilisées sur l'apprentissage

Dans le même temps, le nombre d'entreprises investies dans l'apprentissage a plus que doublé (187 000

Les résultats sont issus d'une étude réalisée par le Céreq à l'initiative de la CFDT, dans le cadre d'un financement de l'agence d'objectifs de L'IREs.

IREs
Institut de Recherches
Économiques et Sociales



1 Méthodologie de l'étude

La population étudiée est celle des contrats d'apprentissage enregistrés durant deux années qui entourent l'année de la réforme de 2018 : 2021 (première année après la mise en place complète des réformes et dernière année de données alors disponibles) et 2017. Les données Cerfa – SIA de la Dares (Système d'information sur l'apprentissage) ont été mobilisées par une demande auprès du CASD (Centre d'accès sécurisé aux données).

L'étude a pris en compte l'ancienneté de présence sur le champ de la formation en apprentissage des CFA et des entreprises. Ces acteurs sont ainsi qualifiés de « nouveaux » en cas de présence depuis l'année précédant l'année de référence ; ils sont « permanents » en cas de présence continue depuis au moins 3 ans par rapport à l'année de référence. L'ancienneté des formations a aussi été précisée : elles sont « nouvelles » si leur code de formation identifié en 2021 ne l'est pas en 2017 et « anciennes » dans le cas contraire.

Les verbatims cités dans ce *Céreq Bref* sont extraits des entretiens menés auprès d'une quarantaine d'acteurs du monde de la formation professionnelle en apprentissage.

en 2017, 387 000 en 2021). Signalons d'abord des constantes : les TPE-PME (moins de 50 salariés) signent environ 7 contrats d'apprentissage sur 10, et représentent encore plus de 80 % des entreprises qui recrutent des apprentis. Les trois secteurs traditionnels de l'apprentissage : le commerce – transport – hôtellerie restauration, la construction et l'industrie restent également les premiers pourvoyeurs d'entreprises signataires de contrats.

Les TPE-PME et les grandes entreprises se positionnent cependant de plus en plus sur des formations de l'enseignement supérieur, et l'essaimage de cet apprentissage du supérieur auprès notamment des TPE-PME et des ETI (moins de 250 salariés) concerne surtout des formations hors Éducation nationale et université. Le secteur tertiaire renforce sa présence avec davantage d'entreprises signataires et de contrats signés, notamment sous l'impulsion des PME.

Surtout, les nouvelles dynamiques de mobilisation de l'apprentissage sont impulsées par le positionnement spécifique des nouvelles entreprises, présentes uniquement les deux dernières années sur ce champ de formation, qui signent presque la moitié des contrats en 2021 contre 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 des formations au-delà du bac, soit 6 points de plus que la moyenne des entreprises, contre un peu plus d'un tiers des contrats en 2017 pour elles comme pour l'ensemble des entreprises. Elles sont aussi motrices sur les formations hors Éducation nationale et université, et surtout sur les nouvelles formations certifiées par un titre : 55 % des contrats signés par ces nouvelles entreprises pour de nouvelles formations visent un titre, soit 7 points de plus que la moyenne des entreprises.

Des partenariats CFA/entreprises redessinés pour de nouveaux publics

Près d'un tiers des CFA délivrant une formation en 2021 signent leur contrat avec une nouvelle entre-

prise et un autre tiers avec une entreprise permanente. La part de relations avec de nouvelles entreprises est plus importante pour les nouveaux CFA (41 % soit +9 points). Les entreprises font appel essentiellement à des CFA permanents, sauf pour les formations du supérieur, en particulier celles hors Éducation nationale et université, pour lesquelles elles signent avec des CFA créés après la réforme.

Le public de l'apprentissage, quant à lui, reste majoritairement composé de primo-accédants, ex-scolaires ou étudiants. Mais ces jeunes sont plus formés : la part des jeunes sans diplôme diminue, celle des diplômés de l'enseignement supérieur intégrant une formation du secondaire en apprentissage progresse, et la part de diplômés de niveau bac+3 poursuivant dans le supérieur par l'apprentissage augmente de 10 points par rapport à 2017.

Un apprentissage jugé plus attractif par les jeunes, les entreprises et les CFA

Les organismes de formation mobilisent et défendent la formation en apprentissage désormais dérégulée (voir encadré 2) : une volumétrie plus importante d'apprentis leur offre l'opportunité d'une diversité accrue des publics en poursuite d'études, par « *desserrement de la maille de sélection* ». Plus encore, le développement de l'apprentissage semble initier des cercles vertueux, en favorisant une professionnalisation des formations et un renouvellement des pédagogies. Il offre aussi des ressources propres susceptibles d'irriguer l'ensemble des filières de formation, notamment dans l'enseignement supérieur, pour des conditions d'enseignement optimisées. L'apprentissage apporte aussi au monde de la formation une légitimité renforcée et de nouveaux réseaux, en proposant des réponses repensées pour des territoires et des entreprises aux besoins de main-d'œuvre et de compétences variés.

Les entreprises trouvent elles aussi bénéfique à mobiliser l'apprentissage, y compris au moyen d'un CFA interne. La palette des certifications visées est large. L'apprentissage peut ainsi 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 coûts réduits pour l'entreprise, qui permet de sélectionner mais aussi de fidéliser de futurs collaborateurs dans une relation sécurisée.

Pour leur part, les jeunes ont adhéré à ces possibilités accrues de formations et de contrats, constatant que l'apprentissage « *se banalise* », « *offre de nouvelles certitudes* » et la promesse « *d'une insertion dans l'emploi plus rapide et de meilleure qualité* » [2]. Parallèlement à une montée en niveau des savoirs académiques, des signaux d'employabilité sont acquis dans un emploi plus souvent ajusté à la formation que dans le cas du cumul emploi-études. L'apprentissage est aussi perçu, par les jeunes et les responsables de formation rencontrés, comme « *une formation où prédomine un rap-*

port au concret », qui permet de « vérifier et tester le projet professionnel ». Il peut également apparaître comme une opportunité pour « oser » un parcours de reconversion professionnelle et enfin « se réaliser », après avoir satisfait aux exigences des parents par l'acquisition du bac voire d'un diplôme du supérieur. Surtout, l'apprentissage offre une prise en charge des coûts de formation parfois onéreux et une rémunération qui permet une certaine autonomie financière, voire l'acquisition d'une position sociale légitimée. Il est donc jugé attractif par de nouveaux jeunes qui le positionnent de manière réfléchie dans un parcours construit : « de fait l'image de l'apprentissage a basculé » et « l'acceptation de l'apprentissage, c'est une affaire réglée en 2021 » (Responsable de centre de formation).

Les différentes motivations de ces trois catégories d'acteurs se sont donc agrégées pour transformer l'écosystème de l'apprentissage depuis 2018. Cependant, cette dynamique vertueuse n'est pas exempte de fragilités.

De nouvelles sources de tensions pour les CFA et les entreprises

Alors que le nouveau « marché » de l'apprentissage favorise leur mise en concurrence, les CFA doivent affronter des « face à face » avec les entreprises parfois en situation de « donneurs d'ordre », qui peuvent formuler des exigences sur le rythme de l'alternance, la durée des contrats, le contenu des missions ou encore le financement des coûts de formation par un « zéro reste à charge ». Les CFA doivent aussi repenser leur accompagnement d'entreprises et de maîtres d'apprentissage, plus souvent en manque de repères sur cette voie de formation ou détachés de sa philosophie formative.

Alors que l'apprentissage n'annihile pas le déficit d'attractivité de certains secteurs ou métiers, et donc de certaines formations dédiées, les CFA doivent absorber les changements des Niveaux forfaitaires de Prise En Charge des contrats d'apprentissage (NPEC) et les « stop and go » des normes d'accès aux aides aux employeurs d'apprentis, qui favorisent le caractère aléatoire et discontinu de l'offre de contrats (voir encadré 2).

Enfin pour certains CFA, le positionnement sur l'apprentissage tend à devenir une quasi-obligation, souvent au détriment du contrat de professionnalisation. Il s'agit de « ne pas perdre ses effectifs », de « s'assurer des ressources propres, qui représentent des marges de manœuvre financières, nécessaires pour l'ensemble des filières de formation développées au-delà de celles en apprentissage » (Responsable de formation).

Les jeunes entre complexité de l'offre, risques de sélection et contrainte économique

Les jeunes se retrouvent aussi parfois au centre de tensions entre certaines entreprises cherchant avant tout une main-d'œuvre supplémentaire bon marché, et certains CFA qui visent principalement un « NPEC ». Si un recrutement massif peut renvoyer l'image d'une démocratisation de « fait » de l'apprentissage, son développement « tous azimuts », trop peu sélectif, comporte des risques. À défaut d'être accompagnés pour associer « le bon CFA », « la bonne entreprise » et « la bonne formation », certains jeunes entrent dans un parcours inadapté porteur d'échecs. Des pratiques de sélection des apprentis peuvent par ailleurs émerger face à des publics plus hétérogènes, nécessitant des accompagnements « sans couture », « coûteux » au sens large. Le statut de stagiaire de la

2 Quelques évolutions du cadre légal de l'apprentissage+

La loi du 5 septembre 2018 **libéralise l'offre de formation en apprentissage** :

- Facilitation de la création des CFA et dérégulation de l'offre de places en apprentissage. Le versement de fonds publics est conditionné par l'obtention du label Qualiopi, et le financement des CFA est réalisé sur le principe qu'un contrat induit un niveau forfaitaire de prise en charge financière (NPEC) spécifique à chaque formation, défini par les branches professionnelles et validé par France Compétences.
- « Flexibilisation » du contrat d'apprentissage avec une procédure de dépôt du contrat allégée, une réglementation relative aux travailleurs mineurs assouplie, des conditions d'accès à la fonction de maître d'apprentissage révisées, une procédure de rupture de contrat simplifiée...
- « Individualisation » du parcours de formation avec le report à 30 ans de l'âge plafond d'entrée en apprentissage, l'aménagement renforcé de la durée des contrats et de la formation en CFA, la prise en compte des compétences déjà possédées...
- Sécurisation des parcours de formation par la réaffirmation de la gratuité de l'apprentissage pour les jeunes, la création de dispositifs de préparation à l'apprentissage ou des troisièmes « prépa-métiers », la réaffirmation du statut de stagiaire de la formation et des droits associés, des missions d'accompagnement accrues pour les CFA, une procédure de médiation et d'accompagnement en cas de rupture de contrat à l'initiative du jeune, la facilitation de la visite médicale de prévention et d'information, l'accès à une information sur les taux de diplomation, d'insertion ou de rupture de la formation...

La loi de 2018 redessine également **le cadre des certifications accessibles en apprentissage**, avec l'instauration d'une nouvelle nomenclature de formation en 8 niveaux. Le cadre légal de l'apprentissage est défini par la nouvelle commission de la certification professionnelle (CCP) de France compétences, qui a mission d'établir le répertoire national de la certification professionnelle RNCP : seules sont accessibles par l'apprentissage les certifications inscrites au RNCP, à l'exception des CQP établis par des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE).

La loi de 2018 réforme aussi **les aides aux employeurs d'apprentis** pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2019. Une aide unique est instaurée et recentrée sur les employeurs publics marchands et privés de moins de 250 salariés et pour les contrats visant une certification de niveau inférieur ou égal au bac. Le montant de l'aide est revu : 4 125 € pour la 1^{re} année d'exécution du contrat, 2 000 € pour la 2^e, 1 200 € pour la 3^e. Le dispositif « 1 jeune/1 solution » modifie cette règle à compter du 1^{er} juillet 2020 via une aide exceptionnelle pour la première année du contrat (5 000 euros pour un apprenti mineur, 8 000 euros pour un apprenti majeur), pour toutes les entreprises (pour celles de + de 250 salariés un seuil de 5 % de contrats d'alternance est nécessaire) et pour tous les contrats jusqu'au niveau 7 du RNCP. Pour les contrats signés par une entreprise de moins de 250 salariés et pour une formation de niveau bac et infra, le bénéfice de l'aide « unique » de 2018 reprend pour les années 2 et 3 du contrat. Pour les contrats conclus entre le 1^{er} janvier 2023 et la fin 2024, les aides concernent uniquement la première année du contrat pour un montant de 6 000 €.

➔ En savoir plus

[1] « L'apprentissage au 31 décembre 2022 », A. Demongeot, F. Lombard, *Note d'information* 23-35, Depp, 2023.

[2] « Débuter en CDI : le plus des apprentis », T. Couppié, C. Gasquet, *Céreq Bref*, n° 406, 2021.

[3] « L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y accéder », E. Personnaz, A.-F. Sawadogo, *Céreq Bref*, n° 456, 2024.

[4] *Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale*, Dabet G., Epiphane D., Personnaz E., *Céreq Etudes*, n° 51, 2023.

formation, s'il sécurise l'entrée en apprentissage quand un contrat de travail n'a pu être signé avant le début de la formation en CFA, génère également une part de jeunes « en attente de contrat » (7 % des contrats signés en 2021) qui interroge dans un contexte d'offre massive d'alternance. Enfin, le risque est grand pour le public potentiel de l'apprentissage de se voir opposer, en cas de retournement de conjoncture, des critères de sélection renforcés.

Les fragilités de l'apprentissage pour les jeunes prennent aussi d'autres formes. Si le taux de rupture global des contrats est en baisse, il connaît une hausse inédite pour les formations du supérieur, où se développent des stratégies d'optimisation des expériences professionnelles. La massification de l'apprentissage semble aussi reconduire des « plafonds de verre » pour les publics qui en sont traditionnellement éloignés comme les filles, les jeunes reconnus travailleurs handicapés ou encore issus des QPV, alors que le passage par cette voie de formation leur offre des bénéfices renforcés [3].

Enfin, parce qu'il assure une rémunération à l'apprenti et une prise en charge de coûts de formation parfois importants, l'apprentissage est supposé démocratiser l'accès 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 (écoles d'ingénieur, écoles de commerce). Mais l'effet levier des ressources financières de l'apprentissage est difficile à évaluer. La CSP des parents du jeune ne permet pas toujours de savoir à quel point les ressources financières associées à l'apprentissage sont nécessaires pour la poursuite d'études, et les jeunes ne livrent pas « naturellement » une information qui reste de l'ordre du tabou.

Des facteurs d'inégalité renforcée se glissent surtout dans l'interstice des frais « annexes » de la poursuite d'études, trop rarement analysés par les études sur l'alternance. Au-delà du financement de la formation, des coûts de la vie liés aux rythmes de l'alternance ou encore aux départs en Erasmus existent : « C'est parfois la nécessité d'un double voire d'un triple logement, le sur-transport, la mobilité, avec l'obligation du permis... » (Responsable de formation CFA). Enfin, le terrain d'enquête montre un retour en force du rôle décisif et potentiellement inégalitaire des capacités personnelles et du capital social pour « oser » l'apprentissage. La sur-représentation des apprentis ayant des parents actifs, en lien direct avec le monde socio-économique est un premier signe [4], alors que l'effet « réseau » reste déterminant pour la signature d'un contrat, selon les propos de nombreux acteurs rencontrés. Surtout, l'accès à l'apprentissage est

aussi dépendant d'une capacité à pouvoir s'orienter dans un paysage de la formation plus complexe, où se côtoient diplômés d'État ou pas, titres éventuellement « ayant grade de », certifications RNCP portées par des établissements labellisés ou pas, Bachelors et Masters dont la proximité avec certains diplômés universitaires participe à brouiller le paysage des certifications. ... De fait, si l'apprentissage peut être une condition nécessaire pour un accès démocratisé à la poursuite d'étude, il ne saurait en être une condition suffisante.

Incontestablement, la loi du 5 septembre 2018 a créé les conditions d'une mobilisation accrue de l'apprentissage. Cependant, des éléments de contexte en ont décuplé les effets. D'abord, tel un contrepied à la loi, l'élargissement du bénéfice des aides financières aux employeurs d'apprentis du plan « 1 jeune/1 solution » réduit la charge financière d'un recrutement en apprentissage en favorisant des effets d'aubaine. Ensuite, les pénuries de main-d'œuvre et de compétences ont pu trouver dans l'apprentissage une solution « RH » de court et moyen terme. Enfin, l'apprentissage actuel bénéficie d'une « acculturation à », résultant d'une politique de communication et de valorisation de ses bénéfices menée sur les deux dernières décennies.

Au-delà de ces premiers constats, des questions se posent sur l'impact de cette massification de l'apprentissage sur le taux et la qualité de l'insertion à l'issue de la formation. Les acteurs enquêtés s'interrogent également sur la valeur qui sera accordée par le marché du travail aux certifications « nouvelles ». « On manque de recul pour savoir comment les entreprises vont considérer ces nouveaux diplômés, bachelor, master... On verra dans 3 ou 4 ans quand plusieurs promotions seront sorties de ces formations. Pour l'instant, le paysage compliqué de la certification permet de brouiller un peu les cartes et les tensions sur le marché du travail retardent le moment où ces éléments entreront en ligne de compte. Est-ce que le moment où est intervenu le suivi de ces formations "juste RNCP" aura un impact ? Je m'interroge ! » (Responsable formation continue). Les jeunes, responsables d'entreprises et offreurs de formation rencontrés s'accordent sur le fait que l'apprentissage et plus largement l'alternance occupent désormais une place essentielle et spécifique pour la formation des actifs de demain et le renouvellement des compétences. Les nouveaux visages de l'apprentissage et les fragilités actuelles donnent cependant à penser que cette voie de formation, transformée par la loi de 2018, va devoir se réformer à nouveau dans un contexte de tensions économiques renforcées.

➔ S'inscrire à la lettre d'information

Céreq

La publication emblématique
Céreq Bref est désormais 100 % numérique.

www.cereq.fr/abonnement

Céreq Bref, 462|2024 Bulletin de recherches emploi formation

Directeur de la publication : Jean-François GIRET

Secrétariat de rédaction et mise en page : Stéphanie VINCENT

Dépôt légal à parution/Publication gratuite/ISSN 0758-1858

Centre d'études et de recherches sur les qualifications

Site École Centrale Méditerranée - Plot 3, 38 rue Frédéric Joliot Curie

CS 80377 - 13455 Marseille Cedex 13.T.

+33 (0)4 91 13 28 28 • F. +33 (0)4 91 13 28 80

