



**Comité d'évaluation
du plan France Relance**

RAPPORT FINAL
Volume II – Évaluation des dispositifs

CHAPITRE 11
LE PLAN 1 JEUNE 1 SOLUTION



SOMMAIRE

Messages clés	3
Synthèse	4
Introduction	9
1. Un marché du travail toujours porteur pour les jeunes, notamment sous l'effet de la progression de l'apprentissage	9
1.1. Une conjoncture favorable aux jeunes en 2023, comme pour l'ensemble des 15-64 ans.....	9
1.2. Le recours à l'apprentissage continue d'augmenter et participe pour moitié de la progression du taux d'emploi des 15-24 ans.....	10
1.3. La part de jeunes NEET continue de décroître légèrement.....	12
2. L'apprentissage et le contrat d'engagement jeune, seuls dispositifs dont les entrées progressent en 2022	13
2.1. Parmi les dispositifs du volet « entrée sur le marché du travail », seul l'apprentissage voit son nombre de bénéficiaires augmenter en 2022.....	14
2.2. Les entrées des parcours d'accompagnement des jeunes éloignés du marché du travail sont en baisse en 2022, avec une modification variable de la structure des bénéficiaires.....	18
2.3. Les éléments collectés sur l'exécution budgétaire indiquent que près de 80 % des dépenses ont été consacrées à l'alternance.....	20
3. Impact de la prime à l'apprentissage sur le marché du travail	22
3.1. La stratégie d'identification repose sur une différence du régime d'aide entre les entreprises de plus ou moins de 250 salariés.....	22
3.2. Le dispositif aurait permis une hausse de plus de 80 000 embauches des jeunes en apprentissage en 2020.....	28
3.3. La hausse des embauches en apprentissage ne s'est pas opérée au détriment d'autres types de contrats.....	33
3.4. Le dispositif a davantage bénéficié aux plus petites entreprises, en leur permettant de recourir davantage aux apprentis les plus qualifiés par rapport à l'année 2019.....	34
4. Impact de l'apprentissage sur les trajectoires des élèves	35
4.1. Les lycéens professionnels et apprentis préparant un même niveau de diplôme n'ont pas les mêmes caractéristiques.....	36
4.2. Des trajectoires scolaires et professionnelles différentes entre les deux groupes étudiés, et en leur sein.....	39
4.3. Les effets de sélection jouent un rôle important dans les écarts de taux d'emploi observés entre sortants de lycées professionnels et sortants de CFA.....	48
Conclusion	54

Messages clés¹

Les aides exceptionnelles à l’alternance (contrats de professionnalisation et apprentissage) représentent environ 80 % des dépenses effectuées pour les dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » pour les années 2020-2022. Au cours de l’année 2022, le recours à l’apprentissage a poursuivi sa hausse, avec 837 000 entrées dans le dispositif. Cette hausse contribue à la moitié de la croissance du taux d’emploi des jeunes, et s’inscrit dans un contexte plutôt favorable pour l’emploi des jeunes, en dépit d’un léger rebond du chômage au troisième trimestre 2022.

A contrario, tous les autres dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » visant à faciliter l’entrée des jeunes sur le marché du travail et à accompagner les plus éloignés de l’emploi ont vu leurs entrées diminuer en 2022.

Une analyse causale reposant sur la comparaison des politiques de recrutement entre les entreprises de plus ou moins de 250 salariés met en évidence un effet positif de la prime à l’apprentissage mise en place en juillet 2020 sur l’embauche d’apprentis : pour 1 000 euros supplémentaires d’aides versées, l’emploi en apprentissage progresserait de 7,2 %.

Les apprentis ayant préparé une formation de niveau inférieur ou égal à un brevet de technicien supérieur (BTS) s’insèrent davantage sur le marché du travail à un horizon de six à dix-huit mois que les sortants de lycées professionnels ayant réalisé une formation comparable par la voie scolaire. Cet écart de taux d’emploi est pour moitié attribuable à des différences de caractéristiques entre ces deux populations. L’effet causal de l’apprentissage demeure néanmoins difficile à établir à partir de ces travaux.

¹ Ce chapitre a été rédigé par Sophie Maillard et Agathe Rosenzweig, respectivement responsable et data scientist au pôle Science des données de l’Inspection générale des Finances.

Synthèse

Le plan « 1 jeune 1 solution » a été mis en place en juillet 2020, avec l'objectif de pallier les difficultés des jeunes à s'insérer sur le marché du travail, sous les effets de la crise sanitaire. Il est destiné aux nouveaux entrants sur le marché du travail et aux jeunes sans emploi et sans formation, dont la position est particulièrement vulnérable aux perturbations du cycle économique. Il a pour visée d'endiguer une hausse du taux de chômage des jeunes, déjà structurellement plus élevé que celui du reste de la population et qui est resté durablement affecté par les répercussions de la crise de 2008-2009.

Le plan « 1 jeune 1 solution » s'articule ainsi autour de trois piliers

Les dispositifs composant le plan « 1 jeune 1 solution » sont pour la plupart une extension de mesures existantes, émanant notamment de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018. Le plan s'articule autour de trois axes principaux :

- *Faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail*, en soutenant l'apprentissage et l'emploi des jeunes. Le recours à l'alternance est encouragé par la mise en place de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation. L'embauche des jeunes est également facilitée par une aide à l'embauche des jeunes (AEJ) ouverte jusqu'à mai 2021, et par la création de nouveaux contrats aidés à destination des secteurs marchands et non marchands.
- *Accompagner les jeunes éloignés de l'emploi*, en étendant les programmes de retour vers l'emploi de Pôle emploi (Accompagnement intensif des jeunes [AIJ]) et des missions locales (Garantie jeunes).
- *Améliorer l'orientation et la formation des jeunes*, en permettant à davantage de jeunes de recourir à des formations, en augmentant le nombre de places ouvertes sur différents programmes initialement destinés à des effectifs réduits. Ce volet du dispositif s'articule au sein du Plan d'investissement dans les compétences.

La tendance du recours massif à l'alternance se poursuit, dans un contexte favorable à l'emploi des jeunes

La conjoncture économique semble favorable sur le marché du travail, puisque le taux de chômage s'est stabilisé à des niveaux historiquement bas, en dépit d'un léger rebond au troisième trimestre 2023 (7,4 % pour l'ensemble de la population hors Mayotte et 17,6 % pour les 15-24 ans).

La tendance d'un recours massif aux contrats d'alternance, et surtout d'apprentissage, se confirme. Ainsi, 837 000 nouveaux contrats d'alternance ont été signés au cours de l'année 2022 (soit une augmentation de 14 % par rapport à l'année 2021). Les élèves

préparant un diplôme de niveau équivalent au baccalauréat contribuent pour 6 points de pourcentage à cette hausse (soit 40 % de l'augmentation du nombre d'entrées observées), comme l'indique le tableau suivant. Les apprentis de niveau supérieur au baccalauréat et de niveau inférieur au CAP-BEP contribuent quant à eux pour 4 points de pourcentage chacun. La part de la hausse de l'apprentissage expliquée par les élèves de niveau supérieur au baccalauréat diminue de façon continue sur la période étudiée (56 % en 2020, 45 % en 2021 et 29 % en 2022), mais demeure importante. La hausse de l'apprentissage en 2022 ne se limite donc pas à une hausse des entrées pour les élèves de niveau supérieur au baccalauréat, mais traduit une augmentation homogène des contrats signés par catégorie de diplôme.

Contribution des différents niveaux de diplôme à la hausse observée de l'apprentissage

	Évolution 2019-2020	Évolution 2020-2021	Évolution 2021- 2022
Inférieur au CAP-BEP	3 pp	6 pp	4 pp
CAP-BEP ou équivalent	1 pp	2 pp	0 pp
Baccalauréat ou équivalent	15 pp	13 pp	6 pp
Supérieur au baccalauréat	24 pp	17 pp	4 pp
Total	43 %	38 %	14 %

Lecture : en 2022, les entrées en apprentissage ont augmenté de 14 %. 4 points de cette hausse sont expliqués par la hausse des entrées en formation préparant un diplôme de l'enseignement supérieur.

Source : Dares

Les entrées diminuent dans tous les autres dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution », qu'ils soient relatifs à l'entrée des jeunes sur le marché du travail ou au soutien des jeunes éloignés de l'emploi. Sur la base des éléments transmis, le versement des aides à l'alternance pèserait pour 80 % de l'exécution budgétaire totale du plan pour les années 2020-2022. Les aides à l'apprentissage constituent donc la principale mesure du plan. Les dépenses effectivement consenties pour l'aide exceptionnelle s'élèveraient à 630 millions d'euros pour 2020, 4 milliards d'euros pour 2021 et 4,2 milliards pour 2022¹.

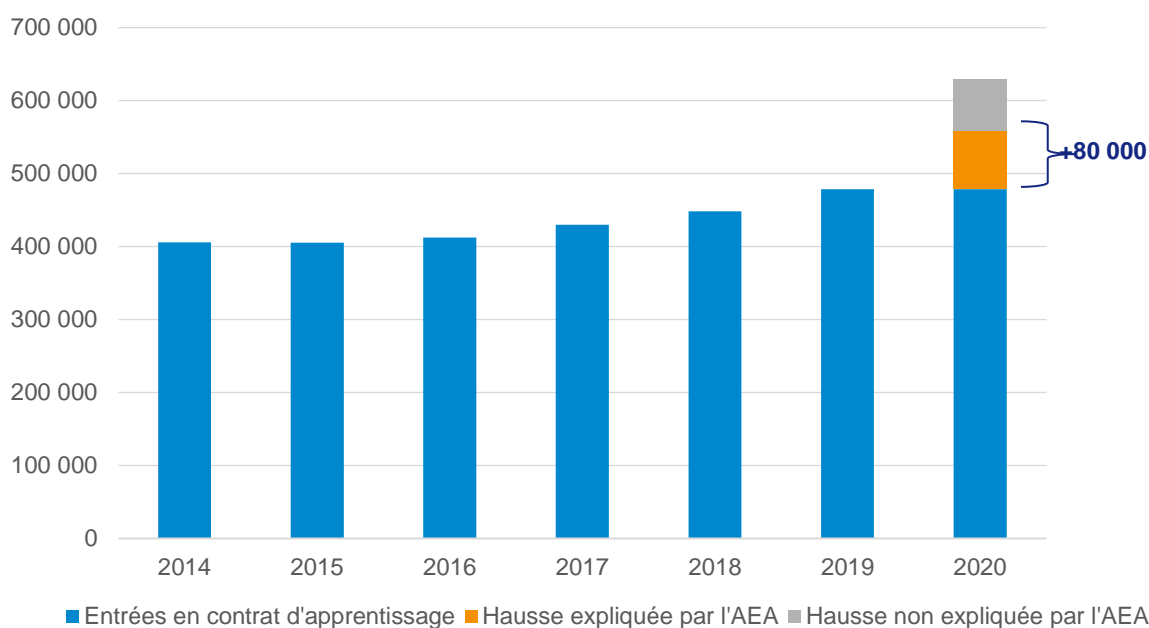
L'aide à l'alternance a eu un effet positif et significatif sur l'emploi des jeunes via un contrat d'apprentissage

Contrairement à l'aide unique aux employeurs d'apprentis, l'aide exceptionnelle mise en place par France Relance est ouverte aux entreprises de plus de 250 salariés. L'équipe de recherche de l'Institut des politiques publiques (IPP) missionnée par le secrétariat du

¹ Le concept budgétaire retenu ici est différent de celui présenté dans le rapport 2022, qui était une prévision.

comité a utilisé cette discontinuité comme stratégie d'identification en comparant les évolutions des embauches en apprentissage de 2019 à 2020, entre les entreprises de 50 à 245 salariés et celles de 255 à 1 000 salariés. Il s'avère que sur cet échantillon l'aide exceptionnelle à l'apprentissage a contribué de façon significative à la hausse des embauches en apprentissage. Sous l'hypothèse que les résultats obtenus peuvent être extrapolés à l'ensemble des entreprises, ils suggèrent qu'environ 80 000 contrats d'apprentissage auraient été créés par cette mesure (voir graphique ci-dessous).

Nombre d'embauches d'apprentis de 2016 à 2020, dont celles qui auraient été entraînées par l'aide exceptionnelle



Lecture : en 2020, d'après les résultats obtenus par différence de discontinuités, il est possible d'estimer à 80 000 les embauches engendrées par la mise en place de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage (AEA). En y ajoutant le niveau des embauches observées en 2019 (478 800) et en comparant ce chiffre au total des embauches en apprentissage en 2020 effectivement mesurées (629 600), 70 800 embauches supplémentaires non expliquées par l'AEA sont comptées.

Source : données Base tous salariés ; calculs IPP

Sur ces créations, 55 000 concerneraient des contrats d'apprentissage pour la préparation d'un diplôme de niveau supérieur ou égal au baccalauréat et 25 000 de niveau strictement inférieur. Si les petites entreprises embauchaient moins d'apprentis qualifiés avant 2020, l'aide exceptionnelle les a aidées à embaucher davantage d'apprentis de niveau supérieur ou égal au baccalauréat.

En supposant que la part des entrées en apprentissage expliquée par l'aide exceptionnelle (estimée à 50 % en 2020) demeure stable au cours du temps¹, la mesure aurait permis la création d'environ 200 000 contrats d'apprentissage (soit la moitié de la hausse observée entre 2019 et 2022). Ces chiffres peuvent être mis en regard des éléments d'exécution budgétaire à disposition, qui indiquent un coût d'environ 4 milliards pour l'année 2022. En guise d'ordre de grandeur, le coût de l'emploi en apprentissage s'établirait ainsi à environ 20 000 euros² pour l'ensemble des emplois induit par l'aide exceptionnelle depuis le lancement du plan « 1 jeune 1 solution ».

Les sortants de formation en apprentissage présentent des trajectoires d'intégration sur le marché du travail plus favorables que ceux qui ont effectué des formations équivalentes en lycées professionnels

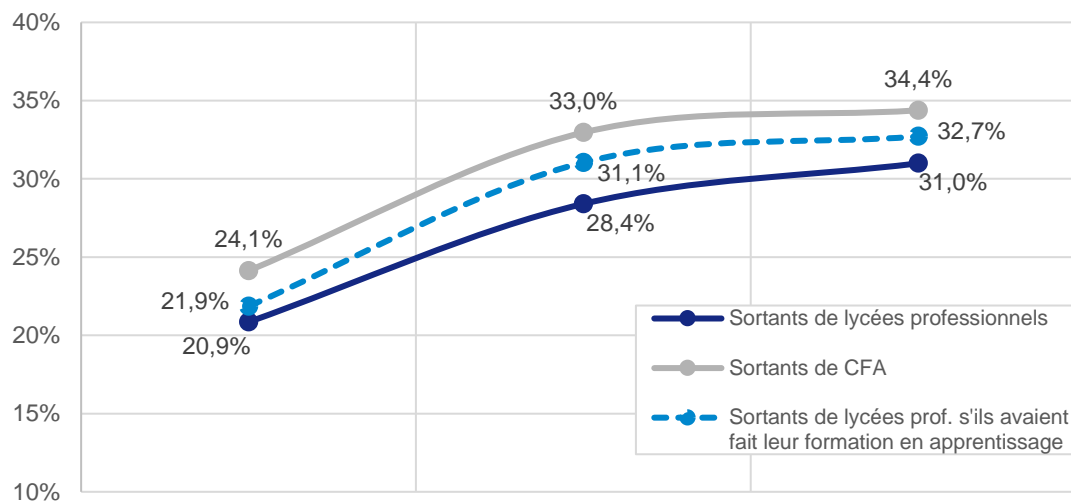
Le fait d'avoir effectué une formation en apprentissage est associé à une meilleure intégration sur le marché du travail, mesurée par le taux d'emploi et le salaire mensuel à six, douze et dix-huit mois. Cependant, ces différences de trajectoires professionnelles ne peuvent être uniquement attribuées à l'apprentissage, car les élèves en lycées professionnels et en centres de formation d'apprentis (CFA) diffèrent de façon significative au regard de leurs caractéristiques sociodémographiques et de leur parcours scolaire antérieur. Ainsi, la différence « brute » de taux d'emploi dix-huit mois après la sortie de formation de 3,4 points entre les apprentis et les sortants de lycées professionnels serait ramenée à 1,7 point si les deux groupes présentaient les mêmes caractéristiques (voir graphique page suivante).

Ces résultats sont néanmoins descriptifs et ne peuvent conclure quant à l'impact causal de l'apprentissage. En effet, des différences inobservables entre les élèves de deux voies de formation comparées peuvent participer de la différence d'insertion professionnelle sans qu'on puisse attribuer cette différence au mode de formation par l'apprentissage.

¹ La part des embauches dues aux aides exceptionnelles à l'apprentissage peut être estimée pour l'année 2020, dans le contexte particulier du lancement du plan « 1 jeune 1 solution ». Pour les années ultérieures qui ne connaissent pas de tels changements de régime, il n'est pas possible de répliquer l'analyse, et cette part des entrées suscitée par les aides doit être considérée avec beaucoup de prudence : rien n'indique que les entreprises réagissent de la même façon à l'entrée en vigueur de la mesure et à son application au cours du temps.

² Le chiffre de 20 000 euros est obtenu en rapportant les 4 milliards d'euros de dépenses consenties en 2022 aux 200 000 emplois créés. Ces résultats sont présentés à titre indicatif. En effet, la stratégie d'identification repose sur les données ASP, à disposition pour la seule année 2020. Or, les données ASP diffèrent des éléments budgétaires transmis pour l'année 2020. La comparaison entre des estimations obtenues à partir des données ASP et les éléments budgétaires des années 2021 et 2022 présente donc des limites.

Taux d'emploi par type de formation et taux d'emploi contrefactuel des sortants de lycées professionnels s'ils avaient fait leur formation en apprentissage



Lecture : le graphique présente les taux d'emploi à un horizon de six, douze et dix-huit mois après la date de fin théorique de formation. Dix-huit mois après leur sortie de formation, le taux d'emploi des sortants de CFA est de 34,4 %. Il serait de 32,7 % si ces sortants avaient des caractéristiques identiques à celles des sortants de lycées professionnels, dont le taux d'emploi à dix-huit mois est de 31,0 %.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Introduction

Ce chapitre détaille l'exécution des mesures du plan « 1 jeune 1 solution », et propose une analyse plus poussée de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage, mesure la plus importante du plan, à la fois en termes de jeunes concernés et des moyens financiers mobilisés.

Une première partie est consacrée au contexte économique du marché de l'emploi des jeunes, et à ses évolutions au cours de l'année 2022. Une deuxième partie établit le bilan des entrées au sein des différents dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution », en soulignant la part croissante des entrées en apprentissage. Une troisième partie présente une évaluation de l'impact causal des aides aux entreprises sur le niveau des recrutements en apprentissage. Enfin, une quatrième partie présente une analyse descriptive comparée de l'insertion sur le marché du travail des sortants des formations en apprentissage et des formations comparables en lycées professionnels.

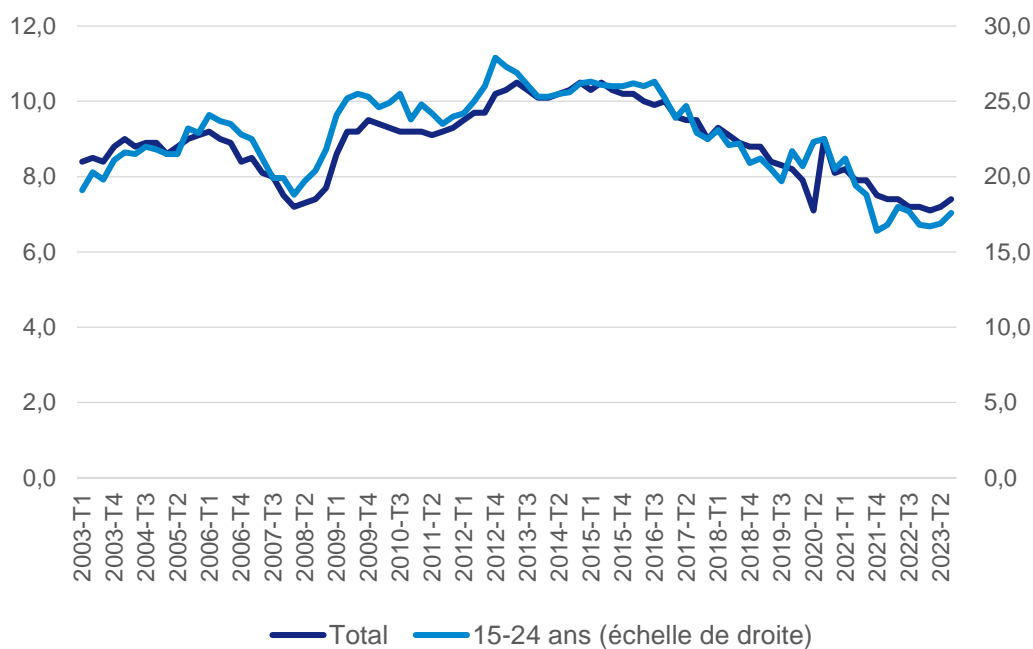
1. Un marché du travail toujours porteur pour les jeunes, notamment sous l'effet de la progression de l'apprentissage

1.1. Une conjoncture favorable aux jeunes en 2023, comme pour l'ensemble des 15-64 ans

Au troisième semestre 2023, le taux de chômage des 15-24 ans est de 17,6 %, soit un niveau quasi stable par rapport au troisième trimestre 2022 (17,7 %). Il se stabilise autour de valeurs historiquement basses et confirme une tendance déjà visible en 2021 et en 2022.

Les variations du taux de chômage des jeunes suivent celles du taux de chômage de l'ensemble de la population. Ainsi, le taux de chômage s'établit à 7,4 % au troisième semestre 2023, soit une très légère hausse par rapport à son niveau au deuxième trimestre 2023 (7,2 %). Si la baisse du taux de chômage était plus marquée pour les 15-24 ans en 2022, ce n'est plus le cas en 2023 et les variations observées pour les jeunes et celles pour l'ensemble des actifs semblent très fortement corrélées (voir Graphique 1).

**Graphique 1 – Taux de chômage en France (hors Mayotte) depuis 2003
(en % de la population active)**



Lecture : au deuxième trimestre 2023, le taux de chômage des 15-24 ans s'établit à 17,6 %, contre 7,4 % pour l'ensemble de la population active.

Source : enquête Emploi, Insee

Le taux d'activité des 15-64 ans (rapport entre le nombre d'actifs, occupés ou non entre 15 et 64 ans, et l'ensemble de la population du même âge) s'est également stabilisé. Ainsi, il atteint 73,8 % au troisième trimestre 2023. Le taux d'activité des 15-24 ans s'établit à 42,9 % au troisième trimestre 2023, ce qui constitue une hausse par rapport à son niveau au troisième trimestre 2022 (42,4 %) et à celui du quatrième trimestre 2019 (38,1 %), avant la crise sanitaire.

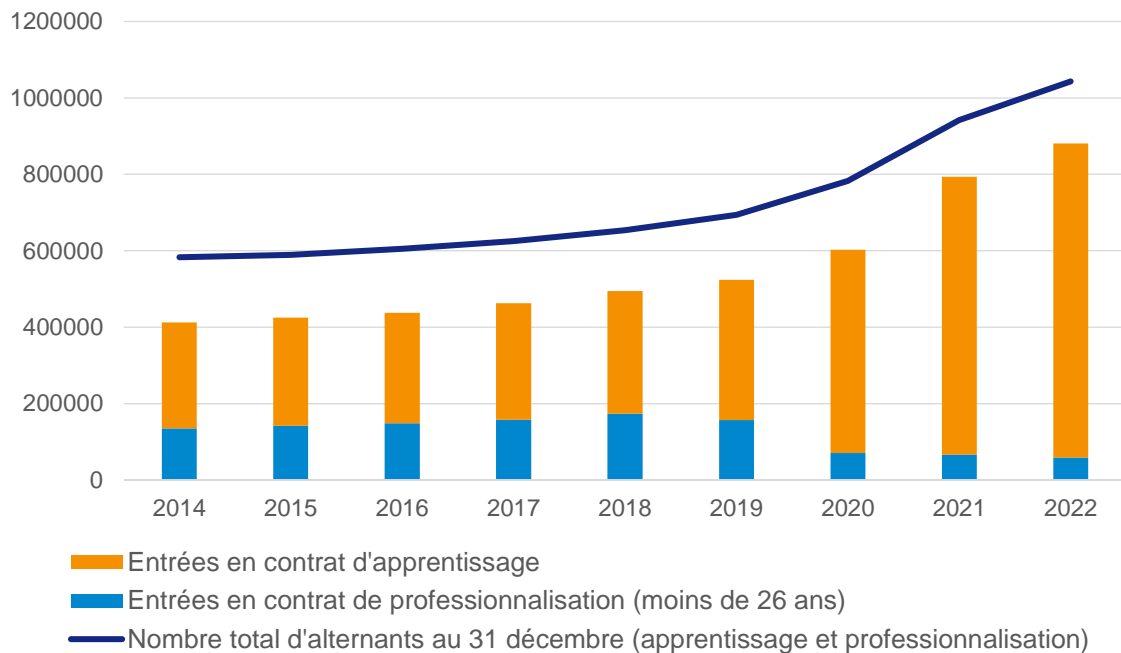
1.2. Le recours à l'apprentissage continue d'augmenter et participe pour moitié de la progression du taux d'emploi des 15-24 ans

Le succès de l'apprentissage auprès des entreprises et des étudiants ne se dément pas en 2022. Ainsi, 837 000 nouveaux contrats d'alternance ont été signés au cours de l'année¹. Ce chiffre est en augmentation de 14 % par rapport à 2021 (contre une hausse de 38 % entre 2020 et 2021).

¹ Le chiffre de 837 000 correspond à la somme des entrées en contrats publics et privés, sans prise en compte de l'âge des apprentis.

En parallèle, la baisse du nombre d'entrées en contrat de professionnalisation pour les moins de 26 ans se poursuit également : elle est de 12 % entre 2021 et 2022, passant de 66 900 à 59 100, comme observé à la lecture du Graphique 2.

Graphique 2 – Contrats d'apprentissage (tous âges confondus) et de professionnalisation (moins de 26 ans) débutés dans l'année et nombre d'alternants au 31 décembre



Lecture : 821 900 entrées en apprentissage et 59 100 entrées en contrat de professionnalisation ont été enregistrées en 2022, pour un nombre d'alternants au 31 décembre 2022 s'élevant à 1 043 200.

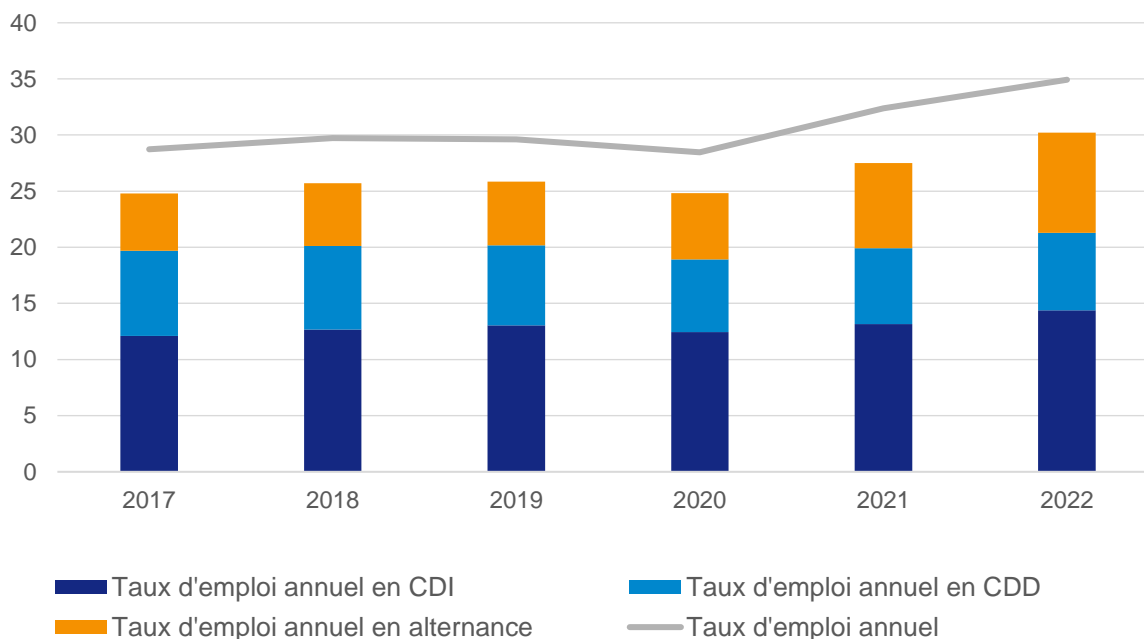
Source : Dares

Après une stagnation au cours des années 2017-2019 et une légère baisse en 2020, le taux d'emploi des 15-24 ans augmente de façon marquée (+3,9 points entre 2020 et 2021, +2,6 points entre 2021 et 2022).

Le taux d'emploi est calculé comme le ratio entre le nombre d'actifs occupés au sens du BIT, dont les alternants font partie, et l'ensemble de la population. La population totale des 15-24 ans présente une légère tendance à la hausse (+0,2 % en 2021, +1,2 % en 2022). L'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) contribue à hauteur de 1,7 point à cette hausse en 2021 (contre 0,7 point pour les contrats en CDI et 0,3 point pour les contrats en CDD) et pour 1,3 point en 2022 (contre 1,2 point pour les contrats en CDI et 0,2 point pour les contrats en CDD), soit environ la moitié de la progression du taux d'emploi total des 15-24 ans sur ces deux années (voir Graphique 3). L'alternance constitue donc un

des moteurs du dynamisme de l'emploi des jeunes, mais d'autres facteurs y contribuent aussi par ailleurs¹.

Graphique 3 – Contribution des différentes formes d'emploi à l'évolution du taux d'emploi des 15-24 ans



Lecture : en 2022, le taux d'emploi des 15-24 ans s'élève à 34,9 %. Il se décompose notamment en 14,4 points d'emploi en CDI, 6,9 points d'emploi en CDD et 8,9 points d'alternance.

Source : enquête Emploi en continu (EEC) ; calcul des auteurs

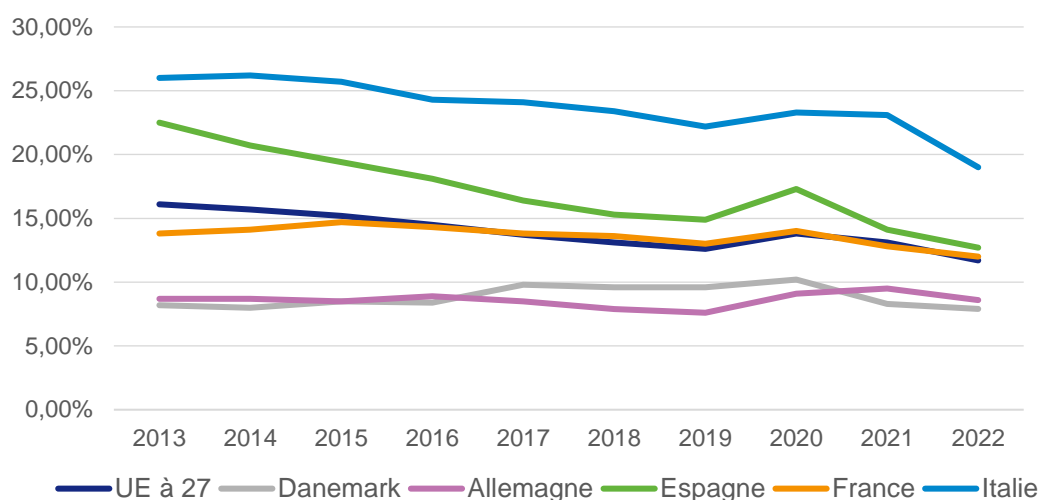
1.3. La part de jeunes NEET continue de décroître légèrement

La part de jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (*neither in employment nor in education and training* ou NEET) permet de rendre compte de la situation des jeunes sur le marché du travail, et de leur intégration. Elle est calculée pour chacun des pays de l'Union européenne, ce qui rend possible une comparaison de la situation des jeunes dans chacun des pays au cours du temps.

Les évolutions de la part de NEET en France et dans l'Union européenne à 27 sont très similaires. En 2022, elles atteignent respectivement 12,0 % pour la France et 11,7 % pour l'Union européenne. Entre 2021 et 2022, la part de NEET décroît pour l'ensemble des pays représentés dans le Graphique 4.

¹ Cette contribution « comptable » ne renseigne pas sur les éventuels effets de substitution entre formes d'emploi.

Graphique 4 – Évolution de la part des 15-29 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation entre 2013 et 2022



Lecture : la part des 15-29 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation en Italie s'élève à 19 % en 2022.

Source : Eurostat

2. L'apprentissage et le contrat d'engagement jeune, seuls dispositifs dont les entrées progressent en 2022

En 2022, 1 064 000 entrées dans des dispositifs du premier volet du plan « 1 jeune 1 solution », visant à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail, ont été comptabilisées (soit une baisse de 20 % en 2022, après une hausse de 63 % en 2021). Cette augmentation est due à la hausse des entrées en apprentissage, alors que tous les autres dispositifs voient leurs nombres d'entrants diminuer en 2022 (voir Tableau 1).

Le nombre d'entrées dans les dispositifs visant à accompagner les jeunes éloignés de l'emploi a diminué en 2022 et s'établit à 649 000 contre 845 000 en 2021 (voir Tableau 1). Ce niveau reste cependant supérieur à celui des années 2019 et 2020. La mise en place du contrat d'engagement jeune (CEJ) au 1^{er} mars 2022 n'a pas suffi, avec 171 000 entrées dans le dispositif auprès des missions locales et 106 000 auprès de Pôle emploi, à compenser le recul du nombre d'entrées dans les dispositifs auxquels il a vocation à se substituer (Garantie jeunes, et pour partie, Accompagnement intensif des jeunes - AIJ).

Les entrées dans les dispositifs du volet « Formation » s'établissent à 456 000 et enregistrent une baisse de 5 % par rapport à leur niveau de 2021.

Tableau 1 – Entrants dans les dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » entre 2019 et 2022

		2019	2020	2021	2022
Entrée sur le marché du travail	AEJ*	-	97 800	306 400	-
	PEC	27 100	25 100	45 100	28 300
	CIE	1 900	2 700	76 700	46 600
	Apprentissage	367 300	526 600	727 000	821 900
	Professionnalisation	177 200	81 800	79 800	71 800
	Insertion par l'activité économique	83 800	83 200	99 200	95 600
	Sous total	657 400	719 400	1 027 700	1 064 300
Accomp. des jeunes éloignés du marché du travail	Garantie jeunes	99 200	100 000	174 700	27 400
	CEJ (missions locales)	-	-	-	171 300
	CEJ (Pôle emploi)	-	-	-	106 500
	Pacea	338 100	350 100	442 600	252 200
	AIJ	112 800	155 100	227 900	91 400
Sous total	550 100	605 200	845 200	648 800	
Formation**	343 000	348 000	479 000	456 200	
Total	1 550 500	1 672 600	2 351 900	2 169 200	

* Pour l'AEJ, la date correspond au versement de l'aide et non au début du contrat. Pour rappel, l'AEJ est arrivée à échéance le 31 mai 2021, et ne présente donc aucun entrant en 2022.

** Sous statut de stagiaire de la formation professionnelle. Les données de la série « Formation » sont actualisées, et peuvent différer de celles présentées dans l'édition 2022 du rapport *France Relance*.

Lecture : en 2022, 28 300 bénéficiaires ont débuté un parcours emploi compétences (PEC).

Source : Dares

2.1. Parmi les dispositifs du volet « entrée sur le marché du travail », seul l'apprentissage voit son nombre de bénéficiaires augmenter en 2022

Les bénéficiaires du parcours emploi compétences (PEC) sont moins nombreux et plus diplômés en 2022

Les entrées en parcours emploi compétences (PEC) ont diminué de 37 % en 2022, après une hausse de 80 % en 2021 (voir Tableau 1). Le PEC permet l'accès à la formation et à l'acquisition des compétences en parallèle d'un contrat de travail. Les employeurs bénéficient d'une aide d'un montant d'une partie du Smic horaire brut selon la région, proratisé en fonction du nombre d'heures et de la durée du contrat pris en charge. Il s'agit du volet du plan dont la part de bénéficiaires masculins est la plus faible, à 36 % (voir Tableau 2). Au cours de la période, la part des bénéficiaires dont le diplôme à l'entrée de la formation était strictement inférieur au baccalauréat est passé de 47 % à 42 %.

Tableau 2 – Caractéristiques sociodémographiques des entrants dans les dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » relatifs à l'entrée sur le marché du travail

Dispositif	Caractéristiques sociodémographiques	2019	2020	2021	2022
PEC	Homme	32 %	33 %	35 %	36 %
	Moins de 20 ans	10 %	11 %	14 %	12 %
	Inférieur au baccalauréat	47 %	47 %	42 %	42 %
	Travailleur handicapé	5 %	5 %	4 %	6 %
	Résident d'un QPV	16 %	16 %	16 %	16 %
CIE	Homme	61 %	57 %	56 %	57 %
	Moins de 20 ans	8 %	15 %	20 %	21 %
	Inférieur au baccalauréat	44 %	40 %	40 %	41 %
	Travailleur handicapé	1 %	2 %	2 %	2 %
	Résident d'un QPV	13 %	6 %	8 %	8 %
Apprentissage	Homme	64 %	59 %	56 %	55 %
	Moins de 20 ans	47 %	40 %	36 %	36 %
	Inférieur au baccalauréat	45 %	34 %	30 %	30 %
	Travailleur handicapé	1 %	1 %	1 %	1 %
	Résident d'un QPV	7 %	7 %	7 %	8 %
Contrat de professionnalisation	Homme	49 %	52 %	53 %	55 %
	Moins de 20 ans	17 %	15 %	15 %	15 %
	Inférieur au baccalauréat	17 %	23 %	26 %	29 %
	Travailleur handicapé	0 %	1 %	1 %	1 %
	Résident d'un QPV	8 %	16 %	10 %	NR
Insertion par l'activité économique	Homme	67 %	68 %	68 %	67 %
	Moins de 20 ans	13 %	13 %	14 %	14 %
	Inférieur au baccalauréat	75 %	70 %	62 %	74 %
	Travailleur handicapé	4 %	4 %	4 %	5 %
	Résident d'un QPV	21 %	22 %	22 %	23 %

Lecture : la part des entrants en PEC dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat s'élève à 42 % en 2022, contre 47 % en 2019.

Source : Dares

Le nombre d'entrants en CIE est en baisse en 2022, et les bénéficiaires sont plus jeunes depuis l'extension du dispositif

Le Contrat unique d'insertion - Contrat initiative-emploi (CIE) est un contrat aidé destiné au secteur marchand, qui donne lieu à une aide financière. Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de six à vingt-quatre mois. De 2018 au premier semestre 2020, il était limité aux départements d'outre-mer (DOM) et aux contrats en France métropolitaine financés intégralement par les conseils départementaux. Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », le CUI-CIE est élargi à l'ensemble du territoire pour les jeunes de moins de 26 ans, ou ceux

de moins de 30 ans en situation de handicap. Le nombre d'entrants est donc passé de 2 700 en 2020 à 76 700 en 2021. En 2022, il s'est établi à 46 600, soit une baisse de 39 %. Depuis l'extension du dispositif, l'âge moyen des bénéficiaires a largement baissé (la part de moins de 20 ans est passée de 8 % en 2019 à 21 % en 2022, voir Tableau 2).

Les entrants en apprentissage sont de plus en plus diplômés

Le contrat d'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre formation théorique et période d'immersion en entreprise. Il permet de préparer un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire, un diplôme de l'enseignement supérieur ou encore un titre professionnel homologué ou certifié. Le contrat d'apprentissage peut prendre la forme d'un CDD (d'au moins six mois) ou d'un CDI.

L'embauche d'un apprenti via un contrat d'apprentissage peut donner lieu au versement d'aides pour les employeurs. Ainsi, du 1^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2022, les entreprises éligibles pouvaient bénéficier de deux dispositifs d'aides à l'embauche des apprentis distincts.

- D'une part, l'aide exceptionnelle à l'apprentissage (prévue par la loi du 30 juillet 2020 de finances rectificatives pour 2020 du plan « 1 jeune 1 solution »), fixée à 8 000 euros pour un alternant majeur et 5 000 euros pour un alternant mineur, pour l'ensemble des entreprises de moins de 250 salariés, et pour les entreprises de plus de 250 salariés à condition de respecter des conditions d'insertion¹.
- D'autre part, l'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA), d'un montant de 2 000 euros la deuxième année d'exécution du contrat, et de 1 200 euros pour les éventuelles années successives, pour les entreprises de moins de 250 salariés, et pour les apprentis préparant un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat.

À partir du 1^{er} janvier 2023, l'aide exceptionnelle est fixée à 6 000 euros, uniquement pour la première année de contrat² des alternants. Elle concerne toutes les entreprises de moins de 250 salariés, ainsi que les entreprises de plus de 250 salariés qui vérifient des objectifs d'insertion. Elle se substitue à l'aide unique, qui prend fin au 31 décembre 2022³.

Parmi les entrées en apprentissage entre 2019 et 2022, la part d'hommes est passée de 64 % à 55 % (voir Tableau 2). Les apprentis sont de plus en plus âgés (la part de moins de 20 ans est passée de 47 % à 36 %) et de plus en plus diplômés : la part de jeunes dont

¹ Ces conditions sont détaillées dans la section 3.1.

² Selon les dispositions prévues par le décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022.

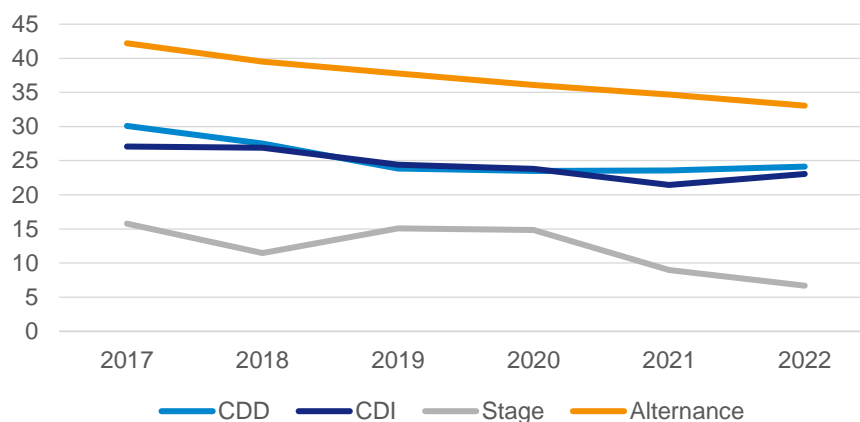
³ Le décret n° 2022-1714 du 29 décembre 2022 définit l'aide de 6 000 euros aux alternants comme une aide unique, qui se substitue à l'aide unique à l'embauche des apprentis (AUEA) prévue par la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

le niveau de formation à l'entrée du diplôme est strictement inférieur au baccalauréat est passée de 45 % à 30 %. Cette hausse du niveau de diplôme des entrées en apprentissage peut se comprendre à la lumière de l'élargissement des dispositifs d'aide vers les niveaux de qualification supérieurs par rapport à l'aide unique qui existait avant le plan de relance, mais s'inscrit en outre dans une tendance plus générale (voir Encadré 1).

Encadré 1 – La part des diplômés du supérieur parmi les actifs occupés de 15 à 24 ans progresse depuis 2017

Entre 2017 et 2022, la part des actifs occupés de 15 à 24 ans dont le diplôme est d'un niveau inférieur au baccalauréat est en constante diminution (voir Graphique 5). Les titulaires d'un CDI sont par exemple 27 % dans ce cas en 2017, contre 23 % en 2022. Cette évolution est particulièrement marquée pour les alternants : tandis que 42 % d'entre eux avaient un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat en 2017, ils ne sont plus que 33 % dans cette situation en 2022. L'entrée en vigueur des mesures du plan « 1 jeune 1 solution » s'inscrit ainsi dans une tendance de plus long terme de hausse du niveau de diplôme des alternants.

Graphique 5 – Part des actifs occupés de 15-24 ans dont le diplôme est strictement inférieur au baccalauréat, par type de contrat



Lecture : 33 % des alternants ont un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat.

Source : enquête Emploi en continu ; calcul des auteurs

Les entrées en IAE sont en légère baisse et les bénéficiaires demeurent les moins diplômés

L'insertion par l'activité économique (IAE) consiste à aider les personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières à se réinsérer progressivement sur le marché du travail. Au cours de l'année 2022, les entrées dans ce

dispositif ont baissé de 3,6 %, pour s'établir à 96 000 (voir Tableau 2). Les caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires de cette mesure varient peu au cours du temps : la part de personnes dont le diplôme le plus élevé est inférieur au baccalauréat est de 75 % en 2022 (ce qui représente la proportion maximale parmi toutes les mesures du plan « 1 jeune 1 solution »), la part de travailleurs handicapés est de 5 % en 2022, et la proportion de personnes résidant en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) est elle aussi importante (23 % en 2022). L'IAE permet donc de s'adresser aux jeunes les plus défavorisés et les plus vulnérables aux variations du cycle économique.

2.2. Les entrées des parcours d'accompagnement des jeunes éloignés du marché du travail sont en baisse en 2022, avec une modification variable de la structure des bénéficiaires

Les caractéristiques des bénéficiaires du Pacea demeurent stables, malgré une baisse des entrants

Le Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (Pacea) est le cadre contractuel d'accompagnement des jeunes en mission locale. Il s'agit d'un accompagnement destiné aux jeunes de 16 à 26 ans, d'une durée maximale de vingt-quatre mois. Après une hausse de 26 % en 2021, le nombre d'entrants a diminué de 43 % en 2022, mais la structure des caractéristiques des bénéficiaires est restée la même (voir Tableau 3).

Tableau 3 – Caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires des dispositifs relatifs à l'aide des jeunes éloignés de l'emploi du plan « 1 jeune 1 solution »

Dispositif	Caractéristiques socio-démographiques	2019	2020	2021	2022
Garantie jeunes	Homme	53 %	53 %	54 %	54 %
	Moins de 20 ans	53 %	49 %	50 %	49 %
	Inférieur au baccalauréat	58 %	53 %	51 %	52 %
	Travailleur handicapé	3 %	3 %	3 %	3 %
	Résident d'un QPV	22 %	21 %	21 %	21 %
CEJ (missions locales)	Homme	-	-	-	52 %
	Moins de 20 ans	-	-	-	47 %
	Inférieur au baccalauréat	-	-	-	50 %
	Travailleur handicapé	-	-	-	5 %
	Résident d'un QPV	-	-	-	21 %
	Homme	-	-	-	53 %

Dispositif	Caractéristiques socio-démographiques	2019	2020	2021	2022
CEJ (Pôle emploi)	Moins de 20 ans	-	-	-	23 %
	Inférieur au baccalauréat	-	-	-	44 %
	Travailleur handicapé	-	-	-	NR
	Résident d'un QPV	-	-	-	15 %
Pacea	Homme	52 %	52 %	53 %	52 %
	Moins de 20 ans	45 %	43 %	44 %	46 %
	Inférieur au baccalauréat	51 %	48 %	49 %	50 %
	Travailleur handicapé	3 %	3 %	3 %	4 %
	Résident d'un QPV	19 %	18 %	18 %	19 %
AIJ	Homme	51 %	53 %	53 %	54 %
	Moins de 20 ans	13 %	12 %	10 %	11 %
	Inférieur au baccalauréat	30 %	39 %	30 %	26 %
	Travailleur handicapé	1 %	1 %	1 %	1 %
	Résident d'un QPV	14 %	13 %	13 %	12 %

Note : pour les CEJ PE, on dispose du niveau de diplôme à l'entrée, et pas du niveau de formation à l'entrée.

Lecture : la part des entrants en Garantie jeunes dont le niveau de formation est inférieur au baccalauréat s'élève à 52 % en 2022, contre 58 % en 2019.

Source : Dares

En 2022, la baisse du nombre des entrées en contrats de professionnalisation se poursuit

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail permettant d'une qualification professionnelle, obtenue dans le cadre de la formation continue, et reconnue par l'État. Le nombre d'entrants en contrat de professionnalisation passe de 79 600 à 71 800 en 2022, soit une baisse d'environ 10 %. Le contrat de professionnalisation est le seul dispositif du plan « 1 jeune 1 solution » pour lequel la part de bénéficiaires dont le niveau de diplôme est strictement inférieur au bac est en augmentation.

En 2022, les jeunes en AIJ sont moins nombreux, plus âgés, et résident moins souvent en QPV

L'accompagnement intensif des jeunes (AIJ) est un dispositif piloté par Pôle emploi depuis septembre 2014, destiné aux jeunes de moins de 30 ans. Il s'agit d'un accompagnement collectif ou individuel, visant à enseigner des techniques de recherche d'emploi, et préparer les entretiens d'embauche. En 2022, le nombre d'entrants en AIJ a chuté de 60 %, après une hausse de 47 % au cours de l'année 2021. Au cours de la période, la part

de bénéficiaires vivant en QPV est passée de 14 % à 12 %, alors que l'âge moyen a augmenté (voir Tableau 3).

Les bénéficiaires du CEJ n'ont pas les mêmes caractéristiques selon qu'ils sont accompagnés en mission locale ou par Pôle emploi

La Garantie jeunes s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans, qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET, voir Graphique 4 *supra*). Il s'agit d'un accompagnement intensif et collectif avec un conseiller de la mission locale, de mises en situation de travail, et, selon les ressources de l'individu, d'une allocation financière. Il n'est plus possible d'entrer en Garantie jeunes à partir du 1^{er} mars 2022, puisque ce dispositif est remplacé par une mesure plus large, le contrat d'engagement jeune (CEJ). Les entrées observées au sein de ce dispositif au deuxième semestre 2022 sont donc résiduelles (voir Tableau 3). Si dans leur ensemble, les caractéristiques socio-démographiques des bénéficiaires de la Garantie jeunes sont demeurées stables au cours du temps, la part de jeunes de niveau inférieur au baccalauréat a diminué au cours de la période (passant de 58 % en 2019 à 51 % en 2021¹).

Le CEJ, qui étend et remplace la Garantie jeunes, a comptabilisé 278 000 entrées en 2022 (au sein des missions locales et à Pôle emploi), ce qui constitue une hausse de 59 % par rapport aux entrées en Garantie jeunes en 2021. Les bénéficiaires du CEJ en missions locales sont significativement plus âgés que ceux de Pôle emploi (la part de moins de 20 ans est de 23 %, contre 47 % en missions locales, voir Tableau 3). Au regard de l'ensemble des caractéristiques étudiées, les bénéficiaires du CEJ via les missions locales sont plus proches de ceux de la Garantie jeunes (qui dépendait elle aussi des missions locales), que ceux du CEJ via Pôle emploi.

2.3. Les éléments collectés sur l'exécution budgétaire indiquent que près de 80 % des dépenses ont été consacrées à l'alternance

Les éléments consolidés par la Direction du budget en matière d'exécution budgétaire permettent de suivre les dépenses effectivement consenties pour les différents dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution » (voir Tableau 4). L'approche ici a consisté à sommer les dépenses quel que soit le programme budgétaire auxquelles elles se rapportent (principalement les programmes 364 « Cohésion » de la mission « plan de relance » et 103 « Accompagnement des mutations économiques et développement de l'emploi »).

¹ Les caractéristiques socio-démographiques des entrants en Garantie jeunes en 2022 sont présentées à titre illustratif, et ne peuvent être comparées à celles des entrants des années ultérieures, car la taille de l'échantillon est beaucoup plus faible en 2022.

Le suivi des mesures du plan « 1 jeune 1 solution » n'est pas complètement exhaustif ici, mais laisse toutefois apparaître un poids très important des aides exceptionnelles à l'alternance : elles représentent 8,9 milliards d'euros sur la période 2020-2022, sur les 12,1 milliards d'euros consacrés aux dispositifs du plan, soit 81 % du total.

**Tableau 4 – Exécution budgétaire des dispositifs du plan « 1 jeune 1 solution »
(en millions d'euros)**

Volet du plan « 1 jeune 1 solution »	Dispositif	2020	2021	2022
Faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail	Aide à l'embauche des jeunes	174	839	-
	Aide exceptionnelle à l'apprentissage	630	4 012	4 221
	Aide exceptionnelle aux contrats de professionnalisation	140	346	475
Accompagner les jeunes éloignés de l'emploi	Parcours emploi compétences (PEC)	-	49	(1) 184
	Contrat initiative emploi (CIE)	-	137	(1) 73
	Garantie jeunes	-	83	20
	PACEA	-	19	5
	Accompagnement supplémentaire des missions locales	-		(2) 102
	Accompagnement intensif jeunes (AIJ) (3)	-	-	-
Améliorer l'orientation et la formation des jeunes	Formations qualifiantes supplémentaires vers les métiers d'avenir	-	-	(4) 358
	Revalorisation de la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle	-	82	(5) 27
	Formations certifiantes aux savoirs numériques	-	14	-
	Parcours personnalisés pour les décrocheurs entre 16 et 18 ans	-	60	12

(1) En 2022, il s'agit du coût du stock engendré par les contrats conclus en 2021, les nouvelles prescriptions étant financées hors plan de relance.

(2) Date d'exécution non précisée.

(3) Exécution nulle en raison du transfert du financement sur le fonds européen React-EU.

(4) Décalage dans le temps de l'exécution pour 2021 lié à la mécanique des plans régions d'investissement dans les compétences (PRIC).

(5) 62 millions d'euros supplémentaire à anticiper au titre des dépenses à rembourser aux régions.

Lecture : tout programme budgétaire confondu, l'exécution en 2020 pour l'aide à l'embauche des jeunes s'est élevée à 174 millions d'euros.

Source : Direction du budget

3. Impact de la prime à l'apprentissage sur le marché du travail

Cette partie du rapport s'appuie sur les conclusions de l'Institut des politiques publiques (IPP), répondant à un appel à projet de recherches émanant du comité d'évaluation du plan France Relance. Le projet de recherches porté par l'IPP se concentre sur l'apprentissage. Dans cette partie, sont présentés les résultats relatifs à l'impact de la mise en place de la réforme sur le nombre de contrats d'apprentissage signés.

3.1. La stratégie d'identification repose sur une différence du régime d'aide entre les entreprises de plus ou moins de 250 salariés

Cadre théorique de l'étude

L'aide unique aux employeurs d'apprentis (AUEA) est un dispositif prévu par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Entrée en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019, cette aide était versée pour toutes les entreprises de moins de 250 salariés, embauchant des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement secondaire¹. Elle était constituée d'une prime annuelle de 4 125 euros la première année du contrat, de 2 000 euros la deuxième année et de 1 200 euros les éventuelles années suivantes.

Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », la loi du 30 juillet 2020 de finances rectificatives pour 2020 remplace², pour la première année de contrat, l'AUEA par une aide exceptionnelle à la fois de montant supérieur (5 000 euros pour un apprenti mineur, 8 000 euros pour un majeur³) et aux conditions d'accès élargies aux apprentis de l'enseignement supérieur (jusqu'à un niveau équivalent au master), et aux entreprises de plus de 250 salariés¹, à condition qu'elles respectent l'une des deux conditions suivantes :

- 5 % des effectifs embauchés avec un contrat d'insertion (apprentissage, contrat de professionnalisation, conventions industrielles de formation par la recherche - CIFRE, volontariat international en entreprise - VIE) ;

¹ Les entreprises des régions et des départements d'Outre-mer étaient éligibles jusqu'à un niveau de diplôme préparé équivalent au bac + 2.

² Le texte de loi désigne cette nouvelle aide sous le nom d'aide unique, même si les modalités de l'ancienne aide restent en vigueur pour les années ultérieures à la première année de contrat. Par la suite, on utilisera la dénomination « aide unique » pour qualifier l'ancienne version de l'aide, et « aide exceptionnelle » pour qualifier la nouvelle version de l'aide.

³ Ces montants peuvent être proratisés du temps de travail effectué par l'apprenti au cours de l'année.

- 3 % des effectifs embauchés en contrat d’insertion, si la progression du taux d’emploi en alternance ou en contrat de professionnalisation est supérieure à 10 %.

Ces deux cibles sont calculées en rapportant le nombre d’apprentis embauchés l’année de signature du contrat d’apprentissage à l’effectif de l’entreprise lors de l’année de référence¹.

Il s’agit d’une prime annuelle, versée uniquement lors de la première année du contrat d’apprentissage par l’Agence des services et de paiement (ASP). Après la première année de contrat, les entreprises de moins de 250 salariés peuvent encore demander l’aide unique, qui reste en vigueur.

La stratégie d’identification repose sur l’étude de la mise en place de l’aide exceptionnelle, en comparant les évolutions des embauches en apprentissage entre 2019 et 2020, et pour les entreprises de plus ou moins 250 salariés, via l’implémentation d’une méthode de différence de discontinuités².

Données utilisées

Cette partie de l’évaluation s’appuie sur trois sources de données distinctes. D’abord, la Base tous salariés (BTS) recense l’ensemble des contrats en cours dans les secteurs publics ou privés. Elle est issue de la déclaration sociale nominative (DSN) remplie par les entreprises, et produite par l’Insee. Elle renseigne sur le numéro d’identification de l’entreprise (SIREN), son secteur d’activité et pour chacun de ses salariés, le nombre d’heures travaillées et notamment le type de contrat. Elle permet donc de rendre compte précisément des effectifs employés par chacune des entreprises qui embauche un apprenti. En revanche, elle ne contient pas d’information sur le montant des aides allouées aux entreprises en échange de l’embauche d’un apprenti.

Lorsqu’elles établissent un contrat avec un apprenti, les entreprises renseignent un formulaire Cerfa, qui est traité par le ministère du Travail, afin de constituer la base du système de dépôt des contrats d’apprentissages (données DECA). Ces données détaillent des caractéristiques précises de l’apprenti, telles que sa date de naissance, son sexe et le niveau de diplôme préparé. Elles permettent donc de s’intéresser à des facteurs d’hétérogénéité des apprentis, ainsi que de calculer le montant théorique des aides à

¹ La date limite d’atteinte du seuil dépend de la date de signature du contrat d’apprentissage. Ainsi, pour un contrat signé entre le 1^{er} juillet 2020 et le 31 mars 2021, il s’agit du 31 décembre 2021. Pour un contrat signé entre le 1^{er} avril 2021 et le 31 décembre 2021, il s’agit du 31 décembre 2022. Enfin, pour un contrat signé entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2022, il s’agit du 31 décembre 2023.

² Pour une description détaillée de la méthode utilisée, voir Grembi V., Nannicini T. et Troiano U. (2016), « [Do Fiscal Rules Matter?](#) », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 8(3), juillet, p. 1-30.

l'apprentissage reçues par une entreprise. En outre, elles présentent également le nombre d'embauches en contrat de professionnalisation.

Le montant effectif des aides perçues par les entreprises en contrepartie de l'embauche d'un jeune en contrat d'apprentissage provient de données transmises par l'Agence des services et de paiement (ASP), extraites en juillet 2021. Pour quantifier ces montants, on utilise les paiements attendus par les entreprises, tels que calculés par l'ASP, en faisant l'hypothèse que les contrats non rompus au moment de l'extraction des données iront à leur terme¹. En effet, les montants effectivement payés par l'ASP ne permettent pas de prendre en compte tous les paiements à venir pour chacun des contrats, et sous-estiment ainsi l'ampleur de l'aide aux contrats d'apprentissage.

Encadré 2 – Procédure de demande de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage

Lorsqu'il conclut un contrat d'apprentissage, l'employeur doit le transmettre à l'opérateur de compétences (Opco) de son secteur d'activité. L'Opco va par la suite faire parvenir les contrats d'apprentissage éligibles à l'ASP, en charge de la gestion du dispositif et du versement de l'aide.

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent également transmettre un acte d'engagement de l'entreprise au respect des conditions d'éligibilité à l'aide énoncées par la loi.

Champ de l'analyse

L'analyse se restreint aux embauches en contrats d'apprentissage, qui correspondent à un sous-ensemble des contrats d'alternance². Elle se concentre sur le secteur privé, car les dispositions qui régissent les aides versées aux entreprises publiques et aux collectivités territoriales sont différentes. On exclut de même les particuliers employeurs, dont la situation est spécifique.

Par souci de comparabilité, on exclut les entreprises de moins de 50 et de plus de 1 000 salariés, dont les dynamiques d'embauches d'apprentis sont différentes, et

¹ Plus précisément, l'hypothèse faite ici est que, de part et d'autre du seuil de 250 salariés, les ruptures de contrat avant le terme prévu sont de même ampleur.

² Ainsi, les contrats de professionnalisation, qui sont encouragés par une prime pour les employeurs selon les mêmes conditions que les contrats d'apprentissage, sont étudiés de façon indépendante à partir des données DECA et BTS-Postes.

difficilement comparables avec celles de 50 à 1 000 salariés¹. On limite l'analyse aux entreprises dont le statut de traitement demeure le même au cours du temps.

Enfin, les entreprises situées immédiatement autour du seuil (entre 245 et 255 salariés) sont exclues de la Base tous salariés et l'analyse. Cette restriction est faite afin de limiter les erreurs de mesure ou incohérences qui peuvent exister entre l'effectif tel que mesuré dans les données de la Base tous salariés et l'effectif déclaré par l'entreprise dans le document Cerfa transmis au moment de l'embauche d'un apprenti, qui est celui qui fait foi pour l'attribution des aides. Exclure de l'échantillon les entreprises entre 245 et 255 salariés permet donc de limiter l'analyse aux entreprises dont le statut de traitement est le plus sûrement déterminé à partir des données disponibles. Ce champ permet de constituer un ensemble de 147 700 unités légales sur la période 2016-2020.

Caractérisation de la variation des montants d'aides reçues

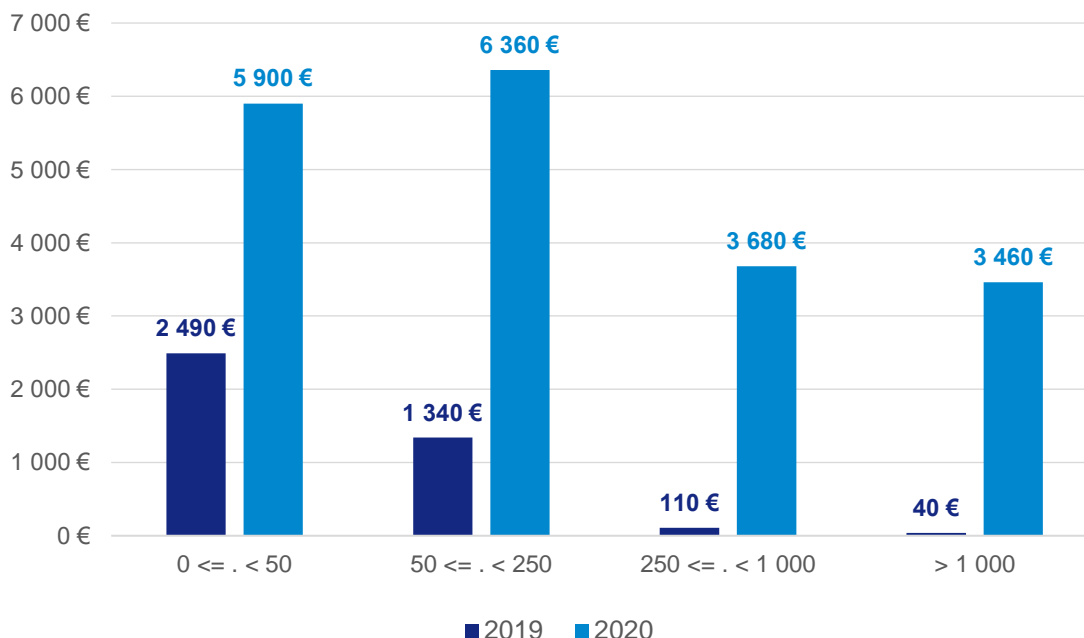
Le Graphique 6 permet d'observer les montants des primes à verser aux entreprises en contrepartie de leurs embauches au cours de l'année 2020. Il s'agit des montants transmis par l'ASP, qui seraient versés aux entreprises sous l'hypothèse que l'apprenti embauché effectue la totalité de son contrat au sein de l'entreprise. Cette approche conduit à surestimer les aides qui seront effectivement perçues, car certains contrats rompus en cours feront l'objet de moindres versements, mais elle est plus robuste que celle consistant à retenir seulement le montant effectivement payé par l'ASP à la date de livraison des données, qui tend à sous-estimer les aides pour les apprentis dont le contrat a débuté à la fin de l'année 2020. C'est la définition qui sera retenue pour quantifier les différences de montants d'aides reçues dans la suite de l'analyse.

À l'échelle de chacune des entreprises, il s'agit donc du montant moyen des aides (5 000 euros si l'apprenti est mineur, 8 000 euros s'il est majeur) versé au prorata des mois travaillés au sein de l'entreprise prévus par le contrat, par apprenti. On remarque qu'une part des entreprises n'a pas souscrit au dispositif qui lui correspondait, c'est en particulier visible pour les grandes entreprises en 2019, ce qui indique une erreur dans la déclaration des effectifs auprès de l'ASP².

¹ L'échantillon n'est pas cylindré : si une entreprise a un effectif compris entre 50 et 1 000 en t , mais pas en $t+1$, alors on observe cette entreprise uniquement en t .

² Une des pistes avancées pour expliquer ces erreurs est une confusion entre effectifs de l'établissement (identifiant SIRET) et effectifs de l'entreprise (identifiant SIREN).

Graphique 6 – Montants moyens d'aide par embauche d'apprentis en fonction de la taille de l'entreprise en 2019 et en 2020



Lecture : les entreprises de moins de 50 salariés ont reçu en moyenne 2 490 euros d'aide par embauche d'apprenti en 2019, contre 5 900 euros en 2020.

Source : données ASP ; calculs IPP

En moyenne, les entreprises de moins de 250 salariés touchent 6 360 euros par apprenti embauché, alors que celles de plus de 250 salariés touchent 3 680 euros en 2020. La différence de montants perçus est ainsi d'environ 2 500 euros.

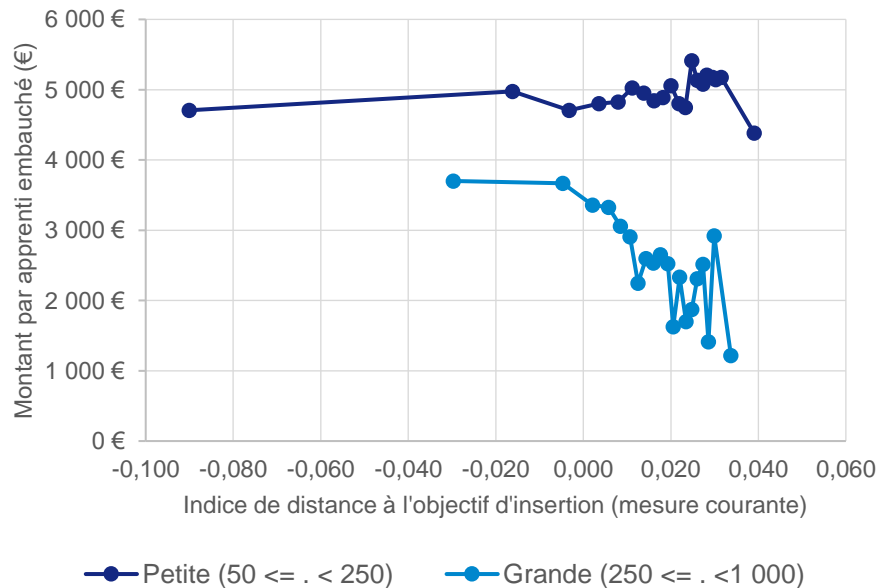
Encadré 3 – La distance à la cible en matière d'insertion

Pour recevoir les aides à l'alternance, les plus grandes entreprises doivent embaucher suffisamment de personnes via des contrats d'insertion. Afin d'estimer l'effort que l'atteinte de cet objectif représente pour chaque entreprise, est mesurée à partir des données à disposition une distance à la cible, correspondant au nombre de personnes en contrat d'insertion que l'entreprise devrait embaucher pour pouvoir vérifier les conditions relatives à l'aide à l'alternance, rapporté au nombre de personnes en emploi dans l'entreprise en t-1.

Pour les entreprises de moins de 250 salariés, qui ne sont pas soumises à un objectif d'insertion pour toucher l'aide exceptionnelle, la distance à la cible n'a aucune influence sur le montant des aides reçues (voir Graphique 7). En revanche, pour les entreprises de plus de 250 salariés, pour lesquelles le critère

s'applique, plus la distance à la cible augmente, plus le montant des aides reçues par les entreprises diminue.

Graphique 7 – Distance à la cible en 2020, en fonction de la taille des entreprises



Lecture : les grandes entreprises (respectivement les petites entreprises) présentant les plus grandes distances à la cible d'insertion (groupe pour lequel la valeur moyenne de cet indice de distance s'élève à 0,034, resp. 0,039) ont touché en moyenne en 2020 1 200 euros d'aide par apprenti embauché (resp. 4 400 euros).

Source : données Base tous salariés - DECA - ASP ; calculs IPP

La distance à la cible est donc significativement corrélée au montant des aides reçues, ce qui signifie qu'une part de la différence de montants perçus entre les entreprises de plus ou moins 250 salariés est due aux entreprises qui ne remplissent pas leurs objectifs en matière d'insertion, et ne sont donc pas éligibles au dispositif.

La différence de montants moyens reçus entre les entreprises qui vérifient les conditions d'insertion (dont la distance à la cible est négative), et celles qui ont moins de 250 salariés révèle les montants moyens de l'aide unique touchée par les plus petites entreprises, et le moindre recours aux aides des plus grandes entreprises.

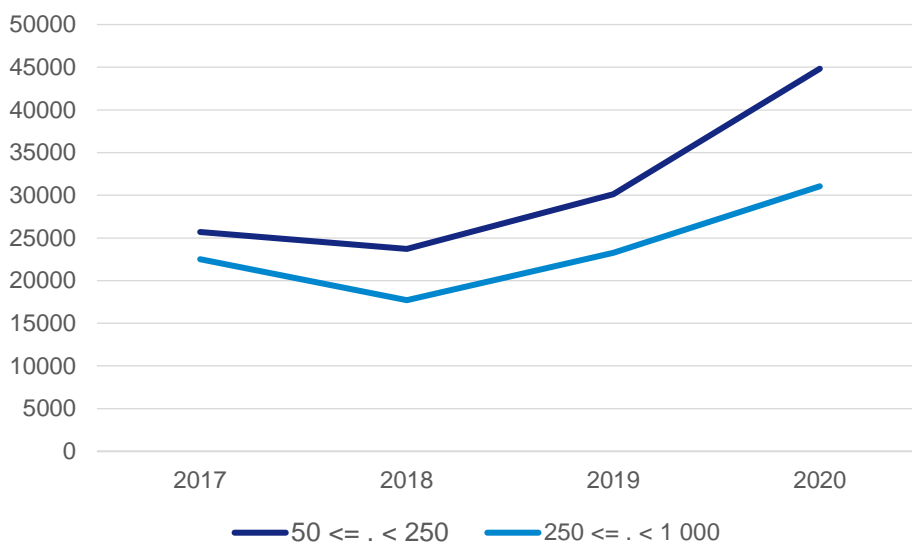
Évolution du nombre d'apprentis

On présente ici l'évolution du nombre d'entrées en apprentissage au sein des entreprises de 50 à 250 salariés et de 250 à 1 000 salariés, les deux groupes comparés dans l'analyse.

Si la hausse du nombre d'apprentis embauchés était la même entre 2018 et 2019 dans les deux groupes (les deux courbes du Graphique 8 sont parallèles), la hausse est supérieure

dans le groupe des plus petites entreprises entre 2019 et 2020, qui ont massivement recours à l'apprentissage.

Graphique 8 – Nombre d'entrées en apprentissage entre 2017 et 2020, en fonction de la taille des entreprises



Lecture : en 2020, les entrées en apprentissage dans les entreprises de 50 à 250 salariés s'élèvent à 31 100, contre 23 300 en 2019.

Source : données Base tous salariés ; calculs IPP

3.2. Le dispositif aurait permis une hausse de plus de 80 000 embauches des jeunes en apprentissage en 2020

L'estimation de l'effet de la réforme par une différence de discontinuités (voir Encadré 4) suggère que pour 1 000 euros d'aides exceptionnelles versées à une entreprise, le nombre de recrutements en apprentissage augmenterait de 7,2 %. En utilisant cette mesure de l'effet, et en la rapportant aux montants de primes versées aux entreprises dans le cadre de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage, on peut estimer l'effet causal de l'aide, et le distinguer de la hausse de l'apprentissage imputable à d'autres mutations du marché du travail.

Encadré 4 – La méthode de la différence de discontinuités

Le seuil de 250 salariés était déjà utilisé pour définir le champ de plusieurs politiques relatives à l'apprentissage avant l'entrée en vigueur de l'aide

exceptionnelle (aide unique, contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)), ce qui induit l'existence d'une discontinuité préalable dans le nombre d'apprentis embauchés en fonction du nombre de salariés.

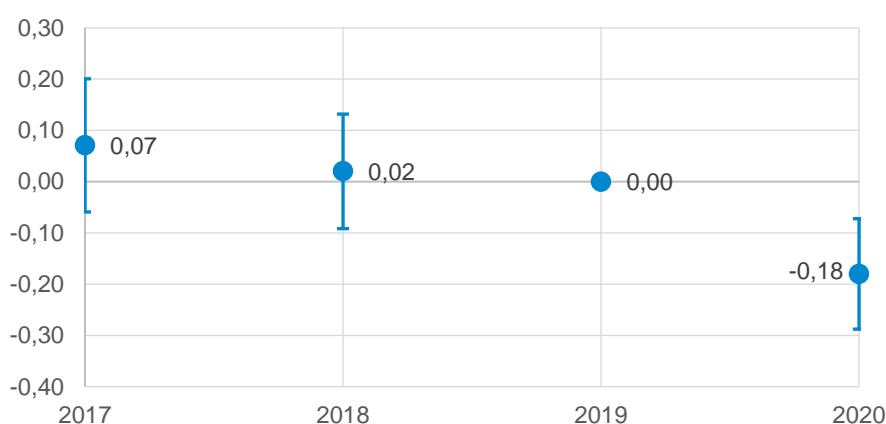
Pour étudier l'effet de l'entrée en vigueur de l'aide sur l'embauche des jeunes en apprentissage, la méthode de « différence de discontinuités » est utilisée¹. Elle repose sur l'hypothèse qu'en l'absence d'entrée en vigueur de la réforme, la discontinuité du nombre de contrats d'apprentis au seuil de 250 salariés serait demeurée la même au cours du temps. Elle s'apparente, dans sa logique, à la méthode de différence de différences.

Cette hypothèse est moins restrictive que l'hypothèse des tendances parallèles (*parallel trends*), préalable à la mise en œuvre d'une méthode de différence de différences, qui postule qu'en l'absence d'entrée en vigueur de la réforme, l'évolution du nombre d'apprentis dans les deux groupes aurait été la même, et qui ne semble pas vérifiée par les données.

Pour procéder à une différence de discontinuités, on soustrait donc la discontinuité au seuil de 250 salariés du nombre d'alternants en 2019 à la discontinuité au seuil de 250 salariés du nombre d'alternants en 2020.

Le coefficient estimé est de -0,18 pour l'année 2020 par rapport à l'année 2019. Les entreprises de plus de 250 salariés embauchent donc 18 % d'apprentis en moins que les entreprises de moins de 250 salariés (voir Graphique 9).

Graphique 9 – Coefficient des différences de discontinuité sur les embauches des apprentis, en prenant 2019 comme année de référence



Lecture : en 2020, les embauches d'apprentis sont 18 % inférieures en 2020 par rapport à 2019 parmi les entreprises de 250 à 1 000 salariés comparées à celles de moins de 50 à 250 salariés.

Source : données Base tous salariés - ASP ; calculs IPP

¹ Grembi V., Nannicini T. et Troiano U. (2016), « [Do Fiscal Rules Matter?](#) », *op. cit.*

Pour estimer la différence de montants reçus par les entreprises de plus ou moins 250 salariés entre 2019 et 2020, on applique l'analyse par différence de discontinuités en utilisant les montants versés aux entreprises transmis par l'ASP comme variable dépendante¹. Le coefficient estimé est de -2 500 euros. La mise en place de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage a donc permis aux plus petites entreprises de recevoir 2 500 euros de plus que les plus grandes entreprises, conditionnellement à l'embauche d'un apprenti. Cette différence de traitement moyen est liée au fait qu'au-delà de 250 salariés, même si les entreprises bénéficiaient théoriquement d'une hausse plus élevée de l'aide entre 2019 et 2020, les conditions à atteindre pour toucher l'aide ne sont pas toujours remplies et le recours aux aides n'est pas systématique.

Afin d'estimer la semi-élasticité² de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage, on rapporte les deux coefficients obtenus, ce qui donne 7,2 %. 1 000 euros d'aide exceptionnelle se traduisent donc par une augmentation de 7,2 % des embauches en apprentissage.

À partir des données mobilisées, la hausse d'emploi en contrat d'apprentissage occasionnée par l'aide exceptionnelle serait alors estimée à 80 000, soit environ la moitié de la hausse observée entre 2019 et 2020³. Le Graphique 10 permet d'illustrer ce scénario contrefactuel.

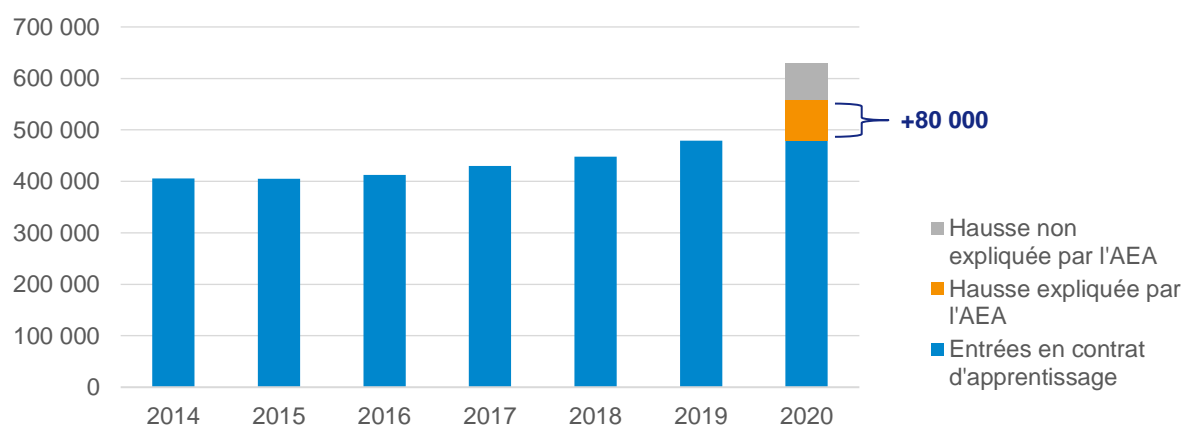
Les séries des entrées en apprentissage Dares et DECA proviennent de sources différentes, et peuvent donc différer. Le Graphique 10, qui rapporte la hausse des entrées en apprentissage estimée à partir des données DECA à la série des entrées en apprentissage reportées par la Dares, est donc présenté à titre indicatif.

¹ Il s'agit à nouveau des montants à verser au sens de l'ASP, c'est-à-dire qui seront versés par l'ASP si le contrat transmis par l'Opco parvient à son terme dans les conditions qu'il définit.

² De combien évolue en pourcentage une grandeur (ici les embauches en apprentissage) pour une variation en unité d'une autre grandeur (ici les aides à l'apprentissage versées aux entreprises).

³ Cette estimation repose sur l'étude des séries d'apprentissage telles que reportées par les données DECA, qui ne coïncident pas exactement avec les séries des données Dares présentées dans la section 1.2.

Graphique 10 – Nombre d’embauches d’apprentis de 2016 à 2020, dont celles qui auraient été entraînées par l’aide exceptionnelle



Lecture : en 2020, d’après les résultats obtenus par différence de discontinuités, il est possible d’estimer à 80 000 les embauches engendrées par la mise en place de l’aide exceptionnelle à l’apprentissage (AEA). En y ajoutant le niveau des embauches observées en 2019 (478 800) et en comparant ce chiffre au total des embauches en apprentissage en 2020 effectivement mesurées (629 600), 70 800 embauches supplémentaires non expliquées par l’AEA sont comptées.

Source : données Base tous salariés ; calculs IPP

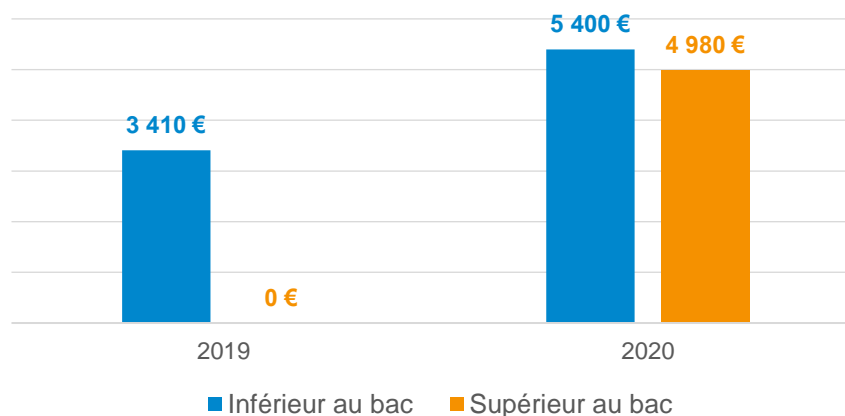
Décomposition de l’effet de l’aide exceptionnelle estimée sous l’hypothèse d’élasticité constante

Niveau de diplôme

Les caractéristiques des données et de l’entrée en vigueur des mesures successives ne permettent pas d’estimer des semi-élasticités différentes pour les différents types de diplôme¹. Cependant, en faisant l’hypothèse que cette semi-élasticité soit constante quel que soit le niveau de diplôme de l’apprenti embauché, on peut l’appliquer aux différents montants moyens à verser par l’ASP en fonction du diplôme préparé, tel que renseigné dans les données DECA (voir Graphique 11). La stratégie d’identification repose ici sur l’exploitation de la variation du montant des aides, entre 2019 et 2020, et entre les apprentis de niveau inférieur et supérieur au bac.

¹ En effet, si on cherche à limiter l’analyse aux apprentis de niveau inférieur ou égal au bac, la différence de la variation des montants versés entre 2019 et 2020 entre les grandes et les petites entreprises n’est pas significativement différente de zéro, et ne permet donc pas de conclure. De plus, on ne peut pas exploiter la différence de montants versés entre 2018 et 2019 occasionnée par la mise en place de l’aide unique, car celle-ci ne concernait que les apprentis de niveau inférieur ou égal au bac, et ne permet donc pas de prendre en compte la possibilité de substitution entre les apprentis de niveau supérieur et inférieur au bac, qui est permise par l’aide exceptionnelle.

Graphique 11 – Différence de montants moyens reçus par les entreprises, en fonction du niveau de diplôme de l'apprenti embauché



Lecture : en moyenne, les entreprises ont touché 3 410 euros d'aide pour l'embauche d'un apprenti préparant un diplôme de niveau inférieur au baccalauréat en 2019, contre 5 400 euros en 2020.

Source : données ASP et DECA ; calculs des auteurs

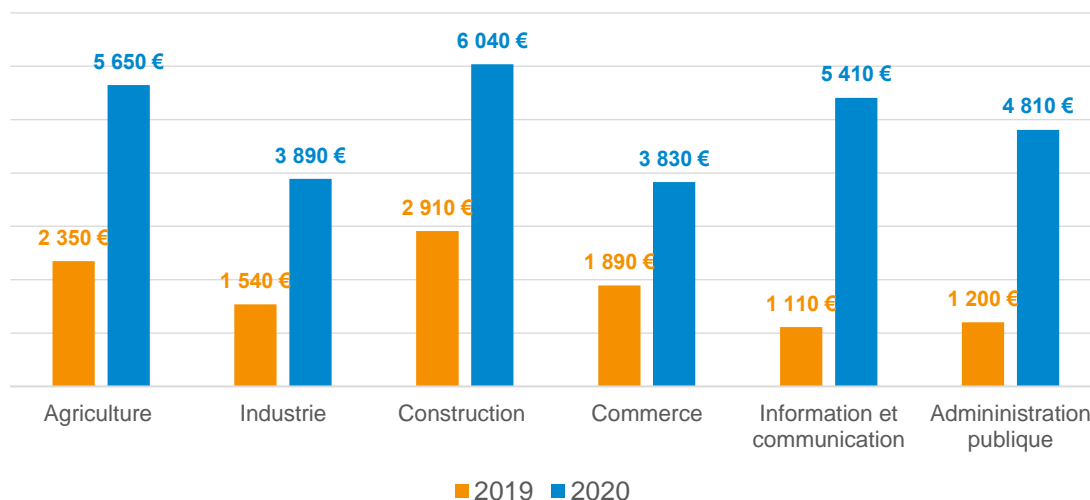
L'aide conditionnelle à l'embauche d'un apprenti de niveau supérieur ou égal au bac a donc enregistré une hausse beaucoup plus élevée que celle relative à l'embauche d'un apprenti de niveau inférieur au bac (5 400 euros contre 1 990 euros), mais la persistance de l'aide unique ultérieure à la première année de contrat, pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis mineurs, induit que le montant moyen d'aides reçues suite à l'embauche d'un apprenti de niveau inférieur ou égal au bac reste supérieur. En appliquant la semi-élasticité de 7,2 % (voir Encadré 4 *supra*) aux montants reçus par les entreprises selon le niveau de diplôme des apprentis, on estime que l'entrée en vigueur de l'aide exceptionnelle à l'embauche a permis aux entreprises d'embaucher environ 55 000 apprentis de niveau supérieur au bac, et 25 000 apprentis de niveau inférieur au bac de plus qu'en 2019.

L'aide exceptionnelle permise par le plan « 1 jeune 1 solution » serait donc à l'origine d'environ 60 % de la hausse observée des embauches des apprentis les moins diplômés, et d'environ 40 % de la hausse observée des embauches des apprentis les plus diplômés.

Secteur des entreprises

Pour étudier l'hétérogénéité de l'effet en fonction du secteur des entreprises, on fait à nouveau l'hypothèse que la semi-élasticité est constante, et on lui applique les montants reçus par les entreprises, par secteur. La hausse des aides versées aux entreprises est la plus importante dans le secteur de l'information et de la communication (voir Graphique 12).

Graphique 12 – Différence de montants moyens reçus par les entreprises, en fonction du niveau du secteur de l'entreprise



Lecture : en 2019, les entreprises du secteur de l'industrie ont touché en moyenne 1 540 euros par embauche d'apprenti, contre 3 890 euros en 2020.

Source : données ASP et DECA ; calculs des auteurs

En supposant la semi-élasticité constante, on estime que l'effet de l'aide exceptionnelle de 2020, estimé à environ 80 000 embauches, se concentre majoritairement dans le secteur de l'information et de la communication (environ 27 000 nouveaux contrats), dans le secteur du commerce (15 600 nouveaux contrats), et dans les secteurs de la construction et de l'industrie (environ 11 000 nouveaux contrats chacun).

Au regard de la part des embauches imputables à l'aide exceptionnelle par secteur (mesurée par le rapport de l'incrément prédit et de l'incrément observé), les secteurs qui ont le plus bénéficié de la mesure sont l'agriculture, l'industrie et la construction.

3.3. La hausse des embauches en apprentissage ne s'est pas opérée au détriment d'autres types de contrats

Pour étudier l'éventuelle substitution entre les contrats d'apprentissage et d'autres types de contrats, l'analyse menée avec le modèle de différences de discontinuités est répliquée sur l'ensemble des contrats temporaires, de stage et les contrats de professionnalisation. On observe que l'entrée en vigueur des mesures du plan « 1 jeune 1 solution » n'a pas eu d'effet significatif sur le nombre de contrats temporaires conclus par les entreprises de l'échantillon d'analyse. Ainsi, la différence de contrats temporaires entre les entreprises de plus ou moins 250 salariés est demeurée la même entre 2019 et 2020.

L'embauche de stagiaires semble complémentaire à celle des alternants. En effet, les entreprises de moins de 250 salariés ont davantage eu recours que les entreprises de plus de 250 salariés aux stagiaires en 2020 qu'en 2019, et le coefficient estimé est du même ordre de grandeur que celui obtenu pour les contrats d'apprentissage. La signature de nouveaux contrats d'apprentissage ne conduit donc pas à la destruction de contrats de stage.

Enfin, à partir des données DECA¹, on observe que la différence de contrats de professionnalisation entre les petites et les grandes entreprises n'est pas significativement différente de celle observée en 2019. L'entrée en vigueur des mesures sur l'apprentissage n'ont donc pas eu d'effet observable sur le recours aux contrats de professionnalisation.

3.4. Le dispositif a davantage bénéficié aux plus petites entreprises, en leur permettant de recourir davantage aux apprentis les plus qualifiés par rapport à l'année 2019

On réplique ici les résultats obtenus dans la section 3.2, en limitant l'échantillon aux apprentis les plus diplômés, d'une part, et aux apprentis les moins diplômés, de l'autre.

La différence de recours aux apprentis de niveau inférieur ou égal au bac est stable entre petites et grandes entreprises, pour 2019 et 2020

Avant 2018, les entreprises les plus petites embauchaient significativement moins d'apprentis de niveau inférieur ou égal au baccalauréat. L'entrée en vigueur de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018, qui soutenait exclusivement les plus petites entreprises et les contrats pour les diplômés inférieurs au bac, a permis de pallier ce retard. À partir de l'année 2018, les petites entreprises ont donc davantage recouru aux apprentis les moins qualifiés.

Entre 2019 et 2020, l'écart d'embauche des apprentis de niveau inférieur au bac entre les petites et les grandes entreprises est demeuré stable. Concernant les apprentis les moins diplômés, le plan « 1 jeune 1 solution » a donc permis de maintenir le niveau de leurs embauches au sein des entreprises de moins de 250 salariés.

¹ A partir des séries de la Base tous salariés, on ne peut pas distinguer précisément les contrats de professionnalisation des contrats aidés. Cette analyse est donc menée en s'appuyant sur les données DECA.

L'extension de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage a permis un rattrapage des embauches des apprentis les plus diplômés par les plus petites entreprises

Au cours de l'année 2019, en l'absence d'aides soutenant les apprentis du supérieur, les entreprises les plus grandes embauchaient davantage d'apprentis du secondaire que les plus petites. Le renforcement du dispositif de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage en 2020 a permis aux plus petites entreprises de pallier cette différence, en embauchant massivement des apprentis du secondaire.

Concernant les apprentis les plus qualifiés, le dispositif a donc permis un rattrapage de l'embauche des plus petites entreprises par rapport aux plus grandes. Ce résultat est causé par un moindre recours aux aides des plus grandes entreprises qui se trouvaient trop loin des cibles d'insertion fixées par la loi.

4. Impact de l'apprentissage sur les trajectoires des élèves

Cette partie du rapport reprend les conclusions établies par l'IPP dans le cadre de l'appel à projets de recherche (APR) lancé par le comité d'évaluation du plan France Relance. Elle étudie les effets de l'apprentissage sur les trajectoires individuelles des alternants.

Selon les résultats de précédents travaux académiques, l'apprentissage permettrait une meilleure intégration sur le marché du travail des élèves via un phénomène de « rétention » des apprentis dans les entreprises : l'effet positif de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle reposerait sur le fait que les apprentis sont embauchés par leur employeur à l'issue de leur période d'apprentissage¹. Ainsi, effectuer sa formation en apprentissage induirait un meilleur appariement entre les entreprises et les élèves, poussant les entreprises à embaucher leurs anciens apprentis à la fin de leur contrat. Cependant, avoir effectué sa scolarité en apprentissage ne donne aucun avantage significatif dans la recherche d'un emploi par rapport au fait d'avoir effectué un stage.

Une note récente de la Dares², qui s'intéresse aux trajectoires d'intégration sur le marché du travail de ceux qui bénéficient d'une formation en alternance, révèle que 27 % des anciens apprentis sont salariés chez l'employeur qui encadrerait leur apprentissage six mois après leur sortie d'études.

¹ Cahuc P. et Hervelin J. (2020), « [Apprenticeship and Youth Unemployment](#) », Sciences Po Economics Discussion Paper, n° 2020-05, avril.

² Fauchon A. et Antoine R. (2023), « [Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS. Deux ans après leur sortie d'études en 2020, 73 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2022](#) », *Dares Résultats*, n° 39, juin.

La suite de cette partie apporte de nouveaux éléments, tirés d'un appariement inédit entre les données portant sur les élèves de formations comparables, suivant celles-ci en apprentissage ou par la voie scolaire, et les données issues de la déclaration sociale nominative (DSN) permettant de suivre le parcours en emploi salarié de ces populations. La dernière section de cette partie présente la stratégie d'identification envisagée afin de mesurer un effet causal de l'apprentissage, net des effets de sélection importants qui différencient les élèves des lycées professionnels et des CFA. Des travaux complémentaires seraient cependant nécessaires afin d'obtenir des résultats causaux robustes. Par ailleurs, les résultats obtenus dans cette section ne concernent que les jeunes préparant un diplôme du CAP au BTS, et ne disent rien sur l'impact de l'apprentissage dans le supérieur sur l'insertion ultérieure dans l'emploi.

4.1. Les lycéens professionnels et apprentis préparant un même niveau de diplôme n'ont pas les mêmes caractéristiques

Des données inédites pour suivre l'insertion des lycéens professionnels et des apprentis sur le marché du travail

Pour estimer l'effet de l'apprentissage sur les trajectoires des élèves, on compare deux groupes préparant le même type de diplôme (CAP, baccalauréat professionnel et BTS) :

- d'une part, les élèves de lycée professionnel ;
- d'autre part, les élèves de centre de formation d'apprentis (CFA), qui alternent période d'immersion en entreprise et période d'enseignement au sein du CFA (au minimum 25 % du temps passé en entreprise).

Les données sont fournies par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) et permettent de suivre et de caractériser les élèves préparant un diplôme en lycée professionnel (données SYSCA) ou dans un CFA (données SIFA). Les données sont disponibles à partir de l'année scolaire 2017-2018, jusqu'à l'année scolaire 2021-2022. Elles présentent l'ensemble des élèves inscrits dans une formation préparant à l'obtention d'un diplôme professionnel de l'enseignement secondaire et renseignent leurs caractéristiques sociodémographiques, leur parcours scolaire avant de préparer le diplôme concerné (le collège dans lequel l'élève a étudié ou une autre formation suivie) et le déroulement de la formation suivie. Il est entre autres possible d'observer la durée effective de la formation, la probabilité d'interrompre la formation, la probabilité d'obtenir le diplôme préparé et de poursuivre des études par la suite.

Les données produites par la Dares à partir de la DSN permettent de suivre le parcours en emploi salarié (y compris public en fin de période) des sortis de formation, pour 2017-2022. Sont renseignées les dates des contrats, leur type, l'identifiant de l'employeur, le

secteur d'activité de celui-ci ainsi que des éléments sur le type de fonction (approché par la PCS du contrat) et le salaire de base brut.

La qualification comme « apprenti » d'un individu n'est pas évidente à partir des seules données des systèmes d'information de l'Éducation nationale : environ 10 % des entrants en formation sont enregistrés comme apprentis (SIFA) et comme lycéens professionnels (SYSCA) pour une même année. Dans la présente analyse, sont définis comme apprentis les élèves enregistrés dans la base SIFA et pour lesquels on peut observer un contrat d'apprentissage en DSN au cours de l'année d'entrée dans la formation, même si celui-ci ne court pas sur toute l'année ou sur toute la durée théorique de la formation.

Les entrants en lycées professionnels et en CFA diffèrent significativement au regard de leurs caractéristiques individuelles

Les élèves qui suivent leur formation en apprentissage se distinguent de ceux effectuant une formation comparable en lycée professionnel (voir Tableau 5). Ainsi, les entrants en apprentissage sont plus souvent des hommes (72 % contre 57 % en lycées professionnels) et sont en moyenne un peu plus âgés.

La proportion d'apprentis dont le responsable légal est ouvrier est plus importante que celle des élèves en lycées professionnels (17,7 % contre 13,6 %), alors que pour ces derniers le responsable légal appartient plus souvent aux catégories socioprofessionnelles des chômeurs et des employés. Ce constat est cependant à nuancer par la plus forte proportion d'élèves en apprentissage pour lesquels cette information n'est pas renseignée.

Les apprentis et les élèves recevant une formation comparable en lycées professionnels n'ont pas suivi la même trajectoire scolaire avant d'entrer dans leur cursus. Ainsi, 42,7 % des apprentis sont issus du collège (contre 35,3 % en lycées professionnels), et 28,6 % de lycées professionnels (contre 21,1 %), alors que les élèves de lycées professionnels sont davantage issus de lycées généraux et technologiques 28,9 % (contre 15,8 %).

Enfin, les élèves des deux échantillons ne préparent pas les mêmes diplômes. Les élèves de lycées professionnels préparent pour la plupart un diplôme de brevet de technicien supérieur (BTS) (63 %) ou un baccalauréat professionnel (24,1 %), alors que les élèves en apprentissage préparent principalement un CAP (55,1 %, contre 8,25 % pour les lycées professionnels).

Il existe donc un processus de sélection différent entre les deux groupes d'élèves, qui se tournent vers l'un ou l'autre des types de formation en fonction de leurs caractéristiques. Par conséquent, la comparaison des trajectoires scolaires et des trajectoires d'emploi entre les apprentis et les élèves de lycées professionnels ne suffit pas à identifier l'effet de l'apprentissage sur les chances d'obtenir son diplôme, de poursuivre ses études ou de trouver un emploi.

Tableau 5 – Caractéristiques des entrants en lycées professionnels et en apprentissage

Caractéristiques sociodémographiques	Élèves en lycées professionnels (N = 229 240)	Élèves en apprentissage (N = 111 837)	Différence significative
Homme	56,6 %	72,3 %	***
Âge moyen	17,38 ans	17,45 ans	***
PCS du responsable légal			
Agriculteurs exploitants	0,8 %	1,1 %	***
Artisans	5,2 %	6,6 %	***
Cadres	8,4 %	6,0 %	***
Professions intermédiaires	13,3 %	9,9 %	***
Employés	31,8 %	21,7 %	***
Ouvriers	13,6 %	17,7 %	***
Retraités	1,0 %	0,9 %	***
Chômeurs et autres inactifs	15,8 %	7,6 %	***
Non renseigné	10,1 %	28,7 %	***
Formation précédente			
Collège	35,3 %	42,7 %	***
Lycée général et technologique	28,9 %	15,8 %	***
Lycée professionnel	21,1 %	28,6 %	***
Enseignement supérieur	4,4 %	4,7 %	***
Enseignement spécialisé	3,8 %	0,2 %	***
Autre	3,9 %	3,9 %	
Inconnu	2,6 %	4,2 %	***
Niveau de diplôme préparé			
Bac professionnel	24,1 %	4,8 %	***
Bac professionnel agricole	0,1 %	1,1 %	***
Brevet des métiers d'arts (BMA)	0,3 %	0,1 %	***
Brevet professionnel	0,1 %	0,5 %	***
Brevet de technicien supérieur (BTS)	63,0 %	29,3 %	***
Certificat d'aptitude professionnelle	8,3 %	55,1 %	***
CAP agricole (CAPA)	0,6 %	3,7 %	***
Mention complémentaire	3,5 %	5,4 %	***

*** significatif au seuil de 1 %, ** 5 %, * 10 %.

Lecture : dans les cohortes 2018-2019 et 2019-2020, la part des hommes parmi les entrants en lycée professionnel est de 56,6 % contre 72,3 % pour l'apprentissage couvert par les données SIFA (enseignement secondaire et BTS).

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

4.2. Des trajectoires scolaires et professionnelles différentes entre les deux groupes étudiés, et en leur sein

Les données mises à disposition permettent de suivre les apprentis et les élèves de lycées professionnels suite à leur formation dans les deux groupes, et d'observer leur insertion sur le marché du travail, ainsi que la réussite de leurs études (mesurée par l'obtention du diplôme préparé), et la poursuite éventuelle d'études.

Les données OCEAN, produites par la DEPP, renseignent sur l'obtention des diplômes par les apprentis et les élèves de lycées professionnels entrants. Elles permettent d'identifier les élèves reçus aux examens de CAP et de mention complémentaire et du baccalauréat professionnel.

L'appariement sur l'INE permet de retrouver 101 151 individus ayant effectivement passé l'examen de validation du CAP, du CAPA et de la mention complémentaire.

Seuls 5,9 % des apprentis préparent un baccalauréat professionnel (agricole ou non), contre 24,2 % des élèves de lycée professionnel (voir Tableau 5). Or, les données OCEAN comptent environ 13 % de valeurs manquantes pour la variable d'admission au diplôme du baccalauréat professionnel. Ces valeurs manquantes représentent 79 % de l'échantillon des élèves en CFA, ce qui réduit considérablement le nombre d'apprentis observés, et ne permet pas de dégager de constats sur l'obtention du diplôme du baccalauréat professionnel dans les deux voies de formation.

Les proportions d'obtention des diplômes de CAP, CAPA et mentions complémentaires sont comparables dans les deux groupes, même si les apprentis présentent un taux d'admission légèrement inférieur

La proportion d'admis au diplôme de CAP est légèrement plus importante parmi ceux qui préparent leur diplôme en lycées professionnels sur l'échantillon apparié des données SIFA, SYSCA et Océan : 88,4 % contre 87,7 % pour les élèves formés en CFA (voir Tableau 6). Cette différence est peu marquée, mais elle est statistiquement significative.

Tableau 6 – Proportion d'élèves admis au diplôme parmi les sortants d'une formation en CAP, CAPA et mentions complémentaires en fonction du type de formation

Résultats à l'examen	Élèves en lycées professionnels (N = 43 855)	Élèves en apprentissage (N = 57 296)	Différence significative
Admis	88,4 %	87,7 %	***
Non admis	11,6 %	12,3 %	***

*** significatif au seuil de 1 %, ** 5 %, * 10 %.

Lecture : 88,4 % des élèves de lycées professionnels ayant suivi une formation en CAP, CAPA et mentions complémentaires ont obtenu leur diplôme.

Source : DEPP SIFA-SYSCA et OCEAN (DEPP), Dares SISMMO

Le taux de poursuite d'études est plus important pour les diplômés de CAP ayant suivi leur formation en apprentissage

La poursuite d'études est définie comme le fait d'avoir réussi le diplôme préparé (mesuré par l'exploitation des données OCEAN), et d'être inscrit l'année suivante dans une autre formation (mesuré par les données SYSCA et SIFA). Il s'agit d'une mesure sous-estimant la proportion totale d'élèves ayant poursuivi leurs études, puisqu'on ne prend pas en compte ici les élèves poursuivant leurs études dans des formations de l'enseignement supérieur, et les élèves qui marquent une pause dans leurs études l'année scolaire suivant l'obtention de leur diplôme. Là encore, les taux de poursuite ne peuvent être calculés de façon fiable que pour les CAP, CAPA et mentions complémentaires.

Les apprentis sortant de formation en CAP, CAPA et mentions complémentaires semblent davantage poursuivre leurs études que ceux qui effectuent des formations comparables en lycées professionnels. Cependant, ce constat est à nuancer, car cette catégorie représente près de 60 % de l'échantillon des apprentis, contre près de 10 % de l'échantillon des lycéens professionnels (Tableau 7).

Tableau 7 – Proportion d'élèves poursuivant leurs études parmi les sortants d'une formation en CAP, CAPA et mentions complémentaires en fonction du type de formation

Poursuite d'études dans l'enseignement secondaire	Élèves en lycées professionnels (N = 43 855)	Élèves en apprentissage (N = 57 296)	Différence significative
A poursuivi	35,3 %	49,8 %	***
N'a pas poursuivi	64,3 %	50,2 %	***

*** significatif au seuil de 1 %, ** 5 %, * 10 %.

Lecture : 35,3 % des élèves de lycées professionnels ont poursuivi leurs études dans l'enseignement secondaire à l'issue de leur formation en CAP, CAPA et mentions complémentaires.

Source : DEPP SIFA-SYSCA et OCEAN (DEPP), Dares SISMMO

Les apprentis s'intègrent davantage au marché du travail à la suite de leur formation

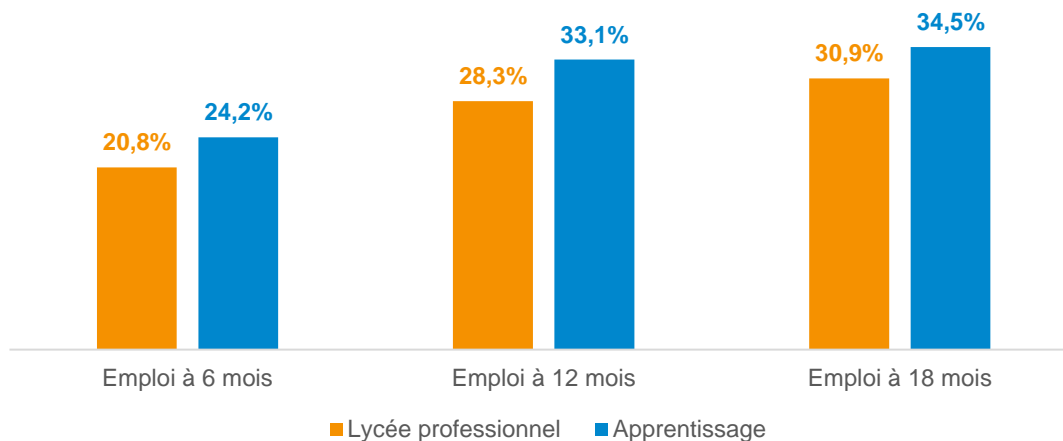
La date de fin de formation n'est pas précisément observée dans les données. Dans la suite de l'analyse, le statut d'emploi est donc observé (au dernier jour du mois) six, douze et dix-huit mois après la date de fin de formation recalculée à partir des durées théoriques des formations préparées. Comme évoqué *supra*, des poursuites d'études sont possibles : un sortant de formation pour lequel aucun contrat de travail n'est observé à la suite de sa formation peut avoir poursuivi des études. En outre, le fait que la date de fin de formation ne soit pas connue implique des erreurs de mesure. Ainsi, beaucoup d'apprentis sont retrouvés encore en apprentissage à horizon de six, douze ou dix-huit mois¹ : cela peut être lié au fait que la date de fin théorique calculée ne corresponde pas bien à la situation individuelle de l'apprenti qui n'a en réalité pas encore terminé sa formation.

Pour limiter ces difficultés, ne sont considérés en emploi que les sortants pour lesquels un contrat non concerné par un dispositif de politique publique au sens de la DSN est retrouvé (hors apprentissage, contrat de professionnalisation et, dans une moindre mesure, emplois aidés). Suivant cette définition, le taux d'emploi à six mois des sortants d'apprentissage est de 24,2 %, soit supérieur de 3,2 points à celui des sortants de lycées professionnels (20,8 %) (voir Graphique 13). L'écart de taux d'emploi est encore de 3,6 points à un horizon de dix-huit mois après la date de fin théorique de la formation.

En comparant les indicateurs d'insertion à niveau de formation préparé donné, les écarts de taux d'emploi entre sortants de lycée professionnel et de CFA sont accentués. Ainsi, les taux d'emploi après préparation d'un BTS varient de 34,8 % à dix-huit mois après une formation en lycée professionnel à 50,5 % après une formation en apprentissage (voir Graphique 14). Les différences de taux d'emploi sont un peu plus contenues pour les sortants ayant préparé un baccalauréat professionnel : 26,9 % de taux d'emploi par la voie scolaire contre 33,6 % en apprentissage à dix-huit mois.

¹ À un horizon de six mois après la date de sortie théorique, 47,4 % des sortants de formation en CFA sont rattachés à un contrat couvert par un dispositif de politique publique au sens de la DSN, soit principalement un contrat d'alternance. Cette part décroît mais reste élevée (34,7 %) à dix-huit mois. Des erreurs de déclaration en DSN des dates de fin des contrats d'apprentissage pourraient aussi être en cause.

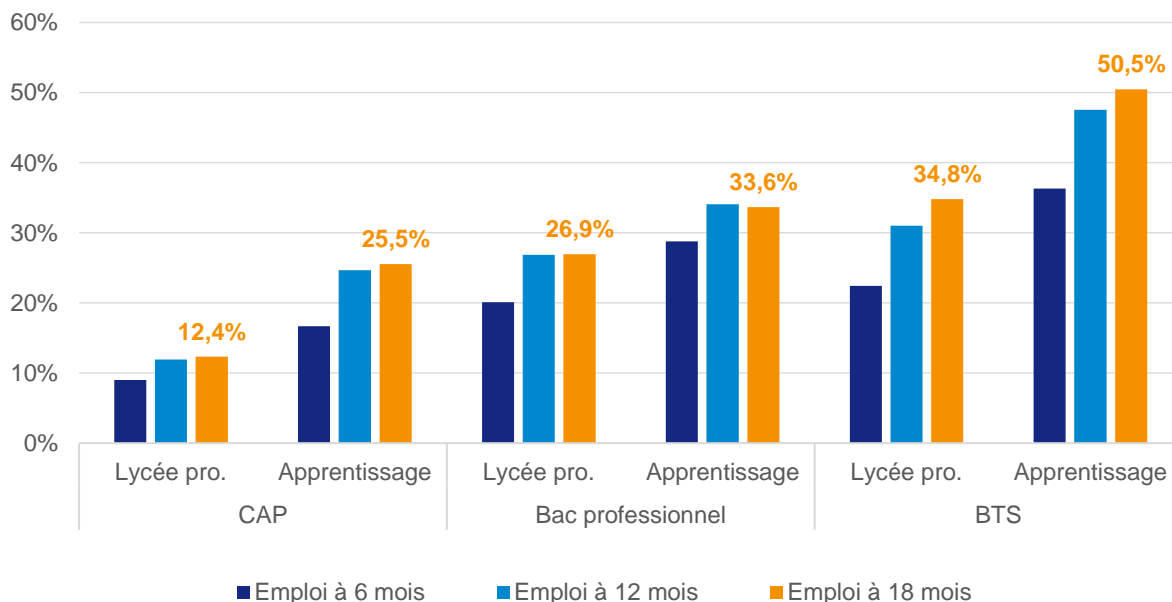
Graphique 13 – Taux d'emploi salarié à six, douze et dix-huit mois parmi les sortants de formation (cohortes 2018-2019 et 2019-2020) suivant le type de celle-ci



Lecture : le taux d'emploi salarié à six mois est de 20,8 % parmi les sortants ayant réalisé leur formation en lycée professionnel.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Graphique 14 – Taux d'emploi salarié parmi les sortants de formation (cohortes 2018-2019 et 2019-2020) suivant le type de celle-ci et en fonction du niveau de diplôme préparé

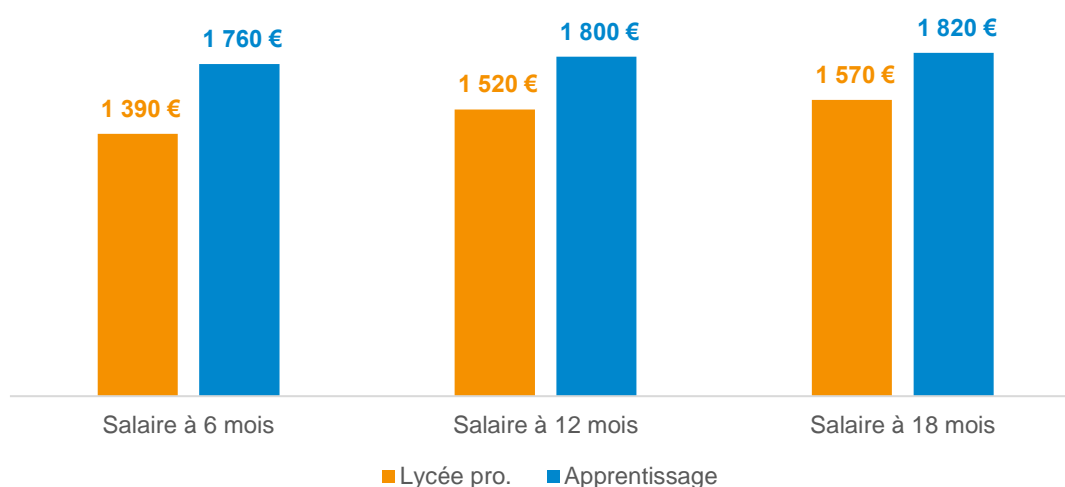


Lecture : le taux d'emploi salarié à six mois des élèves ayant préparé un BTS dans un lycée professionnel est de 22,4 % contre 36,3 % pour les sortants ayant réalisé leur formation en apprentissage.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

La meilleure intégration au marché du travail des sortants des formations en apprentissage se traduit également par une rémunération moyenne plus élevée. On considère ici les salaires mensuels bruts de base¹, en excluant de l'analyse les contrats de temps partiel. Ainsi, l'écart de rémunération moyenne entre les apprentis et les sortants de lycées professionnels en emploi à temps plein est de 370 euros à six mois, et s'établit à 250 euros dix-huit mois après la sortie théorique de formation (voir Graphique 15).

Graphique 15 – Taux d'emploi salarié à six, douze et dix-huit mois parmi les sortants de formation (cohortes 2018-2019 et 2019-2020) suivant le type de celle-ci



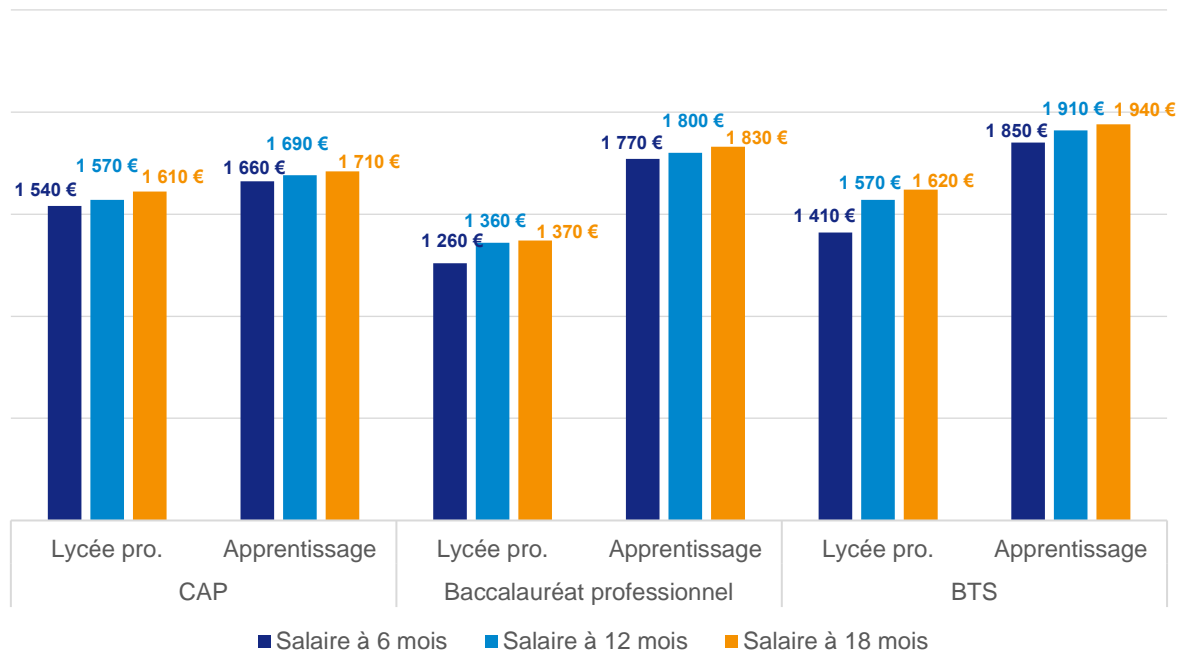
Lecture : le salaire moyen à six mois des sortants de lycées professionnels est de 1 390 euros contre 1 760 euros pour les sortants ayant réalisé leur formation en apprentissage.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Ces différences de salaires mensuels moyens sont mesurables pour tout type de diplôme préparé (voir Graphique 16). Ainsi, six mois après leur sortie d'études, les élèves ayant obtenu leur diplôme en apprentissage ont un salaire 120 euros plus élevé s'ils ont préparé un CAP, 510 euros s'ils ont préparé un baccalauréat professionnel, et 440 euros s'ils ont préparé un BTS. Ces écarts de salaires diminuent au cours du temps, mais demeurent importants au cours de la période observée.

¹ En DSN, le salaire de base correspond à « la rémunération brute habituelle du salarié, à l'exclusion des compléments de salaire qu'ils soient légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur, et notamment la prime d'ancienneté, la prime de vacance, le 13^e mois, les primes allouées à raison de la situation familiale, les avantages en espèces et en nature, les gratifications, les pourboires, les rémunérations des heures complémentaires ou supplémentaires. Il correspond généralement à la première ligne du bulletin de salaire ».

Graphique 16 – Salaire moyen parmi les sortants de formation suivant le type de celle-ci et en fonction du niveau de diplôme préparé, à six, douze et dix-huit mois



Lecture : le salaire moyen à six mois des élèves ayant préparé un BTS dans un lycée professionnel est de 1 410 euros, contre 1 850 euros pour les sortants ayant réalisé leur formation en apprentissage.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

La structure de l'emploi diffère en fonction du type de formation

La répartition des emplois entre CDI et autres types de contrats non couverts par un dispositif de politique publique n'est pas la même entre les deux groupes d'élèves, et elle évolue différemment au cours du temps.

Ainsi, pour les élèves de lycées professionnels, les contrats autres que le CDI (CDD et intérim en premier lieu) contribuent davantage à l'emploi que les contrats en CDI à six mois (7,2 % en CDI, contre 13,7 %, voir Tableau 8). Cette tendance s'inverse au cours de la période étudiée, et, dix-huit mois après leur sortie de formation, l'emploi des lycéens professionnels est principalement exercé sous forme de CDI.

Les sortants de formation en apprentissage s'intègrent à part égales entre CDI et autres contrats six mois après leur sortie de formation (12 % dans les deux cas). Un an après la sortie de formation, les anciens élèves embauchés en CDI sont déjà majoritaires par rapport à ceux qui sont employés par un autre type de contrat.

Tableau 8 – Structure de l’emploi des apprentis et des lycéens professionnels, six, douze et dix-huit mois après leur sortie de formation

Type de formation	Type d’emploi	À 6 mois	À 12 mois	À 18 mois
Lycées professionnels	CDI	7,2 %	13,0 %	17,5 %
	Autres contrats	13,7 %	15,4 %	13,5 %
CFA	CDI	12,1 %	18,8 %	23,2 %
	Autres contrats	12,1 %	14,2 %	11,2 %

Lecture : dix-huit mois après leur sortie d’études, 17,5 % des sortants de lycées professionnels sont employés en CDI.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Les apprentis et les anciens élèves de formation équivalente en lycées professionnels ne s’insèrent pas dans les mêmes secteurs d’activité (voir Tableau 9). À dix-huit mois, les élèves passés par l’apprentissage s’insèrent davantage dans l’industrie manufacturière (17,8 % des anciens apprentis sont en emploi dans ce secteur à leur sortie d’apprentissage, contre 10,7 % pour les sortants de lycées professionnels) et dans la construction (17,9 % contre 7,2 %). Le troisième secteur qui concentre une majorité de sortants est le commerce et réparation d’automobiles et de motocycles, où la proportion de sortants d’apprentissage et de lycées professionnels est comparable (26,5 % issus de CFA, contre 24,3 % issus de formation en apprentissage).

Les anciens élèves de lycées professionnels présentent des taux d’emploi plus importants dans des secteurs où les apprentis sont plus rares, tels que l’administration publique (autour de 8 % pour les anciens lycéens professionnels, contre 2 % pour les anciens apprentis), ainsi que le secteur « santé humaine et action sociale ».

Tableau 9 – Secteur d’activité de l’employeur des sortants de lycées professionnels et de CFA à dix-huit mois

Secteur d’activité de l’employeur	Sortants de lycées professionnels	Sortants d’apprentissage
Agriculture (A)	0,5 %	1,4 %
Industries extractives (B)	0,1 %	0,1 %
Industrie manufacturière (C)	10,7 %	17,8 %
Production et distribution d’électricité (D)	0,4 %	1,6 %
Production et distribution d’eau (E)	0,5 %	0,6 %
Construction (F)	7,2 %	17,9 %
Commerce (G)	24,3 %	26,5 %

Secteur d'activité de l'employeur	Sortants de lycées professionnels	Sortants d'apprentissage
Transports et entreposage (H)	4,5 %	3,1 %
Hébergement et restauration (I)	10,8 %	9,3 %
Information et communication (J)	1,4 %	1,0 %
Activités financières et d'assurance (K)	3,0 %	2,1 %
Activités immobilières (L)	1,2 %	1,0 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques (M)	5,8 %	3,4 %
Activités de services administratifs et de soutien (N)	7,5 %	6,4 %
Administration publique (O)	8,7 %	2,3 %
Enseignement (P)	2,4 %	0,9 %
Santé humaine et action sociale (Q)	8,1 %	2,2 %
Arts, spectacles et activités récréatives (R)	1,5 %	0,9 %
Autres activités de service (S)	1,7 %	1,6 %
Total	100,0 %	100,0 %

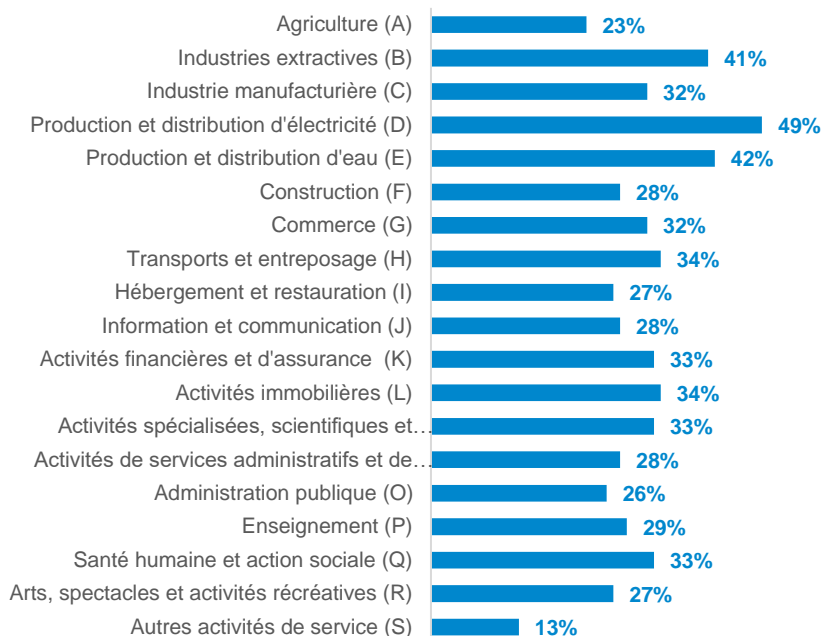
Lecture : dix-huit mois après leur sortie de formation, 24,3 % des anciens élèves des lycées professionnels en emploi travaillent dans des entreprises du commerce (G).

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Encadré 5 – Parmi les apprentis, certaines caractéristiques sont associées à des taux d'emploi plus élevés

Les anciens apprentis qui présentent les taux d'emploi les plus élevés à leur sortie de formation sont ceux qui ont effectué leur apprentissage dans les secteurs de la production et distribution d'électricité (le taux d'emploi après dix-huit mois est de 49 %, voir Graphique 17), la production et distribution d'eau (42 %), et les industries extractives (41 %). *A contrario*, le secteur où l'on observe le plus faible taux d'insertion est celui des services (S), où l'insertion en emploi est de 13 %, ce qui peut signifier qu'une part importante des anciens apprentis a poursuivi ses études à la suite de sa formation en apprentissage.

Graphique 17 – Taux d’emploi à dix-huit mois parmi les sortants de CFA en fonction du secteur d’activité de l’entreprise où l’apprentissage a été réalisé



Lecture : dix-huit mois après leur sortie de formation, le taux d’emploi salarié des sortants de CFA ayant réalisé leur apprentissage dans une entreprise du secteur de la construction est de 28 %.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Les apprentis ayant effectué leur formation en alternance dans des grandes entreprises sont ceux qui présentent les taux d’emploi les plus élevés (voir Graphique 18) : 44 % dans les entreprises de plus de 250 salariés et 46 % dans celles de 50 à 249 salariés, à comparer à 30 % pour les apprentis formés dans une entreprise de moins de 10 salariés. Cet effet positif de la taille de l’entreprise dans laquelle l’apprentissage a été réalisé est encore observable lorsqu’on contrôle du secteur d’activité.

Graphique 18 – Taux d’emploi à dix-huit mois parmi les sortants de CFA en fonction de la taille de l’entreprise où l’apprentissage a été réalisé



Lecture : dix-huit mois après leur sortie de formation, 24,3 % des anciens élèves des lycées professionnels en emploi travaillent dans des entreprises du commerce (G).

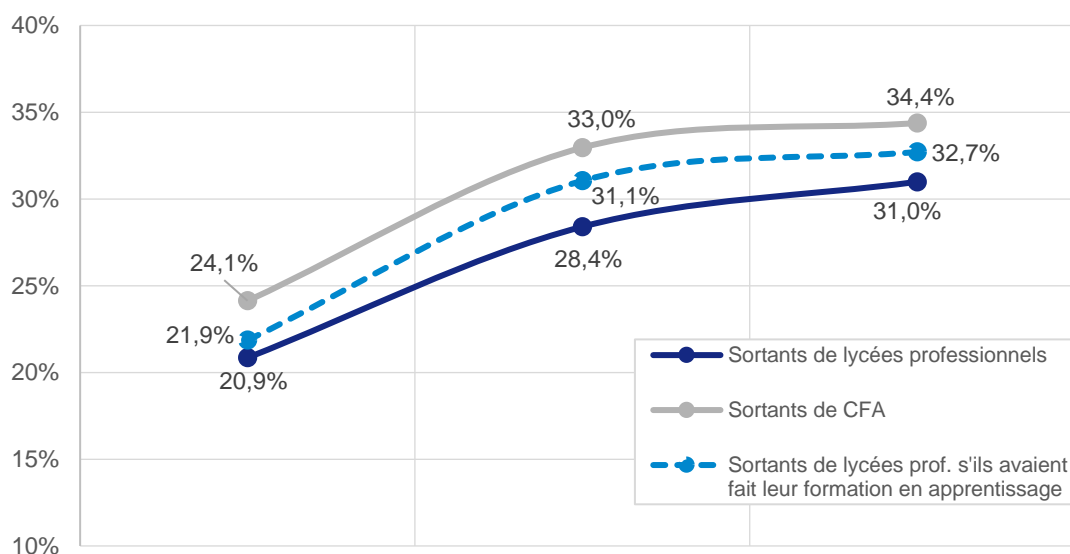
Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

4.3. Les effets de sélection jouent un rôle important dans les écarts de taux d'emploi observés entre sortants de lycées professionnels et sortants de CFA

L'écart de taux d'emploi serait moitié moindre si les sortants de CFA avaient les mêmes caractéristiques que les sortants de lycées professionnels

Une partie des écarts de taux d'emploi observables entre apprentis et lycéens professionnels peut s'expliquer par les différences de caractéristiques entre ces deux populations présentées *supra*. Ainsi, il est possible de mesurer le taux d'emploi des sortants de lycées professionnels si, à caractéristiques inchangées, ils avaient bénéficié du « rendement » des caractéristiques des apprentis (voir Encadré 6 page suivante). Ce contrefactuel s'élève à 32,7 % à dix-huit mois, autrement dit, l'écart de 3,4 points entre le taux d'emploi des sortants de lycées professionnels (31 %) et des sortants de CFA (34,4 %) serait ramené à 1,7 point (= 32,7 % - 31,0 %) si les deux populations présentaient toutes les deux les caractéristiques des lycéens professionnels (voir Graphique 19).

Graphique 19 – Taux d'emploi par type de formation et taux d'emploi contrefactuel des sortants de lycées professionnels s'ils avaient fait leur formation en apprentissage



Lecture : le graphique présente les taux d'emploi à un horizon de six, douze et dix-huit mois après la date de fin théorique de formation. Dix-huit mois après leur sortie de formation, le taux d'emploi des sortants de CFA est de 34,4 %. Il serait de 32,7 % si ces sortants avaient des caractéristiques identiques à celles des sortants de lycées professionnels, dont le taux d'emploi à dix-huit mois est de 31,0 %.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Encadré 6 – Décomposition de Fairlie

Les écarts des taux de d'emploi des sortants ne peuvent pas être directement comparés, car les caractéristiques des entrants dans les deux dispositifs diffèrent. La décomposition de Fairlie¹ permet de comparer le rendement des deux dispositifs à caractéristiques fixées.

Sur l'échantillon des sortants de CFA, le taux d'emploi à six, douze et dix-huit mois est estimé par le biais d'une régression logistique, en contrôlant par l'âge, le sexe, l'établissement précédent et la catégorie socio-professionnelle du responsable légal. En notant X le vecteur de ces caractéristiques on peut écrire la probabilité d'emploi parmi les sortants de CFA comme :

$$P_{CFA}(emploi|X_{CFA}) = F(X_{CFA}\beta_{CFA})$$

où $F(\cdot)$ est la fonction de répartition de la loi logistique et β le vecteur de coefficients associés aux caractéristiques X .

Le taux d'emploi contrefactuel des lycéens professionnels, s'ils avaient bénéficié du « rendement » des caractéristiques des apprentis est ainsi le taux d'emploi prédit par ce modèle appliqué aux données des caractéristiques des sortants de lycées professionnels :

$$P_{CFA}(emploi|X_{lycées\ pro}) = F(X_{lycées\ pro}\beta_{CFA})$$

Sur l'échantillon des apprentis, les caractéristiques associées à un taux d'emploi plus important dix-huit mois après la fin théorique de la formation sont le fait d'être un homme, d'avoir un âge élevé et d'avoir un responsable légal dont la catégorie socioprofessionnelle est « employés ». À l'inverse, les caractéristiques associées à un taux d'emploi le plus faible sont le fait d'avoir un responsable légal dont la catégorie socioprofessionnelle de référence est « cadres ou professions intellectuelles supérieures », et d'être issu du collège avant d'avoir intégré la formation. Ces déterminants, parfois ambigus entre eux, semblent faire état du fait que ne pas être en emploi peut signifier soit avoir continué ses études, soit avoir souhaité s'insérer sur le marché du travail mais ne pas y être parvenu.

Cette approche ne permet pas de mesurer un effet causal de l'apprentissage : des différences inobservables (de motivation par exemple) peuvent subsister entre les apprentis et les élèves de lycées professionnels, qui ne sont pas prises en compte ici alors qu'elles peuvent influencer sur l'insertion dans l'emploi. En particulier, la définition de l'apprentissage retenue conduit à exclure de l'analyse les étudiants ayant souhaité se

¹ Fairlie R. W. « [An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit and probit models](#) », Journal of economic and social measurement, 30(4) :305–316, 2005).

tourner vers l'apprentissage, mais ayant échoué à trouver un employeur pour suivre leur formation. L'échantillon des apprentis comprend ainsi par construction les élèves les plus intégrés au marché du travail avant même leur sortie de formation, puisque ce sont ceux qui sont parvenus à signer un contrat d'apprentissage avec une entreprise.

Une piste d'analyse causale explorée : utiliser la variation de la distance au CFA le plus proche comme « instrument » pour mesurer un effet de l'apprentissage « net »

La méthode utilisée ici consiste à « instrumenter » la probabilité d'entrer en CFA, c'est-à-dire à identifier un facteur exogène ayant un effet sur la probabilité d'être apprenti mais n'affectant pas la trajectoire de l'élève suivi. En l'occurrence, ce sont les effets de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui facilite l'ouverture d'un CFA dans la mesure où l'autorisation administrative des régions n'est plus nécessaire, qui constitue cette modification exogène de la probabilité de suivre une formation en apprentissage. Géographiquement, la hausse du nombre de CFA se traduit par une diminution de la distance moyenne à un CFA pour chaque élève potentiel. Cette variation exogène de la couverture géographique de l'offre de CFA est mobilisée pour instrumenter la probabilité de préparer un diplôme par la voie de l'apprentissage plutôt que par la voie professionnelle. Des travaux académiques ont ainsi démontré que la probabilité de suivre une formation dans un établissement progressait avec la proximité au lieu de résidence. Sur données françaises, il a ainsi été mis en évidence que l'ouverture d'un lycée professionnel augmente la probabilité d'un élève de continuer ses études dans le secondaire, principalement pour les élèves les moins performants¹.

La stratégie d'identification envisagée exploite donc la diminution de la distance moyenne au CFA le plus proche des établissements scolaires dont sont originaires les élèves, permise par la réforme de 2018 et visible en Graphique 20 (et qui ne concerne pas les lycées professionnels). En pratique :

- en première étape, la probabilité d'être apprenti est estimée à partir de la distance au lieu de formation ou d'inscription en CFA ;
- en deuxième étape, cette probabilité ainsi prédite sert « d'instrument » pour estimer l'effet de l'apprentissage sur le taux d'emploi, en plus d'un ensemble d'autres variables de contrôle.

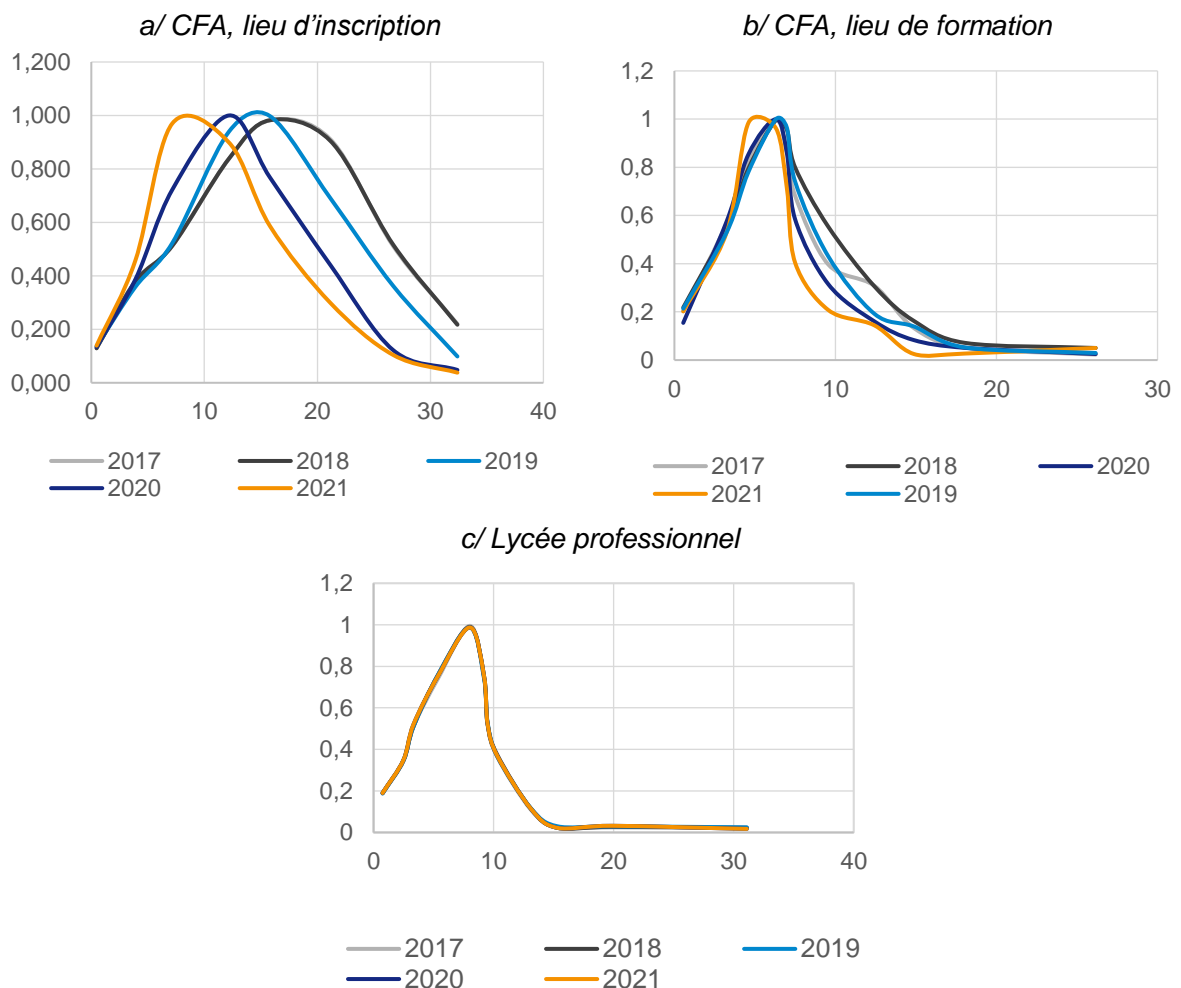
Cette approche par « variable instrumentale » permet d'exploiter le choc exogène d'offre de CFA pour mesurer l'impact causal de l'apprentissage, en s'affranchissant des effets de

¹ Garrouste M. et Zaiem M. (2020), « [School supply constraints in track choices: A French study using high school openings](#) », *Economics of Education Review*, vol. 78, 102041.

sélection complexes qui peuvent jouer dans la décision de suivre une formation en apprentissage ou en lycée professionnel.

Les résultats des estimations de première et deuxième étape sont présentés dans les Tableaux 10 et 11, tout niveau de diplôme préparé confondu ou bien niveau par niveau. La première étape de la méthode instrumentale renvoie des résultats non significatifs, tous diplômes préparés confondus, de la distance au plus proche CFA sur la probabilité de suivre une formation en CFA. Autrement dit, le facteur de proximité géographique joue trop faiblement (ou son effet est mesuré de façon trop imprécise) pour servir d'instrument robuste pour la régression de deuxième étape. Diplôme par diplôme, un effet significatif au seuil de 5 % ou 10 % suivant l'instrument considéré n'est mesurable que pour les baccalauréats professionnels, lorsqu'on considère la distance au lieu d'inscription du CFA le plus proche.

Graphique 20 – Distribution des distances entre collèges et CFA, collèges et lycées professionnels entre 2017 et 2021



Lecture : entre 2017 et 2021, la distance en kilomètre entre les collèges et les CFA (en retenant l'adresse du lieu d'inscription) a continument diminué.

Source : DEPP SIFA-SYSCA

Tableau 10 – Effet de la distance au CFA le plus proche sur la probabilité de suivre une formation en apprentissage (régression de première étape)

Effet d'une baisse de 10 km de la distance au CFA le plus proche	Tous diplômes préparés	CAP	Bac professionnel	BTS
Au lieu d'inscription	0,001	0,014	0,003**	-0,001
Au lieu de formation	0,020	-0,040	0,009*	0,005

*** significatif au seuil de 1 %, ** 5 %, * 10 %.

Lecture : sont présentés ici les effets marginaux moyens de la régression logistique. En contrôlant par le sexe, l'âge, la PCS du responsable légal, le type d'établissement d'origine et le diplôme préparé, une baisse de 10 kilomètres de la distance au plus proche CFA (au sens du lieu de formation) augmente la probabilité de suivre une formation en apprentissage de 2,0 points de pourcentage.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

Pour les élèves ayant préparé un baccalauréat professionnel, pour lesquels l'instrument de la distance au CFA est significatif, il est possible d'estimer l'effet d'avoir suivi la formation en apprentissage plutôt que par la voie scolaire sur la probabilité de réussite au diplôme, de poursuite d'études et d'insertion en emploi à six, douze ou dix-huit mois (tous contrats ou CDI, voir Tableau 11). Les résultats ne sont cependant pas significatifs dans les spécifications qui ont pu être testées (quels que soient l'instrument, la définition de l'emploi ou l'horizon temporel).

Tableau 11 – Effet de l'apprentissage sur la probabilité d'emploi pour les sortants ayant préparé un baccalauréat professionnel (régression de deuxième étape)

Effet d'une hausse d'un point de suivre une formation par l'apprentissage		À 6 mois	À 12 mois	À 18 mois
Instrument de la distance au lieu d'inscription	Emploi	-0,28	-0,05	0,00
	Emploi en CDI	0,00	0,11	0,08
Instrument de la distance au lieu de formation	Emploi	-0,25	-0,04	-0,07
	Emploi en CDI	-0,01	0,08	0,04

*** significatif au seuil de 1 %, ** 5 %, * 10 %. N = 60 543.

Lecture : en contrôlant par des effets fixes collèges et années et par le sexe, l'âge, la PCS du responsable légal, le type d'établissement d'origine et le diplôme préparé, le fait de suivre une formation par la voie de l'apprentissage augmente la probabilité d'obtenir un emploi en CDI à horizon de dix-huit mois de 8 points de pourcentage (en utilisant l'instrument de la distance au lieu d'inscription). L'effet n'est pas significatif.

Source : DEPP SIFA-SYSCA, Dares SISMMO

La stratégie d'identification explorée est donc fragile et ne permet que d'obtenir des conclusions très partielles sur les sortants ayant préparé un baccalauréat professionnel, soit un petit effectif (environ 60 000 personnes en tout dont 5 000 ayant préparé ce diplôme par l'apprentissage). Le fait que la distance au CFA n'ait que légèrement diminué entre les deux cohortes comparées (2018-2019 et 2019-2020) pourrait être en cause dans la faiblesse de l'instrument. Des travaux d'approfondissement seraient utiles, à la fois pour élargir les analyses au-delà du seul champ couvert par les données de l'Éducation nationale (enseignement secondaire et BTS) et pour consolider la méthode instrumentale testée.

Conclusion

Ce chapitre permet de dégager des premières conclusions relatives à l'impact causal de la prime à l'apprentissage sur l'embauche des jeunes, en exploitant les évolutions différentes des régimes d'aide en fonction de la taille des entreprises. Ainsi, pour 1 000 euros d'aides versées, les entrées en apprentissage augmenteraient de 7,2 %, soit une hausse d'environ 80 000 embauches en 2020. Les mesures de soutien à l'apprentissage ont donc un effet positif et significatif.

Une comparaison des trajectoires professionnelles des apprentis et des anciens élèves de lycées professionnels préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au BTS a été rendue possible par un appariement des données de l'Éducation nationale et des données d'emploi. Ainsi, les apprentis s'intègrent mieux sur le marché du travail, présentant des taux d'emploi et des salaires moyens plus élevés que les sortants de lycées professionnels, pour une même formation préparée. Si la stratégie d'identification mise en place ne permet pas d'aboutir à des estimations causales satisfaisantes, les analyses descriptives menées indiquent qu'une moitié de l'écart de taux d'emploi tiendrait à des différences de caractéristiques entre les populations des deux voies de formation.

Les données mises à disposition n'ont pas permis d'étudier les évolutions du recours à l'apprentissage des élèves les plus diplômés, et notamment les effets de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle des élèves préparant un diplôme de niveau master. Des analyses ultérieures seront donc nécessaires pour conclure à l'effet des mesures dirigées vers cette population, et notamment l'extension des aides à l'apprentissage à tout niveau de diplôme préparé.



Directeur de la publication/rédaction

Cédric Audenis, commissaire général par intérim

Secrétaires de rédaction

Olivier de Broca, Gladys Caré, Éléonore Hermand, Valérie Senné

Contact presse

Matthias Le Fur, directeur du service Édition/Communication/Événements

01 42 75 61 37, matthias.lefur@strategie.gouv.fr