

Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ?

Les enseignements de l'évaluation d'un programme expérimental

Entre 2010 et 2012, un nouveau programme d'accompagnement mis en œuvre par les missions locales a été expérimenté sur sept sites en France. Son objectif est d'aider les jeunes à trouver un contrat d'apprentissage, essentiellement pour préparer un CAP ou BEP. Ce programme d'accompagnement repose sur l'offre de service habituelle des missions locales (accompagnement social, ateliers de recherche d'emploi, immersion en entreprise, etc.).

La mise en place de ce programme a permis d'augmenter significativement la proportion de jeunes en contrat d'apprentissage. L'essentiel des employeurs ont été trouvés par les jeunes eux-mêmes en s'appuyant sur leur entourage (parents, connaissances, etc.). Ces résultats montrent l'importance du capital social dans la recherche d'emploi. Néanmoins, le programme ne fonctionne que pour les jeunes cherchant dans l'hôtellerie-café-restauration et dans les métiers de bouche, caractérisés par une tension permanente sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, aucun effet significatif n'est observé pour les jeunes les plus âgés (17 ans et plus).

L'évolution de l'apprentissage en 2016 confirme la baisse tendancielle des entrées de jeunes préparant un diplôme de niveaux CAP et baccalauréat professionnel (niveaux IV et V). Une des causes avancées de cette baisse est la méconnaissance du marché du travail par les jeunes collégiens, qui n'ont la plupart du temps aucune expérience professionnelle. Trouver un emploi d'apprenti nécessite de choisir un métier, de connaître les techniques et les attendus d'un entretien d'embauche ainsi que les contraintes du travail en entreprise. En améliorant cette connaissance et en les guidant dans leur recherche, on peut espérer accroître les chances des jeunes candidats de décrocher un contrat et diminuer la proportion de ruptures et d'abandons. Outre la question des difficultés à trouver un employeur, les intervenants habituels de la sphère de l'apprentissage (centres de formation d'apprentis – CFA –, chambres consulaires) ne sont généralement pas outillés lorsque les jeunes rencontrent des problèmes qui dépassent la sphère strictement professionnelle (par exemple problèmes avec leur entourage familial, difficultés financières, problèmes de mobilité, recherche de logement en urgence, etc.). Pour toutes ces raisons, le conseil national des missions locales (CNML) (1)

a mis en place en 2010-2012 un programme expérimental d'accompagnement renforcé des jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage.

Ce programme expérimental – qui fait l'objet de la présente évaluation – vise à accompagner tout au long de leur parcours les jeunes se destinant à entrer en apprentissage (encadré 1). Il comprend une phase « en amont du contrat » (phase 1) dont le but est d'apporter aux jeunes les ressources et les conseils pour trouver un métier et un employeur. Il comprend également une phase « en cours de contrat » (phase 2) consistant à apporter conseils et aides financières éventuelles aux apprentis qui ont réussi à trouver un contrat au cours de la phase 1. Ce nouveau programme piloté par le CNML a été confié à une dizaine de missions locales (parfois plusieurs missions locales sur un même site) en partenariat avec l'ensemble des acteurs intervenant dans la gestion et le développement de l'apprentissage (CFA, chambres consulaires) (2).

(1) Aujourd'hui remplacé par la Délégation Ministérielle aux Missions Locales (DMML).

(2) L'accompagnement a été mis en œuvre directement par la seule chambre départementale des métiers et de l'artisanat dans un seul site.

Un programme expérimental qui fait l'objet d'une évaluation aléatoire contrôlée

Deux cohortes successives (campagnes 2010/2011 et 2011/2012) de jeunes ayant déposé un vœu d'entrée en apprentissage font partie du programme expérimental (3).

L'évaluation repose sur une méthode aléatoire contrôlée (encadré 2). Chacun des sept sites d'expérimentation a organisé un module d'accueil destiné à recevoir les jeunes souhaitant trouver un contrat d'apprentissage et ayant donc déposé un vœu à cet effet auprès d'un des organismes intervenant dans l'expérimentation (CFA, chambre consulaire, mission locale). Ces jeunes constituent la « population-cible » de l'expérimentation à laquelle l'ensemble des résultats donnés dans cet article se réfèrent. Au cours de ce module d'accueil, un tirage au sort est effectué en vue de sélectionner deux groupes : un groupe qui bénéficiera de la phase 1 du dispositif expérimental puis de la phase 2 en cas d'entrée effective en apprentissage et un groupe témoin. Ce dernier ne bénéficie pas du programme expérimental et accède normalement aux offres de postes et listes d'employeurs potentiels. L'avantage de la méthode aléatoire est de permettre d'évaluer de façon robuste la plus-value du programme en comparant simplement le devenir des deux groupes. Dans cette publication, seule l'évaluation de la phase 1 du programme sera détaillée, la phase 2 n'ayant pas pu être menée à son terme.

Un public composé essentiellement de collégiens et de décrocheurs précoces

Près des deux tiers des 2 720 jeunes de l'expérimentation sont des jeunes hommes (tableau 1). Deux tiers sont très jeunes (entre 15 et 17 ans) et sont encore au collège (essentiellement en 3^e ou en 4^e) ou sortis depuis au moins un an de l'école. Quasiment tous cherchent un apprentissage au niveau V (CAP-BEP). Leur origine sociale est plutôt modeste : un peu plus de la moitié ont des parents sans diplôme ou titulaires d'un CAP ou BEP (4).

Une dimension intéressante concerne les « performances » scolaires (en français et en mathématiques) des apprentis lors de leur dernière année de scolarité dans le secondaire général. Contrairement aux idées reçues, les jeunes qui souhaitent s'engager dans l'apprentissage n'ont pas tous des performances faibles ou médiocres. Telles qu'elles ressortent de leur propre déclaration, celles-ci sont en réalité relativement équilibrées : environ un tiers ont des résultats au-dessus de la moyenne de leur classe, un tiers dans la moyenne, un tiers en dessous (5).

Chaque jeune déclare en outre lors de ce module d'accueil le ou les métiers qu'il souhaite entreprendre. L'ensemble des métiers peuvent être

Tableau 1
Caractéristiques des jeunes participant à l'expérimentation (groupe évalué et groupe témoin)

	En %
Sexe	
Hommes	66
Femme	34
Âge en fin d'année	
15 ans	10
16 ans	36
17 ans	17
18 ans	13
19 ans	8
20 ans et plus	16
Situation scolaire	
Encore en scolarité	73
Sorti depuis un an (décrocheur scolaire)	16
Sorti depuis deux ans ou plus (décrocheur scolaire)	11
Métier recherché	
Bâtiment	27
Métiers de bouche	24
Hôtels, cafés, restaurants (HCR)	14
Mécanique	11
Coiffure-esthétique	10
Vente-Comptabilité	10
Autre	5
Diplôme envisagé	
CAP ou BEP (niveau V)	88
Bac professionnel (niveau IV)	11
Supérieur (niveaux I à III)	1
Niveau en mathématiques	
Au-dessus de la moyenne	35
À la moyenne	23
Au-dessous de la moyenne	39
Ne sait pas	3
Niveau en français	
Au-dessus de la moyenne	37
À la moyenne	27
Au-dessous de la moyenne	33
Ne sait pas	3
Diplôme du père	
Pas de diplôme	18
CAP-BEP ou bac professionnel secondaire (niveau V ou niveau IV)	30
Diplôme général secondaire	7
Diplôme supérieur (niveaux I à III)	4
Ne sait pas	42
Diplôme de la mère	
Pas de diplôme	25
CAP-BEP ou bac professionnel secondaire (niveau V ou niveau IV)	25
Diplôme général secondaire	12
Diplôme supérieur (niveaux I à III)	6
Ne sait pas	32

Champ : sept sites expérimentaux.

Source : extranet du module d'accueil, traitements Dares-Crest.

regroupés en sept catégories : métiers de l'hôtellerie et de la restauration (serveur, cuisinier, etc.), métiers de bouche (boucher, pâtissier, boulanger, etc.), bâtiment (peintre, maçon, électricien, etc.), mécanique automobile, coiffure-esthétique, vente-comptabilité-gestion, autres métiers.

Les chances de décrocher un contrat d'apprentissage dépendent de la spécialité demandée

L'expérimentation conduite entre 2010 et 2012 a permis de rassembler des données (encadré 1) pour analyser l'accès à l'apprentissage au niveau secondaire, dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire indépendamment du programme expérimental mis en place. Pour ce faire, on utilise le groupe témoin de l'expérimentation. Le champ

(3) À noter que cette expérimentation a été conduite à la suite d'une autre, identique, conduite en 2008-2009 dans un département français. Mais la première expérimentation n'a pas permis (pour des raisons méthodologiques) d'isoler l'apport propre du dispositif mis en place. C'est pourquoi cet article se centre sur les résultats de la deuxième expérimentation. (voir également [9] et encadré 1).

(4) À noter qu'un tiers des jeunes environ ne connaissent pas les études initiales de leurs parents.

(5) Il est possible néanmoins qu'il existe un biais de « désirabilité sociale » (c'est-à-dire une tendance à enjoliver les réponses) dans les déclarations des jeunes.

de l'expérimentation – composé de sept sites volontaires – ne reflète bien sûr pas la France dans son ensemble mais, compte tenu de leur diversité (villes de taille moyenne/espace rural), il est probable que les messages globaux qui s'en dégagent restent vrais pour une grande partie du territoire métropolitain.

Les chances de trouver un contrat dépendent cruciallement de la spécialité recherchée. La quasi-totalité des jeunes inscrits dans l'expérimentation étaient motivés pour trouver un contrat : 90 % ont réellement tenté au moins un contact avec des entreprises (graphique 1a). Cependant, selon les spécialités recherchées, les chances de succès ne sont pas les mêmes. Parmi ceux qui ont réellement cherché, ils sont 80 % à avoir obtenu un entretien d'embauche dans le bâtiment ou dans la coiffure et entre 86 et 88 % à avoir fait de même dans l'hôtellerie-café-restauration (HCR) ou dans les métiers de bouche (cuisine, boucherie, boulangerie, pâtisserie) (graphique 1b). Finalement, 58 % des jeunes ayant entrepris des démarches de recherche finissent par trouver un contrat. Les différences de succès entre les différents types de métiers se creusent : 65 % obtiennent un contrat dans les métiers de bouche et HCR contre 50 % dans les autres métiers (graphique 1c).

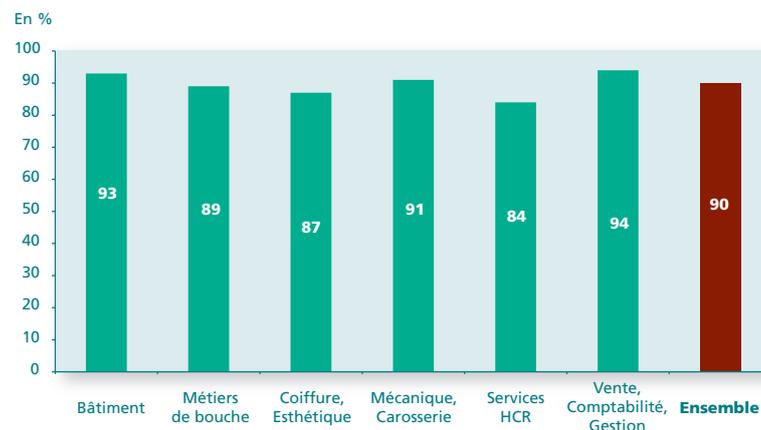
Ces écarts reflètent les tensions sur les marchés du travail de ces différents métiers. Ainsi, les secteurs de l'artisanat alimentaire, des hôtels, des cafés et restaurants présentent systématiquement un degré de tension et un taux de rotation de la main d'œuvre particulièrement élevé [1].

Le niveau scolaire (en français ou en mathématiques) n'a pas beaucoup d'impact sur les chances de trouver un contrat. Il est certes possible que cet impact soit sous-estimé car on ne mesure ici le niveau scolaire des jeunes que par le biais de leurs propres déclarations. Néanmoins une large littérature atteste qu'un certain nombre de compétences (savoir-être, motivation, sociabilité, etc.) expliquent de façon cruciale les disparités d'insertion professionnelle et qu'elles sont largement indépendantes des compétences cognitives [2]. En tout état de cause, ce résultat nuance l'idée que le bulletin scolaire constitue un des critères primordiaux de sélection des jeunes apprentis par les entreprises.

Après avoir été embauchés en contrat d'apprentissage, une proportion importante de jeunes rompent leur contrat avant terme. Environ 27 % des contrats ([3]) sont ainsi rompus chaque année. Les ruptures sont davantage concentrées au début des contrats. Ainsi, à la date de l'enquête, c'est-à-dire entre 6 et 9 mois après le début des contrats, 12 % de ruptures sont observées (tableau 2). Le taux de rupture dépend cruciallement du secteur : il est très fort dans l'hôtellerie et la restauration ainsi que dans les métiers de bouche. Il est également plus fort chez les plus jeunes et chez les jeunes hommes. Ces résultats ne font que confir-

Graphique 1
Les différentes étapes de la recherche d'un contrat par type de métier recherché – groupe témoin

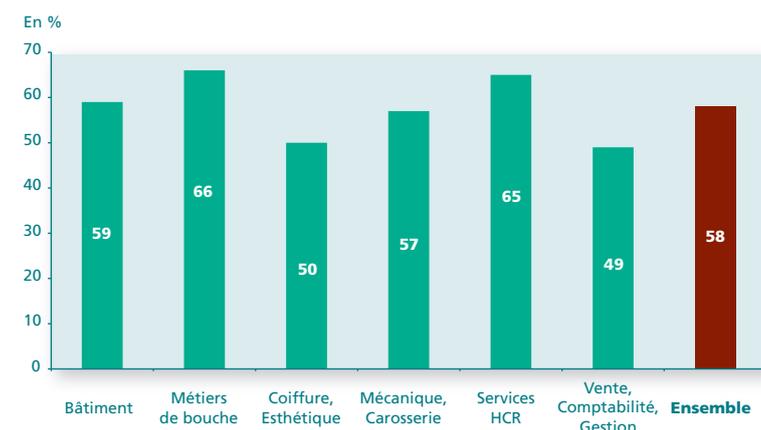
a - Ayant contacté au moins une entreprise



b - Ayant eu un entretien dans au moins une entreprise (si contact entreprise)



c - Ayant au moins signé un contrat une fois (si contact entreprise)



Lecture : 90 % des jeunes entrés dans l'expérimentation ont démarché une ou plusieurs entreprises (graphique 1a), 84 % de ceux qui ont contacté une entreprise ont obtenu au moins un entretien avec un employeur potentiel (graphique 1b) et 58 % de ceux qui ont contacté une entreprise ont signé un contrat (graphique 1c). Pour ceux qui cherchent un métier de bouche, ces proportions sont respectivement de 89 %, 88 % et 66 %.

Champ : sept sites expérimentaux.

Sources : extranet du module d'accueil, enquêtes de suivi, Dares-Crest.

mer l'état des lieux plus complet réalisé sur l'ensemble des contrats chaque année par la Dares [1]. Si le niveau scolaire en mathématiques et en français ne donne pas d'avantages particuliers sur les chances de trouver un contrat, il ne joue pas non plus sur les ruptures de contrats.

Une part importante de contrats trouvés grâce aux réseaux des parents ou de connaissances

L'entrée en apprentissage est un processus plus incertain que l'entrée en lycée professionnel. Il faut d'abord choisir un métier puis trouver un maître d'apprentissage. Comme n'importe quel futur salarié, les jeunes passent donc des entretiens d'embauche auprès d'employeurs potentiels. Ils ne font généralement pas cette recherche tous seuls : ils sont aidés par des chambres consulaires ou des centres de formation d'apprentis (CFA) qui chaque année gèrent des listes d'offres et essaient de repérer ou susciter de nouvelles offres. Indépendamment du programme expérimental qui renforce leur rôle, les missions locales sont déjà relativement actives sur ce marché. Questionnés sur la façon dont ils ont trouvé leur contrat, 23 % des jeunes apprentis du groupe témoin indiquent en effet qu'ils ont trouvé leur employeur *via* les canaux institutionnels, c'est-à-dire par l'intermédiaire des chambres consulaires, CFA, missions locales et plus marginalement par Pôle emploi. 36 % ont trouvé *via* une candidature spontanée, ce qui n'exclut pas qu'ils aient utilisé une liste d'employeurs potentiels fournie par un professionnel.

Il est intéressant de noter que 40 % des jeunes ont trouvé leur employeur en utilisant leurs propres réseaux, c'est-à-dire en mobilisant leurs connaissances ou leurs familles. Il s'agit là d'un phénomène assez classique et particulièrement massif pour les jeunes qui cherchent leur premier emploi, attesté par une large littérature [4]. En effet, le rôle des parents et de la famille peut être déterminant dans le cas des jeunes, comme source d'information sur des employeurs potentiels. Les parents peuvent aussi assurer une forme de garantie à l'égard de l'employeur sur les compétences et le comportement futur de la jeune recrue.

L'accompagnement reçu en phase 1 de l'expérimentation a accru le nombre de contrats signés

Les missions locales interviennent déjà dans la recherche des contrats d'apprentissage, mais le programme expérimental a très fortement accru le nombre de jeunes ayant bénéficié de leurs services : 80 % des jeunes orientés vers la phase 1 du programme ont rencontré effectivement un conseiller de la mission locale contre 29 % des jeunes du groupe témoin (tableau 3). Pour ceux qui ont rencontré un conseiller, la prise en charge

Tableau 2
Taux de rupture à 6-9 mois des apprentis selon le métier exercé

En %

	Taux de rupture (à 6-9 mois)
Bâtiment	6
Métiers de bouche	14
Coiffure, esthétique	11
Mécanique, carrosserie	8
Hôtels, cafés, restaurants (HCR)	22
Vente, Comptabilité, Gestion	7
Ensemble	12

Champ : sept sites expérimentaux.
Sources : enquêtes de suivi, Dares-Crest.

Tableau 3
Contact des jeunes avec les missions locales

	Groupe orienté	Groupe témoin
Proportion de jeunes ayant eu au moins un contact avec la mission locale (en %)	80,1	28,8
Nombre moyen d'actualités (si au moins une actualité)	18,8	18,7
Nombre moyen d'entretiens (si au moins une actualité)	5,0	5,6

Champ : sept sites expérimentaux.
Sources : extranet du module d'accueil, Parcours 3 (DGEFP-CNML) – calculs Dares-Crest.

des jeunes des deux groupes a, en revanche, eu la même intensité si l'on en juge par le nombre moyen d'entretiens ou d'ateliers avec les conseillers (entre 5 et 6 entretiens ou ateliers par jeune) et de contacts (19 contacts par jeune).

Au-delà des entretiens avec les jeunes, l'enquête qualitative conduite par le Crédoc [5] montre que le programme d'accompagnement se composait souvent de participation à des ateliers de recherche d'emploi et de prospection d'entreprises, à des ateliers de repérage des compétences, d'acquis, de motivation et parfois d'immersion en entreprise. L'inscription en Civis (contrat d'insertion dans la vie sociale – voir [6]) était également possible lorsqu'il était nécessaire d'agir sur des dimensions périphériques de la recherche d'emploi (mobilité, logement, santé).

Le programme d'accompagnement en amont (phase 1) s'est révélé globalement efficace : il a accru le nombre de contrats signés (tableau 4). L'impact est de +4,8 points – à mettre en regard d'une proportion initiale de jeunes (groupe témoin) ayant signé un contrat s'élevant à 52 %. En revanche, on ne décèle aucun effet du programme sur la proportion de ruptures. Cet impact se retrouve donc quasiment à l'identique (+4,6 points) sur la proportion de jeunes apprentis au bout de 6-9 mois.

L'impact est également calculé pour d'autres groupes de jeunes distingués selon le métier recherché, selon le niveau scolaire déclaré ou selon l'âge (tableau 4). Les résultats confirment que l'impact du programme est particulièrement important pour les jeunes qui cherchent un métier de bouche et dans les hôtels-café-restaurants

Tableau 4
Impact du programme d'accompagnement

En %

	Ensemble		Jeunes cherchant un métier de bouche ou HCR		Jeunes cherchant un métier (hors bouche ou HCR)		Probabilité que la différence des impacts soit nulle
	Taux spontané (hors programme)	Impact du programme sur les jeunes orientés (en point)	Taux spontané (hors programme)	Impact (en point)	Taux spontané (hors programme)	Impact du programme sur les jeunes orientés (en point)	
A signé un contrat dans les 6-9 premiers mois du programme	52,2	+4,8 **	57,7	+8,8 **	48,8	n.s	0,10
Apprenti en mars-juin n+1	48,1	+4,7 **	51,4	+6,7 *	45,9	n.s	0,24
Nombre d'observations.....	1822		671		1151		-
A rompu son contrat.....	11,8	n.s	14,8	n.s	8,0	n.s	-
Nombre d'observations.....	978		420		588		-
	Jeunes âgés de 15 et 16 ans		Jeunes âgés de 17 ans et plus		Probabilité que la différence des impacts soit nulle		
	Taux spontané (hors programme)	Impact du programme sur les jeunes orientés (en point)	Taux spontané (hors programme)	Impact du programme sur les jeunes orientés (en point)			
A signé un contrat dans les 6-9 premiers mois du programme	62,2	+6,8 **	42,0	n.s	0,23		
Apprenti en mars-juin n+1	58,2	+6,0 **	37,6	n.s	0,43		
Nombre d'observations.....	901		921		-		
A rompu son contrat.....	8,1	n.s	15,1	n.s	-		
Nombre d'observations.....	596		382		-		

n.s : Non significatif.

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

Lecture : 52,2 % des jeunes du groupe témoin ont signé un contrat dans les 6-9 premiers mois du programme. L'impact du programme sur la proportion de jeunes orientés vers ce programme ayant signé un contrat dans les 6-9 premiers mois suivant leur entrée dans l'expérimentation est de +4,8 points, significatif au seuil de 5 %. L'impact du programme sur la proportion de jeunes orientés vers le programme occupant un contrat d'apprentissage 6-9 mois après leur entrée dans l'expérimentation est de +4,7 points, significatif au seuil de 5 %.

Champ : sept sites expérimentaux.

Sources : extranet du module d'accueil, enquêtes de suivi, Dares-Crest.

(HCR), c'est-à-dire là même où le taux de succès est déjà spontanément le plus élevé. La raison en est probablement que dans ces métiers en tension, les besoins en main-d'œuvre sont importants, et il est alors plus simple de susciter des embauches en apprentissage. Ils confirment également que l'impact est positif pour les plus jeunes. L'étude confirme qu'il semble plus difficile d'insérer en apprentissage des jeunes plus âgés, même avec un accompagnement poussé. Il est possible que ces difficultés soient de nature différente que pour les plus jeunes : le système de rémunération est peut-être moins attractif pour les employeurs, ou bien ces jeunes, davantage en retard scolaire ou en situation d'échec sur le marché du travail, peuvent présenter des caractéristiques moins favorables à leur recrutement et difficiles à lever par un simple programme d'accompagnement.

L'accompagnement a incité les jeunes à solliciter davantage leur entourage

Par quels mécanismes l'accompagnement a-t-il produit ses fruits ? La littérature économique donne peu de réponses à cette question. Plusieurs hypothèses sont souvent posées mais les résultats ne permettent en général pas de trancher. Ainsi l'accompagnement est susceptible d'augmenter l'effort de recherche des personnes en recherche d'emploi, c'est-à-dire de les inciter à accroître le nombre de contacts entrepris. Une autre hypo-

thèse est que l'accompagnement permet d'augmenter l'efficacité individuelle de la recherche : par l'amélioration du CV, la connaissance des techniques de l'entretien d'embauche, l'acquisition de compétences de savoir-être, les personnes accompagnées peuvent accroître leurs chances d'être sélectionnées. Enfin, l'accompagnement peut donner accès à des gisements d'offres nouvelles qui ne donnent par exemple pas lieu à des publications sur Internet (marché dit « caché »).

Certes le programme a activé marginalement les recherches de certains jeunes : la proportion de jeunes ayant cherché à contacter une entreprise a augmenté de 2,5 points. Mais le nombre moyen de contacts par jeune est resté stable (il s'est même plutôt contracté mais de façon non significative). En revanche, l'efficacité de la recherche augmente : les contacts entrepris par les jeunes accompagnés dans l'expérimentation sont plus efficaces. La proportion de contacts convertis en entretiens d'embauche est significativement plus élevée pour les jeunes accompagnés que pour les jeunes relevant du groupe témoin : elle est plus élevée de 4 points de pourcentage, passant de 40 % à 44 % environ (tableau 5).

C'est sur les canaux de prospection que l'on constate le plus d'impact. Ainsi, les contrats supplémentaires signés par les jeunes accompagnés ont été trouvés – selon les déclarations des jeunes – presque exclusivement en mobilisant le réseau de leur entourage ou de leurs connaissances. Ainsi, pour 4,7 points d'augmentation de la proportion de jeunes ayant trouvé un contrat, on a une hausse

de 3,7 points des jeunes qui ont trouvé leur contrat par ces canaux informels. De même, lorsqu'on examine quelques sous-ensembles de jeunes, ce phénomène se confirme : par exemple, pour les jeunes cherchant un métier de bouche ou dans l'hôtellerie-restauration (respectivement les jeunes âgés de 15 et 16 ans), la hausse est de 7,7 points pour le taux de jeunes ayant trouvé par relation et de 6,7 points au total (respectivement de 6,9 points et 6 points).

L'accompagnement prodigué semble avoir porté ses fruits en incitant les jeunes à activer leurs réseaux personnels (par exemple en prospectant auprès de commerces ou entreprises de leur commune ou en s'adressant à leurs amis, connaissances, parents) et donc en leur permettant de trouver des postes qu'ils n'auraient pas trouvés sans le programme, voire d'en susciter la création.

Il peut sembler surprenant qu'un programme d'accompagnement fonctionne en suscitant quasi-exclusivement le recours à des réseaux personnels que les jeunes auraient pu mobiliser en l'absence même de ces programmes. En réalité, cette évaluation suggère que la mobilisation du capital social, c'est-à-dire des liens amicaux ou des connaissances, autrement dit des réseaux forts ou faibles, même si elle est déjà très importante, n'est pas spontanément optimale et qu'elle peut être stimulée. En effet, il n'est pas du tout évident que des connaissances plus ou moins éloignées puissent conduire, de lien en lien, à trouver voire créer un poste en apprentissage. C'est la « force des liens faibles » [7], qui permet de multiplier le nombre d'opportunités potentielles. Par ailleurs, même si le futur employeur fait partie d'un réseau personnel, cela n'exclut pas pour les jeunes candidats le bénéfice du passage par un programme qui permet l'apprentissage des techniques d'entretiens, la mise au clair de ses compétences ou aspirations.

Les missions locales ont davantage joué un rôle d'accompagnement que de placement

L'accompagnement des jeunes participant à l'expérimentation a permis d'augmenter de façon significative le nombre de jeunes trouvant un contrat. Cette hausse ne s'est pas accompagnée d'une moindre stabilité des nouveaux contrats signés : le taux de rupture sur les 6-9 premiers mois est resté stable. Mais cette efficacité ne prévaut réellement que pour les jeunes cherchant un poste dans les métiers les plus en tension. Pour les autres métiers, l'accompagnement des jeunes ne semble pas conduire à une proportion significativement supérieure d'appariements. Il s'agit là d'un résultat central qui suggère que la difficulté de développement de l'apprentissage dans le secondaire (voire sa baisse depuis 2008) n'est pas liée à l'effort de recherche des jeunes candidats. Il est probable qu'elle se rattache d'abord à la faiblesse de la demande de travail par les entreprises et qu'il pourrait être plus efficace d'inciter les entreprises à créer davantage de postes en apprentissage.

Tableau 5
Effort de recherche et efficacité

	Groupe témoin (sans accompagnement)	Impact du programme
Proportion de jeunes ayant contacté au moins une entreprise (en %).....	91,3	+2,5 *
Nombre moyen de contacts avec des entreprises par jeune (ayant au moins tenté un contact).....	11,7	n.s
Proportion de jeunes ayant décroché au moins un entretien (ayant contacté au moins une entreprise) (en %).....	75,2	n.s
Nombre moyen d'entretiens d'embauche avec un employeur (ayant eu au moins un entretien).....	2,3	n.s
Nombre d'entretiens d'embauche obtenus par contact....	0,4	+0,04 **
Nombre d'observations.....	832	1 827

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

Lecture : 75,2 % des jeunes ayant contacté au moins une entreprise ont décroché un entretien d'embauche. Ces jeunes ont obtenu en moyenne 2,3 entretiens au cours de leurs recherches. Sur 10 contacts entrepris, 4 débouchent sur un entretien. L'accompagnement n'a pas eu d'effet sur le nombre de contacts, ni sur le nombre d'entretiens d'embauche. En revanche, il a augmenté significativement les chances d'obtenir un entretien après avoir contacté un employeur potentiel (passant de 40 % à 44 %).
Champ : sept sites expérimentaux.

Sources : enquêtes de suivi, Dares-Crest.

Tableau 6
Impact du programme d'accompagnement sur la proportion d'apprentis ayant trouvé son contrat via sa famille ou son entourage

	Ensemble	Un métier de bouche ou hôtels, cafés, restaurants	De 15 et 16 ans
Apprenti en mars-juin n+1	+4,7 **	+6,7 *	+6,0 *
Apprenti en mars-juin n+1 ayant trouvé son contrat via sa famille ou son entourage....	+3,7 **	+7,7 **	+6,9 **
Nombre d'observations.....	1 822	671	901

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

Lecture : l'impact du programme sur la proportion de jeunes orientés occupant un contrat d'apprentissage 6-9 mois après leur entrée dans l'expérimentation et ayant trouvé leur contrat grâce à leur réseau personnel est de 3,7 points, significatif au seuil de 5 %. Sur le public des jeunes cherchant un métier de bouche ou dans l'hôtellerie-restauration, les impacts respectifs sont de +6,7 points et de 7,7 points.
Champ : sept sites expérimentaux.

Source : extranet du module d'accueil, enquêtes de suivi, Dares-Crest.

L'expérimentation présentée ici n'a pas été poursuivie mais les partenariats locaux qu'elle a permis de nouer se sont maintenus, selon les dires des acteurs (voir [5]). L'idée au cœur de cette expérimentation n'a ainsi pas été abandonnée : en 2015, le gouvernement a lancé un programme d'accompagnement des jeunes aspirant à un contrat d'apprentissage : « Réussite Apprentissage », très similaire à celui qui est évalué ici. Bien sûr, ce qui fonctionne peu ou mal ici peut se révéler au contraire opérant pour d'autres publics et dans d'autres conditions ; l'évaluation du programme « Réussite Apprentissage » sera instructive à cet égard. Le fonctionnement du programme évalué ici semble toutefois représentatif de la méthode mise en œuvre par les missions locales. Telles qu'ils se définissent elles-mêmes [8], ces organismes mettent en œuvre un accompagnement global et intégré : ils cherchent à indiquer aux jeunes les méthodes les plus efficaces et régler ou atténuer les freins éventuels qu'ils rencontrent dans leur recherche d'emploi. Ces freins relèvent de l'ensemble des sphères de la vie des jeunes : logement,

santé, citoyenneté et bien sûr compétences. Mais à l'inverse des organismes de placement, l'intermédiation avec les entreprises ne fait pas partie du cœur de leur métier. Dans cette logique, l'objectif n'est pas tant d'accéder à un emploi qu'atteindre l'autonomie. Il peut alors être préférable de confier aux jeunes la tâche de trouver leur futur employeur que de lui en fournir un directement. Ainsi, dans une étude qualitative récemment effectuée auprès d'une dizaine de missions locales sur la mise en œuvre de la garantie jeunes, les auteurs [10] observent que pour la recherche de périodes d'immersion en entreprise – au centre de la méthode d'accompagnement de la garantie jeunes – « le réseau d'entreprises est constitué par les jeunes (...) il n'y a pas d'utilisation du réseau connu de l'équipe emploi mais création d'un propre réseau par les jeunes eux-mêmes (...) Cette recherche d'expériences professionnelles autonome permet d'évaluer justement l'autonomie du jeune ».

L'efficacité de cette méthode peut être questionnée pour les publics les plus en difficulté. Si les jeunes les plus fragiles sont aussi ceux qui disposent du capital social le moins étendu, cette approche fonctionnera d'autant moins. Il peut aussi être difficile pour certains jeunes en échec durable ou qui disposent d'une faible estime d'eux-mêmes de se lancer seuls à la recherche d'un contrat. C'est ce que suggère l'estimation de l'impact sur des sous-groupes : l'accompagnement n'a pas d'impact significatif sur les jeunes les plus âgés.

Par ailleurs, ce fonctionnement n'est probablement pas généralisable à tous les programmes mis en œuvre par les missions locales. Ainsi, depuis quelques années, les missions locales ont entrepris de créer des « équipes emploi » composées de conseillers dédiés [11], et dont l'objectif est de construire et entretenir un réseau d'entreprises pour susciter et recevoir systématiquement les offres d'emploi ou pour permettre de placer en période d'immersion les jeunes accompagnés. Pour les jeunes les plus fragiles pour qui l'acquisition d'une autonomie est plus longue, plus difficile, une telle fonction de veille auprès des entreprises qui permet l'intermédiation et le placement est probablement importante à développer au moins en début de parcours. En 2012 [11], elle était encore en germe dans les missions locales. Il sera intéressant de voir si elle s'est consolidée dans la pratique et la culture des conseillers.

Bruno Crépon (Crest), Thomas Le Barbanchon* (Université Bocconi - Milan),
Hélène Naegele* (DIW Berlin), Elise Pesonel (Dares),
Roland Rathelot* (Université de Warwick), Philippe Zamora (Dares).

* Au Crest au moment de la mise en place de cette expérimentation.

Pour en savoir plus

- [1] Croguennec Y. (2016), « Les tensions sur le marché du travail au 1^{er} trimestre 2016 », *Dares Indicateurs* n° 029, juin.
- [2] Borghans L., Duckworth A. L., Heckman J. J., Ter Weel B. (2008), « The economics and psychology of personality traits » *Journal of Human Resources*, 43 (4), p. 972-1059.
- [3] Pesonel E. (2016), « L'apprentissage en 2015. Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public », *Dares Analyses* n° 075, novembre.
- [4] Kramarz F., Skans O. N. (2014), « When strong ties are strong: Networks and youth labour market entry » *The Review of Economic Studies*, 81 (3), p. 1164-1200.
- [5] Credoc-Crest-Dares (2015), « Accès à l'apprentissage et sécurisation des parcours : bilan d'une expérimentation aléatoire contrôlée conduite sur 7 sites en France », Rapport final d'évaluation.
- [6] Bonnevalle L. (2014), « Le contrat d'insertion dans la vie sociale en 2011 et 2012 », *Dares Analyses* n° 027, avril.
- [7] Granovetter M. (2005), « The impact of social structure on economic outcomes », *The Journal of economic perspectives*, 19 (1), p. 33-50.
- [8] Les missions locales, service public de l'insertion des jeunes.
http://www.andml.info/Portals/20/content/reseau-des-missions-locales/pdf_fiche_missions_locales.pdf
- [9] Alberola E, Le Barbanchon T, Rathelot R., Zamora P. : Les résultats d'une expérimentation de sécurisation des parcours d'apprentis sur huit sites en France in Bérard J, Valdenaire M. : « De l'éducation à l'insertion : dix résultats du Fonds d'expérimentation pour la Jeunesse », La Documentation française/INJEP.
- [10] Farvaque N., Kramme C., Tuchsirer C. (2016), « La Garantie Jeunes du point de vue des missions locales : un modèle d'accompagnement innovant, mais source de bouleversements organisationnels », CEET.
- [11] Frétel A. (2012) « Typologie des figures de l'intermédiation. Quelle relation à l'entreprise au-delà de l'impératif adressé aux opérateurs du SPE », IRES, *Document de travail*.

DARES ANALYSES

est édité par le ministère du travail.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares),
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15.
<http://dares.travail-emploi.gouv.fr> (Publications)

Directrice de la publication : **Selma Mahfouz**

Rédactrice en chef : **Anne Delahaye**

Secrétariat de rédaction : **Marie Avenel, Thomas Cayet**

Maquettistes : **Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali**

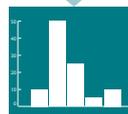
Conception graphique et impression : ministère du travail.

Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr

Abonnement aux avis de parution de la Dares : <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/avis-de-parution/article/abonnement>

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

Données des graphiques
et tableaux
accessibles au format excel



DARES
analyses
mai 2017 N° 036

7

Encadré 1 - Évaluation du programme expérimental sur l'apprentissage

L'expérimentation menée entre 2010 et 2012 a été portée par le conseil national des missions locales (CNML) assisté par l'agence nationale des solidarités actives (ANSA), et financée par le fonds d'expérimentation pour la jeunesse (FEJ) mis en place en 2007. Elle a été évaluée par le Crédoc, le Crest et la Dares [5]. Sept sites (agglomérations ou départements), représentant au total dix missions locales et deux chambres départementales des métiers, ont mis en œuvre ce programme expérimental. 1 485 jeunes ont été orientés vers la phase 1 du programme expérimental. Parmi eux, 79 % ont effectivement bénéficié des prestations relevant des missions locales.

Cette expérimentation s'inscrit dans la suite d'une autre expérimentation qui avait eu lieu en Corrèze en 2008-2009. Les résultats couplés de ces deux expérimentations ont été décrits dans [9]. Cet article se centre sur cette deuxième expérimentation car la première n'avait pas pour des raisons méthodologiques permis d'isoler l'impact véritable du dispositif mis en place. En effet, les différences de proportions (entre groupe orienté et groupe témoin) de jeunes accompagnés par les 3 missions locales corréziennes étaient très faibles, témoignant d'une forte activité des missions locales sur le marché de l'apprentissage qui prévalait en Corrèze avant même la mise en place du programme.

Données issues du module d'accueil

Sur chaque site, les conseillers du module d'accueil sont équipés d'une application Extranet. Les jeunes sont invités à remplir un formulaire que le conseiller saisit sur l'application. Ces données comprennent l'état civil (sexe, date de naissance, lieu de naissance), éventuel diplôme obtenu, dernière classe suivie, diplôme et métier visés, professions des parents, éventuels contacts déjà entrepris. L'Extranet procède alors au tirage au sort automatiquement et permet au conseiller de la plateforme de connaître immédiatement le statut du jeune reçu et de l'orienter le cas échéant vers l'accompagnement renforcé (pour les jeunes du groupe évalué) ou vers le droit commun (pour les jeunes du groupe témoin).

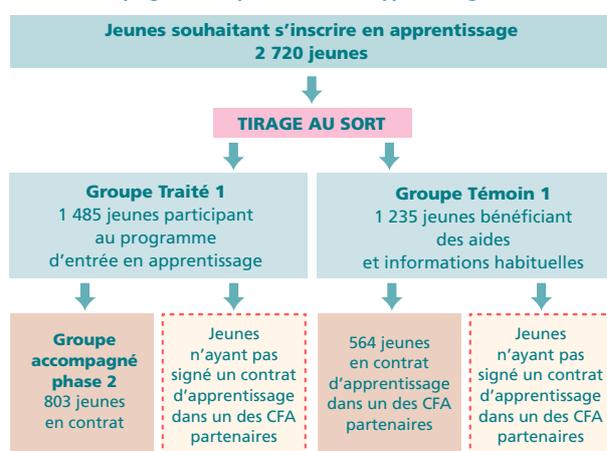
Les enquêtes statistiques menées auprès des jeunes

Les 2 720 jeunes participants à l'expérimentation (groupe évalué et groupe témoin) ont été interrogés par voie d'enquête. Chaque cohorte est interrogée deux fois. La première interrogation a eu lieu au mois de mars $N+1$ (N étant l'année d'entrée dans l'expérimentation), la seconde en novembre $N+2$. Les données des enquêtes ont été collectées par le Crédoc. La première enquête, portant sur le programme d'entrée en apprentissage, a été menée par téléphone, avec un temps de passation d'environ quinze minutes. Elle a démarré le 15 mars de l'année $N+1$ et s'est conclue en juin $N+1$. La deuxième enquête téléphonique vise à interroger tous les jeunes deux ans après leur entrée dans l'expérimentation (novembre $N+2$) afin de mesurer leur insertion sur le marché du travail quelques mois après la date de fin théorique de leur formation au centre de formations et d'apprentis (CFA). 1 827 jeunes ont répondu à la première enquête (soit un taux de réponse de 67 %) et 1 588 à la seconde (taux de réponse de 58 %). Parallèlement aux enquêtes statistiques, le Crédoc a conduit une enquête qualitative composée d'entretiens avec les jeunes et les conseillers concernant les prestations réalisées [5].

Parcours 3 des missions locales

La base de gestion Parcours 3 (P3), commune à toutes les missions locales (ML), a également été mobilisée. La base de données extraite de P3 présente l'avantage d'être remplie de façon homogène pour tous les jeunes ayant contacté au moins une fois une ML, indépendamment de l'expérimentation. On y retrouve chaque contact entre le jeune et la ML détaillé par nature : atelier, entretien, communication par téléphone ou autre. Les ML y renseignent aussi l'initiative du contact (jeune ou ML), l'éventuelle participation au contrat d'insertion dans la vie sociale (Civis), etc.

Évaluation du programme expérimental sur l'apprentissage



Encadré 2 - Pourquoi une expérience aléatoire contrôlée ?

Le programme d'accompagnement évalué dans cette publication repose sur une méthode randomisée. Parmi la population cible des jeunes déposant un dossier de candidature auprès du module d'accueil de chaque site, deux groupes sont tirés au sort : le premier est orienté vers le programme expérimental évalué, le second bénéficie des informations et prestations prévues dans le droit commun (potentiellement différentes selon les sites).

Si la sélection des jeunes à orienter vers le programme évalué était laissée à la discrétion des professionnels ou du jeune lui-même, les individus bénéficiant du programme et ceux n'en bénéficiant pas seraient a priori différents et leurs trajectoires ne pourraient être précisément comparées. En effet, les jeunes bénéficiaires pourraient être spécifiques suivant des caractéristiques non observables (la motivation par exemple, ou au contraire l'ampleur des difficultés rencontrées) et il ne serait pas possible de savoir si les éventuelles différences de trajectoires entre les jeunes orientés vers les prestataires et les autres jeunes sont liées aux différences initiales de motivation (ou aux différences initiales de difficultés) ou à l'accompagnement reçu.

Pour comparer les groupes, la méthode la plus sûre et la plus transparente consiste à tirer au sort les deux groupes dans une même population. De la sorte, les individus orientés vers la prestation (« groupe orienté ») et ceux non orientés (« groupe témoin ») ont a priori les mêmes caractéristiques, dès lors que l'on dispose d'échantillons suffisamment grands. Même si certains jeunes auxquels on propose la prestation la refusent, le caractère aléatoire de la sélection des jeunes auxquels la prestation a été proposée suffit à rendre possible l'évaluation.

La capacité à évaluer tient au fait que si la prestation avait été proposée aux jeunes du groupe témoin, ceux-ci l'auraient refusée dans une proportion identique (puisque'ils sont statistiquement identiques à ceux du groupe orienté). Lors de la comparaison entre les deux groupes, chaque jeune effectivement pris en charge dans le cadre de la prestation aura donc, dans le groupe de contrôle, un « témoin » auquel il pourra être comparé (jeune de même caractéristique qui aurait accepté la prestation si on la lui avait proposée).