

Accéder à l'apprentissage après la 3^e : quels profils, quelles démarches ?

En sortie de 3^e, 10 % des élèves recherchent une formation par apprentissage. Parmi eux, six sur dix accèdent à cette voie. Ce taux d'accès est plus élevé pour ceux qui ont, en amont de leurs démarches auprès des entreprises et des centres de formation, formulé un vœu d'affectation pour un tel cursus.

Dans certains domaines professionnels, comme les métiers de bouche et du bâtiment, trois quarts des candidats accèdent à l'apprentissage. Le taux d'accès est plus élevé pour les jeunes hommes que pour les jeunes femmes. Les candidats les plus âgés signent également plus souvent un contrat à l'issue de leurs recherches.

La majorité des jeunes entrent d'abord en contact avec les entreprises avant de se tourner vers les centres de formation. En moyenne, un sortant de 3^e candidat à l'apprentissage contacte dix entreprises. Toutefois, un tiers des entrants en apprentissage ne contacte qu'une seule entreprise et un quart des candidats qui ne signent pas de contrat a cherché un employeur pendant au moins 3 mois.

Les jeunes citent principalement la famille et l'entourage personnel parmi les acteurs les ayant accompagnés dans leurs démarches. C'est particulièrement le cas des candidats issus de ménages à dominante indépendante.

Entre 2008 et 2018, la hausse des entrées en apprentissage (+12 000) est principalement soutenue par des signatures de contrats permettant de préparer une formation post-baccalauréat (+58 000, contre -46 000 pour le secondaire) [1] [2]. Sur la période, les politiques publiques en faveur de l'apprentissage ont pourtant été nombreuses et souvent centrées sur le secondaire¹.

Il apparaît qu'une part des jeunes souhaitant entrer en apprentissage à la sortie de 3^e n'y accèdent pas, que ce soit parmi les inscrits en missions locales [3] ou parmi les entrants en lycée professionnel [4]. Différents mécanismes ont été mis en avant pour expliquer la difficile rencontre entre candidats à l'apprentissage et employeurs potentiels. La baisse de l'emploi des jeunes dans certains secteurs porteurs de l'apprentissage peut expliquer une moindre demande de travail de la part des employeurs [5]. L'accès difficile de certains jeunes est aussi en partie lié à leur milieu social d'origine [4] et à leurs difficultés à mobiliser des relations personnelles pour décrocher un contrat [3].

Grâce à l'enquête sur l'Orientation et les parcours en apprentissage (Oripa, encadré), il est possible de décrire l'accès à l'apprentissage de ces jeunes selon leur profil. Combien de jeunes sortants de 3^e sont candidats à l'apprentissage et combien accèdent effectivement à ce mode de formation ? Comment se déroulent les démarches pour entrer en apprentissage, de la formulation d'un vœu d'orientation au contact d'une entreprise ou d'un Centre de formation d'apprentis (CFA) ? Quels sont les principaux acteurs accompagnant les parcours d'entrée en apprentissage ?

¹Aides dans le cadre du plan pour l'emploi des jeunes en 2009, « bonus alternance » en 2012, aide « TPE jeunes apprentis » et aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire en 2015.

Après la 3^e, un accès à l'apprentissage pour 6 candidats sur 10

À la rentrée 2017, 843 400 élèves sont inscrits en classe de 3^e [6]. Près de 10 % d'entre eux se sont portés candidats à l'apprentissage à la sortie de leur classe de 3^e, au sens où ils ont contacté au moins un CFA ou une entreprise pour y faire un apprentissage (graphique 1, encadré).

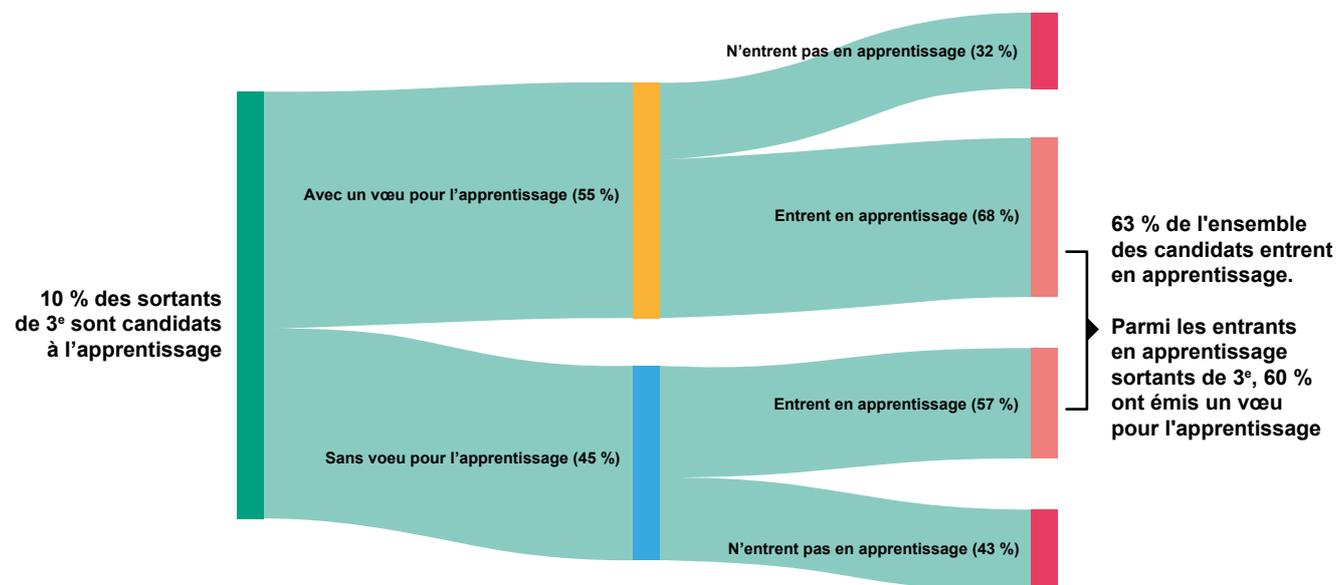
63 % des candidats à l'apprentissage sortis de 3^e déclarent avoir signé un contrat pour l'année 2018-2019 (graphique 1 et tableau 1) : ils sont considérés ici comme ayant accédé à l'apprentissage². Une partie d'entre eux rompent ce contrat au cours de l'année scolaire et ne sont plus apprentis au moment de l'enquête. Au printemps-été 2019, 53 % des sortants de 3^e candidats à l'apprentissage sont toujours en contrat d'apprentissage (tableau 1) ; 37 % poursuivent des études hors apprentissage et 10 % sont dans d'autres situations, principalement la recherche d'emploi ou l'inactivité.

Un taux d'accès plus élevé en cas de formulation d'un vœu d'affectation en apprentissage

Durant le dernier trimestre de leur classe de troisième, les élèves formulent des vœux d'affectation pour l'année suivante par le biais de la procédure Affelnet (AFFectation des ELèves par le NET). Depuis 2018, la formulation de vœux pour l'apprentissage est possible dans chaque académie. Les familles peuvent préciser la formation et l'établissement souhaités et formuler jusqu'à dix vœux, classés par ordre de préférence.

55 % des candidats à l'apprentissage formulent le vœu d'une affectation dans ce type de cursus (graphique 1). Leur taux d'accès à l'apprentissage (68 %) est plus élevé que celui des candidats n'ayant pas fait part d'un tel vœu (57 %) (graphique 1 et tableau 1).

GRAPHIQUE 1 | Candidature et accès à l'apprentissage



Lecture : 10 % des sortants de 3^e sont candidats à l'apprentissage. 55 % d'entre eux ont de plus formulé un vœu d'orientation pour l'apprentissage ; 45 % n'en avaient pas formulé.

Champ : sortants de 3^e en 2018.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

TABLEAU 1 | Situation des candidats à l'apprentissage pour l'année 2018-2019

Parmi les sortants de 3 ^e candidats à l'apprentissage	A signé un contrat d'apprentissage pour l'année 2018-2019	Situation au printemps-été 2019			
		En apprentissage	En études ou formation (hors apprentissage)	Autres situations	Ensemble
Ensemble des candidats.....	63	53	37	10	100
Avec un vœu pour l'apprentissage.....	68	59	31	10	100
Sans vœu pour l'apprentissage.....	57	46	43	11	100

Lecture : parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage, 63 % déclarent avoir signé un contrat d'apprentissage pour l'année 2018-2019.

Sur l'ensemble des sortants de 3^e candidats à l'apprentissage, 53 % sont en apprentissage au printemps-été 2019.

Champ : sortants de 3^e candidats à l'apprentissage pour l'année 2018-2019.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

² Le taux d'accès présenté ici est fondé sur la signature de contrat, quelle que soit la durée passée ensuite dans l'entreprise.

Les entrants en apprentissage ayant formulé ce vœu l'avaient mieux classé dans leur ordre de préférence – rang moyen de 1,5 – que les candidats n'ayant finalement pas signé de contrat – rang moyen de 2,2 (tableau 2).

En tenant compte des principales caractéristiques sociodémographiques du jeune, de sa région d'origine et du domaine professionnel vers lequel il souhaite s'orienter, le fait d'avoir classé un vœu pour l'apprentissage en premier est associé à une plus grande chance de signer un contrat (tableau 3). La formulation d'un vœu pour l'apprentissage, sans qu'il soit positionné au premier rang, augmente également les chances de signer un contrat – mais moins fortement. Le positionnement du vœu au premier rang dénote une certaine motivation pour l'entrée dans cette voie, alors que l'absence de vœu peut traduire une réflexion plus tardive concernant l'orientation en apprentissage.

TABLEAU 2 | Rang moyen du vœu en apprentissage le mieux classé

Parmi les sortants de 3 ^e ayant fait un vœu pour l'apprentissage	En %	Rang moyen du 1 ^{er} vœu en apprentissage
Candidat à l'apprentissage.....	78	1,8
Entrant en apprentissage.....	68	1,5
Non entrant en apprentissage.....	32	2,2
Non candidat à l'apprentissage.....	22	2,4

Lecture : le rang moyen du vœu pour l'apprentissage le mieux classé par les candidats ayant formulé un vœu d'affectation pour cette voie est 1,8. Ce rang moyen est de 2,4 pour les sortants de 3^e qui ont inscrit un vœu pour l'apprentissage mais ne se déclarent finalement pas candidats à l'apprentissage, c'est-à-dire qu'ils n'ont pas contacté d'entreprise ni de CFA pour y suivre un apprentissage.

Champ : sortants de 3^e ayant formulé un vœu d'affectation pour l'apprentissage pour l'année 2018-2019.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

Formuler des vœux : une étape ni nécessaire ni suffisante pour entrer en apprentissage

La majorité de l'offre de formation par apprentissage est recensée dans l'application Affelnet en 2018, 80 % environ des CFA y étant présents [7]. Toutefois, l'entrée effective en apprentissage est conditionnée par la signature d'un contrat avec un employeur et l'inscription dans un CFA. Or, ces deux démarches ne requièrent pas de formuler en amont un vœu d'orientation en apprentissage via Affelnet. Ainsi, en 2018, 60 % des sortants de 3^e entrés en apprentissage ont formulé en amont un vœu pour cette voie³ (graphique 1).

Sur l'ensemble des sortants de 3^e ayant formulé un vœu pour l'apprentissage, 22 % ne sont finalement pas candidats à l'apprentissage, au sens où ils ne contactent pas d'entreprise ni de CFA pour y entrer en formation (tableau 2). Ces jeunes avaient moins bien classé l'apprentissage dans leurs vœux (rang moyen de 2,4) que ceux qui sont finalement candidats à l'apprentissage (1,8).

³ Dans [5], la Depp indique une proportion similaire (57 %), obtenue à partir d'autres sources et d'une définition légèrement différente de l'entrée en apprentissage (déclaration d'une signature de contrat pour l'année 2018-2019 dans la présente étude ; jeunes présents en CFA au 31/12/2018 pour la Depp).

⁴ Familles professionnelles des bouchers, charcutiers, boulangers et des cuisiniers.

⁵ Cet indicateur regroupe trois composantes : le rapport entre le flux d'offres d'emploi en ligne et le flux de demandeurs d'emploi de catégorie A inscrits à Pôle emploi, le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi de catégories A, B et C, et la part des projets de recrutements anticipés comme difficiles par les employeurs.

Des métiers de bouche et du bâtiment recherchés par les jeunes et aux taux d'accès élevés

En sortie de 3^e, le domaine professionnel le plus fréquemment recherché par les candidats à l'apprentissage est celui des métiers de bouche⁴ (21 % des cas, tableau 3). Le taux d'accès à l'apprentissage, c'est-à-dire la part des candidats qui signent finalement un contrat, s'y élève à 74 %, soit environ dix points de plus que la moyenne. Les ruptures de contrat sont néanmoins particulièrement fréquentes dans le secteur de la restauration [8]. Le domaine du bâtiment et des travaux publics est également parmi les plus recherchés (16 % des candidats) et le taux d'accès des candidats y est aussi nettement supérieur à la moyenne (77 %). À caractéristiques sociodémographiques données, les chances plus grandes pour un candidat de signer un contrat dans ces deux domaines peuvent tenir pour partie au niveau de tension sur le marché du travail. En effet, en 2018 comme en 2019, les familles professionnelles des bouchers, charcutiers, boulangers et des ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment figurent parmi les quinze métiers pour lesquels l'indicateur de tension sur le marché du travail⁵ est le plus élevé [9].

Si les métiers de bouche et le bâtiment sont fréquemment recherchés et présentent des taux d'accès plutôt élevés, il n'est pas possible d'établir un lien général entre l'attractivité du domaine et le taux d'accès des candidats. Ainsi, le domaine de l'agriculture, de la marine et de la pêche, un des moins demandés (7 %), affiche un taux d'accès parmi les plus élevés (76 %). À l'inverse, le domaine de la maintenance, plus recherché (17 %), a un taux d'accès un peu en-dessous de la moyenne (58 %), et ce malgré un niveau de tension relativement élevé dans certains de ses métiers, comme la réparation automobile. Dans les métiers du commerce, recherchés par 11 % des candidats, le taux d'accès est nettement en-dessous de la moyenne (47 %), en cohérence avec un niveau de tension assez faible dans ce domaine.

Les métiers de la coiffure et de l'esthétique, de la mécanique et du travail des métaux sont peu fréquemment cités (respectivement 8 % et 5 %). Dans le premier cas, le taux d'accès à l'apprentissage est égal à la moyenne, alors que dans le second, il est nettement en-deçà (44 %).

Plus de chances de signer un contrat pour les hommes et les candidats les plus âgés

L'apprentissage reste une voie majoritairement masculine, notamment au niveau secondaire [10]. Les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes parmi les candidats à l'apprentissage (27 %) et, de plus, leur taux d'accès (58 %) est moins élevé que celui de leurs homologues masculins (65 %, tableau 3). Certaines études ont expliqué ce plus faible accès des femmes à l'apprentissage par une « concurrence et une sursélection » plus marquées dans les

filères vers lesquelles elles se tournent majoritairement, ainsi que par une éviction des candidates dans les secteurs très masculinisés [11]. À caractéristiques sociodémographiques égales et à métier recherché similaire, les chances de signer un contrat restent cependant, en moyenne, moins grandes pour les jeunes femmes.

L'âge est un facteur significativement lié aux chances de signer un contrat. Par rapport aux jeunes âgés de 15 ans, âge

correspondant aux sortants de 3^e sans retard scolaire, les candidats ayant 16 ans ou plus ont un peu plus de chances de signer un contrat d'apprentissage. Ce résultat est cohérent avec la littérature qui montre que les sortants de 3^e plus âgés ont une propension plus forte à entrer en apprentissage [5], ce qui a amené à faire le lien entre la diminution des redoublements dans le secondaire ces dernières années et celle des entrées en apprentissage.

TABLEAU 3 | Taux d'accès à l'apprentissage selon les caractéristiques des candidats

Sortants de 3 ^e candidats à l'apprentissage	Caractéristiques	Part parmi les candidats	Taux d'accès	Odds-ratio (1)
Ensemble		100	63	-
Vœu pour l'apprentissage dans Affelnet	Un vœu pour l'apprentissage classé au 1 ^{er} rang	33	79	6.12***
	Vœu(x) pour l'apprentissage mais non classé(s) au 1 ^{er} rang	23	53	1.88***
	Pas de vœu pour l'apprentissage	45	57	Réf.
Domaine professionnel recherché (2)	Agriculture, marine, pêche	7	76	ns
	Bâtiment, travaux publics	16	77	ns
	Coiffure, esthétique	8	64	0.78**
	Commerce	11	47	0.46***
	Maintenance	17	58	0.6***
	Mécanique, travail des métaux	5	43	0.42***
	Métiers de bouche	21	74	Réf.
	Santé, action sociale, culturelle et sportive	1	48	0.38***
	Service ou accueil en hôtellerie-café-restauration	4	63	ns
	Transports, logistique et tourisme	2	52	0.57***
Autres métiers	8	38	0.33***	
Âge au 1^{er} septembre 2018	14 ans	14	55	0.8***
	15 ans	52	62	Réf.
	16 ans et plus	34	69	1.14**
Sexe	Femme	27	58	0.77***
	Homme	73	65	Réf.
Catégorie socioprofessionnelle du ménage des parents	Ménage à dominante cadre	4	68	1.34*
	Ménage à dominante intermédiaire	14	67	1.52***
	Ménage à dominante employée	20	65	1.35***
	Ménage à dominante indépendante	12	68	1.31***
	Ménage à dominante ouvrière	29	59	Réf.
	Ménage monoactif d'employés ou d'ouvriers, ou ménage inactif ou parents de profession inconnue	21	58	ns

ns = non significatif

*** significativité à 1 %, ** significativité à 5 % et * significativité à 10 %

Lecture : sur l'ensemble des candidats à l'apprentissage, 33 % ont formulé un vœu pour l'apprentissage dans Affelnet et l'avaient classé en première position. Parmi ces jeunes ayant classé l'apprentissage en 1^{er} rang dans Affelnet, 79 % ont finalement signé un contrat d'apprentissage.

Par rapport à un candidat n'ayant pas formulé de vœu, un candidat ayant classé l'apprentissage en 1^{er} rang a environ 6 fois plus de chance de signer un contrat que de n'en pas signer.

(1) Voir le tableau complémentaire A en ligne pour consulter l'ensemble des caractéristiques prises en compte pour l'analyse toutes choses égales par ailleurs.

(2) Voir l'encadré.

Champ : sortants de 3^e candidats à l'apprentissage pour l'année 2018-2019.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

Quelles méthodes de recherche d'un contrat d'apprentissage ?

Trouver une entreprise, puis un CFA

Les sortants de 3^e ayant commencé un apprentissage sont *de facto* entrés en contact avec au moins une entreprise et au moins un CFA. 55 % d'entre eux ont trouvé leur entreprise avant le CFA, 40 % le CFA avant l'entreprise et 5 % les deux en même temps (tableau 4). La part des candidats ayant trouvé l'entreprise avant le CFA est un peu plus élevée parmi les candidats ayant formulé un vœu d'affectation pour l'apprentissage.

Parmi les candidats n'ayant finalement pas signé de contrat, une partie a clairement donné la priorité à la recherche d'une entreprise : environ quatre sur dix ont fait des démarches auprès d'au moins une entreprise mais n'ont contacté aucun CFA. Cette part des candidats n'ayant contacté aucun CFA est un peu moins élevée parmi ceux qui avaient formulé un vœu d'affectation pour l'apprentissage (trois sur dix).

Un contrat d'apprentissage ne peut être valide sans que le jeune soit inscrit dans un CFA. En revanche, il est possible d'être inscrit, au moins provisoirement,

durant trois mois maximum⁶, dans un CFA sans avoir encore trouvé une entreprise. Près de 40 % des candidats qui n'ont finalement pas signé de contrat avaient été retenus par un CFA, éventuellement à condition qu'ils trouvent ensuite un employeur, soit environ deux tiers des candidats qui avaient contacté un CFA. Être accepté par un CFA apparaît donc plus facile qu'être embauché par une entreprise et ne semble pas être le principal obstacle à l'entrée en apprentissage.

Des contacts avec au moins dix entreprises pour un quart des candidats

Un sortant de 3^e candidat à l'apprentissage contacte en moyenne une dizaine d'entreprises et cherche un employeur pendant un peu plus de deux mois (tableau 5). Toutefois, si un quart d'entre eux contactent au moins dix entreprises et près de 10 % plus de vingt entreprises, la moitié des jeunes déclarent en avoir démarché moins de quatre (médiane).

TABLEAU 4 | Articulation des prises de contact entreprise / CFA

Champ	Item	Avec un vœu pour l'apprentissage	Sans vœu pour l'apprentissage	Ensemble
Entrants en apprentissage	A trouvé en premier :			
	L'entreprise.....	56	53	55
	Le CFA.....	39	43	40
	Les deux simultanément	5	5	5
	Ensemble	100	100	100
Candidats n'ayant pas signé de contrat	Avait contacté un CFA et été retenu	48	29	38
	Avait contacté un CFA sans être retenu	21	19	20
	N'avait pas contacté de CFA	31	52	42
	Ensemble.....	100	100	100

Lecture : parmi les sortants de 3^e entrés en apprentissage pour la première fois sur la campagne 2018, 55 % déclarent avoir trouvé leur entreprise de formation avant leur CFA. Parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage mais qui n'ont pas signé de contrat, 42 % n'avaient pas contacté de CFA (mais avaient contacté au moins une entreprise).

Champ : sortants de 3^e candidats à l'apprentissage pour l'année 2018-2019.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

TABLEAU 5 | Nombre d'entreprises contactées et temps de recherche

Nombre d'entreprises contactées						
Champ	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Part n'ayant contacté qu'une seule entreprise	Part ayant contacté plus de 20 entreprises
Entrants en apprentissage	9	1	3	10	32	9
Entrants, avec vœu(x).....	9	1	3	10	34	8
Entrants, sans vœu	10	1	3	10	30	9
Candidats n'ayant pas signé de contrat d'apprentissage	10	2	5	10	16	11
Sans contrat, avec vœu(x)	12	2	6	15	13	12
Sans contrat, sans vœu	9	1	3	10	20	9
Ensemble.....	10	1	4	10	26	9
Temps de recherche, en mois						
Champ	Moyenne	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Part ayant cherché 2 semaines ou moins	Part ayant cherché plus de 3 mois
Entrants en apprentissage	2,0	0,5	1,0	3	31	17
Entrants, avec vœu(x).....	2,0	0,5	1,0	3	33	17
Entrants, sans vœu	2,1	0,5	1,0	3	29	17
Candidats n'ayant pas signé de contrat d'apprentissage	2,7	0,4	1,3	3	25	27
Sans contrat, avec vœu(x)	3,2	0,8	2,0	4	16	33
Sans contrat, sans vœu	2,2	0,2	1,0	3	34	19
Ensemble.....	2,3	0,5	1,0	3	29	20

Lecture : en moyenne, les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage ont contacté 10 entreprises. 26 % n'ont contacté qu'une seule entreprise.

En moyenne, les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage ont cherché en employeur pendant 2,3 mois. 29 % ont cherché pendant deux semaines ou moins.

Champ : sortants de 3^e candidats à l'apprentissage pour l'année 2018-2019.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

⁶ Dans le cadre de la crise économique liée à l'épidémie de Covid-19, cette durée a exceptionnellement été portée à six mois pour les jeunes entrés en CFA à la rentrée 2020 (mais ces derniers sont hors du périmètre de la présente étude).

Le nombre d'entreprises contactées et le temps de recherche sont moins élevés pour les jeunes qui ont finalement signé un contrat d'apprentissage : 32 % des entrants en apprentissage n'ont contacté qu'une seule entreprise (contre 16 % pour les autres), 31 % déclarent avoir cherché pendant au plus deux semaines (contre 25 %) et seulement 17 % avoir cherché au moins trois mois (contre 27 %).

Au sein des candidats n'ayant pas signé de contrat, les comportements de recherche sont moins intensifs chez ceux n'ayant pas renseigné de vœu pour l'apprentissage. 34 % d'entre eux ne recherchent pas une entreprise pendant plus de deux semaines et 20 % ne contactent qu'une seule entreprise. Ce n'est le cas, respectivement, que de 16 % et de 13 % de ceux qui avaient exprimé un vœu pour l'apprentissage.

Les domaines où les taux d'accès sont les plus élevés (agriculture, bâtiment et travaux publics, métiers de bouche) sont aussi ceux où le nombre d'entreprises contactées est le plus faible (médiane à 3, graphique 2). Inversement, la médiane du nombre d'entreprises contactées est plus élevée pour les domaines qui ont des taux d'accès plus faibles. Elle varie entre 5 et 6 dans le domaine du commerce, dans celui de la santé et de l'action sociale, culturelle et sportive, ainsi que dans celui des transports, de la logistique et du tourisme, dont les taux d'accès sont inférieurs à la moyenne.

Ce lien entre taux d'accès et nombre d'entreprises contactées n'est cependant pas systématique. Certains domaines affichent des taux d'accès en-dessous de la moyenne mais un nombre d'entreprises contactées correspondant à la médiane globale. C'est le cas de la mécanique et du travail des

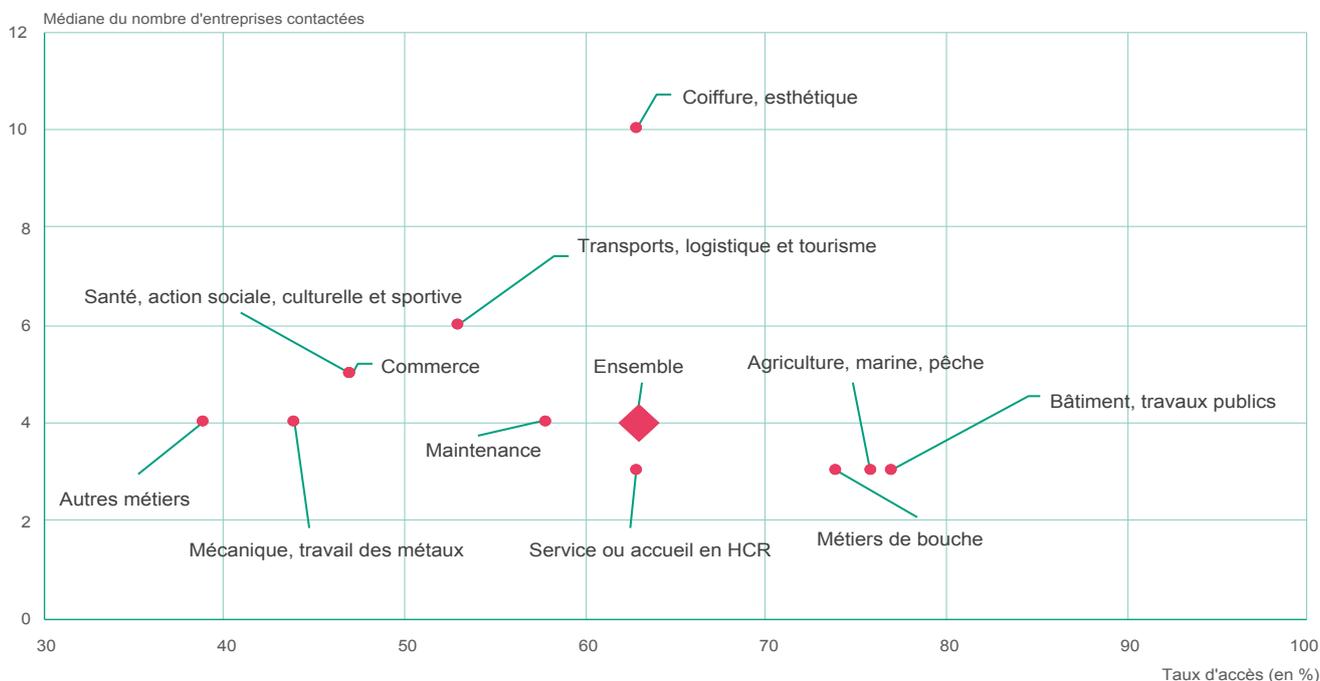
métaux, de la maintenance et du groupe des « autres métiers » (métiers les plus rarement demandés).

À l'inverse, le secteur de la coiffure et de l'esthétique se distingue par un nombre nettement plus élevé d'entreprises contactées. Bien que le taux d'accès y soit proche de ceux des domaines du service ou de l'accueil en hôtellerie-café-restauration et de la maintenance, la moitié des jeunes y cherchant un contrat d'apprentissage contactent plus de dix entreprises.

Des démarches auprès des entreprises facilitées par l'entourage personnel

Parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage, près de neuf sur dix déclarent avoir été aidés dans le cadre de leurs démarches pour contacter des entreprises (tableau 6). Cette aide porte principalement sur la rédaction du *curriculum vitae* (CV) ou des lettres de motivation (sept jeunes sur dix). Elle concerne un peu moins fréquemment la détermination des entreprises à contacter ou le déplacement dans les entreprises (un peu moins d'un candidat sur deux) et, plus rarement, les appels pour les joindre (un peu plus d'un candidat sur quatre). La proportion de jeunes déclarant avoir reçu de l'aide dans leurs démarches est légèrement plus élevée parmi les candidats n'ayant finalement pas signé de contrat (90 %) que parmi ceux qui sont entrés en apprentissage (86 %)7. Les candidats n'ayant pas signé de contrat ont plus souvent été aidés pour rédiger un CV ou des lettres de motivation (77 % contre 68 %). L'aide pour savoir quelles entre-

GRAPHIQUE 2 | Nombre d'entreprises contactées et taux d'accès par domaine professionnel recherché*



Lecture : parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage, 63 % sont finalement entrés en apprentissage. La médiane du nombre d'entreprises contactées par ces jeunes est de 4.

* Voir l'encadré.

Champ : sortants de 3^e candidats à l'apprentissage pour l'année 2018-2019.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

7 L'enquête ne permet pas de savoir à quel stade des recherches les candidats ont reçu de l'aide. Il se peut que les candidats qui n'ont finalement pas signé de contrat n'aient reçu de l'aide que tardivement dans leurs recherches.

prises contacter est également un peu plus fréquente pour les candidats qui ne sont pas entrés en apprentissage (52 % contre 46 %).

Parmi les personnes ayant aidé les candidats à l'apprentissage, la famille et les relations personnelles sont de loin les plus fréquemment citées (près de neuf candidats sur dix). Elles sont très présentes quel que soit le type d'aide considéré, notamment pour l'aide aux déplacements (94 % des jeunes) et aux appels aux entreprises (82 %).

L'ancien établissement scolaire, principalement des collègues, est le deuxième acteur le plus souvent mentionné (25 % des cas), loin derrière les relations personnelles. Il intervient avant tout dans la rédaction des CV et des lettres. Le CFA est assez peu cité (7 % des candidats). Ce résultat est cohérent avec le fait que la majorité des entrants en apprentissage après la 3^e trouvent l'entreprise avant le CFA et que les candidats ne signant finalement pas de contrat sont relativement nombreux à n'avoir contacté aucun CFA (tableau 4). Lorsque le CFA apporte un appui, il se concentre principalement sur les entreprises à contacter.

La famille et les amis aident un peu plus les entrants en apprentissage que les candidats n'ayant finalement pas signé de contrat (88 % contre 85 %). À l'inverse, les candidats n'ayant finalement pas signé de contrat ont plus souvent bénéficié de l'aide de leur ancien établissement (37 % de ceux ayant reçu de l'aide) que les entrants en apprentissage (18 %). Cette différence du recours à l'ancien établissement

est particulièrement marquée pour l'aide reçue en matière de rédaction de CV ou de lettres de motivation.

Si l'immense majorité des apprentis venant de 3^e font appel à leur famille ou à leurs relations personnelles dans leurs démarches auprès des entreprises (tableau 6), 40 % déclarent être entrés en contact seuls et spontanément avec leur employeur, sans passer par un intermédiaire (tableau 7). Parmi les intermédiaires cités, la famille et l'entourage personnel sont les plus fréquents (27 %), devant la sphère professionnelle (16 %) mobilisable par ceux qui étaient en stage ou en emploi auparavant⁸. Le CFA est relativement peu mentionné (6 % des apprentis), derrière les autres moyens d'entrer en contact avec l'entreprise (annonces, ancien établissement, ou autre : 13 %).

Le recours à l'entourage personnel ou professionnel permet de trouver un apprentissage en contactant relativement peu d'entreprises : la moitié des apprentis concernés déclarent avoir contacté deux entreprises ou moins, alors que ceux étant passés par d'autres intermédiaires ou ayant contacté l'entreprise seuls et spontanément déclarent, pour au moins la moitié d'entre eux, en avoir contacté plus de quatre.

Le recours à la famille ou aux relations personnelles dans la prise de contact avec l'entreprise diffère selon le milieu social d'origine des apprentis, approché par la catégorie socio-professionnelle (CSP) du ménage des parents ([12] pour en savoir plus sur la CSP Ménage). Ainsi, les apprentis sortant de 3^e et issus d'un ménage à dominante indépendante (13 % d'entre eux) y ont nettement plus recours que les

TABLEAU 6 | Aides reçues dans les démarches auprès des entreprises

Ensemble des candidats					
		Ensemble	A été aidé par		
			Famille, amis	Ancien établissement	CFA
A été aidé pour	Rédiger CV ou lettre.....	71	78	26	3
	Savoir quelles entreprises contacter	48	73	15	10
	Se rendre dans les entreprises.....	49	94	3	1
	Passer des appels.....	29	82	11	2
	Ensemble.....	87	87	25	7
Candidats ayant signé un contrat					
		Ensemble	A été aidé par		
			Famille, amis	Ancien établissement	CFA
A été aidé pour	Rédiger CV ou lettre.....	68	81	19	3
	Savoir quelles entreprises contacter	46	76	9	12
	Se rendre dans les entreprises.....	48	94	2	1
	Passer des appels.....	27	84	8	3
	Ensemble.....	86	88	18	8
Candidats n'ayant pas signé de contrat					
		Ensemble	A été aidé par		
			Famille, amis	Ancien établissement	CFA
A été aidé pour	Rédiger CV ou lettre.....	77	73	36	3
	Savoir quelles entreprises contacter	52	70	25	8
	Se rendre dans les entreprises.....	49	93	4	1
	Passer des appels.....	31	79	14	2
	Ensemble.....	90	85	37	6

Lecture : Parmi l'ensemble des sortants de 3^e candidats à l'apprentissage, 87 % déclarent avoir reçu de l'aide dans le cadre de leur recherche d'entreprise. Ce chiffre s'élève à 86 % parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage qui n'ont finalement pas signé de contrat. Parmi ceux ayant reçu une aide, 87 % citent la famille ou les amis parmi les personnes ayant aidé. Ce chiffre s'élève à 88 % parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage qui n'ont finalement pas signé de contrat.

Champ : sortants de 3^e ayant contacté au moins une entreprise pour entrer en apprentissage dans le secondaire pour l'année 2018-2019. En particulier, la part des candidats qui ont reçu de l'aide d'un CFA est calculée sur l'ensemble de ce champ, qui inclut des candidats qui n'ont contacté aucun CFA.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

⁸ Stage ou emploi qui a pu être effectué directement dans l'entreprise accueillant l'apprenti ou chez un autre employeur ayant permis d'entrer en contact avec l'entreprise de l'apprentissage. Les stages effectués auparavant peuvent notamment avoir été suivis dans le cadre d'un cursus en Section d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa).

autres (35 % des cas). Le recours à l'entourage personnel est moins fréquent parmi les apprentis sortant de 3^e issus d'un ménage à dominante employée ou intermédiaire (21 % des entrants en apprentissage et 25 % de recours à ce canal), ou ceux issus d'un ménage à dominante ouvrière (respectivement 27 % et 27 %).

Ces résultats peuvent en partie expliquer qu'à autres caractéristiques sociodémographiques égales et à domaine professionnel recherché similaire, les candidats issus de ménages à dominante cadre, intermédiaire, employée ou indépendante ont plus de chances, relativement aux candidats issus de ménages à dominante ouvrière, de signer un contrat (tableau 3).

TABLEAU 7 | Moyen d'entrer en contact avec l'entreprise avec laquelle le jeune a signé, nombre d'entreprises contactées et CSP

Prise de contact avec l'entreprise par le biais de...						
	La famille ou des relations personnelles	Un stage ou un emploi effectué auparavant	Le CFA	Autres	Seul, prise de contact spontanée	Ensemble
Médiane du nombre d'entreprises contactées	2	2	5	4	5	3
Catégorie socioprofessionnelle du ménage des parents						Répartition des CSP du ménage des parents
Ménage à dominante cadre.....	28	15	4	13	41	4
Ménage à dominante intermédiaire.....	29	15	6	15	37	15
Ménage à dominante employée.....	25	16	5	12	43	21
Ménage à dominante indépendante.....	35	15	4	10	37	13
Ménage à dominante ouvrière.....	27	16	5	13	42	27
Ménage monoactif d'employés ou d'ouvriers, ou ménage inactif ou parents de profession inconnue....	23	17	7	17	38	20
Ensemble.....	27	16	6	13	40	100 (1)

(1) Les valeurs correspondant aux poids des différents moyens d'entrée en contact avec l'entreprise ne somment pas à 100 car les répondants pouvaient déclarer plusieurs intermédiaires (sauf s'ils déclaraient être entrés seuls et spontanément en contact avec l'entreprise). Peu de répondants ont déclaré plusieurs intermédiaires.

Lecture : Parmi les sortants de 3^e entrés en apprentissage qui ont été mis en contact avec leur entreprise par le biais de leur famille ou de leurs relations personnelles, la médiane du nombre d'entreprises contactées est 2.

Parmi ceux dont la catégorie socioprofessionnelle (CSP) du ménage des parents est « Ménage à dominante indépendante », 35 % ont été mis en contact avec leur entreprise par le biais de leur famille ou leurs relations personnelles. Les jeunes dont les parents font partie de cette CSP représentent 13 % des sortants de 3^e entrés en apprentissage. Parmi l'ensemble des sortants de 3^e entrés en apprentissage, 27 % ont été mis en contact avec leur entreprise par le biais de leur famille ou leurs relations personnelles.

Champ : sortants de 3^e entrés en apprentissage pour l'année 2018-2019.

Source : enquête Oripa, Dares-Depp-Sies.

En l'absence d'accès à l'apprentissage, une poursuite d'études notamment en voie professionnelle

Parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage, quatre sur dix n'accèdent pas à cette voie de formation. La plupart d'entre eux poursuivent leurs études l'année suivant leur 3^e, notamment en voie professionnelle scolaire, enseignement le plus souvent dispensé en lycée professionnel. À l'issue d'une première année de Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou d'une seconde professionnelle, une partie des lycéens professionnels cherchent à poursuivre leur formation par la voie de l'apprentissage : 4 % des élèves inscrits en

première année de CAP dans la voie scolaire se tournent vers l'apprentissage l'année suivante, ainsi que 3 % des élèves de seconde professionnelle [13].

La seconde vague de l'enquête Oripa, menée au printemps-été 2020 auprès des jeunes ayant répondu à la première interrogation, permettra de mesurer ces pratiques de réorientations en particulier au sein des jeunes qui, à l'issue de leur 3^e, avaient démarché des entreprises pour y suivre un apprentissage.

Encadré • Source et concepts

Utiliser l'enquête sur l'Oriation et les parcours en apprentissage (Oripa) pour cerner la population des jeunes ayant souhaité s'orienter en apprentissage après leur 3^e

L'enquête Oripa est une enquête réalisée conjointement par la Dares (service statistique du ministère chargé de l'emploi), la Depp (service statistique du ministère chargé de l'éducation nationale) et le Sies (service statistique du ministère chargé de l'enseignement supérieur). La collecte des données a été réalisée en deux vagues, la première entre avril et juillet 2019 – sur laquelle portent les résultats de cette étude – la seconde entre mai et juillet 2020.

L'enquête Oripa permet notamment d'étudier l'accès à l'apprentissage pour les jeunes sortis de 3^e en 2018 et candidats à cette voie de formation. On considère ici comme candidats à l'apprentissage les jeunes qui ont contacté au moins une entreprise ou un centre de formation d'apprentis (CFA) pour y suivre un apprentissage.

Pour identifier cette population de jeunes candidats à l'apprentissage, plusieurs populations ont été interrogées dans le cadre de l'enquête Oripa :

- Les jeunes issus d'une classe de 3^e qui ont signé un contrat d'apprentissage à partir de juin 2018, et qui sont par conséquent présents dans la base de données issue d'Ari@ne, système de gestion informatisée des contrats d'apprentissage. Par définition, l'ensemble de ces jeunes se sont portés candidats à l'apprentissage.
- Les jeunes qui, en sortie de 3^e, ont formulé sur la plateforme Affelnet un vœu d'orientation pour l'apprentissage. La plupart de ces jeunes – mais pas la totalité – se sont portés candidats à l'apprentissage, au sens où ils ont contacté au moins une entreprise ou un CFA pour y faire un apprentissage.
- Les sortants de 3^e ayant reçu par le biais de la procédure Affelnet une affectation dans une formation professionnelle par voie scolaire, qui est fréquemment préparée en apprentissage (au moins 10 % des inscrits de l'année 2018-2019). Parmi ces jeunes, une partie avait contacté une entreprise ou un CFA pour y suivre un apprentissage (sans forcément avoir formulé de vœu pour cette voie sur la plateforme Affelnet)⁹.

Au total, ce sont 9 200 sortants de 3^e candidats à l'apprentissage qui ont répondu à la première interrogation de l'enquête. Les résultats présentés dans cette étude portent sur leurs réponses sur le thème de l'accès à l'apprentissage¹⁰.

L'enquête a également permis d'interroger les jeunes sortis de Terminale en 2018 qui ont formulé un vœu sur la plateforme Parcoursup pour entrer en apprentissage dans une formation de niveau BTS, ainsi que l'ensemble des entrants en apprentissage à ce niveau de formation. Cette partie des répondants n'est pas mobilisée dans la présente étude. Au total, ce sont près de 32 000 qui ont répondu à la première interrogation de l'enquête Oripa.

Au-delà du thème de l'accès à l'apprentissage et des démarches pour signer un contrat, le questionnaire de l'enquête permet d'aborder de nombreux aspects de la formation en apprentissage : raisons du choix ou du non choix de l'orientation en apprentissage, conditions de travail et de formation, circonstances des éventuelles ruptures de contrat. L'enquête a été réalisée par téléphone, dans le cadre d'un entretien d'une vingtaine de minutes.

Définir le domaine professionnel recherché par les jeunes

Le domaine du métier visé par le jeune au moment où il a demandé l'apprentissage est collecté, en premier lieu, grâce aux questions « Au moment où vous avez demandé l'apprentissage, aviez-vous un ou des métiers précis en tête ? » et « Si oui, quel(s) métier(s) ? », qui ont été posées à l'ensemble des jeunes ayant formulé un vœu d'orientation pour l'apprentissage. Le jeune pouvait citer jusqu'à trois métiers. Lorsque le jeune a répondu à cette question, c'est le premier métier cité qui est mobilisé dans cette étude.

Dans les cas où la question n'a pas été posée mais où le jeune est en apprentissage au moment de l'enquête, c'est le métier exercé par le jeune tel que déclaré par l'apprenti qui est utilisé pour définir le domaine professionnel recherché. En effet, sur les candidats ayant formulé un vœu d'orientation pour l'apprentissage et en contrat d'apprentissage au moment de l'enquête, le domaine recherché au moment où le jeune a demandé à entrer en apprentissage correspond au domaine du métier exercé dans environ 85 % des cas. Pour les entrants en apprentissage qui n'avaient pas formulé de vœu, il est donc possible de déduire, à partir du domaine du métier exercé, celui dans lequel ils ont prioritairement effectué leurs recherches.

Enfin, pour les candidats à l'apprentissage qui sont finalement entrés en lycée professionnel et n'avaient pas formulé de vœu pour l'apprentissage, le métier recherché est approché par la spécialité préparée en lycée professionnel.

Les métiers déclarés par les jeunes dans l'enquête, qu'il s'agisse du métier recherché au moment où le jeune a demandé l'apprentissage ou du métier exercé au moment de l'enquête, ont été codés dans une nomenclature très fine (plus de 6 000 items) permettant, dans 90 % des cas, de faire correspondre le métier au niveau le plus fin de la nomenclature des Professions et catégories socio-professionnelles (PCS) dans sa version de 2003. Cette nomenclature a été rapprochée de celle des Familles professionnelles (FAP) dans sa version de 2009. Le domaine affiché dans le tableau 3 et le graphique 2 correspond au niveau le plus agrégé de cette nomenclature des FAP, c'est-à-dire le niveau des « domaines professionnels ». Au sein du domaine « Hôtellerie, restauration, alimentation » de la nomenclature, est néanmoins introduite une distinction entre les familles identifiées comme relevant des « Métiers de bouche » (« Bouchers, charcutiers, boulangers ») et « Cuisiniers ») et celles regroupées sous le terme « Service ou accueil en hôtellerie-café-restauration (HCR) » (« Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et de la restauration » et « Patrons et cadres d'hôtels, cafés, restaurants »).

⁹ Parmi les sortants de 3^e candidats à l'apprentissage, seule une partie négligeable n'est donc pas couverte par l'enquête : ceux qui n'ont pas fait de vœu d'orientation pour l'apprentissage et qui ont été affectés soit en lycée professionnel dans une formation rarement préparée en apprentissage, soit en lycée général et technologique, ou alors qui n'ont reçu aucune affectation via la procédure Affelnet.

¹⁰ Le tableau 2 inclut également des informations sur les sortants de 3^e ayant formulé un vœu pour l'apprentissage mais ne s'étant pas portés candidats à l'apprentissage.

Pour en savoir plus

- [1] Cupillard É. (2020), « [L'apprentissage en 2018 : Une hausse des entrées plus forte dans le privé que dans le public](#) », *Dares Résultats*, mai.
- [2] Sanchez R. (2010), « [L'apprentissage en 2008 : hausse des entrées et du niveau de diplôme préparé](#) », *Dares Analyses*, avril.
- [3] Crépon B., Le Barbanchon T., Naegele H., Pesonel É., Rathelot R., Zamora P. (2017), « [Faut-il accompagner davantage les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage ? Les enseignements de l'évaluation d'un programme expérimental](#) », *Dares Analyses*, mai.
- [4] Kergoat P. (sous la direction de) (2017), « [Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage. rapport d'évaluation](#) », Cereq-Injep.
- [5] Pesonel É., Zamora P. (2017), « [Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?](#) », *Insee Références, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2017*.
- [6] [Repères et références statistiques 2020](#), Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports.
- [7] Jaspar M.-L. (2020), « [L'orientation vers l'apprentissage à la fin de la troisième à la rentrée 2018](#) », *Note d'information de la Depp*, septembre.
- [8] Pesonel É. (2018), « [L'apprentissage en 2017 : Une hausse des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans](#) », *Dares Résultats*, octobre.
- [9] Niang M., Vroylandt T., (2020), « [Les tensions sur le marché du travail en 2019](#) », *Dares Résultats*, octobre.
- [10] Lombard F., Demongeot A. (2019), « [L'apprentissage au 31 décembre 2018](#) », *Note d'information de la Depp*.
- [11] Kergoat, P. (2021), « [Les coulisses de la formation professionnelle. Processus de sélection à l'entrée de l'apprentissage](#) », *Céreq Echanges*.
- [12] Amossé T., Chardon O. (2020), « [Une nomenclature socioprofessionnelle rénovée pour mieux décrire la société actuelle](#) », *Insee Références, Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2020*.
- [13] Orand, M. (2021), « [Les réorientations dans l'enseignement professionnel sont majoritairement de la voie scolaire vers l'apprentissage](#) », *Note d'information de la Depp*.
- [14] Testas A., Guillerme M., Pesonel É. (2018), « [L'orientation en CAP par apprentissage ou par voie scolaire : profils des élèves à l'issue de la troisième](#) », *Note d'information de la Depp*.

Émilie Cupillard (Dares).

Directrice de la publication

Selma Mahfouz

Directrice de la rédaction

Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction

Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes

Guy Barbut, Bruno Pezzali

Mise en page et impression

Dares, ministère du Travail,
de l'Emploi et de l'Insertion

Dépôt légal

à parution

Numéro de commission paritaire

3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande

dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse

Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

