



L'ESSOR DE L'APPRENTISSAGE ET SES EFFETS SUR L'EMPLOI ET L'ASSURANCE CHÔMAGE

Décembre 2022

Alors que le nombre d'entrées en apprentissage atteint un niveau inédit, l'Unédic analyse les conséquences de ce développement fulgurant sur l'emploi et sur le régime d'assurance chômage.

La France n'avait jamais enregistré un niveau d'entrées en apprentissage aussi élevé qu'en 2021. Ce boom sans précédent est la conséquence du plan *1jeune1solution*, déployé en réponse à la crise de la Covid-19 à partir de juillet 2020. L'aide exceptionnelle déployée dans le cadre de ce plan d'urgence amplifie les efforts consacrés à l'apprentissage dans le cadre de la réforme de 2018. Tous les niveaux d'études y sont éligibles, et toutes les entreprises qui recrutent des apprentis. L'aide versée par l'Etat pour chaque apprenti recruté est aussi sensiblement plus élevée : 8 000 € la première année pour un majeur, contre 4 125 € dans le cadre du précédent dispositif. Estimé à 4,4 Md€ par la Cour des comptes pour 2021 - 2021, cet effort considérable n'est pas sans conséquence sur le profil des apprentis, sur l'emploi et sur l'Assurance chômage. Dans cette note, l'analyse est consacrée aux contrats d'apprentissage effectués dans le secteur privé, qui représentent 97 % de l'ensemble des entrées en apprentissage.

Entre 2015 et 2017, les entrées en contrat d'apprentissage étaient de l'ordre de 280 000 par an en moyenne. La réforme de 2018 a produit une augmentation substantielle des entrées : près de 350 000 en 2019. **L'aide exceptionnelle à l'apprentissage déployée dans le cadre du plan 1jeune1solution a engendré une accélération supplémentaire avec près de 720 000 entrées en 2021, qui s'est accompagnée d'une importante augmentation des diplômés du supérieur (Bac +2 et plus) au point qu'ils représentaient 61 % des entrées en apprentissage en 2021 contre 38 % en 2018 selon la Dares.** Et l'élan se poursuit : la trajectoire des entrées en apprentissage en 2022 connue à ce jour surpasse celle de 2021.

Le plan 1jeune1solution visait à préserver les jeunes des conséquences de la crise sanitaire limitant ou empêchant leur insertion professionnelle. Selon différentes évaluations produites par l'OFCE, l'Insee ou encore l'Urssaf Caisse nationale, **le dispositif a ainsi contribué de manière sensible à la croissance de l'emploi dans le contexte de reprise économique qui a suivi la fin des confinements. L'aide exceptionnelle à l'apprentissage, son succès et la modification du profil des apprentis en faveur des diplômés du supérieur qui en découle ont pu modifier le fonctionnement du marché de l'emploi**, car les diplômés du supérieur rencontrent généralement moins de difficultés à s'y insérer que les publics traditionnellement ciblés par l'apprentissage. Des effets de substitution, d'aubaine ou d'opportunité ont pu entrer en jeu. Davantage de recul est nécessaire pour une estimation plus complète du phénomène.

En outre, **alors que le chômage des jeunes a fortement baissé en sortie de crise, le rôle de l'essor de l'apprentissage dans cette évolution est limité ; plusieurs autres facteurs étant également à l'œuvre** à commencer par les autres mesures sur plan 1jeune1solution. En revanche, le chômage aurait pu se dégrader nettement plus en l'absence de ce plan.

Le régime d'assurance chômage est affecté par ces évolutions. Un effet « mécanique » se manifeste avec l'accroissement des dépenses d'indemnisation pour les sortants d'apprentissage. Même si l'effet favorable sur l'insertion professionnelle est globalement établi, une partie des apprentis peuvent se trouver privés d'emploi à l'issue de leur période d'apprentissage et devenir allocataires de l'Assurance chômage. Avec des effectifs d'apprentis en très forte hausse, le nombre de sortants s'inscrivant au chômage a donc augmenté. En revanche, cette augmentation est bien moins importante que la progression des entrées en apprentissage. L'impact de cette évolution sur les finances du régime d'assurance chômage est difficile à estimer. Là encore, davantage de recul est nécessaire pour établir une estimation exhaustive.

Enfin, la question de la pérennité des fortes entrées en apprentissage est posée car leur essor semble dépendant de l'aide exceptionnelle mise en place durant la crise sanitaire.

LE CADRE DE L'APPRENTISSAGE LARGEMENT REMANIÉ AU COURS DES DERNIÈRES ANNÉES

L'apprentissage est une formation en alternance dans une entreprise et dans un centre de formation d'apprentis donnant lieu à un diplôme d'Etat ou un titre professionnel à l'issue d'un contrat de 6 mois à 3 ans, avec au minimum 25 % du temps consacré à la formation (*Encadré 1*). Sauf exceptions (travailleurs handicapés, sportifs de haut niveau, etc.), il est destiné à un public âgé de 16 à 29 ans et est assorti d'une rémunération allant de 25 % à 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'étude de l'apprenti.

Afin de favoriser les entrées en apprentissage, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a substantiellement modifié son cadre. Elle visait à développer l'apprentissage par une série de mesures ayant trait à son environnement institutionnel et aux conditions financières d'embauche d'un apprenti : fusion des aides existantes en une aide unique à destination des entreprises de moins de 250 salariés (*Tableau 1*), augmentation de la limite d'âge à 29 ans au lieu de 25 ans, développement de l'offre de formation par la libéralisation de la création des Centres de Formation d'Apprentis (CFA), etc.

Dans un contexte de craintes d'une hausse du taux de chômage des jeunes à la suite de la crise sanitaire, **cet effort sur l'apprentissage a ensuite été renforcé à l'été 2020 par l'instauration d'une aide exceptionnelle favorisant l'embauche en apprentissage** dans le cadre du plan *1jeune1solution*¹ pour un montant total estimé par la Cour des Comptes à 4,4 Md€ en 2020 et 2021². Initialement prévue jusqu'en juin 2022, cette aide exceptionnelle a déjà été étendue à la fin de l'année 2022 et est prolongée à nouveau *modulo* une révision des critères d'octroi pour un montant de 3,5 Md€ selon le Projet de Loi de Finance 2023 (PLF) indépendamment du financement de France compétences.

L'aide exceptionnelle consiste en une prime de 5 000 € pour le recrutement d'un apprenti mineur et de 8 000 € pour un apprenti majeur pour les contrats signés à partir de juillet 2020. Elle se substitue à l'aide unique pour la première année d'exécution du contrat, et peut être suivie du versement de l'aide unique durant les années suivantes. Contrairement à l'aide unique, l'aide exceptionnelle est offerte à toutes entreprises (y compris celles de plus de 250 salariés) pour le recrutement d'apprentis y compris ceux dont le niveau d'étude à l'entrée excède le Bac (*Tableau 1*).

Selon l'OFCE, cette aide permet aux entreprises de bénéficier d'un coût du travail nul ou réduit à 20 % du salaire brut pour les apprentis de moins de 25 ans³.

La rémunération des apprentis du secteur privé est en outre non assujettie à la CSG – CRDS et est partiellement exonérée de cotisations sociales. Les rémunérations des apprentis - comme celles de tout salarié dont la rémunération est inférieure à 1,6 Smic - bénéficient de la réduction générale des cotisations et contributions patronales⁴. Cette exonération de cotisations s'applique aux rémunérations inférieures à 1,6 Smic par an. Elle est dégressive : son montant est maximal lorsque le salaire est égal au Smic ; il décroît et devient nul lorsque le salaire atteint 1,6 Smic. Depuis le 1er janvier 2019, les rémunérations des apprentis inférieures au Smic bénéficient donc d'un allègement maximal, comme pour les salariés au Smic. Ces exonérations de charges font l'objet d'une compensation de la part de l'Etat.

¹ Présenté en juillet 2020, le plan *1jeune1solution* visait à (i) faciliter l'entrée dans la vie professionnelle des jeunes, (ii) orienter et former 200 000 jeunes vers les secteurs et métiers d'avenir, (iii) accompagner 300 000 jeunes éloignés de l'emploi en construisant des parcours d'insertion sur mesure. En pratique, outre l'effort consacré à l'apprentissage, cela impliquait le renforcement du service civique, du Plan d'investissement dans les Compétences (PIC), de la Garantie jeune et Parcours Contractualisée d'Accompagnement vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA), du dispositif SESAME orienté vers les métiers du sport et de l'animation, ou encore le Parcours Emploi Compétences (PEC) et Contrat Initiative Emploi (CIE). Il s'agissait également de mettre en œuvre des formations numériques et des parcours personnalisés pour tous les décrocheurs âgés de 16 à 18 ans.

² Cour des Comptes (juin 2022) La formation en alternance ; cf. p. 55.

³ OFCE, Policy brief n°103, Le marché du travail au cours du dernier quinquennat, mars 2022.

⁴ La réduction générale des cotisations et contributions patronales, prévue par l'article L. 241-13 code de la sécurité sociale. Elle concerne les apprentis du secteur privé et du secteur public industriel et commercial.

TABLEAU 1 - SYNTHÈSE DES CONDITIONS D'APPLICATION DE L'AIDE UNIQUE ET DE L'AIDE EXCEPTIONNELLE

		Aide unique (sept. 2018)	Aide exceptionnelle (été 2020)
Niveau d'étude des apprentis		Inférieur ou égal au Bac (Bac+2 en DOMROM)	Tous niveaux
Entreprises éligibles		Moins de 250 salariés	Toutes. Sous conditions pour celles de plus de 250 salariés
Temporalité		De janvier 2019 à juin 2020	De juillet 2020 à décembre 2022
Montant de l'aide par apprenti recruté	1 ^{ère} année	4 125 €	5 000 € pour un mineur 8 000 € pour un majeur
	2 ^e année		2 000 €
	3 ^e année		1 200 €
	4 ^e année		1 200 €

Source : <https://entreprendre.service-public.fr/>

Récent essor des entrées en apprentissage : succès de la réforme et surtout de l'aide exceptionnelle

Les données concernant l'apprentissage décrites et analysées dans cette partie et la suivante concernent le secteur privé, qui représente 97 % de l'ensemble des entrées en apprentissage.

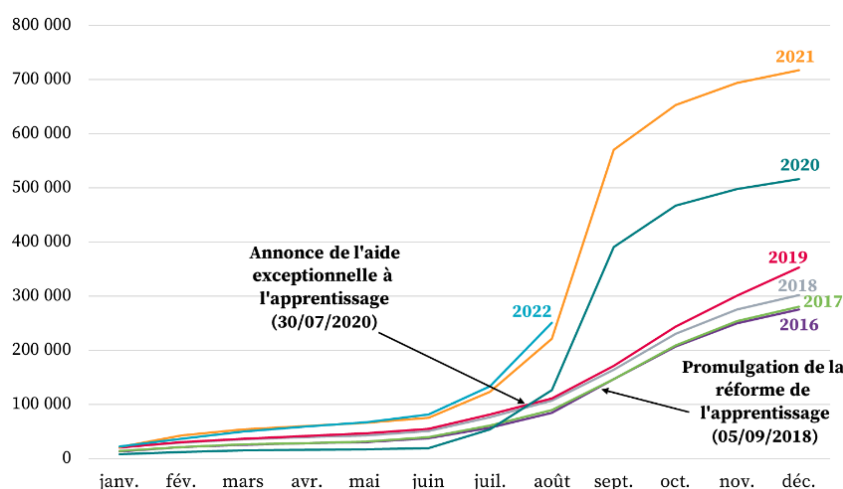
Avant la réforme de 2018 et l'aide exceptionnelle apportée par le plan 1jeune1solution, les entrées en contrat d'apprentissage étaient de l'ordre de 280 000 entrées par an (moyenne sur la période 2015-2017).

Par suite de la réforme de 2018, les entrées en apprentissage ont atteint près de 350 000 entrées en 2019, soit 53 000 entrées supplémentaires par rapport à 2018 (+20 %). Mais c'est à partir de la crise sanitaire que le dispositif a enregistré une explosion des entrées. Avec près de 720 000 nouveaux contrats signés en 2021 dans le secteur privé, les entrées en apprentissage ont plus que doublé par rapport à 2018 (*Graphique 1*). Cette augmentation spectaculaire des entrées à partir de mi-2020 suggère que l'aide exceptionnelle a suscité de fortes incitations à l'embauche des jeunes en apprentissage. Elles sont toujours à l'œuvre puisque la trajectoire des entrées en apprentissage en 2022 connues à ce jour surpasse celle de 2021 avec plus de 250 000 entrées cumulées entre janvier et août 2022 (contre 220 000 à la même époque en 2021).

Chaque année, les entrées en apprentissage augmentent significativement aux 3^e et 4^e trimestres. Cet effet saisonnier correspond au démarrage de l'année scolaire.

Fort de ce succès, le nombre d'apprentis dans le secteur privé ne cesse de progresser, passant de 400 000 fin 2017 à 835 000 en décembre 2021, avec déjà plus de 770 000 personnes en août 2022, contre 640 000 un an plus tôt.

GRAPHIQUE 1 - ENTRÉES CUMULÉES EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE PRIVÉ, PAR AN



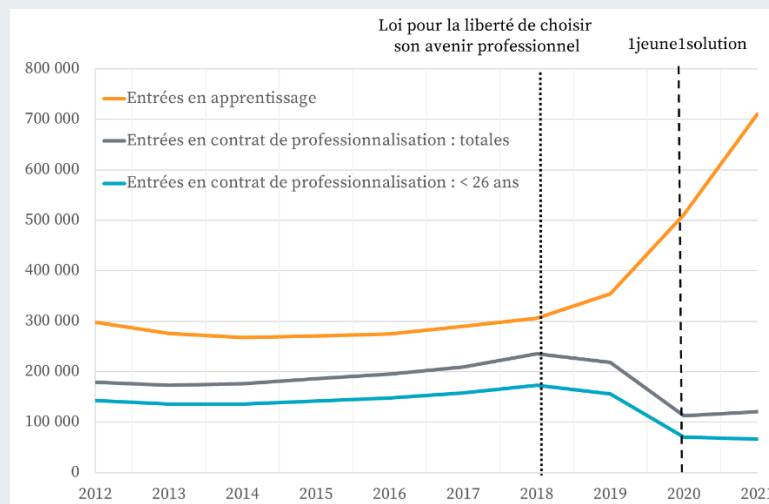
Source : Dares, caractéristiques des nouveaux contrats d'apprentissage de 1993 à 2021

Champ : France entière

ENCADRÉ 1 - APPRENTISSAGE ET CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : AU DELÀ DES RESSEMBLANCES

Avec moins de 67 000 entrées en 2021 contre plus de 173 000 en 2018, le contrat de professionnalisation est loin de connaître le succès actuel de l'apprentissage alors qu'il bénéficie lui aussi de l'aide exceptionnelle instaurée dans le cadre du plan 1jeune1solution. Cette désaffection interroge. La moindre publicité consacrée au contrat de professionnalisation par rapport à l'apprentissage peut être mise en cause mais semble être un motif un peu mince au regard de la différence des entrées enregistrées ces dernières années (*Graphique 2*).

GRAPHIQUE 2 : ENTREES ANNUELLES EN APPRENTISSAGE PRIVE ET EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION



Source : Dares, Politiques de l'emploi
Champ : France entière

L'apprentissage comme le contrat de professionnalisation sont des contrats en alternance : des contrats de travail incluant une formation diplômante ou qualifiante et s'adressant majoritairement aux jeunes en cours d'insertion dans la vie professionnelle. Ces deux types de formation présentent de nombreuses similitudes, et encore plus depuis la loi de 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Selon un rapport de l'Inspection Générale des Finances (IGF) et de l'Igas, « à la suite de la réforme, la différence d'importance qui existait dans les organismes de formation habilités à délivrer la formation (CFA *versus* organismes de formation de droit commun) est fortement réduite ».

Quelques différences subsistent, notamment s'agissant du type, de la durée du contrat, de l'âge ou encore de la rémunération du bénéficiaire.

- **L'âge des alternants** : le contrat de professionnalisation n'est pas seulement destiné aux jeunes, mais également aux demandeurs d'emploi âgés de plus de 26 ans, ou encore aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et aux bénéficiaires de minima sociaux. En 2021, les entrées en contrat de professionnalisation des publics âgés de 26 ans et plus ont d'ailleurs fortement crû, compensant la baisse des entrées des moins de 26 ans. Cette dernière pourrait être en partie expliquée par la concurrence de l'apprentissage.
- **La rémunération** des alternants en contrat de professionnalisation est comprise entre 55 % et 100 % du Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche s'il est plus favorable selon l'âge et le diplôme à l'entrée. Elle est donc en moyenne plus élevée que dans le cadre du contrat d'apprentissage.
- **La perception de l'apprentissage par le grand public est plus favorable**, notamment via le développement de formation en apprentissage dans le supérieur, tandis que le contrat de professionnalisation reste souvent associé à une orientation précoce vers des études courtes ou moins valorisées.

* Igas-IGF, Conséquences financières de la réforme de l'apprentissage et de la formation professionnelle, avril 2020.

La hausse de l'apprentissage s'accompagne d'un effet de composition en faveur des diplômés du supérieur suggérant l'existence potentielle d'effets d'aubaine

La forte hausse des entrées en apprentissage au cours de la crise s'est accompagnée d'un changement profond dans la composition du public des apprentis.

La forte croissance des entrées en apprentissage a essentiellement concerné la préparation de diplômes du supérieur puisque la part des formations Bac+2 et au-delà dans les nouveaux contrats d'apprentissage est passée de 38 % en 2018 à 61 % en 2021 (*Tableau 2*).

TABLEAU 2 - RÉPARTITION DES NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE SELON LE NIVEAU DE FORMATION PRÉPARÉE (EN %)

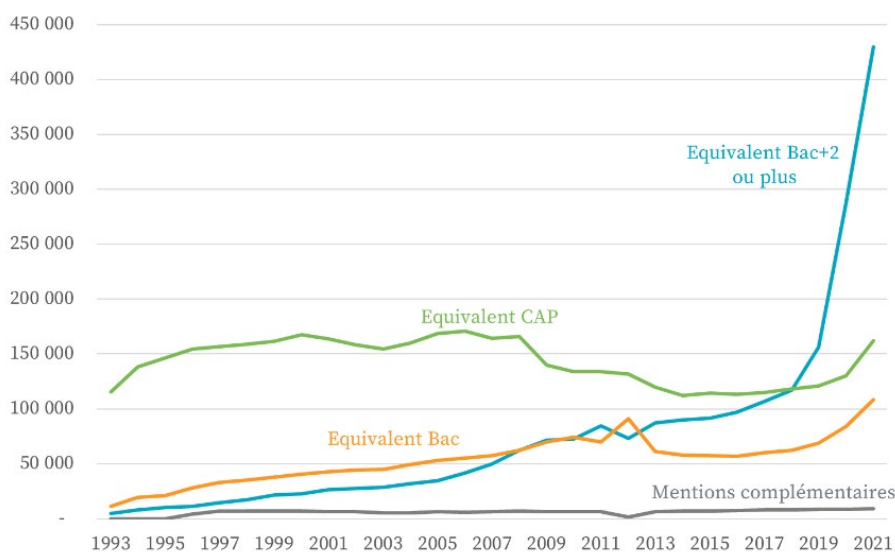
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Equivalent Bac+2 ou plus	34	35	37	38	44	56	61
Equivalent Bac+5 ou plus	8	10	11	11	14	17	20
Equivalent Bac+3	10	8	9	9	12	17	19
Equivalent Bac+2	16	17	17	18	19	22	22
Equivalent Bac	21	21	21	20	19	16	15
Equivalent CAP	42	41	40	39	34	26	23
Mentions complémentaires	3	3	3	3	2	2	1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Dares, caractéristiques des nouveaux contrats d'apprentissage de 1993 à 2021

Champ : France entière ; secteur privé

Il s'agit néanmoins d'une tendance ancienne, à rapprocher de la loi Seguin de 1987 permettant l'extension de l'apprentissage à tous les niveaux de formation, qui a été largement renforcée ces dernières années. Depuis 2020, l'augmentation des entrées en apprentissage de jeunes préparant un diplôme du supérieur est en effet beaucoup plus marquée que pour les jeunes préparant un diplôme équivalent au CAP ou Bac (*Graphique 3*).

GRAPHIQUE 3 - ENTRÉES EN APPRENTISSAGE PRIVÉ, PAR NIVEAU DE FORMATION PRÉPARÉE, DE 1993 À 2021



Source : Dares

Champ : France entière, secteur privé

DES EFFETS SUR L'EMPLOI QUI POSENT QUESTION

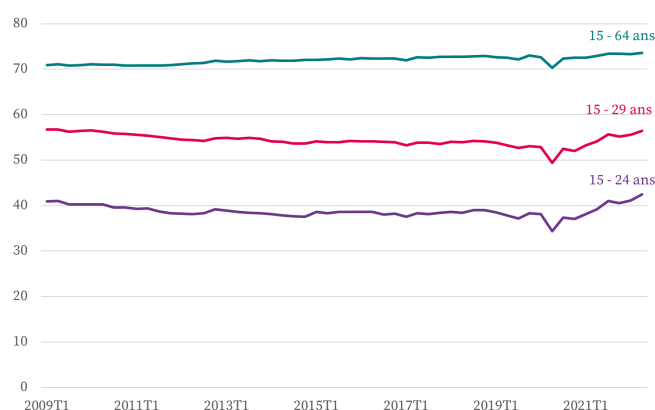
La fulgurance et l'ampleur du développement de l'apprentissage au cours des derniers trimestres ont été telles qu'elles ont été un des motifs de révision des séries d'emploi total par l'Insee – aux côtés des habituelles révisions méthodologiques⁵. Au-delà de cet aspect statistique, l'essor de l'apprentissage bouscule le marché de l'emploi. Si les effets immédiats sont plutôt favorables, reste à savoir s'ils seront pérennes et dans quelle mesure.

Hausse des taux d'activité et d'emploi des jeunes

Au cours de la crise sanitaire, les indicateurs du marché du travail relatifs à l'emploi et au chômage des jeunes ont en effet affiché des évolutions très favorables et meilleures que les indicateurs concernant l'ensemble des tranches d'âge. Le taux d'activité des 15 – 24 ans a ainsi gagné près de 3 points entre fin 2019 et fin 2021 (soit +340 000 personnes), quand celui des 15 – 64 ans en gagnait 1 (*Graphique 4A*). De même, le taux d'emploi des jeunes progressait de 2,5 points (soit +220 000 personnes), contre moitié moins pour celui des 15 – 64 ans (*Graphique 4B*).

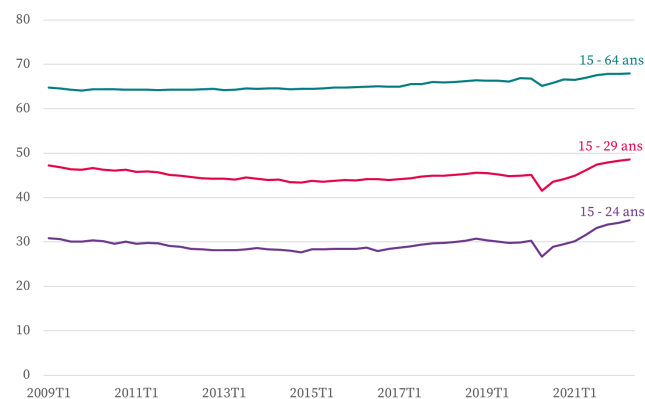
En effet, plus de la moitié des 720 000 entrées en apprentissage dans le secteur privé en 2021 étaient en situation d'inactivité avant cela, et notamment en cours de scolarité. De nombreux jeunes démarrant un apprentissage sont ainsi entrés dans la population active avec un statut d'actif en emploi (voir ci-après). L'apprentissage a donc grandement contribué à la progression du taux d'emploi, et par là-même au taux d'activité des jeunes.

GRAPHIQUE 4A – TAUX D'ACTIVITÉ DES JEUNES ET DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION (EN %)



Source : Insee

GRAPHIQUE 4B – TAUX D'EMPLOI DES JEUNES ET DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION (EN %)



Source : Insee

Une part importante d'apprentis parmi les nouveaux emplois créés

La sortie de la crise sanitaire a été marquée par un boom des créations d'emplois avec près de 600 000 emplois supplémentaires fin 2021 par rapport à fin 2019 (*Graphique 5*). De nombreux analystes ont relié ce dynamisme de l'emploi au boom des entrées en apprentissage observé sur la même période.

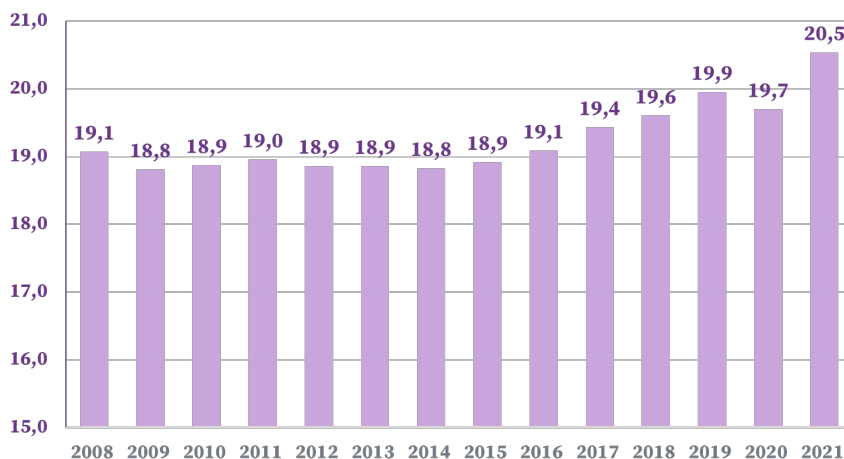
Ainsi, dans un premier travail d'évaluation, l'OFCE estimait que l'apprentissage expliquait l'immense majorité des emplois créés depuis 2019. Selon l'organisme, les mesures en faveur de l'apprentissage déployées au moment du plan 1jeune1solution ont conduit à la création de 422 000 emplois d'apprentis entre la fin 2019 et la fin 2021, soit près des trois quarts des créations d'emploi⁶.

⁵ Insee, La méthode en bref : Emploi salarié, 9 juin 2022

⁶ OFCE, Policy brief n°103, cité précédemment.

De leur côté, l'Insee⁷ et l'Urssaf Caisse nationale⁸ ont évalué les créations d'emplois supplémentaires associées à la hausse de l'apprentissage sur l'ensemble du champ des alternants, c'est-à-dire en intégrant également les contrats de professionnalisation. D'après les deux organismes, ce sont entre 240 000 et 250 000 emplois supplémentaires qui auraient été créés entre la fin 2019 et la fin 2021, représentant environ un tiers des créations nettes d'emplois sur la période.

GRAPHIQUE 5 – NIVEAU DE L'EMPLOI AFFILIÉ A L'ASSURANCE CHÔMAGE (FIN D'ANNÉE, EN MILLIONS)



Source : Insee, Urssaf Caisse nationale, Dares

Champ : France hors Mayotte

Des effets macroéconomiques sur l'emploi total encore difficiles à évaluer

Le regain d'engouement pour l'embauche en apprentissage de diplômés du supérieur décrit précédemment est concomitant à la mise en place de l'aide exceptionnelle qui, contrairement à l'aide unique, alloue 8 000 € aux entreprises par apprenti majeur recruté et concerne tous les niveaux de formation au-delà du Bac et un plus grand nombre d'entreprises (*Tableau 1*).

Or, en règle générale, les diplômés du supérieur ne rencontrent pas ou peu de difficulté à s'insérer sur le marché du travail. En février 2020, le taux de chômage des sortants du supérieur s'élevait en effet à 11 % contre près de 30 % pour les sortants du secondaire⁹. Cela pose la question de l'effet de l'aide exceptionnelle sur leur niveau d'emploi.

La détermination de l'effet précis de l'apprentissage sur l'emploi est complexe et dépend du comportement de l'emploi sans ce dispositif. L'OFCE identifie trois types d'effets théoriques possibles¹⁰ (*Schéma 1*) :

- l'effet de substitution (i.e. un apprenti est recruté en lieu et place d'un salarié en CDD ou CDI) suppose un effet neutre en terme de créations nettes d'emplois à court terme comme à long terme ;
- l'effet d'aubaine par anticipation (i.e. un apprenti est recruté dès à présent pour combler un besoin ultérieur) suppose un effet sur les créations nettes d'emplois positif à court terme mais négatif à long terme puisque le recrutement est avancé dans le temps. En revanche, l'effet sur le stock d'emplois est neutre ;
- l'effet d'opportunité (i.e. recrutement d'un apprenti sans réel besoin) correspond à un effet sur les créations nettes d'emplois positif à court terme, négatif à long terme. L'effet sur le stock d'emplois est également négatif à long terme si l'apprenti n'est ni embauché ni remplacé à l'issue de son apprentissage.

En s'appliquant aussi aux diplômés du supérieur, l'aide exceptionnelle a vraisemblablement contribué à l'attractivité de l'embauche des jeunes d'un niveau supérieur au Bac. L'évolution de la composition des entrées en

⁷ Insee, Informations Rapides, 9 juin 2022, n°150 : « Au 1er trimestre 2022, l'emploi salarié augmente de 0,3 % »

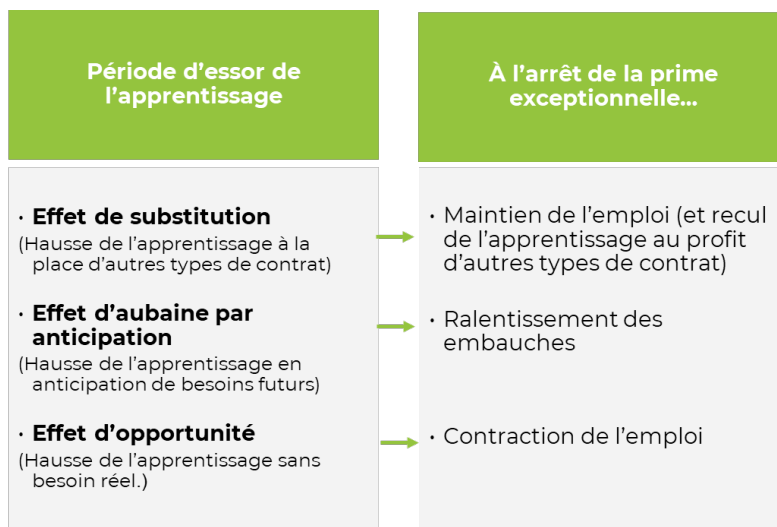
⁸ Urssaf, Stat'ur conjoncture, juin 2022, n°344 : « La masse salariale et les effectifs salariés du secteur privé au premier trimestre 2022 »

⁹ Cereq, Sortants du supérieur : le niveau de diplôme ne résume pas les trajectoires d'insertion ; 2022.

¹⁰ OFCE, Policy brief n°103, Le marché du travail au cours du dernier quinquennat, mars 2022.

apprentissage en faveur des jeunes plus diplômés décrite précédemment abonde vers la présence des effets de substitution et d'aubaine par anticipation. En pratique, l'aide exceptionnelle étant toujours en vigueur, l'évaluation comparée de ces effets manque de recul pour être satisfaisante.

SCHEMA 1 - SYNTHÈSES DES EFFETS THÉORIQUES POSSIBLES DE L'APPRENTISSAGE SUR L'EMPLOI À COURT ET À LONG TERME

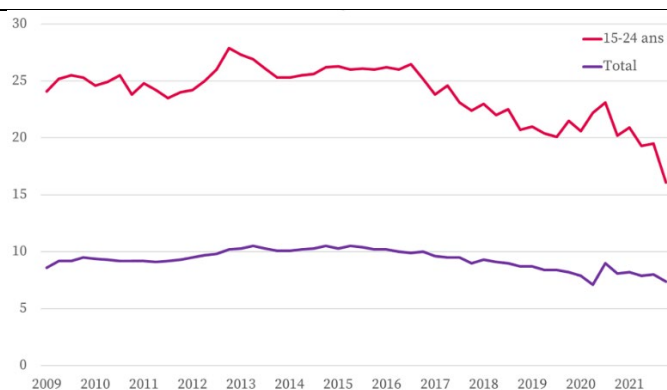


Source : OFCE, Unédic

L'effet sur le chômage des jeunes est plus difficile à estimer

Le taux de chômage des 15 – 24 ans a quant à lui reculé de 5,5 points (soit -120 000 personnes) entre fin 2019 et fin 2021, (contre une baisse de seulement 0,8 point pour les 15 – 64 ans ; *Graphique 6A*), tandis que le nombre moins de 25 ans en DEFM A diminuait de 11 % (contre -7 % pour l'ensemble des DEFM A ; *Graphique 6B*).

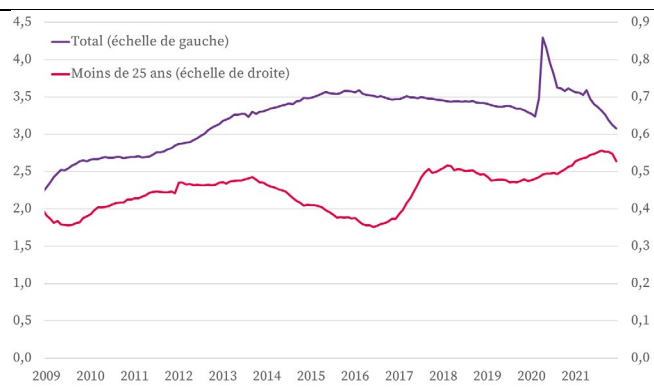
GRAPHIQUE 6A - TAUX DE CHÔMAGE AU SENS DU BIT (EN % DE LA POPULATION ACTIVE CORRESPONDANTE)



Source : Insee, Enquête emploi

Champ : France hors Mayotte ; données CVS en moyenne trimestrielle

GRAPHIQUE 6B - NOMBRE DE DEFM A EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (MILLIONS)



Source : Pôle emploi, Dares

Champ : France métropolitaine

Bien que sensible, cette baisse du chômage des jeunes n'est pas totalement liée aux fortes entrées en apprentissage. En effet, environ 8 % des entrants en apprentissage en 2021 (7 % en 2020) étaient auparavant demandeurs d'emploi (*Schéma 2*). Bien qu'en légère hausse par rapport aux années antérieures (5 % en moyenne entre 2016 et 2019), cette faible proportion suggère qu'à court terme le boom de l'apprentissage n'aurait donc pas été un facteur significatif dans la baisse du taux de chômage des jeunes, ne serait-ce que parce que d'autres mesures du plan 1jeune1solution sont à l'œuvre.

A titre de comparaison, la baisse du taux de chômage des jeunes durant la crise covid a été nettement plus marquée en France que chez ses voisins européens, même s'il reste bien plus élevé qu'au Danemark et en Allemagne (*Tableau 3*). L'Allemagne est régulièrement citée en exemple pour son modèle d'apprentissage, d'insertion professionnelle des jeunes et de leur taux de chômage. Pourtant, la Dares estimait en 2014¹¹ que le modèle dual allemand serait difficilement reproductible en France, tant l'apprentissage y occupe une place différente de celle qui est la sienne en France (*Encadré 2*).

TABLEAU 3 - TAUX DE CHÔMAGE DES 15 - 24 ANS EN FRANCE ET DANS PLUSIEURS PAYS EUROPÉENS (EN % DE LA POPULATION ACTIVE)

	T4 2019	T4 2021	Evolution
France	21,5%	16,1%	-5,5 points
Allemagne	6,10%	5,90%	-0,2 point
Belgique	15,2%	15,4%	+0,2 point
Italie	27,6%	26,2%	-1,4 point
Danemark	10,2%	9,9%	-0,3 point

Source : Eurostat

ENCADRÉ 2 - L'APPRENTISSAGE EN ALLEMAGNE

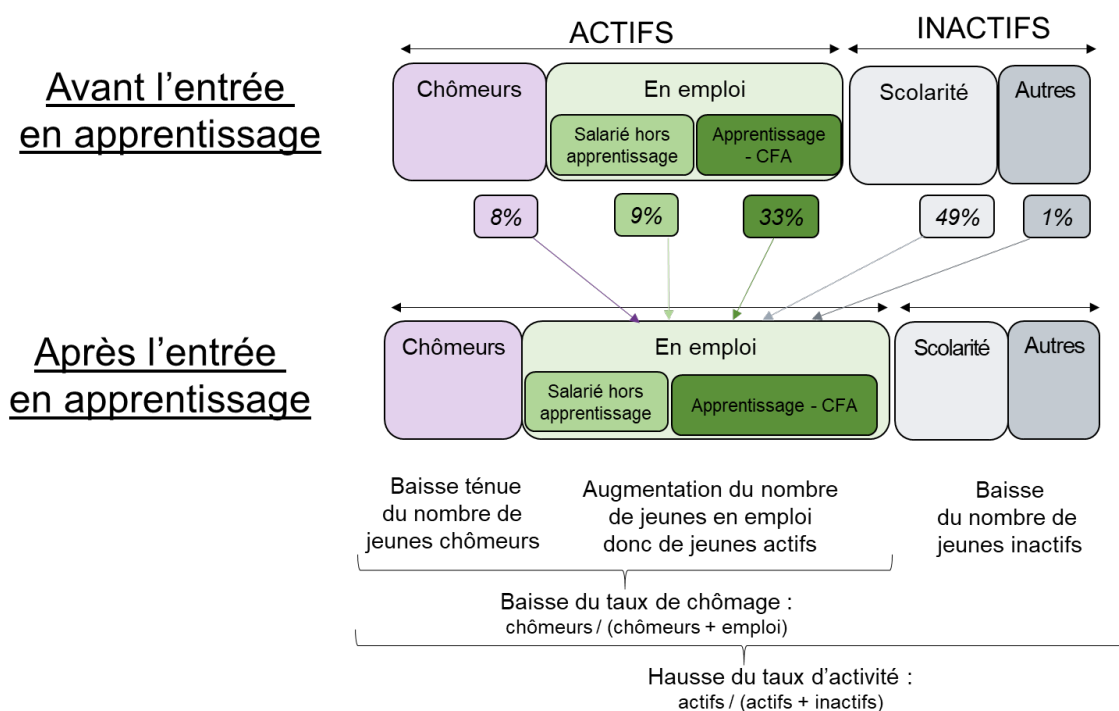
L'apprentissage a été défini en Allemagne par une loi en 1969. En pratique, sa gestion relève des Länder sous la responsabilité du ministère de l'Éducation et de la Recherche. A ce titre, l'apprentissage y est considéré comme une filière de l'éducation à part entière, et non comme une politique de l'emploi. L'apprentissage est en Allemagne un mode d'accès normal (parfois exclusif) à certaines professions.

Traditionnellement, les élèves allemands accèdent à l'apprentissage vers leurs 16 ans, après être passés par une *Hauptschule* ou une *Realschule* à partir de 11 – 12 ans, tandis que les élèves désirant suivre la voie générale intègrent un *Gymnasium*.

L'apprentissage consiste en une alternance de 12 heures d'enseignement scolaire minimum, complétées par 3 ou 4 jours en entreprise. Ces dernières, ainsi que les partenaires sociaux, sont fortement impliqués dans la gestion des cursus d'apprentissage. Cela comporte des répercussions d'importance dans la durée et le contenu de la formation, mais également dans la rémunération et les modalités de licenciement des apprentis. En contrepartie, les entreprises supportent la quasi-intégralité du coût de l'apprentissage¹².

¹¹ Dares, Le modèle dual allemand : caractéristiques et évolutions de l'apprentissage en Allemagne, 2014.

SCHÉMA 2 - SITUATION AVANT ET APRÈS L'ENTRÉE EN APPRENTISSAGE DES JEUNES ENTRANTS EN APPRENTISSAGE EN 2021



Source : Unédic, Dares caractéristiques des nouveaux contrats d'apprentissage de 1993 à 2021

Champ : France entière ; secteur privé

Lecture : en 2021, 8 % des nouveaux entrants en apprentissage étaient au chômage avant leur entrée en apprentissage. A ce titre, ils étaient considérés comme des actifs de sorte que leur statut d'apprentis ne modifie pas le taux d'activité en France (que ce soit pour l'ensemble de la population ou seulement pour les jeunes), mais contribue à l'augmentation du taux d'emploi (que ce soit pour l'ensemble de la population ou seulement pour les jeunes).

Des dépenses d'indemnisation accrues : un phénomène mécanique

L'effet favorable de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle est richement documenté¹².

Il reste qu'une partie des sortants d'apprentissage ne trouvent pas d'emploi à la suite de leur période d'apprentissage et recourent à l'Assurance chômage. Leur nombre évolue en cohérence avec les effectifs en apprentissage, *modulo* un décalage de quelques mois compte tenu de la durée des contrats d'apprentissage. Le nombre de sortants d'apprentissage inscrits à l'Assurance chômage est donc susceptible d'augmenter dans les années qui viennent dans le sillage de l'augmentation des effectifs en apprentissage.

Cependant, le nombre de jeunes inscrits à l'Assurance chômage pourrait avoir progressé de la même manière en l'absence de l'essor récent de l'apprentissage précédemment décrit. Et sans doute même plus compte tenu de l'effet favorable de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle.

En revanche, la proportion d'indemnisés et l'indemnité moyenne n'auraient pas été les mêmes. Un jeune sortant d'étude sans avoir suivi de voie professionnelle a en effet généralement moins cotisé qu'un jeune sortant d'apprentissage, souvent même insuffisamment pour ouvrir des droits.

¹² Dares, L'apprentissage, entre formation et insertions professionnelles (2009).

Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, Une meilleure insertion sur le marché du travail pour les diplômés par la voie de l'alternance (2021).

Céreq, Bref n°426, Sortants du supérieur : le niveau de diplôme ne résume pas les trajectoires d'insertion (2022).

Fondation The Adecco Group, Quintet conseil & Walt, Observatoire de l'Alternance (2022).

Ces situations et évolutions théoriques sont illustrées empiriquement ci-après.

Modalités d'indemnisation des ex-apprentis au chômage

En tant que salariés, les apprentis du secteur privé sont couverts par l'Assurance chômage en cas de rupture de contrat ou s'ils ne trouvent pas d'emploi à l'issue de leur apprentissage. A l'instar des autres salariés, il faut pour cela avoir travaillé au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois¹³. A noter que le temps consacré à la formation dispensée dans les CFA est compris dans l'horaire de travail (article L6222-24 du code du travail) et donne lieu à rémunération. Les jours de formation constituent donc de l'affiliation, et, au même titre que les jours travaillés, sont comptabilisés pour le calcul de la durée du droit et du salaire journalier de référence.

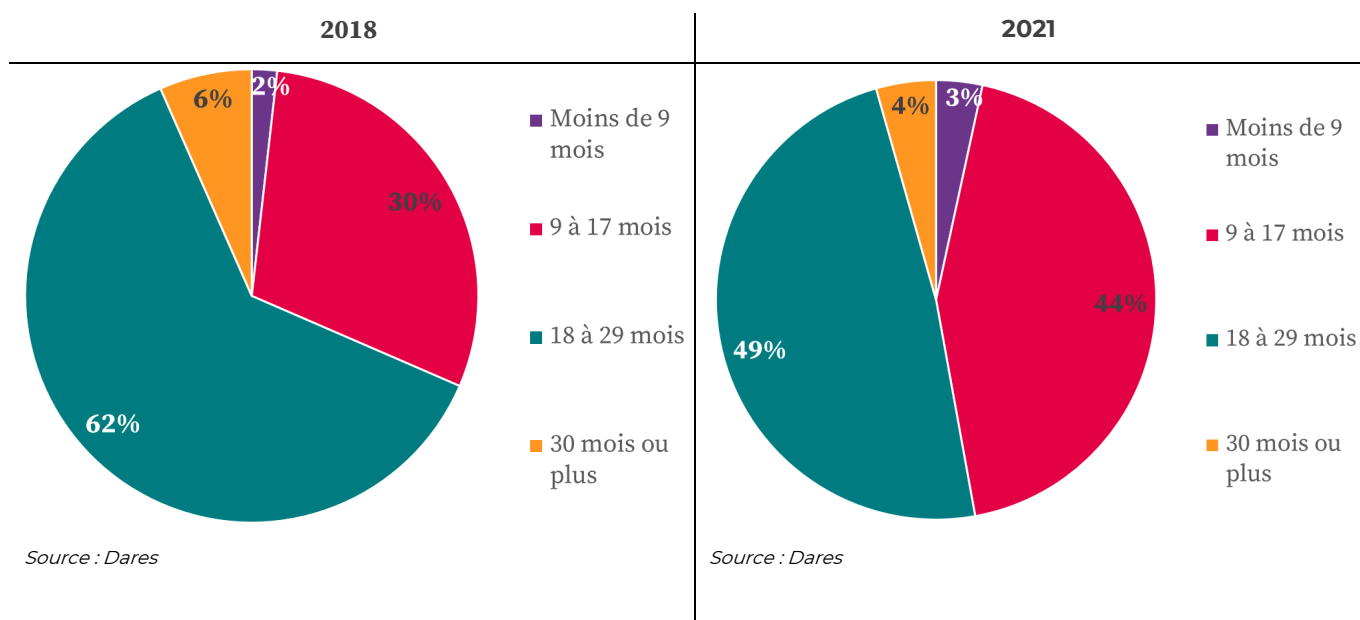
Les demandeurs d'emploi inscrits à l'Assurance chômage sont notamment identifiés en fonction du motif de fin de leur dernier contrat de travail. En l'occurrence, les sortants d'apprentissage sont identifiés comme tels s'ils s'inscrivent directement à l'Assurance chômage à l'issue de leur contrat d'apprentissage, sans passer par une période d'emploi ou de scolarité.

50 000 ex-apprentis indemnisés : une hausse récente du nombre d'inscrits à Pôle emploi, allocataires et indemnisés en sortie d'apprentissage...

Les entrées en apprentissage dans le secteur privé ont commencé à croître, d'abord modestement à partir de 2018, puis véritablement depuis 2020. Compte tenu de la durée des contrats d'apprentissage (*Graphique 7A*), il est logique que cela se répercute dans les effectifs des sortants d'apprentissage inscrits, allocataires et indemnisés avec un certain décalage.

Entre 2018 et 2021, la durée prévue des contrats d'apprentissage a eu tendance à se réduire, avec une montée en puissance des contrats de 9 à 17 mois (44 % de l'ensemble des contrats en 2021 contre 30 % en 2018), au détriment de ceux allant de 18 à 29 mois (49 % en 2021 contre 62 % en 2018) (*Graphique 7B*).

GRAPHIQUES 7A ET 7B - RÉPARTITION DES NOUVEAUX CONTRATS EN APPRENTISSAGE PRIVÉ EN 2018 ET EN 2021, SELON LA DURÉE PREVUE DU CONTRAT



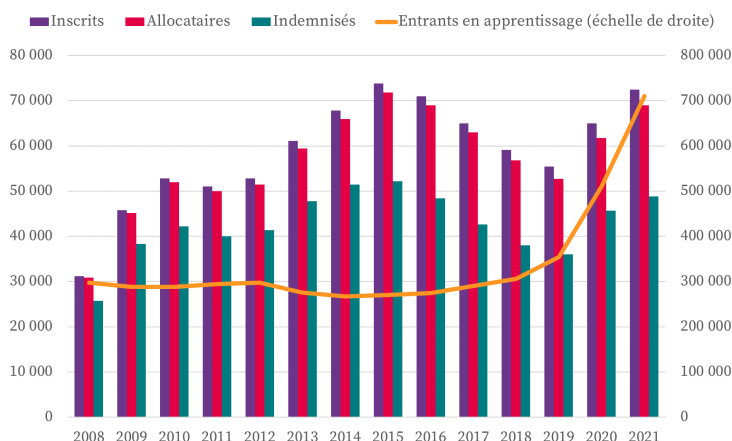
¹³ Cette partie de la réforme de l'Assurance chômage entrée en vigueur au 1er novembre 2019 a été suspendue au bout de quelques mois dans le cadre des mesures exceptionnelles prises en réponse à la crise de la Covid-19, avant d'être de nouveau appliquée à compter du 1^{er} décembre 2021.

De fait, les inscriptions à l'Assurance chômage des sortants d'apprentissage augmentent depuis 2020 ; et ce d'autant plus que les jeunes ont été plus exposés à la crise découlant de l'épidémie de Covid (*Graphique 8*).

Contrairement à la situation pour l'ensemble de la population, la quasi-totalité des sortants d'apprentissage inscrits à Pôle emploi ont des droits ouverts à l'assurance chômage (95 % en moyenne en 2021 contre 58 % pour l'ensemble de la population fin 2021¹⁴).

En 2021, un peu moins de 50 000 sortants d'apprentissage étaient indemnisés par l'Assurance chômage (en moyenne annuelle), soit environ 2 % de l'ensemble des chômeurs indemnisés.

GRAPHIQUE 8 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE SORTANTS D'APPRENTISSAGE INSCRITS À PÔLE EMPLOI, ALLOCATAIRES ET INDEMNISÉS (MOYENNE ANNUELLE), ET DES ENTRÉES EN APPRENTISSAGE (TOTAL ANNUEL)



Source : FNA, calculs Unédic

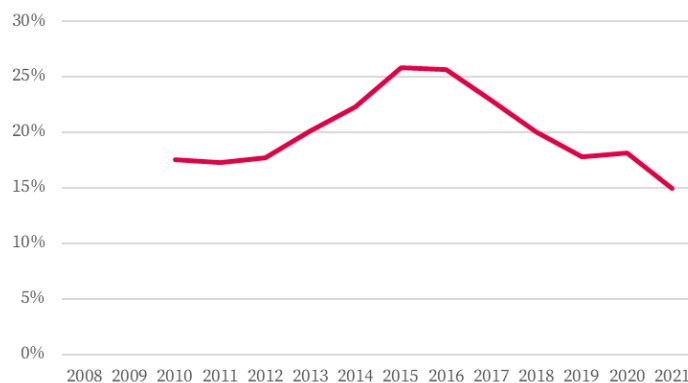
Champ : France entière

...mais une baisse de leur importance relative au regard des entrées en apprentissage

En revanche, la progression des entrées en apprentissage a été beaucoup plus importante que celle des sortants d'apprentissage inscrits à Pôle emploi, des allocataires et des indemnisés (*Graphique 8*). La proportion de ces derniers au regard des entrées en apprentissage a donc tendance à reculer.

La part des allocataires en sortie d'apprentissage avait atteint un pic en 2015 à 26 %, avant de décroître jusqu'à 18 % en 2019 sous l'effet de la baisse du nombre d'inscrits en sortie d'apprentissage (*Encadré 3*). Stable en 2020 sous l'effet du choc sanitaire, de ses répercussions économiques et des mesures compensatrices telles que la prolongation des droits à l'assurance chômage, elle a ensuite repris sa tendance baissière pour atteindre 15 % en 2021 (*Graphique 9*).

GRAPHIQUE 9 - TAUX D'ENTRÉE A L'ASSURANCE CHÔMAGE APRÈS UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE



Source : FNA, calculs Unédic

Champ : France entière

¹⁴ Unédic, Tableau de suivi de l'Assurance chômage lien

Plusieurs pistes d'explication à cela, avec d'abord la possibilité accrue pour les sortants d'apprentissage de poursuivre leurs études. Après quoi, les jeunes s'inscrivant à l'Assurance chômage ne seraient plus comptabilisés en tant que sortants d'apprentissage, mais pourraient toujours bénéficier des droits acquis au titre de cet apprentissage à condition qu'il ne remonte pas à plus de 2 ans. Une autre source d'explication réside dans l'effet favorable de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle, même si cela pose à nouveau la question de l'ampleur des effets de substitution, d'aubaine et d'opportunité précédemment décrits.

ENCADRÉ 3 - MÉTHODE D'ESTIMATION DE LA PART DE SORTANTS D'APPRENTISSAGE ALLOCATAIRES DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

Pour estimer la proportion des sortants d'apprentissage allocataires de l'Assurance chômage, on estime le nombre de contrat arrivant à terme une année donnée. Pour cela, on tient compte du nombre d'entrées en apprentissage durant les années antérieures et de la durée des contrats selon la formule suivante :

Part des allocataires en sortie d'apprentissage pour l'année 2021 =

$$\frac{\text{Nombre d'inscrits à l'Assurance chômage en 2021}}{\begin{aligned} & (\text{nombre d'entrées en apprentissage en 2021} * \text{part des contrats de 2021 devant s'effectuer en 9 mois}) \\ & + (\text{nombre d'entrées en apprentissage en 2020} * \text{part des contrats de 2020 devant s'effectuer en 9 à 17 mois}) \\ & + (\text{nombre d'entrées en apprentissage en 2019} * \text{part des contrats de 2019 devant s'effectuer en 18 à 29 mois}) \\ & + (\text{nombre d'entrées en apprentissage en 2018} * \text{part des contrats de 2018 devant s'effectuer en plus de 29 mois}) \end{aligned}}$$

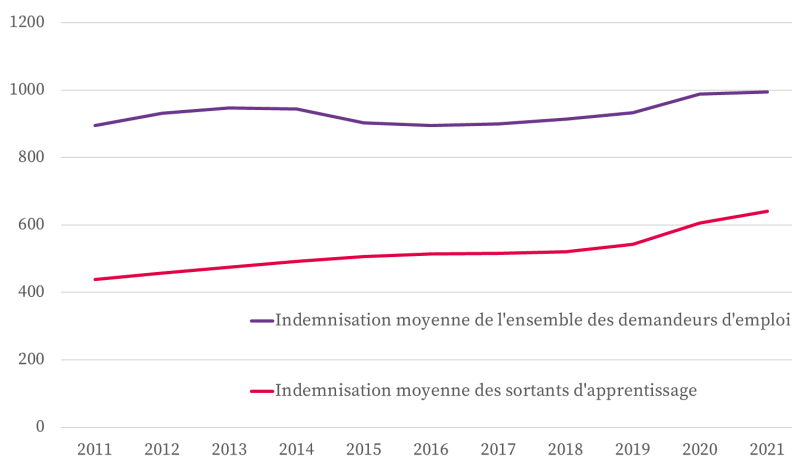
Ce calcul est une approximation puisqu'il est basé sur des durées moyennes initialement prévues et n'intègre pas les interruptions de contrat pour lesquelles nous manquons de données.

Une indemnisation moyenne en hausse pour les allocataires demandeurs d'emploi à l'issue d'un contrat d'apprentissage, en lien avec l'élévation de l'âge et du diplôme des sortants d'apprentissage

Parmi les quelques 72 400 sortants d'apprentissage inscrits à Pôle emploi à l'issue de leur apprentissage en 2021 (en moyenne annuelle), 48 900 étaient indemnisés, soit 67 %. Une proportion en baisse par rapport à 2020 (70 %), mais en hausse vis-à-vis du creux qui semblait avoir été atteint en 2018 à 64 %. A titre de comparaison, la proportion d'indemnisés pour l'ensemble de la population s'élevait en 2021 à 45 %. Les sortants d'apprentissage ont généralement eu des contrats plus longs que les inscrits de l'ensemble de la population, donc des périodes de cotisation plus longues, de sorte qu'ils peuvent plus souvent prétendre à être indemnisés.

Ces anciens apprentis demandeurs d'emploi percevaient en moyenne 640 € en 2021. Cette indemnité moyenne est nettement inférieure au niveau d'indemnisation de l'ensemble de la population indemnisée par l'Assurance chômage (995 €), ce qui est directement lié au moindre niveau de rémunération des apprentis par rapport au reste de la population, et notamment s'agissant des apprentis mineurs dont la rémunération est inférieure au Smic. En 2021, l'indemnité moyenne des sortants d'apprentissage représentait en effet deux tiers environ de l'indemnité moyenne de l'Assurance chômage (en moyenne annuelle). Ratio, qui progresse régulièrement depuis 10 ans, ce qui peut être rapproché de l'élévation de l'âge et du niveau de diplôme des apprentis puisque ces critères interviennent dans la détermination de leur rémunération (*Graphique 10*).

GRAPHIQUE 10 - INDEMNISATION BRUTE MENSUELLE EFFECTIVE MOYENNE DES SORTANTS D'APPRENTISSAGE ET DE L'ENSEMBLE DES DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISÉS (EN €)

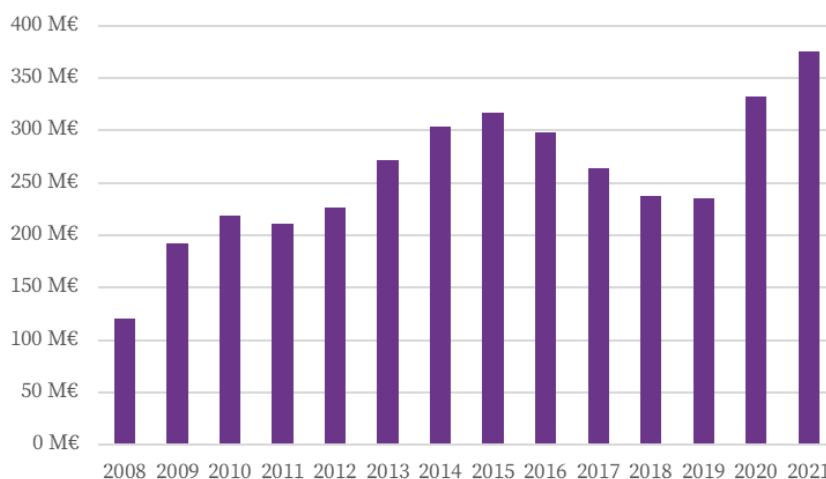


Source : FNA
Champ : France entière

Rebond des dépenses d'indemnisation des sortants d'apprentissage depuis 2020

In fine, les dépenses d'indemnisation des sortants d'apprentissage se sont établies à 375 M€ en 2021, soit 1 % des dépenses d'indemnisation (*Graphique 11*), en augmentation sensible (+13 % en 2021 après déjà +42 % en 2020), alors même que la majorité des entrants en apprentissage de 2020 et 2021 n'étaient par définition pas encore concernés compte tenu de la durée de leur contrat d'apprentissage.

GRAPHIQUE 11 - DÉPENSES D'INDEMNISATION CHÔMAGE DES SORTANTS D'APPRENTISSAGE



Source : FNA
Champ : France entière



**L'ESSOR
DE L'APPRENTISSAGE
ET SES EFFETS
SUR L'EMPLOI
ET L'ASSURANCE
CHÔMAGE**

Décembre 2022

Unédic

4, rue Traversière 75012 Paris
T. +33 1 44 87 64 00

 [@unedic](https://twitter.com/unedic)  [unedic](https://www.linkedin.com/company/unedic) [unedic.org](https://www.unedic.org)