

L'apprentissage est souvent présenté comme une solution pour les élèves en difficultés. Il y a, là aussi, un présupposé idéologique selon lequel le monde de l'entreprise réussirait là où l'école échoue. Pourtant, la réalité est bien différente.

## 1. APPRENTISSAGE : DÉCROCHAGES ET RUPTURES DE CONTRAT :

Le taux d'abandon de contrat d'apprentissage est très élevé : **Un·e apprenti·e sur cinq ne va pas au terme de son contrat** (21 %).

Il a de fortes disparités selon les secteurs. Le taux d'abandon définitif s'échelonne de 12,1 % en transport - logistique, à 38,5 % en hôtellerie-restauration.

**40% des ruptures de contrat sont attribuées à l'environnement de travail.** Ceci recouvre des conditions de travail non formatrices (7%), une inadéquation avec la formation suivie (6%), des exigences de productivité non supportées (5%), et le ressenti d'un non-respect de la personne dans son travail (8 %). Les horaires excessifs ou inadaptés (4%) et l'insatisfaction relative à la rémunération (5%) sont aussi mis en cause, surtout par les jeunes de niveau V. (« Contrat d'apprentissage, les raisons de la rupture », Bref n° 272 Céreq, mars 2010)

Ce n'est pas tellement étonnant si on note que 13% des entreprises déclarent accueillir des apprenti·es comme un supplément de personnel et 6% pour les avantages financiers du dispositif.

### Les jeunes et parmi eux les apprenti·es sont les plus exposé·es aux risques professionnels :

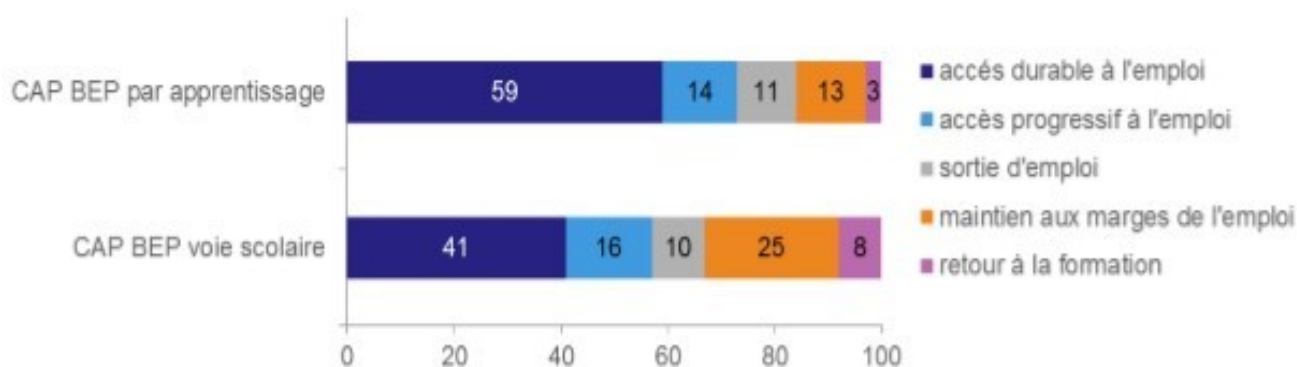
Une enquête sur l'exposition aux risques professionnels initiée par la Direction Générale du Travail (Dares Analyses n°54 - Septembre 2013) révèle que :

- 16% des salarié·es de moins de 25 ans sont exposé·es à au moins un produit cancérigène chimique, alors que pour les plus de 50 ans, cette proportion est deux fois moins importante (7 %)
  - Ce risque monte à 24% pour les apprenti·es et stagiaires qui sont donc particulièrement exposés !
- Dans le secteur mécanique-travail des métaux, les apprentis ouvriers enregistrent un taux d'exposition aux produits cancérigènes de 70% ! Une telle situation totalement inacceptable, et loin de régresser, sera certainement accentuée par une évolution des textes. Ainsi, depuis le 19 avril 2015, suite à deux décrets pris par le gouvernement précédent, affecter un·e jeune mineur·e apprenti·e à des tâches dangereuses ne nécessite plus qu'une simple déclaration de l'employeur.

## 2 DISCRIMINATIONS ET INSERTION PROFESSIONNELLE

Le meilleur taux d'insertion professionnelle des apprenti·es est souvent mis en avant. Il y a effectivement une meilleure insertion, mais elle s'explique par les différences de recrutement entre la voie scolaire et apprentissage (voir p2).

Trajectoires des diplômés de CAP ou BEP



Champ : génération 2010, trois premières années de vie active.

Source : Céreq (2014), Quand l'école est finie

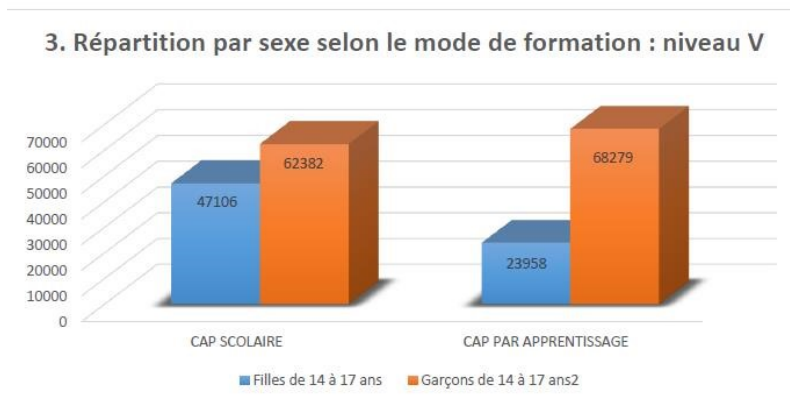
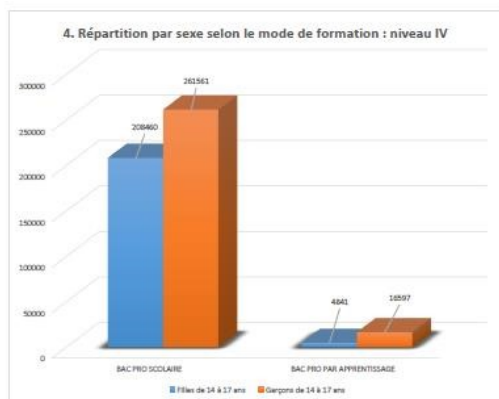
### En revanche, il y a une meilleure réussite de l'examen sous statut scolaire.

En CAP, en 2014, parmi les admis·es, 37 % ont passé l'examen sous statut scolaire et 35 % avaient le statut d'apprenti·e. Le taux de réussite en 2014 s'élève à 83,7 % (secteur agricole compris). Néanmoins, il diffère selon le statut. Les candidat·es l'ayant passé sous statut scolaire ont mieux réussi l'examen : 85,4 % contre 83,3 % pour les candidat·es ayant le statut d'apprenti·e.

Il y a une meilleure poursuite d'étude si la formation initiale a été suivie dans la voie scolaire : pour 87% des nouveaux apprenti·es le contrat s'inscrit dans la poursuite d'une formation par voie scolaire (60%). [Dares septembre 2017 n°057]. Sur l'insertion, il y a un avantage spécifique des apprenti·es – le capital d'autochtonie, un·e jeune en emploi sur deux travaille dans l'entreprise où il/elle a fait son apprentissage. [« Insertion des apprentis : un avantage à interroger », Bref du CEREQ n° 346, mai 2016.]

**Cette meilleure insertion professionnelle est en grande partie liée à une différence de recrutement entre l'apprentissage et la voie scolaire :** les discriminations à l'embauche se retrouvent à l'entrée en apprentissage. Les taux d'insertion ne tiennent bien évidemment pas compte des 1/5 des apprenti·es qui ne terminent pas leurs formations.

Le sociologue Gilles Moreau fait le constat que « (...) l'apprentissage accueille toujours aussi peu de filles (30 %) et très peu d'enfants issus de l'immigration. Du coup, c'est le lycée professionnel qui se trouve en charge de former ces deux populations dont on sait combien l'insertion professionnelle est plus difficile. ».



Les graphiques illustrent le caractère particulièrement discriminant de l'apprentissage pour les filles. **Industrie : 75% garçons/25% filles, Service : 26% garçons/77% des filles.**

Données chiffrées : Ecart de salaires chez les apprenti·e·s entre les femmes et les hommes :

-13% pour les moins de 18 ans, -3% pour les 21 ans et plus

Le même Gilles Moreau alerte sur la situation des filles : « Les filles cumulent les désavantages : minoritaires en apprentissage et cantonnées dans un nombre limité de métiers, elles doivent mobiliser une énergie et un temps beaucoup plus considérables pour trouver un maître d'apprentissage : sur tous les indicateurs de recherche retenus, l'écart avec les garçons est marqué. Elles sont deux fois plus nombreuses à avoir contacté au moins 10 entreprises (40%, 18% pour les garçons), et à trouver un maître en plus de 3 mois (21%, 9% pour les garçons). »

Les travaux de la sociologue Prisca Kergoat montrent que les enfants dont les parents sont nés en France sont plus nombreux parmi les apprenti·es que chez les sortants de la voie scolaire. Les jeunes dont les parents sont nés en Afrique (Maghreb et Afrique subsaharienne) sont les plus sous-représenté·es parmi les apprenti·es.

Dans les données du recensement publiées par l'INSEE. On peut voir qu'à diplôme équivalent, le poids des Français·es par acquisition et des étranger·ères est plus faible dans les formations par apprentissage que dans les autres. Cela est particulièrement visible au sein des formations de niveaux V et IV. Ainsi, au niveau métropolitain, les Français·es par acquisition représentent 2,5% des apprenti·es non-bachelier·ères alors qu'ils/elles sont 3,8% des inscrit·es hors apprentissage.



**Pour la CGT Educ'Action le service public d'éducation sous statut scolaire reste le seul garant de l'égalité d'accès pour tou·tes à une formation professionnelle de qualité permettant de s'insérer durablement ou de poursuivre des études !**