



## L'alternance au Cnam, une voie spécifique pour un public particulier ?

Avec près de 7 000 inscrits en 2015-2016, l'alternance (cf. encadré méthodologique) occupe une place importante au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam). Ce numéro de l'Observatoire à l'étude propose une comparaison entre l'alternance et les autres modalités de formations du Cnam en termes de profil sociodémographique et de situation professionnelle quelques mois après la formation des diplômés (cf. encadré méthodologique). Avec l'appui d'une série de travaux sur le sujet, cette étude invite à revenir sur certains présupposés décrivant l'alternance comme une voie parallèle pour les publics sous-représentés dans la voie traditionnelle ou une solution pour faciliter la transition entre la formation et l'emploi.

**En 2015-2016, le Conservatoire a accueilli près de 7 000 alternants sur l'ensemble de son réseau dont la moitié d'apprentis (51 %).** Cantonnée à un nombre restreint de formations et de centres d'enseignement il y a quelques années, l'alternance s'est développée au point qu'en 2015-2016, cette modalité représentait un cinquième de l'activité du Conservatoire en heures-élèves (19 %).

Au niveau national, la mise en place de filières en alternance dans le supérieur est possible depuis 1987 et devait à l'origine répondre à un souci d'ouverture des formations du post-Bac à des personnes sous-représentées dans la voie traditionnelle. Avec près de 145 000 apprentis et 30 000 alternants en contrat de professionnalisation dans une formation du supérieur en 2015 (DEPP, 2016 et 2017), le succès de cette modalité n'est plus à démontrer. Toutefois, d'après une série d'études réalisées à la fin de années 2000 et plus particulièrement le travail de P.Kergoat (2010) à partir des résultats de l'enquête génération 2004, les formations en alternance ne répondent pas à l'objectif initial : les apprentis du supérieur ne sont pas de ceux du secondaire et ont en réalité beaucoup de points communs avec les étudiants issus de la voie traditionnelle. Ce constat a été confirmé par les résultats de l'enquête Génération 2010 ainsi que des travaux plus récents et notamment ceux animés par le centre d'étude et de recherche sur l'emploi et les qualifications (Céreq).

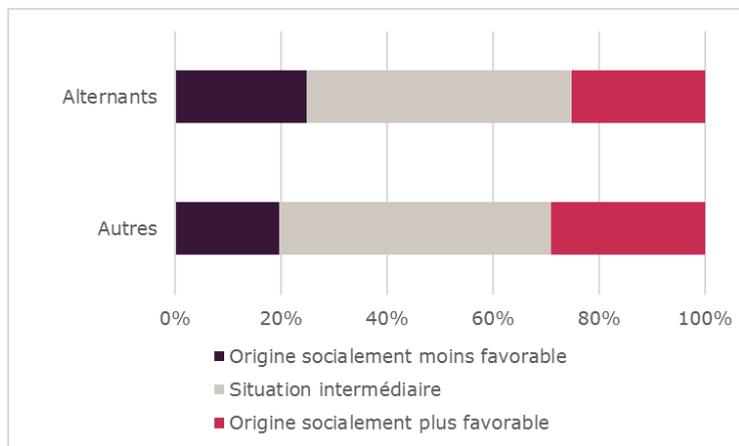
**L'alternance au Cnam, un public socialement mixte mais des formations genrées.**

**Les bacheliers généraux représentent près de la moitié des diplômés en licence professionnelle (45 %) et six ingénieurs sur dix (60 %) dans les formations en alternance du Cnam.** Pour les autres formations du Conservatoire, les bacheliers généraux représentent six diplômés sur dix (60 %) en licence professionnelle et près de trois ingénieurs sur quatre (73 %). Sans être des voies réservées aux personnes ayant connu un parcours professionnalisant dans le secondaire, **les formations en alternance du Cnam semblent tout de même plus accessibles pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel.** Au niveau national, la représentativité des bacheliers généraux parmi les alternants est identique à celle du Cnam. En effet, d'après l'enquête Génération 2010, ils représentent près de la moitié des diplômés en licence professionnelle (48 % pour les formations en mathématiques, sciences techniques et 52 % pour les formations en lettres et sciences humaines, gestion, droit) et six ingénieurs sur dix (59 %, Cart, Jacob et Léné, 2015).

En outre, plus le niveau de la formation est élevé, plus la proportion de bacheliers généraux augmente qu'il s'agisse des formations en alternance ou des autres.

Dans la même étude, les auteurs ont effectué une comparaison de l'origine sociale entre alternants et

Figure 1 : Origine sociale des diplômés du Cnam entre 2012 et 2015.



Source : enquêtes de suivi des diplômés – traitement Observatoire, avril 2018.

étudiants de la voie traditionnelle. L'analyse des résultats met en avant une représentativité équivalente des deux classes extrêmes sur l'ensemble des formations du supérieur au niveau national et surtout aucune différence entre l'alternance et la voie traditionnelle. Ainsi, un alternant sur quatre est issu d'un milieu socialement « moins favorable » (25 %), un autre vient d'un milieu socialement « plus favorable » (22 %) et les autres ont une origine sociale « intermédiaire » (53 %, cf. encadré méthodologique). Cette distribution générale est à nuancer car plus le niveau de la formation augmente, plus la part du public issu d'un milieu socialement moins favorable diminue au bénéfice des personnes venant d'un milieu socialement plus favorable, quand bien même les écarts soient moins prononcés pour les formations en alternance. Par exemple, parmi les ingénieurs, quatre sur dix sont issus d'un milieu socialement plus favorable dans la voie traditionnelle (38 %) alors qu'ils ne sont que trois sur dix en alternance (28 %). **Au Cnam le constat est similaire : les personnes issues d'un milieu socialement moins favorable sont sous-représentées dans les cursus d'ingénieur par rapport aux licences professionnelles (respectivement 20 % et 26 %) et surreprésentées dans les formations en alternance par rapport aux autres (respectivement 27 % et 21 %, cf. figure 1).**

Le caractère genré des formations est connu de longue date et ce phénomène est plus prononcé pour les formations en alternance (Kergoat, 2010). Au Cnam, toutes modalités confondues, six diplômés sur dix (61 %) dans les formations du secteur des services (cf. encadré méthodologique) sont des femmes et trois diplômés sur quatre (77 %) dans les formations du secteur industriel sont des hommes. Au sein de l'établissement, les formations du secteur des services en alternance sont encore plus féminines : deux diplômés par l'alternance sur trois (65 %) dans ces formations sont des femmes (cf. figure 2).

Bien que légèrement plus ouvertes aux personnes avec un parcours professionnalisant dans le secondaire, les formations en alternance au Cnam comme au niveau national ne sont pas pour autant des voies parallèles aux formations traditionnelles réservées à ce public initialement visé par la réforme de 1987. **Dans le supérieur, alternants et étudiants ont des profils très proches et connaissent des dynamiques sociodémographiques similaires.** En effet, qu'elle que soit la modalité, il existe une stratification du public dans le supérieur reposant sur deux axes : un premier vertical sur l'accès aux formations de niveau I (cf. encadré méthodologique) pour les personnes issus de milieux socialement défavorables, et un second horizontal sur l'accès à une formation où le sexe opposé est surreprésenté (Kergoat et Lemistre, 2014).

## Méthodologie, sources et définitions

### ■ Périmètre pour la publication :

5 785 personnes diplômées entre 2012 et 2015 d'une certification du Cnam (certificat, diplôme et/ou titre) et ayant répondu aux enquêtes relatives à leur insertion/évolution professionnelle réalisée entre 2013 et 2017. Ce panel est représentatif des diplômés du Cnam en 2014-2015 au niveau du type de diplôme et l'équipe pédagogique nationale (EPN) de rattachement sur la base du rapport annuel (chiffres-clés 2016).

Pour la réalisation de cette étude, ces 5 785 diplômés sont répartis dans trois sous-populations différentes : les apprentis, les alternants en contrat de professionnalisation et les autres diplômés âgé de moins de 30 ans.

### ■ Enquête suivi des diplômés :

Entre 1 et 3 ans après l'obtention du diplôme, les personnes sont invitées à répondre à différentes questions relatives à leur situation professionnelle à trois moments distincts : à l'entrée en formation, six mois après l'obtention du diplôme et au moment de l'enquête. Cela est complété par des questions subjectives sur la situation professionnelle ainsi que des repères sociodémographiques et relatifs aux parcours scolaire des personnes.

Selon le type de certification, l'enquête est menée soit annuellement sur l'ensemble des diplômés, soit par vague en lien avec la réalisation des dossiers d'habilitation.

La société BVA® est mandatée par le Cnam depuis 2016 pour réaliser les enquêtes de suivi de ses diplômés.

### ■ Régression logistique :

En complément de l'analyse descriptive, une régression logistique a été effectuée sur les déterminants de l'accès à un emploi avec des conditions favorables. Les résultats obtenus sont purement théoriques et font une représentation « toutes choses égales par ailleurs » par rapport à une situation de référence. Dans ce cas, il s'agit d'un emploi avec des conditions favorables, c'est-à-dire en adéquation avec la formation suivie, à durée indéterminée (CDI, indépendants et fonctionnaires) et avec un salaire sensiblement supérieur à la moyenne (différence supérieure à 10 %). Cette méthode permet d'analyser deux variables indépendamment de l'influence des autres.

Un test de vraisemblance a été réalisé et permet de valider le modèle créé.

### ■ Origine sociale :

Dans cette étude le milieu est dit socialement « moins favorable » pour les personnes dont les deux parents sont employés ou ouvriers. Le milieu est dit socialement « plus favorable » pour les personnes dont les deux parents sont indépendants ou cadres et professions intellectuelles supérieures ou professions intermédiaires. Toutes les autres cas sont considérés comme des situations intermédiaires.

### ■ Niveau de formation :

Formations de niveau I => Diplôme de niveau Master, Doctorat ou titre d'ingénieur.

Formations de niveau II => Diplôme de niveau Licence ou Maîtrise.

Formations de niveau III => Diplôme de niveau BTS ou DUT.

### ■ Nature de la formation :

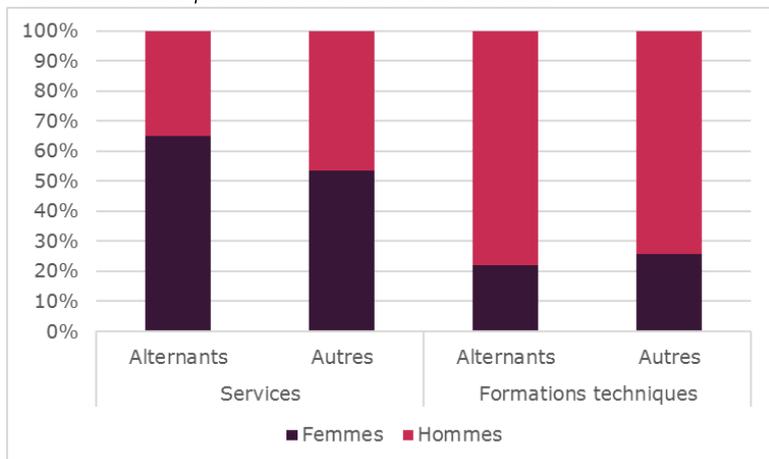
Les **formations du secteur industriel** rassemblent les formations en liens avec les technologies de production et de transformation de biens.

Les **formations du secteur des services** rassemblent les formations en échange, gestion, communication et information ainsi qu'en lien avec le développement personnel, les services à la personne et à la collectivité.

Les **formations transversales** rassemblent les formations uniquement rattachées à une discipline précise (ex : Économie).

■ **L'alternance** est un système de formation fondé sur des phases pratiques et théoriques qui se succèdent.

Figure 2 : Répartition selon le genre en fonction de la spécialité de formation des diplômés du Cnam entre 2012 et 2015.



Source : enquêtes de suivi des diplômés – traitement Observatoire, avril 2018.

### L'offre de formation et la pédagogie de l'alternance à la base d'une attractivité plus étendue qu'envisagée dans l'enseignement supérieur.

Le faible coût de la formation en alternance ainsi que la rémunération perçue pendant sa durée sont très attractifs ; en particulier pour les personnes qui n'auraient pas pu financer leurs études. En outre, l'alternance dans le supérieur permet d'accéder à des niveaux de formation très élevés tout en accumulant de l'expérience professionnelle sur un temps plus long comparativement à un stage dans une formation traditionnelle. Les formations en alternance apparaissent donc comme un outil facilitant la transition entre formation et emploi, ce qui est rassurant pour une majorité d'étudiants ainsi que leurs proches (Mignot-Gérard, Perrin-Joly, Sarfati et Véniza, 2015). Ces atouts peuvent attirer un public très large socialement d'une part et n'ayant pas connu l'alternance dans le secondaire d'autre part.

Par ailleurs, la diffusion des formations en alternance au sein de l'enseignement supérieur est telle, qu'aujourd'hui, il existe un équivalent en alternance pour une majorité de formations proposées dans la voie traditionnelle. La présence de mesures incitatives telles que la taxe d'apprentissage n'est pas étrangère à cette diffusion. Selon le témoignage de certains enseignants, l'ouverture d'une voie en alternance, pour une formation donnée, serait l'occasion d'enseigner autrement par rapport à la voie traditionnelle voire d'innover en matière d'apprentissage et de mise en pratique des compétences (Beaupère, Collet et Issehnane, 2015). De ce fait, avoir le choix entre alternance et voie traditionnelle pour une formation est devenu chose courante pour les étudiants dans le supérieur.

### La sélection à l'entrée en formation comme source de la stratification du public en alternance.

Les personnes postulant à une formation en alternance connaissent un processus de sélection bien particulier dans lequel interviennent l'établissement de formation et les employeurs. Dans ce contexte, le rôle de ces derniers influe grandement sur les critères de sélection qui font la part belle au « savoir-être » par rapport à l'appréciation du « savoir » et « savoir-faire » des candidats (Kergoat et Lemistre, 2014). De ce fait, les personnes avec des dispositions socio-culturelles plus développées sont mieux préparées face à ce qui s'apparente à un entretien d'embauche. De plus, il est probable que la pré-sélection réalisée par les établissements de formation soit influencée par le choix des employeurs au

moment des entretiens. Ainsi, les candidats pressentis comme étant dans l'incapacité de trouver une entreprise ou pouvant nuire à l'image de l'établissement de formation sont susceptibles d'être écartés. Dans les faits, les discriminations subies au moment de la sélection pour l'entrée en alternance sont courantes et expliquent les difficultés d'accès aux formations pour certaines populations (Kergoat, 2017). Cela s'ajoute à l'auto-exclusion de certains jeunes et amplifie les inégalités relevées dans la voie traditionnelle, tout particulièrement sur la répartition hommes/femmes dans certaines formations.

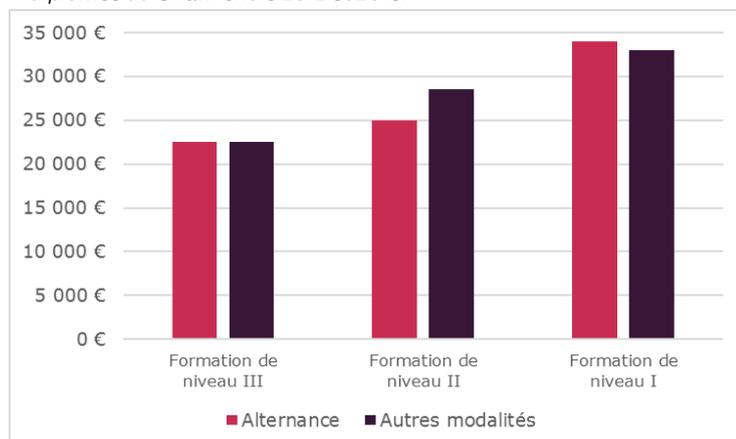
### Alternance et voie traditionnelle : des conditions d'insertion sur le marché du travail proches pour les diplômés du Cnam.

D'après l'enquête Génération 2010, à niveau équivalent, les diplômés via l'apprentissage ont, trois ans après la formation, un taux d'emploi supérieur à celui des diplômés par la voie traditionnelle (Lopez, Sulzer, 2016). **Au Cnam, entre deux et trois ans après la formation (cf. encadré méthodologique), près de neuf diplômés de l'alternance sur dix sont en emploi (85 %). À l'image de la tendance nationale, ce taux est légèrement supérieur à celui des autres diplômés de moins de trente ans (81 %).**

En outre, les conditions d'emploi des alternants du Cnam sont, tous niveaux confondus, légèrement moins favorables que celles des autres diplômés de moins de trente ans. En effet, près de trois « non-alternants » du Conservatoire sur quatre (72 %) occupent un emploi à durée indéterminée au moment de l'enquête, un taux légèrement supérieur à celui observé pour les alternants (68 %). Ensuite, qu'elle que soit la modalité, les diplômés du Conservatoire ont un salaire brut annuel médian proche, exception faite des formations de niveau II : 25 000 € pour les diplômés de l'alternance contre 28 500 € pour les autres (cf. figure 2). Cela diffère des résultats de l'enquête Génération 2010 qui relèvent au niveau national un avantage des apprentis en termes de conditions d'emploi. Toutefois, l'écart avec la voie traditionnelle varie sensiblement en fonction de la spécialité du diplôme et tend à s'annuler pour les formations les plus élevées (Lopez, Sulzer, 2016).

Une étude comparative sur les masters de l'Université de Rennes I aboutit à un constat similaire : les alternants ont un taux d'emploi supérieur mais les conditions de ce dernier sont proches de celles des diplômés par la voie traditionnelle (Beaupère, Collet, et Issehnane, 2015). Ainsi, l'intégration au

Figure 3 : Salaire médian en fonction du niveau de la formation des diplômés du Cnam entre 2012 et 2015.



Source : enquêtes de suivi des diplômés – traitement Observatoire, avril 2018.

sein du monde professionnel tout au long de la formation favorise l'insertion des alternants sur le marché du travail, mais dans certains cas leur spécialisation limiterait le champ de recherche d'emploi par rapport aux étudiants de la voie traditionnelle.

En matière d'analyse des conditions d'emploi des diplômés, les facteurs observés interagissent et cela peut entraîner un biais dans les résultats. Il est donc nécessaire de compléter les résultats cités précédemment par une analyse « toutes choses égales par ailleurs » qui permet d'annuler ces interactions (cf. encadré méthodologique). L'analyse confirme l'avantage des autres diplômés du Conservatoire sur les alternants, mais le genre, le niveau de la formation et dans une moindre mesure, l'origine sociale ainsi que la mobilité géographique sont des facteurs bien plus déterminants pour l'accès à des conditions d'emploi favorables (cf. figure 4). À profil équivalent, les hommes par rapport aux femmes, d'une part, et les diplômés d'une formation de niveau I par rapport aux diplômés d'une formation de niveau II, d'autre part, ont respectivement 2,1 et 3,8 fois plus de chances d'accéder à un emploi avec des conditions avantageuses. Au contraire, les personnes issues d'un milieu socialement moins favorable ou ayant changé de région entre la formation et formation et l'enquête ont respectivement 1,3 et 1,2 fois moins de chance d'accéder à un emploi avec des conditions avantageuses (avec une significativité supérieure

au facteur « autre diplômés »).

L'évolution professionnelle semble donc liée aux caractéristiques ainsi qu'au parcours des diplômés alors que la modalité de la formation suivie a finalement peu d'influence. Ainsi, il n'existe pas de modèle d'évolution professionnelle propre aux alternants mais des parcours différents influencés par le capital socio-culturel de la personne ainsi que la contrainte financière (Mignot-Gérard, Perrin-Joly, Sarfati et Véniza, 2015). Une personne pressée de trouver un emploi, limitée en termes de réseau et peu appuyée par les proches aura un périmètre de recherche plus réduit ainsi qu'une moindre sélectivité au moment de la recherche d'emploi par rapport à une personne n'ayant pas de contrainte financière et bénéficiant d'un appui.

Que ce soit au Conservatoire ou au niveau national, l'alternance dans le supérieur se révèle ne pas être une voie parallèle réservée à des publics sous-représentés dans la voie traditionnelle. En effet, les profils des alternants et étudiants de la voie traditionnelle sont très proches à niveau et spécialité équivalents.

En termes d'évolution professionnelle, la modalité de formation influe bien moins sur l'accès à des conditions d'emploi avantageuses que d'autres facteurs tels que le genre, l'origine sociale ou le niveau de la formation.

Figure 4 : Déterminants de l'accès à des conditions d'emploi favorables.

Facteurs	Significativité	Écart par rapport à la modalité de référence. Odds Ratio (-1/OR)
<b>Modalité de formation</b>		
Apprentissage		Référence
Alternance en contrat de professionnalisation	ns	ns
Autres modalités	*	1,2
<b>Sexe</b>		
Femmes		Référence
Hommes	***	2,1
<b>Origine sociale</b>		
Origine socialement moins favorable	**	0,78 (-1,2)
Origine "intermédiaire"		Référence
Origine socialement plus favorable	ns	ns
<b>Mobilité géographique</b>		
Oui	**	0,81 (-1,2)
Non		Référence
<b>Spécialité de la formation suivie</b>		
Formations des services		Référence
Formations techniques	ns	ns
Formations transversales	ns	ns
<b>Niveau de la formation suivie</b>		
Formations de niveau I	***	3,8
Formations de niveau II		Référence
Formations de niveau III	***	0,34 (-2,9)

Source : enquêtes de suivi des diplômés – traitement Observatoire, avril 2018.

#### Exemple de lecture :

Une femme non-alternante diplômée d'une formation de niveau II dans les services, ayant une origine sociale « intermédiaire » et n'ayant pas changé de région entre l'entrée en formation et l'enquête a 1,2 fois plus de chance d'occuper un emploi avec des conditions favorables au moment de l'enquête par rapport à une apprentie présentant les mêmes caractéristiques.

#### Notes :

ns : résultat non-significatif  
 \* : significatif au seuil de 10 %  
 \*\* : significatif au seuil de 1 %  
 \*\*\* : significatif au seuil de 0,1 %

Test de vraisemblance : 381 > 10 (ddl)

L'Odds-Ratio (OR) est un indicateur statistique variant de 0 à +∞. Appliquer l'opération -1/OR permet d'interpréter les OR < 1 de la même manière que les OR > 1.

Dans ce cadre de cette analyse, un emploi est considéré comme étant favorable lorsqu'il est à durée indéterminée, en adéquation avec la formation suivie et avec un salaire supérieur à la moyenne.

#### Pour en savoir plus ...

- N. Beaupère, X. Collet, S. Issehnane, « L'alternance à l'université, les masters et leurs diplômés, *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?* », *Relief n°50, Céreq*, décembre 2015, pp. 305-317.
- B. Cart, N. Jacob, A. Léné, « Les apprentis dans le supérieur : diversité des usages et des logiques, *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?* », *Relief n°50, Céreq*, décembre 2015, pp. 319-332.
- A. Demongeot, D. Latouche, « L'apprentissage au 31 décembre 2015 », *note d'information n°29, DEPP*, novembre 2016, 4 pages.
- J. Grille, « En 2015, la formation continue universitaire a délivré près de 100 000 diplômes », *note d'information n°17.22, DEPP*, octobre 2017, 4 pages.
- P. Kergoat, « Les formations par apprentissage : un outil au service d'une démocratisation de l'enseignement supérieur ? », *Net.doc n°75, Céreq*, décembre 2010, 27 pages.
- P. Kergoat, P. Lemistre, « Professionnalisation de l'enseignement supérieur et sélection des publics », *Economies et sociétés, tome XLVIII, n° 9*, septembre 2014, pp. 1405-1438.
- P. Kergoat (dir.), « Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage », Rapport d'évaluation, CEREQ – CERTOP – CLERSE – LPS-DT, juin 2017, 296 pages.
- A. Lopez, E. Sulzer, « Insertion des apprentis : un avantage à interroger », *Bref du Céreq n°346*, mai 2016, 4 pages.
- S. Mignot-Gérard, C. Perrin-Joly, F. Sarfati, N. Vézinat, « L'alternance dans le supérieur : un vecteur d'ascension sociale pour tous ? Le cas des étudiants de deux masters finance en apprentissage », *Alternance et professionnalisation : des atouts pour les parcours des jeunes et les carrières ?*, *Relief n°50, Céreq*, décembre 2015, pp. 295-304.