

L'évolution récente de l'insertion professionnelle des jeunes en France

Etat des lieux et politiques récentes.

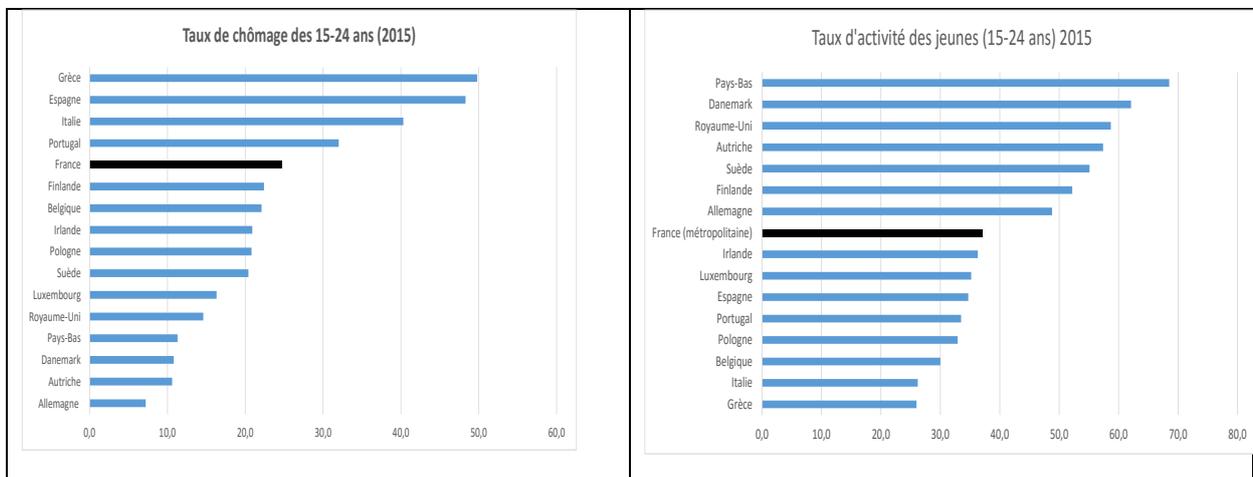
Mathilde Gaini, Philippe Zamora (DARES)

En 2008, après la chute très brutale de l'activité à partir du dernier trimestre de 2007, le taux de chômage des jeunes en France âgés entre 15 et 24 ans a grimpé très brutalement aux alentours de 23-24% et a fluctué depuis autour de cette valeur. La crise de 2008 a particulièrement affecté les jeunes dans la quasi-totalité des pays européens. Au cours de l'année 2014, le chômage des jeunes a commencé à s'améliorer dans la plupart des pays européens. En France et en Italie, il a stagné.

Un ratio chômage des jeunes / chômage des adultes plus élevé en France qu'en Allemagne ou au Danemark mais moins élevé qu'au Royaume-Uni ou qu'en Italie.

Lorsqu'on compare les taux de chômage des jeunes des principaux pays européens en 2015, la France se situe plutôt à un niveau élevé, en tout cas au-dessus de l'Union européenne (graphique 1). Il représente plus du triple de celui de l'Allemagne et plus du double de celui du Royaume-Uni. Néanmoins, cette comparaison est en partie trompeuse parce le taux de chômage rapporte le nombre de jeunes chômeurs au nombre de jeunes actifs. Or les jeunes actifs ne sont pas du tout comparables entre les différents pays européens. Parmi les 15-24 ans, en effet, les taux d'activité sont extrêmement variables : la France se situe à une position médiane : 37% des jeunes sont actifs contre 60% au Royaume-Uni, au Danemark et 70% aux Pays-Bas (graphique 1).

Graphique 1 : taux de chômage et taux d'activité des jeunes (15-24 ans)

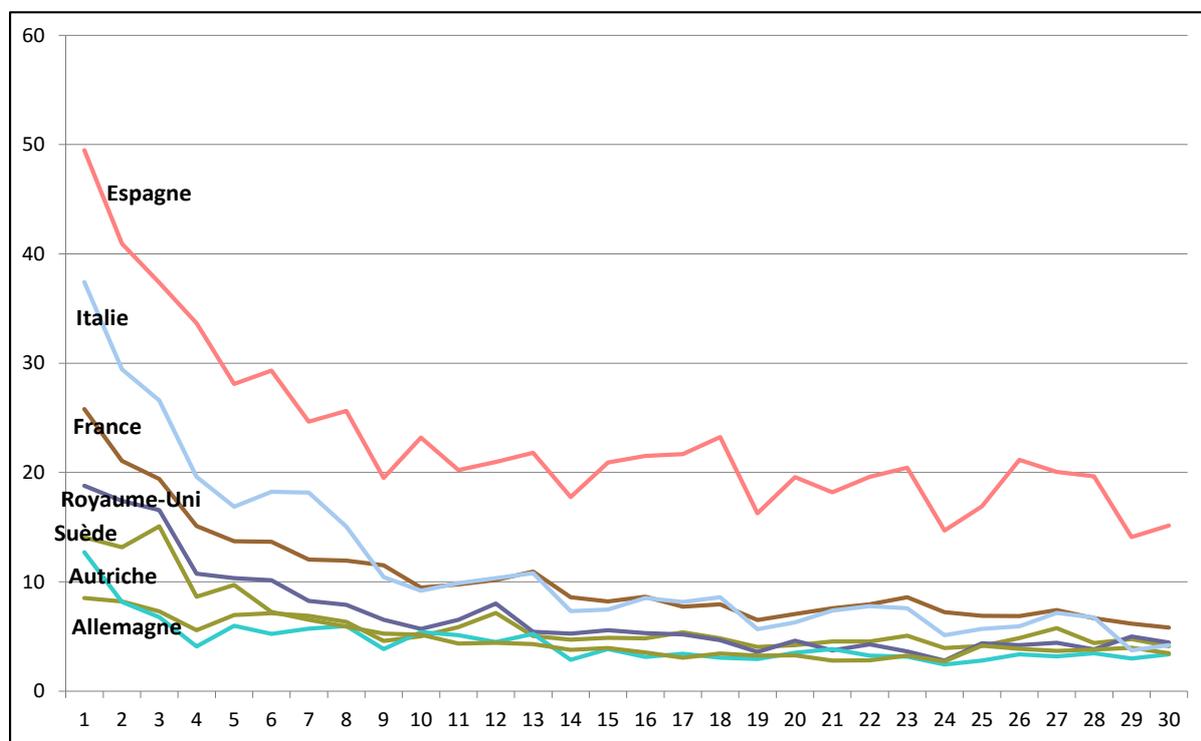


Source : enquêtes Labour Force Survey – Eurostat.

Cette différence est essentiellement due au comportement des jeunes étudiants sur le marché du travail. Alors qu'entre 50 et 60% des jeunes Néerlandais, Allemands ou Danois travaillent pendant leurs études, seuls 20% des jeunes étudiants français ont un emploi. Les autres ne sont donc pas actifs. En conséquence, la population des jeunes actifs français âgés de 15 à 24 ans est caractérisée par une plus forte proportion de jeunes peu ou pas qualifiés alors que dans les pays du Nord, elle est composée de jeunes plus qualifiés dont beaucoup sont en cours d'études supérieures [1]. Or les taux de chômage sont plus élevés – quel que soit l'âge – chez les moins qualifiés. Cette différence biaise fortement la comparaison des taux de chômage européens.

Pour conduire des comparaisons internationales plus rigoureuses sur le chômage des jeunes, il est préférable d'adopter une acception différente de la « jeunesse », vue plutôt sous l'angle *de son ancienneté de présence à plein temps sur le marché du travail* et qui se fonde donc sur la date d'arrêt des études initiales (voir également [2] pour plus de détails). On peut ainsi observer le taux de chômage des jeunes qui ont arrêté leurs études depuis 1 an, 2 ans..., 5 ans. Ce concept est familier en France parce que la phase des études et la phase d'entrée dans la vie active sont généralement bien délimitées. Comme on l'a vu, ces phases s'interpénètrent relativement peu. C'est plus délicat dans les autres pays, notamment ceux du Nord de l'Europe où le cumul emploi-études est très fréquent. Les enquêtes nationales Forces de Travail, harmonisées sous l'égide d'Eurostat, permettent néanmoins de conduire cette comparaison (graphique 2) en retenant comme année de fin d'études initiales l'année où l'enquêté a atteint son plus haut niveau scolaire¹.

Graphique 2 : taux de chômage selon l'ancienneté à temps plein sur le marché du travail (2011-2012)



Source : enquêtes Labour Force Survey 2011 et 2012 – Eurostat. – Calculs DARES

Lecture : En Italie, le taux de chômage des jeunes ayant arrêté leurs études depuis 2 ans est de 29%. En France, il est de 21%.

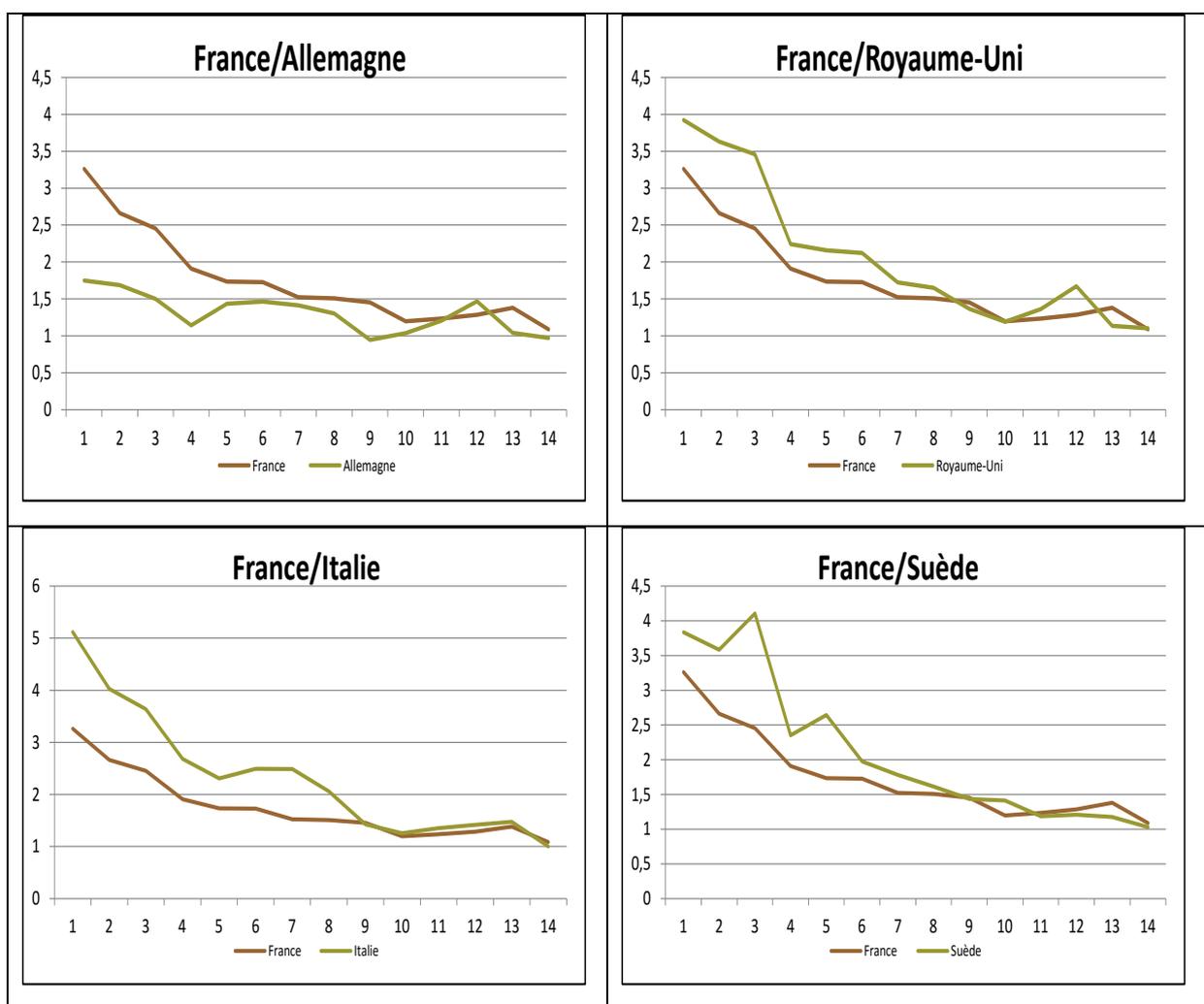
Ce point de vue réduit considérablement la variabilité des taux de chômage. Ainsi en 2011-2012, au bout de trois ans d'ancienneté, le taux de chômage en France était un peu inférieur à 20%, relativement proche de celui des jeunes en Grande Bretagne ou en Suède (autour de 15%). Il était en revanche plus faible que le taux de chômage italien (25%) ou espagnol (37%). Il reste cependant

¹ Cette date est retenue uniquement lorsque le niveau le plus élevé a été atteint entre l'âge de 16 et 28 ans. Cela conduit à supprimer de l'échantillon les personnes qui ont atteint un diplôme en cours de vie active (par le biais de la formation continue).

beaucoup plus élevé qu'en Allemagne ou qu'en Autriche. Dans ces deux derniers pays, le taux de chômage des jeunes rejoint très rapidement celui de leurs aînés.

La question qui se pose est celle de savoir s'il y a une spécificité du chômage des jeunes en France au sens où le sur-chômage des jeunes par rapport aux moins jeunes y serait plus important ou plus long qu'ailleurs ou bien si le chômage élevé des jeunes reflète tout simplement la situation globale plus dégradée du marché du travail dans le pays. La série des graphiques 3 compare pour les différents pays les ratios du taux de chômage des personnes récemment entrées sur le marché du travail par rapport au chômage des personnes entrées depuis plus de 10 ans. Cet indicateur suggère que le chômage des jeunes français comparé à celui de leurs aînés est dans une position médiane lorsqu'on le compare à celui des autres pays. Le ratio chômage des jeunes / chômage des adultes est généralement inférieur en France à celui constaté au Royaume-Uni, en Italie et proche de celui de la Suède.

Graphiques 3 : Comparaisons des ratio taux de chômage des personnes récemment entrés sur le marché du travail / taux de chômage des plus anciens (2011-2012)



Source : enquêtes Labour Force Survey 2011-2012 – Eurostat. – Calculs DARES

Lecture : Le ratio du taux de chômage à 3 ans d'ancienneté sur le marché du travail/taux de chômage sur les personnes sortis depuis 10 ans et plus est de 3,5 Au Royaume-Uni, de 2,5 en France et de 1,5 en Allemagne.

Ces graphiques confirment en revanche que l'intégration sur le marché du travail des jeunes en Allemagne, en Autriche ou au Danemark est en revanche très spécifique. Ces pays se caractérisent

par une intégration très forte du système scolaire et du monde du travail, notamment par l'usage très répandu de l'apprentissage, grâce auquel les jeunes se forment au sein des entreprises qui très souvent les embaucheront au terme de leurs études.

La situation du chômage des actifs les plus récemment entrés dans la vie active ne semble pas donc particulièrement élevée en France par rapport aux plus anciens. Il n'en reste pas moins que le niveau du chômage des jeunes est élevé par rapport aux autres pays mais la comparaison précédente montre qu'il s'agit là davantage d'une question davantage liée au niveau de chômage global et donc à la situation générale du marché du travail qu'à un dysfonctionnement spécifique de l'intégration professionnelle des jeunes.

Au cours des 5 années post-crise, la hausse du chômage en France a essentiellement touché les plus anciens et les plus jeunes.

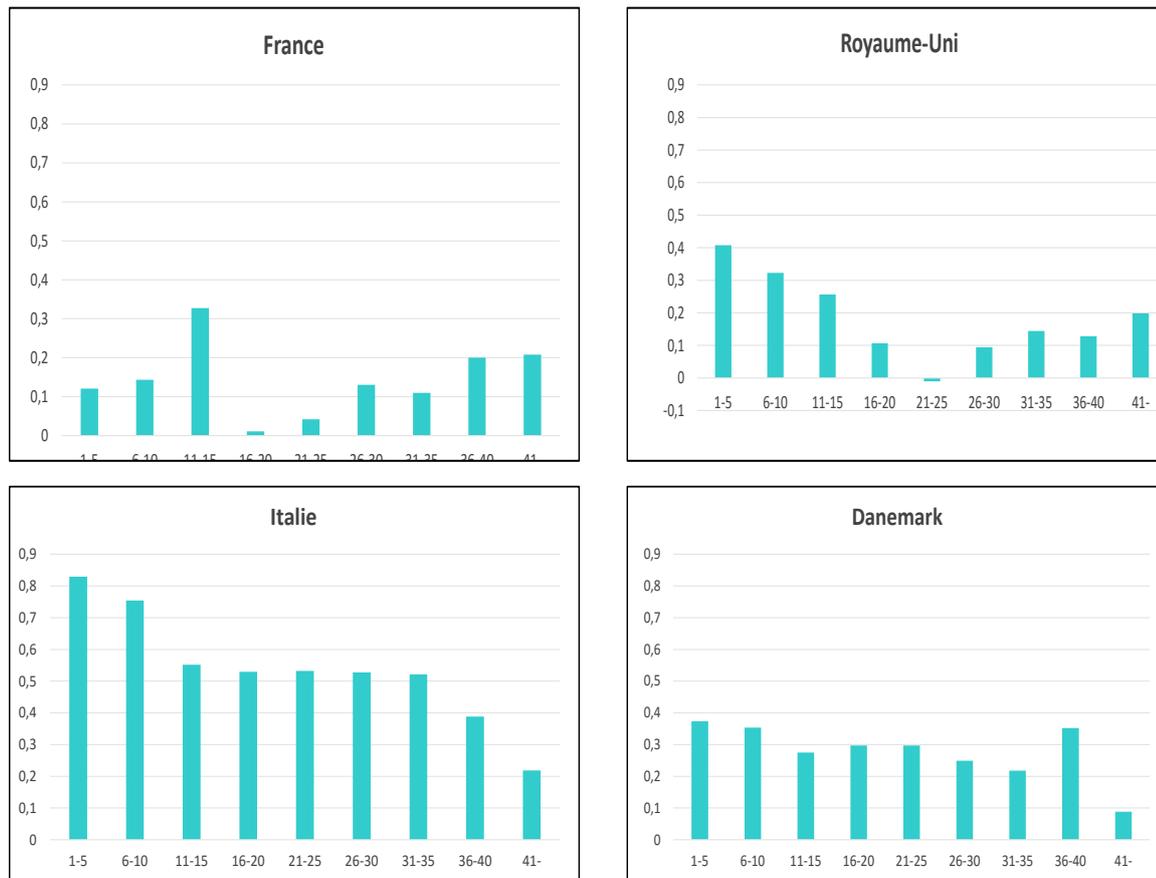
On peut décomposer l'évolution du chômage observée à la suite de la crise de 2008 selon l'ancienneté sur le marché du travail (par tranches quinquennales). Ainsi, entre 2006-2007 et 2012-2013, le taux de chômage des personnes ayant fini leurs études initiales s'est élevé de 1,3 point en France. Les personnes présentes depuis plus de trente ans (âgées en général de plus de 50 ans) contribuent à 40% de cette hausse. De même, les plus récemment entrés sur le marché du travail (présents depuis quinze ans et moins) contribuent également pour 45% de cette hausse.

Sur cette période de cinq ans, un phénomène de vieillissement de la population active a également contribué à ce phénomène. Non seulement, le chômage des plus anciens augmente mais leur poids augmente dans la population active augmente (passant de 23% à 26%).

En revanche, la hausse du taux de chômage n'a affecté que très marginalement les personnes du milieu du cycle professionnel (entre quinze et trente ans de vie professionnelle). Par rapport aux plus jeunes, ces personnes bénéficient en effet davantage de situations stables sous contrat à durée indéterminée et par rapport aux plus âgés sont plus facilement réemployées après une rupture professionnelle. Ce constat est confirmé lorsqu'on examine l'évolution entre 2006-2007 et 2014-2015 : l'essentiel de la hausse du chômage est assumée par les jeunes et les plus anciens.

La France se caractérise ainsi par un profil de l'évolution du chômage relativement atypique selon la tranche d'ancienneté, qui touche plutôt les plus anciens et les plus récents. Les autres pays européens présentent des contributions plus uniformes : en Italie ou en Espagne, la hausse du chômage est plus massive et si elle touche un peu plus les plus récemment entrés sur le marché du travail, toutes les classes d'ancienneté sont ensuite affectées à égalité. La hausse du chômage est forte également au Danemark et là aussi elle touche uniformément l'ensemble des classes d'âge.

Graphiques 4 : Décomposition de l'évolution du taux de chômage entre 2006-2007 et 2012-2013 en France, Royaume-Uni, Italie et Danemark selon la position dans le cycle professionnel.



Source : enquêtes Labour Force Survey – Eurostat. – Calculs DARES

Lecture : En Italie, l'évolution du taux de chômage des personnes ayant terminé leurs études initiales entre 2006-2007 et 2011-2012 est de 3,1 points. La contribution du chômage des personnes d'ancienneté sur le marché du travail comprise entre 1 et 5 ans à cette évolution est de 0,48 point, celles des personnes dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 10 ans est de 0,48 point.

Le Royaume-Uni montre pour sa part une autre spécificité assez marquée ; l'essentiel de la hausse du chômage – un peu plus massive qu'en France mais à partir d'un niveau moins élevé - a touché les plus récemment entrés sur le marché du travail : un quart de cette hausse a touché les personnes entrées depuis moins de cinq ans et plus de 60% les personnes entrées depuis moins de quinze ans. Ce constat peut paraître paradoxal car les emplois britanniques bénéficient d'une protection assez faible et le taux de contrats à durée déterminée est un des plus faibles d'Europe ; cette concentration de la hausse du chômage sur les moins anciens aurait donc dû être à première vue moins marquée que dans les autres pays. Plusieurs auteurs ont souligné cette apparente contradiction ([3], [4]) et ont indiqué que la crise au Royaume-Uni avait particulièrement épargné les emplois existants et réduit les embauches. Les jeunes se sont donc trouvés particulièrement pénalisés.

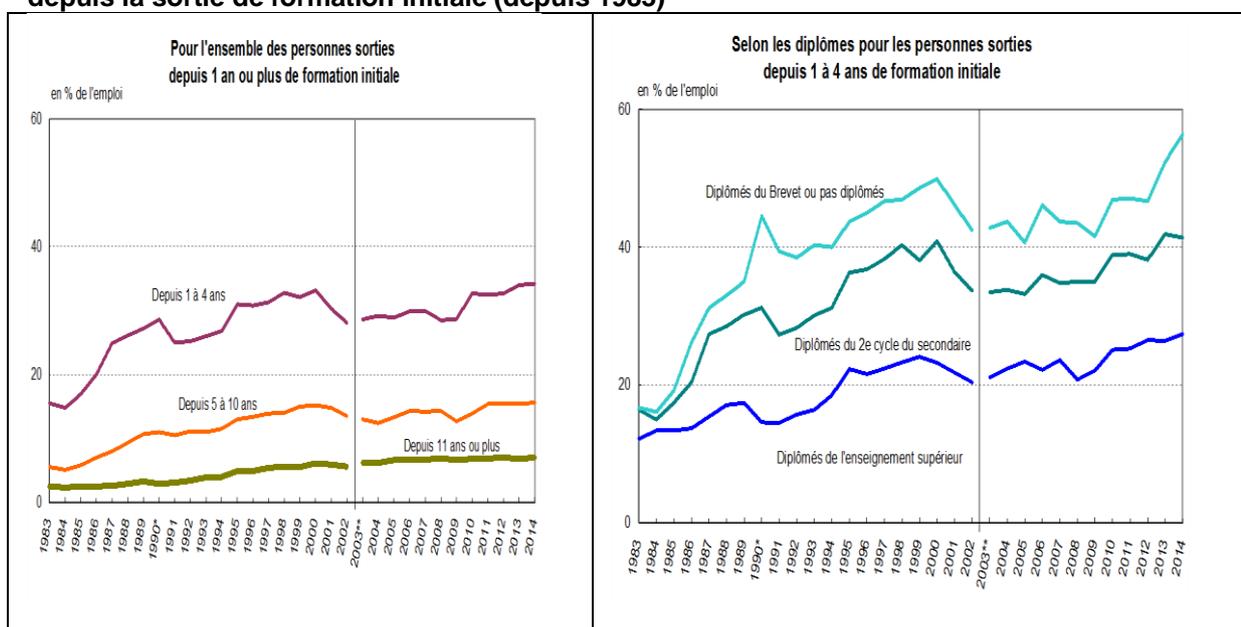
Enfin, l'Allemagne et l'Autriche sont dans une position particulièrement atypique, car le chômage a, à l'inverse de tous les autres pays européens, diminué entre 2006-2007 et 2012-2013. Cette diminution s'est observée pour toutes les classes d'ancienneté sur le marché du travail. Pour ces deux pays, comme pour le Danemark d'ailleurs, le gradient du chômage selon l'ancienneté sur le

marché du travail est quasiment inexistant. Ces trois pays sont caractérisés par un système d'apprentissage qui facilite la transition études-travail.

Une mobilité toujours plus forte en début de vie active...

Si la réaction française à la crise est restée plutôt modérée, il faut néanmoins noter qu'elle s'est opérée par un recours accru aux contrats à durée temporaire (CDD, intérim, emplois aidés). Après une relative stabilité sur près d'une dizaine d'année, la part de ces formes temporaires de contrats est repartie à la hausse à partir de 2010. Mais si on constate une nouvelle diffusion de l'embauche sous ce type de contrats, elle s'observe essentiellement sur les plus récemment entrés sur le marché du travail et surtout sur les moins qualifiés d'entre eux². Le CDI reste la norme quasi-exclusive chez les plus anciens et elle évolue très peu. 7% des personnes présentes depuis plus de 10 ans sont sous contrat à durée temporaire et seulement 10% des moins qualifiés.

Graphique 5 : Part des emplois à durée limitée dans l'emploi selon le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale (depuis 1983)



Source : Insee, enquêtes Emploi (en moyenne annuelle à partir de 2003). Bilan Formation-emploi

Ce sont les jeunes qui sont de plus en plus nombreux à connaître de longues périodes de chômage cumulées dans leurs trajectoires d'insertion. Le diplôme est ainsi devenu un prédicteur de plus en plus puissant de la qualité des emplois et des trajectoires d'insertion. Plus d'un tiers des titulaires d'un CAP-BEP connaissent plus d'un an de chômage cumulé au cours de leurs trois premières années de vie active, alors qu'ils n'étaient que 12% il y a 10 ans.

...certes « subie » en partie, mais qui relève aussi d'une logique de tâtonnement professionnel

Un nombre important de travaux montrent les conséquences négatives chez les jeunes de cette fragmentation des périodes d'emploi, sur l'acquisition de compétences transférables, sur la formation [5], sur l'accès au logement [6], etc. La multiplication de ces contrats à durée temporaire n'est pas propice à une intégration durable. Mais l'usage intensif de ce type d'emplois est surtout pratiqué par certains secteurs (déménagements, transports, hôtels-café-restaurants, etc.) qui maintiennent une certaine flexibilité de leur main d'œuvre. Sur ce type de postes, les salariés sont

² On pourra consulter [18] pour une étude récente plus spécifique sur les CDD et formes particulières d'emploi

très mobiles et sont faiblement rémunérés [7]. Dans ces secteurs, les employeurs sont rares en effet à convertir les contrats temporaires en contrats à durée indéterminée lorsqu'ils parviennent à leur terme. Néanmoins, d'autres secteurs recourent à des CDD plus longs dont une partie permet ensuite l'accès à des emplois stables.

Néanmoins, on aurait tort d'identifier CDI à emploi stable. Si ce type d'emploi s'est raréfié pour certains jeunes peu qualifiés, il n'est certainement pas un refuge comme on pourrait s'y attendre naturellement. Ainsi, un peu moins de la moitié des CDI sont rompus avant le premier anniversaire lorsqu'ils sont occupés par des jeunes [8] et dans plus de la moitié des cas, ils sont rompus par démission du jeune.

Il est bien entendu difficile de classer dans une case « subie » ou « choisie » ces trajectoires d'hyper-mobilité : une démission d'un CDI ne signifie pas mobilité choisie, ni l'occupation d'un CDD ou d'un contrat d'intérim une mobilité forcément « subie ». Néanmoins la question est importante à poser car elle pose une question importante en termes de politiques publiques : faut-il consacrer beaucoup d'efforts à conduire des politiques visant à réduire la mobilité en début de vie active (par exemple en taxant le recours aux CDD) ou au contraire à l'accompagner et en compenser les effets pervers (par exemple en attachant au maximum les droits acquis à la personne et non aux postes).

L'enquête Génération (CEREQ) permet de donner plus de sens à ces mobilités. Ainsi en 2013, environ 20% des jeunes sortis des études initiales depuis plus de 3 ans et occupant un CDI cherchent un nouvel emploi. Parmi ces jeunes en quête de mobilité, la moitié se disent pourtant satisfaits de leur poste actuel. Ils aspirent néanmoins à en trouver un nouveau pour se rapprocher de leurs aspirations, pour élever leurs rémunérations, etc. Il serait bien entendu important de chercher à quantifier finement le caractère subi ou choisi des mobilités professionnelles d'emploi à emploi ou d'emploi à chômage, mais cette statistique nous indique qu'une partie substantielle des changements d'emploi relèvent d'une logique de recherche ou de tâtonnement. Cela n'est d'ailleurs pas étonnant car en France, la découverte du monde professionnel s'opère réellement très souvent une fois les études terminées et les périodes de stages ou de travail en entreprise restent encore peu fréquentes. Près des deux tiers des jeunes sortants n'ont ainsi jamais exercé d'activité professionnelle en parallèle de leurs études ou occupé seulement des emplois occasionnels [9].

Les politiques récentes ont combiné plusieurs dispositifs pour répondre à différentes situations

L'aggravation du chômage des jeunes a conduit la Commission européenne à adopter une nouvelle initiative en 2013 : la Garantie européenne pour la Jeunesse, qui enjoint aux pays de mettre en place des programmes d'accompagnement pour les jeunes NEETs (ni en étude, ni en emploi, ni en formation) et de leur proposer une offre d'emploi ou de formation avant 4 mois suivant leur repérage par les opérateurs du Service public de l'emploi [10].

Dans ce cadre, la France a, en plus de la mobilisation de tous les acteurs et de tous les dispositifs déjà existants, expérimenté à partir de fin 2013 un nouveau dispositif d'accompagnement vers l'emploi et la formation des jeunes vulnérables : la Garantie jeunes. Ce dispositif, proposé par les missions locales aux jeunes NEETs de 16 à 25 ans en situation de grande précarité, allie sur 12 mois un accompagnement collectif intensif, généralement durant les deux premiers mois, et un accompagnement individualisé et personnalisé plus « traditionnel », avec la perception d'une allocation d'un montant équivalent à celui du RSA et partiellement cumulable avec les revenus d'activité. La logique mise en avant est le « work first » et met l'accent sur une mise en contact rapide des jeunes avec le monde du travail, au travers notamment d'immersions en entreprises. L'accompagnement vise à capitaliser sur ces expériences pour aider le jeune à s'orienter et éventuellement à lever des freins à l'emploi (santé, compétences). Favoriser les expériences en

entreprise s'inscrit aussi dans le cadre de la médiation active : cela doit permettre aux employeurs de mieux connaître ce public en situation de travail et de lever de possibles réticences à l'embauche, en permettant d'accompagner à la fois l'employeur et le jeune dans leurs démarches. Les principales questions soulevées par cette expérimentation sont les suivantes : quel impact de ce nouveau mode d'accompagnement sur les pratiques et le travail quotidien des conseillers ? Comment le rapport des jeunes et des conseillers aux employeurs s'est-il modifié sous l'impulsion de la Garantie jeunes ? Quel impact du dispositif sur les trajectoires d'insertion sociale et professionnelle des jeunes bénéficiaires ? Afin de répondre notamment à ces questions, deux évaluations qualitatives et une évaluation quantitative sont en cours, sous l'égide d'un comité scientifique qui rendra un rapport à l'automne 2016. Plus de 50 000 jeunes sont déjà entrés en Garantie jeunes.

L'expérimentation de la Garantie jeunes a fait suite à la mise en place un an auparavant, fin 2012, d'un nouveau contrat aidé destiné en priorité aux jeunes de 16 à 25 ans peu ou pas qualifiés et ayant des difficultés d'accès à l'emploi, les emplois d'avenir. Portés très largement par les missions locales, ces contrats aidés doivent permettre de donner aux jeunes une première expérience professionnelle significative, d'au moins un an et la plupart jusqu'à trois ans voire à durée indéterminée, et de compléter leurs compétences par un recours plus fréquent à la formation ([11] et [12]). La création d'emplois aidés spécifiques aux jeunes n'est pas une nouveauté (emplois jeunes, Contrats jeunes en entreprise) mais l'originalité des emplois d'avenir tient au ciblage sur des jeunes peu ou pas qualifiés et à leur longue durée.

Entre novembre 2012 et fin mars 2016, 206 800 emplois d'avenir ont été signés dans le secteur non-marchand et 62 000 dans le secteur marchand, dans lequel seuls certains secteurs d'activité peuvent embaucher en emplois d'avenir. La mise en place des emplois d'avenir a contribué à développer des liens entre les missions locales et les recruteurs potentiels sur le territoire, qu'il s'agisse de collecter, faire émerger ou positionner sur des offres d'emploi. L'accompagnement pendant l'emploi d'avenir faisait également partie du cahier des charges édicté, avec la mise d'un plan de formation dans les trois premiers mois du contrat et la réalisation d'un bilan annuel, ainsi que d'un bilan relatif au projet professionnel du bénéficiaire et à la suite donnée à l'emploi d'avenir au plus tard deux mois avant l'échéance de l'aide relative à l'emploi d'avenir. Le principal enjeu de ce dispositif, alors que les premières sorties massives du dispositif ont lieu courant 2016, est le maintien en emploi à la fin du contrat (ou de l'aide financière pour ceux embauchés en CDI), dans la même entreprise ou en changeant d'entreprise, grâce à la valorisation effective de l'expérience et des compétences acquises pendant l'emploi d'avenir.

Enfin, un plan de relance de l'apprentissage a été lancé en mai 2015. Les entrées en apprentissage ont en effet chuté, fortement en 2013 (-8%), moins fortement en 2014 (- 3%), et ce pour plusieurs raisons. On observe tout d'abord une désaffection croissante des élèves de troisième pour la voie professionnelle, avec des orientations toujours plus nombreuses en voie générale et technologique ([14] et [15]), qui impacte donc également les souhaits d'entrée en apprentissage. D'autre part, certains secteurs traditionnellement recruteurs d'apprentis et composés de nombreuses TPE et PME ont été particulièrement touchés par le ralentissement économique, comme la construction, entraînant une réduction des offres d'embauches en apprentissage. Enfin, les offres de contrats ont pu pâtir de l'attentisme des chefs d'entreprise en raison de la réforme du mode de calcul et du ciblage sur les très petites entreprises des primes à l'apprentissage à l'été 2013. Si en 2013 le recul des entrées s'observe pour tous les niveaux de formation et tous les secteurs, il ne se poursuit en 2014 que pour les formations préparant au CAP-BEP (niveau V) et au baccalauréat professionnel (niveau IV), dans les TPE et les PME, et tout particulièrement dans le secteur de la construction. Le plan de relance de l'apprentissage, visant à la fois à inciter les plus jeunes à entrer en apprentissage,

par l'information et la valorisation de cette voie d'orientation au sein du système scolaire, et les entreprises à embaucher des apprentis, avec notamment des aides financières pour les PME et les TPE – prime à l'apprentissage pour les TPE, aide au recrutement d'un apprenti supplémentaire, aide TPE jeunes apprentis - semble porter ses fruits en 2015, avec une hausse des embauches en apprentissage (+2,3%) tirée notamment par la reprise des embauches en apprentissage dans les TPE ([15]). Cependant, cette reprise n'est pour le moment pas suffisante pour atteindre l'objectif de 500 000 apprentis en 2017. Au 31 décembre 2014, les centres de formation d'apprentis accueillaient en effet 405 900 apprentis ([16]), et les stocks d'apprentis en Centre de formation d'apprentis n'ont jamais dépassé 440 000 par le passé. Une autre question centrale est celle de la concentration ou non des efforts financiers sur certains niveaux de formation. En effet, le développement de l'apprentissage depuis plusieurs années est tiré par le développement des formations du supérieur. Or il semble que l'apprentissage soit plus bénéfique pour l'insertion professionnelle sur les plus bas niveaux de qualification ([17]). Enfin, si l'apprentissage permet une meilleure insertion professionnelle dans le court terme, avec l'acquisition de compétences spécifiques et ciblées sur un métier, la question de la transférabilité et de l'adaptation de ces compétences dans un contexte de mobilités professionnelles plus nombreuses au cours de la vie active reste ouverte.

Références

- [1] Quintini, G. (2015). Working and learning: A diversity of patterns. *OECD Social Employment and Migration. Working Papers n°169*.
- [2] Batard, P. É., Ferrari, N., & Saillard, E. (2014). Le chômage des jeunes: quel diagnostic ?. *Economie & prévision*, (2), 207-215.
- [3] O'Higgins, N. (2012). This Time It's Different ; Youth Labour Markets during 'The Great Recession'. *Comparative Economic Studies*, 54(2), 395-412.
- [4] Gregg, P. (2015). Youth unemployment in the UK: Cyclical fluctuations and the struggle for structural reform. in J. Dolado, *No Country for Young People ? Youth Labour Market Problems in Europe*, pp 65-76.
- [5] Blasco, S., Lê, J., & Monso, O. (2009). Formation continue en entreprise et promotion sociale: mythe ou réalité. *Bilan Formation Emploi, INSEE*.
- [6] Mora, V., & Sulzer, E. (2008). Insertion professionnelle et autonomie résidentielle des jeunes. *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, 2007-2008*.
- [7] Picart, C. (2008). Flux d'emploi et de main-d'œuvre en France: un réexamen. *Economie et statistique*, 412(1), 27-56.
- [8] Paraire X. (2015). Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an. *Dares-Analyses n° 2005-015*
- [9] Cereq (2014). Quand L'école est finie. Enquête Génération 2010.
- [10] Felgueroso F. & Jensen M. The Youth Guarantee : Theory ou Reality. in J. Dolado *No Country for Young People ? Youth Labour Market Problems in Europe*, pp 129-137.
- [11] Durand, J., & Rostam, W (2014) : Les emplois d'avenir. Des contrats longs en faveur des jeunes en difficulté. *Dares-Analyses n° 2014-10*.

- [12] Rey M. (2015) Les contrats uniques d'insertion et les emplois d'avenir en 2014. Des bénéficiaires plus nombreux malgré des recrutements en baisse. *Dares-Analyses n° 2015-064*.
- [13] Pesonel E. (2014) L'apprentissage en 2013. Forte baisse des entrées. *Dares-Analyses n° 2015-009*.
- [14] Mesnard O. & Pesonel E. (2015) L'apprentissage en 2014. Une moindre baisse qu'en 2013. *Dares-Analyses n° 2015-057*.
- [15] Pesonel E. (2016) L'apprentissage en 2015. Nette reprise dans les entreprises de moins de 10 salariés et dans le secteur public. *Dares-Analyses n°2016-044*.
- [16] Latouche D. (2016) L'apprentissage au 31 décembre 2014. *Note d'information n°4. Février 2016*.
- [17] Cahuc, P., Ferracci, M., Tirole, J., & Wasmer, É. (2014). L'apprentissage au service de l'emploi. *Notes du conseil d'analyse économique*, (9), 1-12.
- [18] Cahuc, P., & Prost, C. (2015). Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi. *Notes du conseil d'analyse économique*, (5), 1-12.