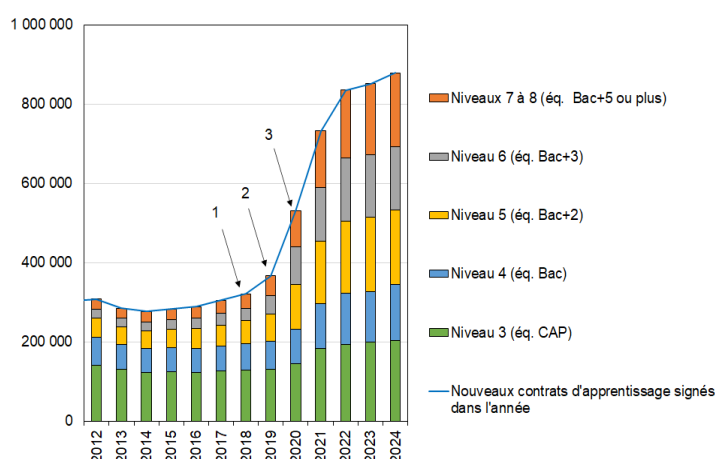


L'apprentissage en France : Quel bilan pour quels objectifs ?

Vincent BARDE, Tristan GANTOIS, Joceran GOUY-WAZ, Blaise LECLAIR

- L'apprentissage, dans l'enseignement secondaire ou supérieur, repose sur une alternance de formation en entreprise et en centre de formation d'apprenti, pour obtenir une qualification professionnelle reconnue par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle. Il vise à favoriser l'employabilité des jeunes en sortie d'études.
- Depuis la réforme de 2018, l'apprentissage a connu une très forte augmentation des entrées en formation. 879 000 nouveaux contrats ont été signés en 2024, contre 306 000 en 2017, portant à plus d'un million le nombre d'apprentis en cours de contrat fin 2024. Cette montée en charge a été favorisée par la libéralisation de l'offre de formation des centres de formation des apprentis et du cadre réglementaire des contrats, ainsi que par la mise en place d'une aide unique de l'État à destination des employeurs d'apprentis.
- La forte expansion de l'apprentissage a été associée à un quasi-triplement de son coût pour les finances publiques. En 2023, ce dernier a atteint environ 15 Md€, soit 14 700 € par apprenti. Ce soutien public est nettement supérieur à d'autres pays européens où l'apprentissage bénéficie d'une forte tradition, à l'image de l'Allemagne. Les ajustements de ce soutien en 2025 contribueront à en contenir le coût.
- La dynamique de l'apprentissage est allée de pair avec une transformation du profil des apprentis, désormais plus souvent étudiants de l'enseignement supérieur que du secondaire, et des employeurs, en faveur du secteur des services.
- L'apprentissage facilite globalement l'insertion professionnelle en début de carrière par rapport à la voie scolaire. Au niveau CAP, parmi les jeunes sortis d'études en 2021, 63 % des apprentis sont en emploi 18 mois après leur apprentissage, contre 36 % des scolaires. Cet effet diminue toutefois à mesure que le niveau de diplôme augmente, et apparaît limité au niveau master.

Évolution des entrées en apprentissage en fonction du diplôme préparé



Source : Dares, Système d'Information de l'Apprentissage.

Note de lecture : (1) Promulgation de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » ; (2) Entrée en vigueur de l'aide unique aux employeurs d'apprentis ; (3) Entrée en vigueur de l'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis.

1. L'apprentissage : une voie de formation initiale visant à favoriser l'employabilité en sortie d'études

1.1 L'apprentissage est une voie de formation initiale organisée autour d'un temps de formation en entreprise

En France, les élèves et étudiants peuvent obtenir leur diplôme à l'issue de deux voies distinctes de formation initiale : la voie scolaire et l'apprentissage. La voie scolaire est centrée sur la formation théorique dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, qui peut éventuellement comprendre des périodes de stages en entreprise. L'apprentissage repose sur l'alternance entre périodes d'enseignement dispensées dans un centre de formation des apprentis (CFA) et périodes d'activité en entreprise¹ : l'apprenti signe un contrat de travail, perçoit un salaire et est considéré comme un salarié avec les mêmes droits que les autres salariés. Toutefois, le droit du travail comporte plusieurs spécificités pour les apprentis (e.g. encadrement plus strict du temps de travail si l'apprenti

est mineur). La période de formation en CFA doit représenter au moins 25 % de la durée du contrat ; le reste du temps est passé chez l'employeur.

Le nombre d'entrées en apprentissage a fortement augmenté depuis 2017, en lien avec deux évolutions du système d'apprentissage portées par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». D'une part, la création des CFA a été libéralisée et le financement des contrats facilité (cf. Encadré 1). D'autre part, une nouvelle aide unique aux employeurs d'apprentis a été instaurée à partir de 2019, dont les modalités ont évolué dès 2020 pour tenir compte du contexte économique lié à la pandémie de Covid-19. Au total, le nombre d'entrées en apprentissage est passé de 306 000 en 2017 à près de 879 000 en 2024², soit une augmentation de +187 % sur la période (cf. Graphique de couverture).

Encadré 1 : L'organisation du système d'apprentissage en France

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur le système d'apprentissage.

La loi a créé France Compétences, établissement public chargé du financement du système d'apprentissage et de formation professionnelle, qui répartit les fonds publics entre les différents financeurs de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

La procédure d'autorisation d'ouverture des CFA a par ailleurs été supprimée, ainsi que la carte des formations en apprentissage, qui relevaient de la compétence des régions. La création de CFA nécessite désormais une simple déclaration auprès des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités. Onze nouveaux opérateurs de compétences (Opco) ont été créés selon une logique sectorielle ou de proximité des métiers, en remplacement des vingt anciens organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Si les Opca étaient chargés de financer les différents dispositifs de formation professionnelle des salariés pour le compte des branches professionnelles, la réforme de 2018 a retiré aux Opco le financement du compte personnel de formation (transféré à la Caisse des dépôts et consignations) et leur a confié le financement du coût de la formation des apprentis du secteur privé et du secteur public industriel et commercial en CFA. Ils sont en outre chargés d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les entreprises pour définir leurs besoins en formation. Le montant du financement public octroyé est défini pour chaque formation par un certain niveau de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, qui est un montant forfaitaire alloué par année de contrat de l'apprenti. Ces NPEC sont déterminés par les branches professionnelles en tenant compte des recommandations de France Compétences établies sur la base de l'observation des comptabilités analytiques des centres de formation d'apprentis et de la soutenabilité financière du système.

(1) Le contrat de professionnalisation constitue l'autre modalité de l'alternance. Il est fondé sur la formation continue. Il s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale, aux 26 ans et plus qui sont demandeurs d'emploi, ainsi qu'à tous les individus percevant le revenu de solidarité active (RSA), l'allocation de solidarité spécifique (ASS) et l'allocation adultes handicapés (AAH).
(2) Dares (2024), « [Le contrat d'apprentissage](#) ».

De plus, la loi a prévu l'instauration d'une aide unique de l'État aux employeurs d'apprentis préparant un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat dans les entreprises de moins de 250 salariés. Cette aide unique a remplacé quatre aides dont bénéficiaient les employeurs d'apprentis sous certaines conditions : l'aide TPE jeunes apprentis, le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage, la prime à l'apprentissage et l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire.

Enfin, la loi a assoupli le cadre juridique propre à l'apprentissage : le nombre maximal d'heures travaillées par les apprentis a été assoupli, la durée minimale du contrat réduite de douze à six mois, et la procédure de rupture simplifiée pour l'employeur et pour l'apprenti. La limite d'âge a par ailleurs été relevée de 26 ans à 29 ans révolus.

1.2 En France, le financement de l'apprentissage repose principalement sur la puissance publique

Il existe plusieurs dispositifs de soutien public à l'apprentissage, lesquels visent trois objectifs principaux : alléger le coût de l'embauche d'un apprenti pour les employeurs (aide à l'embauche pour les contrats d'apprentissage), financer l'offre de formation (prise en charge des coûts pédagogiques par la puissance publique) et soutenir le pouvoir d'achat des apprentis (régime socio-fiscal favorable).

Le coût d'un apprenti pour l'employeur varie en fonction de son âge, de son année de contrat et de la taille de l'entreprise. La loi définit un niveau de rémunération minimal correspondant à un pourcentage du Smic, qui augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de son année d'apprentissage. Cette rémunération plancher peut en outre être majorée par convention collective ou par accord d'entreprise. Par ailleurs, les apprentis bénéficient d'un régime socio-fiscal plus favorable que les salariés, tout en bénéficiant des mêmes droits sociaux notamment en matière de constitution de droits à la retraite. En effet, une partie de leur rémunération est exonérée de cotisations sociales salariales et de

contribution sociale généralisée³. De plus, leurs revenus sont exonérés d'impôt sur le revenu jusqu'au Smic.

Pour encourager les entreprises à recruter et à former des apprentis, l'employeur bénéficie des allègements et exonérations de droit commun applicables à tous les salariés d'une part, et d'une aide à l'embauche d'apprentis d'autre part. Après des évolutions de son montant et de son périmètre⁴, elle est désormais versée à tous les employeurs d'apprentis, mais varie selon la taille des entreprises. Elle s'élève à 5 000 € pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de moins de 250 salariés et 2 000 € dans les autres, pour la première année du contrat. Pour bénéficier de l'aide, les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à atteindre un taux minimal de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'apprentissage, de professionnalisation et Conventions industrielles de formation par la recherche et volontariat international en entreprise). *In fine*, le coût d'un apprenti présente un reste à charge limité pour l'employeur lors de la première année de contrat, notamment pour les apprentis les plus jeunes dans les entreprises de moins de 250 salariés (cf. Tableau 1).

(3) Il est prévu à l'article 9 du PLFSS pour 2026 de supprimer ce dispositif.

(4) Les aides aux employeurs d'apprentis ont connu plusieurs évolutions depuis leur première instauration en 2019.

- De 2019 à juillet 2020, l'aide unique aux employeurs d'apprentis, prévue par la loi du 5 septembre 2018, permettait aux entreprises de moins de 250 salariés de bénéficier d'une aide pour le recrutement d'un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel inférieur ou égal au baccalauréat. L'aide était de 4 125 € la première année du contrat, 2 000 € la deuxième et 1 200 € la troisième.

- De juillet 2020 à décembre 2022, l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », permettait aux employeurs de bénéficier d'une aide de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur et de 8 000 € pour celle d'un apprenti majeur la première année du contrat, quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé. Pour les années 2 et 3 l'aide unique prend le relais pour les entreprises qui y sont éligibles.

- De janvier 2023 à décembre 2024, l'aide unique et l'aide exceptionnelle convergent. Le montant de l'aide est fixé à 6 000 € par apprenti, quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé. L'aide est limitée à la première année de contrat.

- Entre le 1^{er} janvier et le 24 février 2025, l'aide est brièvement revenue à ses modalités initiales de la période 2019-juillet 2020 mais avec un montant de 6 000 € et pour la seule première année de contrat.

- À partir du 24 février 2025, elle a été fixée à 5 000 € par apprenti pour les entreprises de moins de 250 salariés, et 2 000 € pour les entreprises de plus de 250 salariés et 6 000 € pour les apprentis en situation de handicap.

Les organismes de formation sont également soutenus grâce à la prise en charge de leurs coûts pédagogiques par les opérateurs de compétences (Opco)⁵, à partir de fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Depuis la loi de 2018, les niveaux de prise en charge (NPEC) de ces coûts pédagogiques dépendent à la fois de la formation suivie par l'apprenti et de la branche professionnelle de son employeur. Les derniers NPEC, applicables depuis

le 15 juillet 2024, varient d'un montant annuel et par contrat de 3 000 € pour un baccalauréat professionnel de préparateur en pharmacie au sein de la branche négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques à 30 000 € pour une formation d'artiste de théâtre corporel au sein de la branche du spectacle vivant⁶. Le NPEC moyen pondéré par les effectifs est de 7 600 € environ pour la cohorte 2024⁷.

Tableau 1 : Montant du reste à charge mensuel* payé par l'employeur pour l'emploi d'un apprenti à la rémunération minimum légale

Âge de l'apprenti	Taille de l'entreprise	Reste à charge mensuel pour l'employeur (superbrut)		
		1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
16-17 ans	Moins de 11 salariés	79 €	716 €	1 230 €
	11-49 salariés	103 €	750 €	1 289 €
	50-249 salariés	105 €	753 €	1 294 €
	Plus de 250 salariés	355 €	753 €	1 294 €
18-20 ans	Moins de 11 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	373 € 435 €	936 € 936 €	1 432 € 1 432 €
	11-49 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	411 € 473 €	981 € 981 €	1 501 € 1 501 €
	50-249 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	414 € 477 €	985 € 985 €	1 507 € 1 507 €
	Plus de 250 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	664 € 727 €	985 € 985 €	1 507 € 1 507 €
21-25 ans	Moins de 11 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	556 € 619 €	1 120 € 1 120 €	1 432 € 1 432 €
	11-49 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	603 € 665 €	1 174 € 1 174 €	1 501 € 1 501 €
	50-249 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	607 € 670 €	1 178 € 1 178 €	1 507 € 1 507 €
	Plus de 250 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	857 € 920 €	1 178 € 1 178 €	1 507 € 1 507 €
26 ans et plus	Moins de 11 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 419 € 1 482 €	1 836 € 1 836 €	1 836 € 1 836 €
	11-49 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 507 € 1 570 €	1 924 € 1 924 €	1 924 € 1 924 €
	50-249 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 515 € 1 578 €	1 932 € 1 932 €	1 932 € 1 932 €
	Plus de 250 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 765 € 1 828 €	1 932 € 1 932 €	1 932 € 1 932 €

Source : *Simulateur de calcul d'aides aux employeurs, Portail de l'alternance, Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, novembre 2025.*

* Depuis le 1^{er} juillet 2025, les employeurs embauchant un apprenti visant un diplôme supérieur ou égal à la licence doivent payer un reste à charge de 750 € sur le NPEC du contrat d'apprentissage, soit 62,5 € par mois.
Note de lecture : Pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans préparant un diplôme inférieur à la licence, embauché par une entreprise de moins de 11 salariés et dont la rémunération correspond au minimum légal, le reste à charge mensuel (superbrut) pour l'employeur est de 373 € la première année de contrat, 936 € la deuxième et 1 432 € la troisième. La rémunération minimum légale correspond à un pourcentage du SMIC superbrut mensuel, qui s'élève à 1 881 € pour un salarié à temps plein.

(5) Les opérateurs de compétences (Opco) sont des organismes agréés par l'État chargés de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les petites et moyennes entreprises pour définir leurs besoins de formation.
(6) France Compétences, Référentiel unique avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage – Juillet 2024.
(7) France Compétences (2025), Rapport annuel sur la mise en œuvre de la COP en 2024.

Le coût total de la formation d'un apprenti pour la puissance publique (prise en charge des coûts de formation et aides aux employeurs) est ainsi en moyenne plus élevé que pour la voie scolaire. Si les coûts apparaissent relativement comparables dans le secondaire, ils sont plus élevés dans le supérieur notamment à partir de la licence. Ainsi, le coût d'un apprenti préparant une licence générale est environ quatre fois plus élevé que celui d'un étudiant, et celui d'un apprenti préparant un master environ deux fois plus élevé. Ces différences dans le supérieur s'expliquent par les aides accordées aux employeurs d'apprentis et un taux d'encadrement plus élevé des apprentis. Elles tiennent également à un effet de composition, dans la mesure où les apprentis se trouvent plus souvent que les étudiants dans les filières les plus coûteuses⁸.

Si les dispositifs d'aide publique ont permis d'augmenter significativement les entrées en apprentissage, ils ont également conduit à une forte hausse des dépenses publiques associées. L'apprentissage représente ainsi un coût pour les finances publiques de 14,9 Md€ en 2023, contre 6,1 Md€ en 2018⁹. Parmi ces 14,9 Md€, on distingue environ 8,5 Md€ de financements des CFA, 4,3 Md€ d'aides de l'État aux employeurs d'apprentis et 2,1 Md€ d'autres frais (exonérations de cotisations salariales et d'impôt sur le revenu des apprentis, dotation d'investissement des Régions pour les CFA notamment). Le coût pour les finances publiques par apprenti apparaît élevé en comparaison européenne : les dépenses publiques annuelles par apprenti s'élèvent à environ 14 700 € par an en France, contre 4 700 € en Allemagne (cf. Encadré 2).

Encadré 2 : Comparaison des dépenses publiques consacrées à l'apprentissage en France et en Allemagne

Les dépenses publiques dédiées à l'apprentissage en France sont trois fois supérieures par apprenti à celles de l'Allemagne. Alors qu'elles s'élevaient en 2023 à 14,9 Md€ en France, soit environ 14 700 € par apprenti, elles atteignaient 7,1 Md€ en Allemagne, soit 4 700 € par apprenti et élève du système de transition^a (cf. Tableau 2). La principale explication de cet écart réside dans le niveau des aides publiques versées aux employeurs d'apprentis. En 2023, les employeurs d'apprentis français ont bénéficié de subventions publiques d'un montant total de 4,3 Md€, soit 4 200 € par apprenti, alors que leurs homologues allemands ont bénéficié de 0,1 Md€, soit 76 € par apprenti et élève du système de transition vers l'apprentissage^b.

En outre, le coût de la formation hors entreprises à la charge de la puissance publique est plus élevé en France qu'en Allemagne. Ramené au nombre d'apprentis, il s'élevait à 8 381 € en France contre 4 350 € en Allemagne. Cette différence pourrait s'expliquer par plusieurs facteurs : une part plus importante de contrats d'apprentissage dans l'enseignement secondaire en Allemagne, dont les coûts de formation sont plus faibles que ceux du supérieur, des coûts moindres liés à une plus grande tradition de l'apprentissage, du moins dans les filières du secondaire en Allemagne, des économies d'échelle liées à un moins grand nombre de spécialités en Allemagne ou encore un temps plus important passé par les apprentis allemands dans l'entreprise réduisant ainsi le coût de la formation théorique.

La comparaison avec l'Allemagne doit toutefois être interprétée avec précaution car les éléments qui structurent l'apprentissage dans les deux pays sont différents. En particulier, les deux systèmes d'apprentissage se distinguent par leur gouvernance (plus centralisée en France qu'en Allemagne), leur mode de financement

a. En Allemagne, les jeunes qui ne sont pas parvenus à trouver une place en apprentissage peuvent bénéficier du système de transition, qui consiste en une année de formation supplémentaire visant à faciliter l'entrée en apprentissage l'année suivante.
b. Ce système permet aux élèves et étudiants allemands qui ne sont pas parvenus à trouver d'employeur pour effectuer leur apprentissage de suivre une année de préparation à l'apprentissage en vue de la rentrée suivante.

(8) MESR (2024), « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur : évolution par formation et profil des apprentis », état de l'ESR, n° 17.
(9) Jaune budgétaire « Formation professionnelle », Annexe au projet de loi de finances pour 2025. Annexe 9 au projet de loi de financement de la sécurité sociale 2025.

(mutualisé en France et reposant davantage sur des versements individuels des entreprises en Allemagne) et leur approche pédagogique (en Allemagne, l'apprentissage correspond à des formations dédiées, alors qu'en France les voies apprentissage et scolaire sont deux modes de validation d'une même formation)^c.

Tableau 2 : Comparaison des dépenses consacrées à l'apprentissage en France et en Allemagne en 2023

		Allemagne		France	
		Par apprenti*	Total	Par apprenti*	Total
Dépenses publiques	Coûts de formation	4 350 €	6,6 Md€	8 381 €	8,5 Md€
	Aides aux employeurs**	76 €	0,1 Md€	4 197 €	4,3 Md€
	Autres	243 €	0,4 Md€	2 107 €	2,1 Md€
	Total	4 669 €	7,1 Md€	14 685 €	14,9 Md€

Source : Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2023, Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung, Bonn 2023. Jaune budgétaire « Formation professionnelle », Annexe au projet de loi de finances pour 2025. Cour des comptes, Analyse de l'exécution budgétaire 2022 de la mission « Travail et emploi », avril 2023. Calculs DG Trésor.

Note de lecture : *Les coûts par apprenti en 2023 sont obtenus en divisant le coût total par le nombre d'apprentis (et d'élèves en transition en Allemagne), qui s'élevait à 1 510 140 en Allemagne et 1 016 229 en France. **En France, l'aide aux employeurs d'apprentis s'élevait à 6 000 € en 2023.

c. Delautre G. (2014), « Le modèle dual allemand », Dares, Document d'études, n° 18

2. Le profil des apprentis, qui a fortement évolué depuis 2018 en lien avec l'augmentation du nombre d'entrées en apprentissage, diffère de celui des élèves et étudiants de la voie scolaire

2.1 La forte hausse du nombre d'apprentis depuis 2018 a été principalement portée par le supérieur et le secteur des services, et a conduit à une diversification des employeurs d'apprentis

La forte augmentation du nombre d'apprentis depuis 2018 a concerné tous les niveaux de diplôme et tous les secteurs, mais elle a été principalement portée par les apprentis préparant les niveaux de diplôme les plus élevés (licence et master) et par le secteur des services.

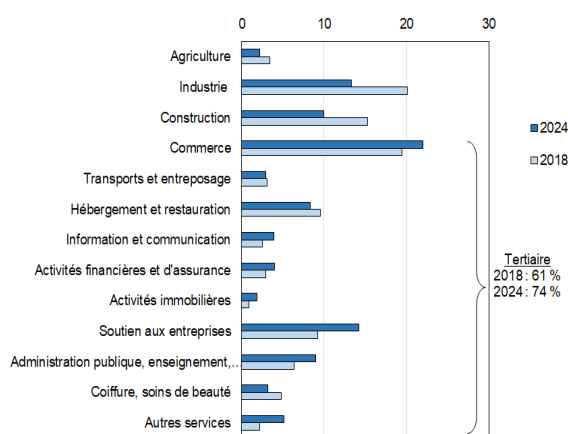
Le nombre d'entrées d'apprentis préparant des niveaux de diplôme inférieurs ou égaux au baccalauréat est ainsi passé de 195 500 à 344 500 (+76 %) entre 2018 et 2024, tandis que celui des apprentis en licence ou master est passé de 67 100 à 345 400 (+415 %).

Par ailleurs, les apprentis sont désormais plus fréquemment embauchés dans certains secteurs des services, comme le soutien aux entreprises, l'administration publique et les services d'information et communication (cf. Graphique 1). Cette évolution a été inverse pour les secteurs de l'agriculture, de l'industrie, de la construction, même si le nombre absolu d'apprentis dans ces secteurs a également augmenté (e.g. +81 % dans l'industrie).

Aussi, la composition de la population des apprentis a connu une évolution importante : ils préparent désormais en majorité des diplômes du supérieur (61 % préparent un diplôme de niveau Bac+2 à Bac+5, contre 39 % en 2018), et sont plus concentrés dans le secteur des services (74 % des contrats sont signés dans ce secteur d'activité en 2024, contre 61 % en 2018).

La forte hausse du nombre d'apprentis est également allée de pair avec une évolution des caractéristiques des entreprises employeuses. En particulier, les employeurs de plus de 250 salariés embauchent une part croissante du total des apprentis : 23,5 % en 2024, contre 20,7 % en 2018¹⁰. Cette hausse est à lier à celle de la part d'apprentis préparant des diplômes supérieurs ou égaux à la licence, qui sont plus fréquemment embauchés par des grandes entreprises (38 % en 2024, contre 12 % de ceux préparant un diplôme inférieur¹¹).

Graphique 1 : Répartition sectorielle des apprentis (en %)



Source : Dares (2025), « Le contrat d'apprentissage ».

Note de lecture : 3,4 % des apprentis travaillaient dans le secteur de l'agriculture en 2018, contre 2,2 % en 2024. Dans le tertiaire, cette part est passée de 61,1 % en 2018 à 74,4 % en 2024. Le total peut ne pas sommer à 100 % en raison des arrondis.

2.2 Les apprentis sont issus de milieux plus favorisés que les élèves de la voie scolaire dans l'enseignement secondaire professionnel, mais plus défavorisés dans le supérieur

Si la proportion d'élèves d'origine sociale défavorisée décroît avec le nombre d'années d'études, l'écart de composition sociale entre apprentis et scolaires diffère selon le niveau de formation. Dans l'enseignement secondaire professionnel, les enfants d'ouvriers, d'employés et d'inactifs sont nettement surreprésentés dans la voie scolaire avec une proportion de 66 % des élèves (contre 56 % des élèves en apprentissage)¹².

En revanche, les différences d'origine sociale sont plus faibles dans l'enseignement supérieur où 38 % des élèves en apprentissage sont d'origine sociale défavorisée (contre 33 % dans la voie scolaire)¹³.

Dans le secondaire, la proportion plus importante de jeunes issus de milieux socio-professionnels intermédiaires¹⁴ en CAP faisant le choix de l'apprentissage (parmi les jeunes issus des catégories sociales moyennes orientés en CAP, 46 % le sont sous le statut d'apprenti contre 40 % pour l'ensemble des inscrits en CAP) s'expliquerait notamment par des différences de capital social et culturel. Ainsi, les enfants d'artisans et de commerçants sont surreprésentés parmi les élèves issus de la classe moyenne (ils représentent 50 % de ces élèves en apprentissage contre 24 % de ces élèves dans l'ensemble en CAP). Ils bénéficient probablement d'avantages par rapport aux autres élèves en termes d'accès à l'information et à certains réseaux professionnels qui facilitent leur entrée en apprentissage¹⁵. Dans le même sens, selon la Dares¹⁶, le taux d'accès à l'apprentissage à la sortie de la troisième, c'est-à-dire la part de candidats en recherche qui signent effectivement un contrat, est plus élevé parmi les enfants d'un ménage à dominante cadre ou indépendante (68 %) que ceux à dominante ouvrière (59 %). Cette différence est stable selon les secteurs d'activité. Le recours au réseau familial pour contacter les entreprises est moins fréquent parmi les apprentis issus d'un ménage à dominante employée (25 % de ces apprentis y ont recours) ou ceux issus d'un ménage à dominante ouvrière (27 %) que pour les apprentis issus d'un ménage à dominante de profession indépendante (35 %).

À l'inverse, la proportion légèrement plus importante de profils d'origine modeste parmi les apprentis dans l'enseignement supérieur s'expliquerait entre autres par une moindre sous-représentation des élèves d'origine sociale défavorisée dans les écoles de commerce et les formations d'ingénieurs sous le statut d'apprentis. Dans ces formations au coût élevé, notamment en écoles de commerce, l'apprentissage permet de faire porter par l'entreprise (et indirectement par l'État) les frais de scolarité habituellement assumés par la famille

(10) Dares (2024), *op. cit.*

(11) Source : Base DECA (Dépôt des contrats en alternance).

(12) Les enfants d'ouvriers, d'employés et d'inactifs représentent 37 % des élèves dans l'enseignement secondaire toutes filières confondues. Barhoumi M. (2024), « L'orientation en CAP par apprentissage ou par voie scolaire est fortement liée au niveau scolaire et à l'origine sociale des élèves », *Note d'Information*, n° 24.05, DEPP.

(13) SIES (2024), « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2023 », *Note flash*, n° 2024-22.

(14) Enfants d'artisans, de commerçants, d'employés ou d'agriculteurs exploitants.

(15) DARES (2021), « Accéder à l'apprentissage après la 3^e : quels profils, quelles démarches ? », *DARES analyses*, n° 30.

(16) *Ibid.*

de l'étudiant ou l'étudiant lui-même. Les enfants d'employés, d'ouvriers et d'inactifs représentent 30 % des apprentis en formations d'ingénieurs (contre 21 % des élèves de la voie scolaire) et 33 % en écoles de commerce (contre 15 % dans la voie scolaire). Les différences d'origine sociale entre apprentis et étudiants sont moindres pour les formations

universitaires : la part d'enfants d'employés, d'ouvriers et d'inactifs atteint 45 % au niveau licence (contre 51 % dans la voie scolaire) et 40 % en master (contre 36 % dans la voie scolaire). La répartition des apprentis du supérieur selon l'origine sociale est globalement stable depuis la réforme de 2018¹⁷.

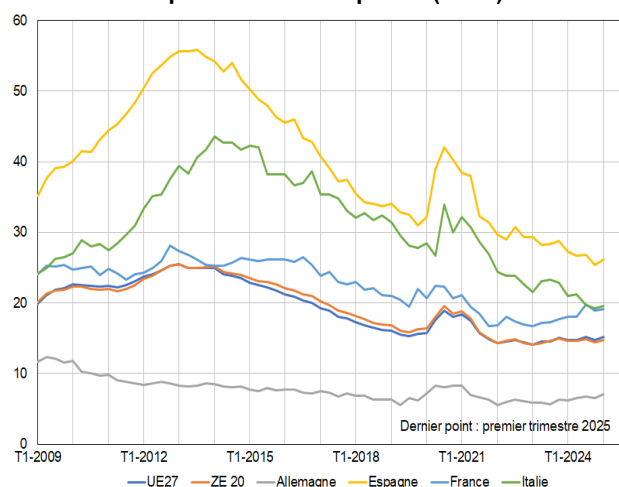
3. L'apprentissage améliore l'insertion en sortie d'études par rapport à la voie scolaire, mais cet effet positif est moindre pour les hauts niveaux de diplôme

3.1 L'apprentissage vise à améliorer l'insertion professionnelle en sortie d'études, mais pourrait en théorie réduire la transférabilité des compétences acquises

L'objectif principal de l'apprentissage est l'acquisition de compétences professionnelles pour faciliter la transition depuis les études vers l'emploi¹⁸, ce qui a pour effet de réduire le taux de chômage des jeunes, élevé en France (cf. Graphique 2). Le développement de l'apprentissage vise également à renforcer l'adéquation entre formation initiale et besoins des entreprises, et ce faisant à améliorer l'efficacité allocative sur le marché du travail.

L'apprentissage présente plusieurs particularités qui lui permettent de répondre à ces objectifs. D'une part, les apprentis bénéficient d'un lien direct avec l'entreprise et de la création d'une relation privilégiée avec leur formateur, lesquels favorisent l'employabilité en sortie d'études, en particulier dans l'entreprise dans laquelle ils effectuent leur apprentissage. D'autre part, l'expérience en entreprise permet aux jeunes apprentis de développer des compétences spécifiques à cette dernière ou au secteur dans lequel elle évolue, mais aussi plus largement leurs capacités professionnelles, favorisant leur employabilité.

Graphique 2 : Évolution du taux de chômage des jeunes (15-24 ans) en France et chez ses principaux partenaires européens (en %)



Source : Eurostat.

Toutefois, l'acquisition par les étudiants en apprentissage de compétences générales, et donc transférables d'une entreprise ou d'un secteur à l'autre, pourrait être plus limitée que pour leurs homologues de la voie scolaire, qui passent plus de temps à l'école ou à l'université. Ainsi, l'apprentissage pourrait favoriser l'emploi en début de carrière, mais le faible nombre d'études scientifiques sur le sujet ne permet pas d'être conclusif quant à ses effets à plus long terme¹⁹.

(17) SIES (2022), « Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite ».

(18) Cour des comptes (2022), « La formation en alternance. Une voie en plein essor, un financement à définir ».

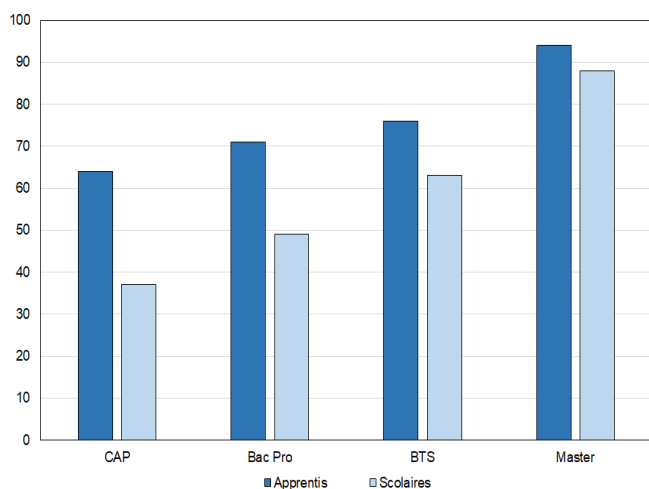
(19) Hanushek E. A., Schwerdt G., Woessmann L. et Zhang L. (2015), "General Education, Vocational Education, and Labor-Market Outcomes over the Lifecycle", *The Journal of Human Resources*.

3.2 L'effet de l'apprentissage sur la trajectoire professionnelle est hétérogène, notamment en fonction du profil des apprentis

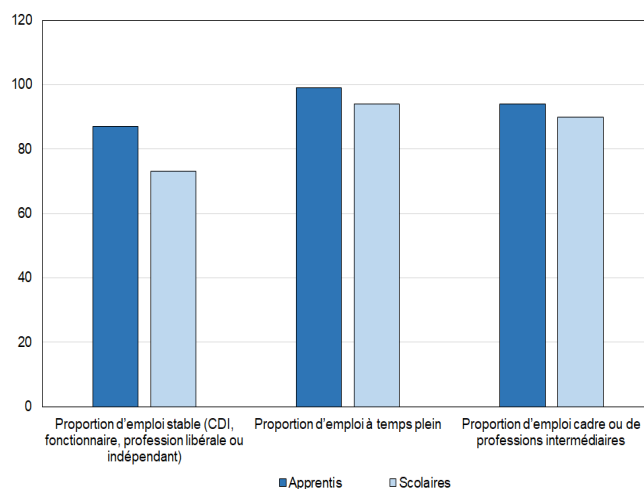
Sans tenir compte des différences de caractéristiques socio-économiques des individus, on constate que les apprentis s'insèrent mieux dans le monde professionnel en début de carrière par rapport à leurs homologues de la voie scolaire. Si l'on évalue l'insertion professionnelle par l'accès à l'emploi 18 mois après l'obtention du diplôme, celui-ci est toujours plus élevé

pour les apprentis que pour leurs homologues de la voie scolaire, quel que soit le niveau de diplôme préparé (cf. Graphique 3). L'écart d'insertion entre apprentis et scolaires est cependant plus réduit pour les niveaux de diplôme les plus élevés : il passe ainsi de 27 points de pourcentage au niveau CAP à 6 points de pourcentage au niveau master²⁰. Ces statistiques restent néanmoins descriptives et ne permettent pas de conclure quant à l'avantage propre conféré par l'apprentissage.

Graphique 3 : Comparaison de l'insertion professionnelle des apprentis et des élèves sous statut scolaire
Insertion professionnelle à 18 mois des diplômés de CAP, bac pro et BTS de 2021 et de master de 2020 (%)



Conditions d'emploi des diplômés de master (hors enseignement) (%)



Sources : Lemaire E., Loiseau C., Jounin E. (2024), « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 : 71 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2023 », Note d'Information, n° 24.31, DEPP-DARES.
Lemaire E., Loiseau C., Jounin E. (2024), « Insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 : 55 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2023 », Note d'Information, n° 24.30, DEPP-DARES.
Aubry A., Bah S., Herzberg K. (2023), « Le taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2021 de master à 6, 12 et 18 mois », Note Flash du SIES, n° 32, MESR-SIES. Yildiz, H. (2023), « L'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés 2020 de master », Note flash du SIES, n° 22, MESR-SIES.

En raisonnant toutes choses égales par ailleurs, la littérature économique confirme cet avantage indépendamment des caractéristiques personnelles et scolaires des apprentis diplômés et de leurs homologues de la voie scolaire (genre, possession du permis de conduire, domaine de formation, etc.²¹) : les premiers connaîtraient bien un meilleur taux d'emploi

en sortie d'études et des conditions d'emploi plus favorables que les seconds. Ce constat d'un accès à l'emploi plus facile en début de carrière s'explique principalement par la rétention d'apprentis, c'est-à-dire les apprentis diplômés directement embauchés par leur entreprise formatrice²².

(20) Les données disponibles ne permettent pas de distinguer les grandes écoles des autres formations de niveau master.

(21) Sollogoub M., Ulrich V. (1999), « Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel, une mesure quantitative et qualitative de leur insertion sur le marché du travail », *Économie et Statistique*, n° 323, p 31-52.

Simonnet V., Ulrich V. (2000), « La formation professionnelle et l'insertion sur le marché du travail : l'efficacité du contrat d'apprentissage », *Économie et Statistique*, n° 337-338, p. 81-95.

Abriac D., Rathelot R., Sanchez R. (2009), « L'apprentissage permet-il une meilleure insertion sur le marché du travail ? », Formations et emploi, *Insee Références*.

Le Rhun B., Marchal N. (2017), « Insertion professionnelle des apprentis et des lycéens », *Éducation & formations*, 94, p. 117-148.

En revanche, le rendement de l'apprentissage en termes d'insertion professionnelle décroît à mesure que le niveau du diplôme préparé augmente. Ainsi, la littérature économique suggère que l'apprentissage n'aurait plus d'effet positif significatif sur l'insertion professionnelle pour les diplômés du supérieur toutes choses égales par ailleurs²³. Cela peut s'expliquer en partie par le fait qu'à ces niveaux élevés d'études, les apprentis ne bénéficieraient pas plus souvent d'une embauche dans l'entreprise où s'est effectué leur contrat d'apprentissage que les diplômés de la voie classique qui ont réalisé un stage long à la fin de leurs études.

Par ailleurs, si on observe que les apprentis du supérieur occupent plus souvent un emploi de meilleure qualité que leurs homologues de la voie scolaire (e.g. proportion d'emploi en CDI ou sous un statut cadre, niveau de salaire), cela pourrait ne pas s'expliquer par leur passage par une formation en apprentissage, mais par d'autres différences avec les étudiants (secteurs des formations suivies par exemple).

- (22) Couppié T. et Gasquet C. (2018), « Comment l'apprentissage favorise-t-il l'insertion professionnelle des CAP-BEP ? », *Formation emploi*.
 Cahuc P. et Hervein J. (2020), "Apprenticeship and Youth Unemployment", *Sciences Po Economics Discussion paper*. Ces études ne tiennent toutefois pas compte des différences de taux de réussite au diplôme entre apprentis et scolaires. Or ce taux varie selon le statut de scolarité et le diplôme suivi : par exemple, en 2023, les apprentis en CAP affichaient un taux de réussite supérieur à celui des élèves de la voie scolaire (86,9 % contre 84,6 %), tandis que les apprentis en BTS obtenaient un taux inférieur (73,1 % contre 80,4 %). Depp (2024). *Repères et références statistiques 2024*.
- (23) Arrighi J.-J., Joseph O. (2005), « L'apprentissage : une idée simple, des réalités diverses », *Céreq Bref*, n° 223, Céreq.
 Issehnane S. (2011), « Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête Génération 2001 », DARES, *Travail et Emploi*, n° 125.
 Cart B., Lene A., Toutin M. H. (2018), « L'apprentissage favorise-t-il toujours l'insertion professionnelle ? », *Céreq Essentiels*, n° 1, p. 109-116.
 Collet X. (2024), « L'alternance en master : une représentation idéalisée non conforme aux réalités de l'insertion », *Formation emploi, Revue française de sciences sociales*, n° 168, p. 187-208.
 Cahuc P., Ferracci M. (2014), « L'apprentissage au service de l'emploi », Conseil d'analyse économique, *Note*, n° 19.

Éditeur :

Ministère de l'Économie,
des Finances et de la
Souveraineté industrielle,
énergétique et numérique
Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

**Directeur de la
Publication :**

Dorothée Rouzet
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050
eISSN 2417-9620

Derniers numéros parus**Novembre 2025**

N° 375 Le rôle des crédits carbone pour le financement des objectifs climatiques mondiaux

Etienne Pasteau, Nicolas Krakovitch, Antoine Hebert

N° 374 Quelle fragmentation géopolitique des échanges ?

Aymeric Lachaux

Octobre 2025

N° 373 Comprendre les trajectoires après la fin de droit au régime de l'assurance-chômage

Juliette Ducoulombier, Léonie Fauvre, Iris Glaser

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/tags/Tresor-Eco>



Direction générale du Trésor



@DGTresor

Pour s'abonner à *Trésor-Éco* : bit.ly/Trésor-Eco

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle, énergétique et numérique.