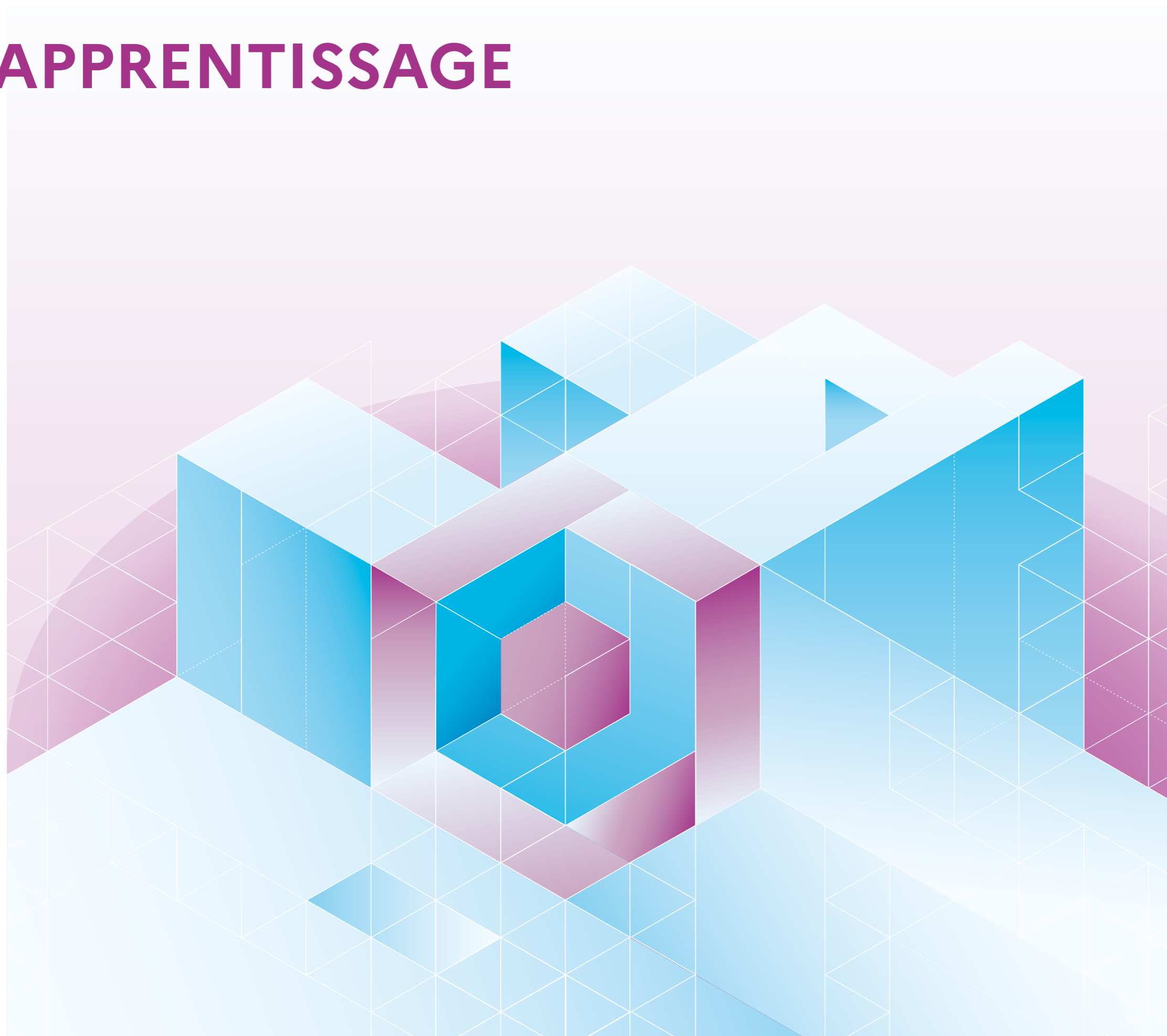


L'APPRENTISSAGE



Les années 2020, 2021 et 2022 ont connu une hausse exceptionnelle des entrées en apprentissage, notamment dans l'enseignement supérieur. Le coût unitaire engagé s'élève à 22 435 euros, soit une baisse de 3% comparé à 2021, pour une durée moyenne inchangée de 17,7 mois. Les aides à l'embauche constituent une part importante de ce coût, de même que les coûts pédagogiques (respectivement 43% et 44%).

Un peu moins d'un contrat sur trois est rompu avant son terme. La poursuite d'études concerne 39% des jeunes.

Six mois après leur sortie de formation, plus de six apprentis sur dix occupent un emploi dans le secteur privé, un taux nettement plus élevé que pour leurs homologues préparant un diplôme par la voie scolaire. Cet écart est plus marqué à court qu'à moyen terme, et plus net pour les diplômés de niveau 3.

Le coût unitaire d'un apprenti p.14

Qui participe au financement de l'apprentissage ? p.17

Les entrées en 2022 : le profil des apprentis se transforme p.18

Indicateurs de résultat de l'apprentissage p.19

Relevant historiquement de la formation initiale, la formation en apprentissage dure entre un et trois ans et repose sur le principe de l'alternance, qui combine formation en centre et formation par la mise en situation au sein d'une entreprise et sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Cette modalité de formation vise à favoriser l'insertion en emploi des jeunes en répondant aux besoins du marché du travail. Ce mode de formation nécessite la rencontre entre trois acteurs : une entreprise, un établissement de formation et un apprenti. Cette rencontre se formalise par l'établissement d'un contrat d'apprentissage. Celui-ci permet à l'apprenti d'accéder à un diplôme ou à un titre à visée professionnelle, de tout niveau, inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)¹.

En 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur le dispositif en relevant le plafond d'âge ainsi qu'en modifiant le pilotage, les aides destinées aux employeurs et le mode de financement des centres de formation d'apprentis (CFA/OFA).

LE COÛT UNITAIRE D'UN APPRENTI

Le calcul du coût unitaire d'un apprenti conduit à mettre en relation des données financières⁴ avec des données physiques⁵ (entrées, bénéficiaires, etc.). En 2022, ce coût s'élève à environ 22 435 euros, dont 44 % de coûts pédagogiques, 6 % d'aides reçues par les apprentis et leur famille (hors rémunération⁶ des apprentis), 43 % d'aides reçues par les entreprises, ainsi que 7 % d'autres coûts de structures nécessaires à la mise en

La loi du 5 septembre 2018 a permis non seulement l'augmentation du nombre d'apprentis et d'entreprises les accueillant, mais également du nombre de CFA.

Fin 2022, 8,2%² des jeunes de 16-29 ans sont en apprentissage ; le nombre d'entrées a augmenté de 165 % comparé à fin 2018. La dynamique des entrées en apprentissage, en hausse constante depuis 2018, confirme l'attractivité de cette voie de formation portée par la réforme du 5 septembre 2018, dont les mesures ont considérablement facilité l'entrée en apprentissage pour les apprentis mais aussi les formalités pour les employeurs et les centres de formation d'apprentis. Ce recours plus fréquent à l'apprentissage et l'incertitude économique post-Covid ont entraîné un effort massif de politique économique et d'investissement destiné à maintenir cette dynamique. L'élargissement aux formations du supérieur des aides³ à l'embauche dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » et le prolongement de cette aide exceptionnelle aux entreprises de 250 salariés et plus (respectant un taux minimal de contrats favorisant l'insertion) ont contribué à cet essor.

œuvre de l'apprentissage^{1,2}. Comparé à 2021, ce coût a diminué de 785 euros, soit une baisse de 3%. La baisse s'explique principalement par la moindre mobilisation des aides à l'embauche rapportées aux entrées⁷. Les coûts pédagogiques, quant à eux, augmentent légèrement (+2%). Les restes à charge bénéficiaire et entreprise sont en forte hausse (respectivement : +58 %, +35 %) mais leurs impacts sur le coût total sont limités.

1. La possibilité de préparer une certification par la voie de l'apprentissage relève du choix du certificateur. En pratique, c'est le cas de la grande majorité des certifications inscrites au RNCP : 3 693 sont ouvertes à l'apprentissage sur les 5 079 actives début décembre 2023.

2. Voir la publication de la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), « [L'apprentissage au 31 décembre 2022](#) ».

3. Elles concernent les contrats préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau bac+5 inclus, et s'adressent à l'ensemble des entreprises privées (avec des conditions supplémentaires pour celles de 250 salariés ou plus).

4. Tous les fonds publics mutualisés du point de vue du financeur final (engagement net des annulations). Les éléments présentés concernent exclusivement les contrats d'apprentissage conclus par des employeurs du secteur privé.

5. Entrées effectives en apprentissage pour le secteur privé. Les entrées sont comptabilisées en date de début de contrat.

6. La rémunération versée par l'entreprise à l'apprenti représente bien un coût, mais elle est aussi la contrepartie de la production de l'apprenti. Faute de sources permettant d'estimer cette production, on choisit conventionnellement de considérer que la rémunération est égale à cet apport de l'apprenti à la production de l'entreprise.

7. Le barème des aides est identique entre 2021 et 2022, mais la hausse des engagements est plus faible que la hausse des entrées, entraînant une baisse du coût unitaire. Cette évolution peut provenir du poids des entrées en apprentissage dans les entreprises de 250 salariés et plus. Celui-ci continue à progresser en 2022, alors que ces entreprises ne sont pas toutes concernées par l'aide exceptionnelle.

1. LES COÛTS UNITAIRES ENGAGÉS EN 2021 ET 2022

En euros

Nature des coûts	2021	2022
Coûts pédagogiques	9 770	9 967 (+2%)
Aide bénéficiaire	1 424	1 280 (-10%)
Aide entreprise	10 571	9 702 (-8%)
Reste à charge bénéficiaire	44	70 (+58%)
Reste à charge entreprise	160	216 (+35%)
Mise en œuvre	627	630 (+1%)
Autres coûts	623	571 (-8%)
Coût unitaire total	23 218	22 435 (-3%)

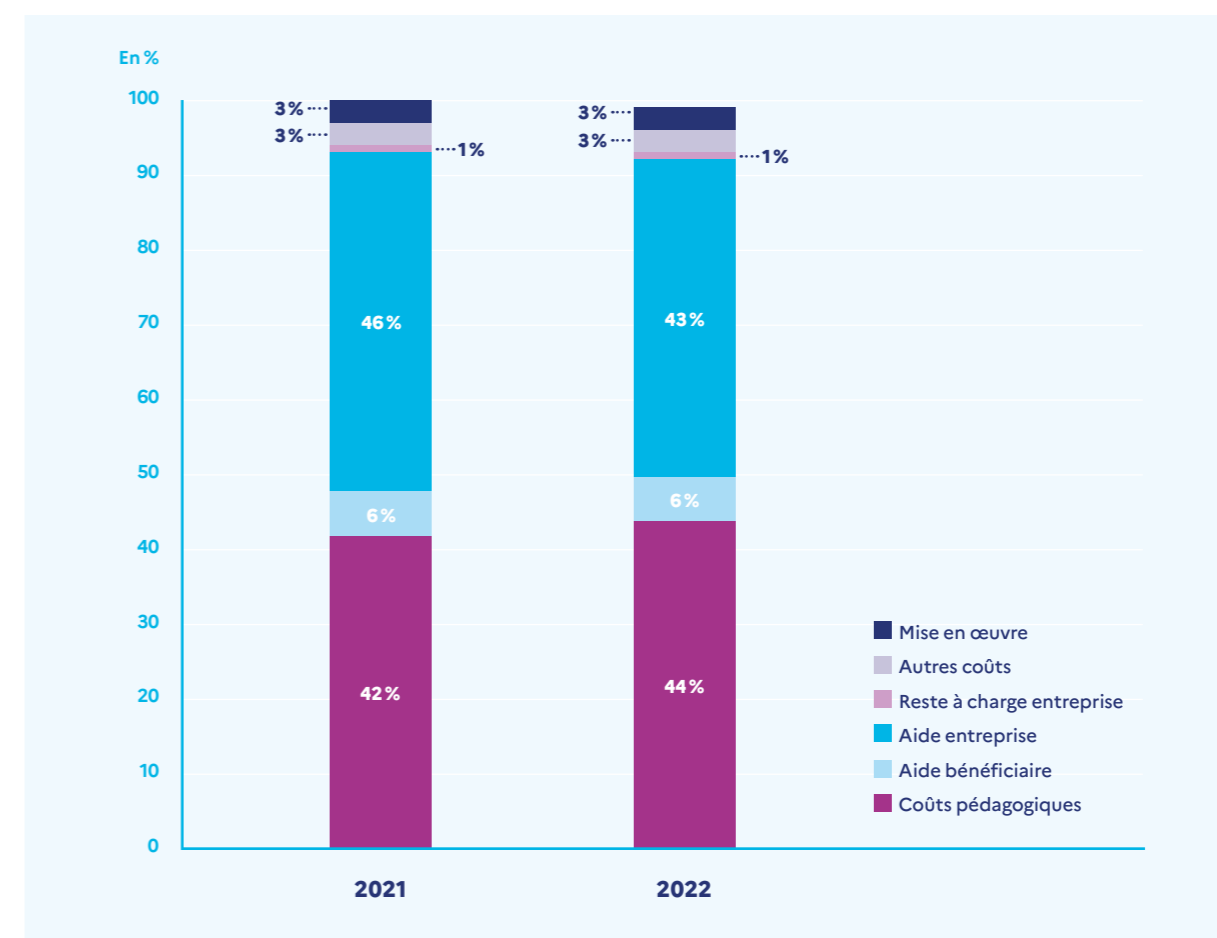
811 511

(+14%)
Entrées effectives en 2022.

Sources : Projet de loi de règlement du budget (RAP – programmes 103 et 365), enquête bilan auprès des OPCO (France compétences), comptabilité analytique des CFA (France compétences), états statistiques et financiers (DGEFP), comptes administratifs 2022 des Conseils régionaux, aides et effort de formation (Agefiph).
Calculs France compétences (Données provisoires pour l'année 2022).

Lecture : En 2022, le coût unitaire engagé net des annulations est de 22 435 euros, dont 9 967 euros au titre des coûts pédagogiques. Ces derniers représentent 44 % du coût unitaire total.

2. DÉCOMPOSITION DU COÛT UNITAIRE D'UN APPRENTI EN 2021 ET 2022



COÛT UNITAIRE DE L'APPRENTISSAGE ET COÛT DE REVIENT

Le coût unitaire engagé (CUE) présenté dans cette fiche et le coût de revient (CR) de l'apprentissage (voir fiche coût de revient p.24) désignent deux manières distinctes d'approcher les coûts

de l'apprentissage. Les bases de calcul sont de nature différente, notamment du fait de la durée de l'apprentissage.

Il convient de bien distinguer :

$$\text{Coût unitaire engagé} = \frac{\text{Ensemble des fonds engagés une année donnée, nets des annulations (les engagements sur la durée totale du contrat)}}{\text{Nombre d'entrées effectives}}$$

$$\text{Coût de revient} = \frac{\text{Ensemble des charges dans un CFA pour l'activité apprentissage sur une année donnée (les dépenses d'un CFA sur 12 mois)}}{\text{Stocks moyens des effectifs}}$$

Cette distinction est essentielle lorsque les actions financées se déroulent sur plusieurs années. En 2022, la durée prévue des contrats d'apprentissage est de 18 à 29 mois pour 48% des apprentis, de 9 à 17 mois pour 44% d'entre eux quand les autres apprentis ont une durée de contrat prévue de moins de 9 mois ou de plus de 30 mois. On peut estimer une durée moyenne de contrat à 17,7 mois.

Le coût unitaire engagé couvre toute la durée du contrat quand le coût de revient, lui, est déterminé sur une durée conventionnelle de 12 mois. Ces deux natures de coût ne sont donc pas immédiatement comparables.

Entre 2021 et 2022, le coût unitaire d'un apprenti baisse de 3%.

QUI PARTICIPE AU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE ?

La réforme de 2018 a fait évoluer en profondeur la gouvernance, le pilotage et le financement de l'apprentissage. Pour 2022, le montant total des engagements nets des annulations des financeurs finaux de l'apprentissage s'élève à 18,2 milliards d'euros, soit une augmentation de l'ordre de 1,6 milliard d'euros (+9%) par rapport à 2021. Les OPCO et l'État sont les principaux financeurs finaux.

18,2 Md €

Montant total des engagements nets des annulations des financeurs finaux de l'apprentissage.

3. FINANCEURS FINAUX

Engagements en millions d'euros

Financeurs finaux	Engagements nets d'annulations 2021	Engagements nets d'annulations 2022	Poids des financeurs finaux 2022
OPCO	8 039	9 258 (+15%)	50,9%
État	8 048	8 405 (+4%)	46,2%
Conseils régionaux⁸	288	298 (+4%)	1,6%
Entreprises	111	175 (+57%)	1,0%
Agefiph	13	13 (-5%)	0,1%
Bénéficiaires	31	57 (+81%)	0,3%
Total	16 531	18 206 (+10%)	100%

Sources : Projet de loi de règlement du budget (RAP – programmes 103 et 365), enquête bilan auprès des OPCO (France compétences), comptabilité analytique des CFA (France compétences), états statistiques et financiers (DGEFP), comptes administratifs 2022 des Conseils régionaux, aides et effort de formation (Agefiph).
Calculs France compétences (Données provisoires pour 2022).

⁸ Les Régions allouent aux CFA des subventions de fonctionnement et d'investissement à hauteur de 298 millions d'euros en engagements nets. Ces engagements nets représentent les réalisations de crédits votés par les régions dans le cadre d'une autorisation d'engagement ou de programme (source : comptes administratifs 2022 des Conseils régionaux, France, calculs France compétences).

LES ENTRÉES EN 2022 : LE PROFIL DES APPRENTIS SE TRANSFORME

Après deux années de hausse historique des entrées en apprentissage de l'ordre de 30% en moyenne sur 2020 et 2021, ce sont près de 812 000 apprentis qui ont signé un nouveau contrat dans le secteur privé en 2022, soit une hausse de 14% par rapport à 2021. Ces entrées dans le secteur privé représentent 97% du total des entrées⁹ en contrat d'apprentissage.

Depuis 2018, l'apprentissage est ouvert aux jeunes de 15 à 29 ans¹⁰ et exceptionnellement aux apprentis âgés de 30 ans et plus. Le développement de l'apprentissage s'est accompagné d'une diversification du profil¹¹ socioculturel des apprentis avec une poursuite de la hausse des niveaux de formation et de l'âge à l'entrée.

En 2022, l'âge moyen d'un apprenti s'établit autour de 20 ans. Les apprentis de 26 ans ou plus représentent 7% du total des entrées. Contrairement aux apprentis de moins de 26 ans qui débutent leur contrat d'apprentissage en vue d'une qualification initiale, la plupart des 26 ans et plus ont déjà l'expérience de la formation et du travail, sont moins diplômés à l'entrée, préparent moins souvent une formation du supérieur et sont plus fréquemment en emploi ou en recherche d'emploi avant leur apprentissage.

Les femmes représentent 45% des contrats d'apprentissage privés commencés en 2022 contre 34% en 2018, soit une progression de 11 points. 1% des contrats débutés en 2022 concernent des apprentis reconnus comme travailleurs handicapés.

En 2022, 47% des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage étaient issus de la voie scolaire¹² ou universitaire, 6% étaient demandeurs d'emploi et 29% étaient déjà en apprentissage avant la signature du contrat. Par ailleurs, 39% des jeunes entrés en apprentissage en 2022 étaient déjà titulaires d'un diplôme du supérieur contre 22% en 2018.

Les certifications préparées en apprentissage peuvent être des diplômes (70%) ou des titres à finalité professionnelle (30%) inscrits au RNCP et délivrés par des écoles de commerce (privées), des organismes professionnels (associations), des chambres consulaires (structures consulaires) ou des ministères (publics).

Si l'augmentation des flux d'entrées en apprentissage concerne tous les niveaux, la dynamique du nombre d'entrées en apprentissage est en grande partie portée par les apprentis de l'enseignement supérieur¹³. Ils sont dorénavant majoritaires. 63% des entrants préparent des certifications de niveau 5 à 8 (équivalent à bac+2 ou plus) contre 37% en 2018. Ce sont, par ailleurs, 15% des apprentis qui préparent des formations de niveau 4 (équivalent bac) et 21% un CAP. De plus, 32% des contrats visent à préparer un titre professionnel (+2 points sur un an). Dans les formations universitaires (IUT, licence pro et master pro), il n'y a pas de différence sociale entre apprentis et étudiants de la voie scolaire. A contrario, dans les formations d'ingénieur et les écoles de commerce, les apprentis sont en moyenne d'origine sociale moins favorisée que les autres étudiants.

Moins de 45% des contrats débutés en 2022 sont signés dans des entreprises de moins de 10 salariés (52% en 2018). Les entrées se font de manière croissante dans de grandes entreprises (22,5% dans les 250 et plus en 2022). Les entrées en apprentissage se développent davantage dans les secteurs d'activité du tertiaire, avec une féminisation accrue dans tous les secteurs. La répartition par sexe est pratiquement paritaire dans le domaine des services, mais le domaine de la production reste très majoritairement masculin.

INDICATEURS DE RÉSULTAT DE L'APPRENTISSAGE

Sur le volet quantitatif, l'apprentissage est un succès. Cette dynamique peut également être décrite sous l'angle du déroulé des formations, de l'obtention du titre ou diplôme visé et du devenir des apprentis.

LE TAUX DE RUPTURE

Les dernières données disponibles, issues du dispositif InserJeunes (*voir encadré à droite*), font état de plus de 32% des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme¹⁴ pour les entrants de 2020. Ce taux de rupture¹⁵ élevé n'implique pas nécessairement l'abandon des études. Des données un peu anciennes montraient qu'à un horizon de six mois après une rupture de contrat, 21% des jeunes avaient retrouvé un nouveau contrat¹⁶. Le plan « 1 jeune, 1 solution » a cherché à limiter les effets de ces ruptures sur les trajectoires d'études en élargissant la durée pendant laquelle un jeune peut rester en CFA sans contrat et en cartographiant la localisation de ces jeunes à la recherche d'un nouveau contrat¹⁷.

LA POURSUITE D'ÉTUDES

Parmi l'ensemble des apprentis inscrits en dernière année d'une formation par apprentissage au cours de l'année scolaire 2021-2022, 38% poursuivent leurs études six mois après leur sortie, très massivement sous la forme d'un nouveau contrat en apprentissage. Ce taux est plus élevé pour ceux sortant de niveau 3 (CAP) que pour le niveau 5 (BTS).

Le développement de l'apprentissage dans les niveaux post-bac représente ainsi un levier d'évolution pour les apprentis souhaitant poursuivre des études supérieures. Ce taux de poursuite d'études est toutefois plus faible que pour les jeunes préparant un diplôme par la voie scolaire.

LE DISPOSITIF DE SUIVI ET D'INFORMATION INSERJEUNES (SYSTÈME D'INFORMATION DEPP/DARES POUR LA MESURE DE L'INSERTION DES JEUNES)

InserJeunes est un système d'information récent obtenu par rapprochement de bases de données administratives « scolarité » (remontées administratives des inscriptions des élèves et des apprentis) et de bases de données « emploi » (fondées sur les déclarations sociales nominatives). Il permet de se rapprocher de l'exhaustivité et de construire des indicateurs d'insertion à des niveaux très fins. Ces indicateurs sont disponibles à différents moments après la sortie du système éducatif (6 mois, 12 mois, 18 mois et 24 mois).

InserJeunes mesure l'insertion professionnelle des sortants d'études d'une année N, c'est-à-dire des jeunes inscrits en année terminale de formation pendant l'année scolaire N-1/N qui ne poursuivent pas leurs études l'année scolaire N/N+1. Les sortants qui reprennent leurs études ultérieurement, par exemple pendant l'année scolaire N+1/N+2, sont bien inclus dans le calcul des indicateurs d'insertion professionnelle.

InserJeunes couvre l'ensemble de l'emploi salarié du secteur privé en France, à l'exception de certains emplois salariés agricoles et des emplois salariés relevant des particuliers employeurs. L'emploi non-salarié, l'emploi public et les postes à l'étranger ne sont pas couverts.

Pour les apprentis, InserJeunes couvre les formations de niveau 3 à 5, y compris agricoles, dispensées dans les centres de formation d'apprentis. L'élargissement d'InserJeunes aux apprentis du supérieur est prévu pour la fin de l'année 2024.

9. Source : données Dares sur « [les entrées et le nombre de bénéficiaires en contrat d'apprentissage](#) ».

10. De 16 à 25 ans avant la loi « avenir professionnel ».

11. Source : données Dares sur « [le profil des apprentis et leur contrat de 1993 à 2022](#) ».

12. Pour en savoir plus, voir la publication de la DEPP, « [Les réorientations dans l'enseignement professionnel sont majoritairement de la voie scolaire vers l'apprentissage](#) ».

13. Voir la [Note Flash N°13](#) du SIES, « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2022 : au 31 décembre 2022, les centres de formation d'apprentis accueillent 576 000 étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, soit une hausse de 20% en un an et de 78% en deux ans ».

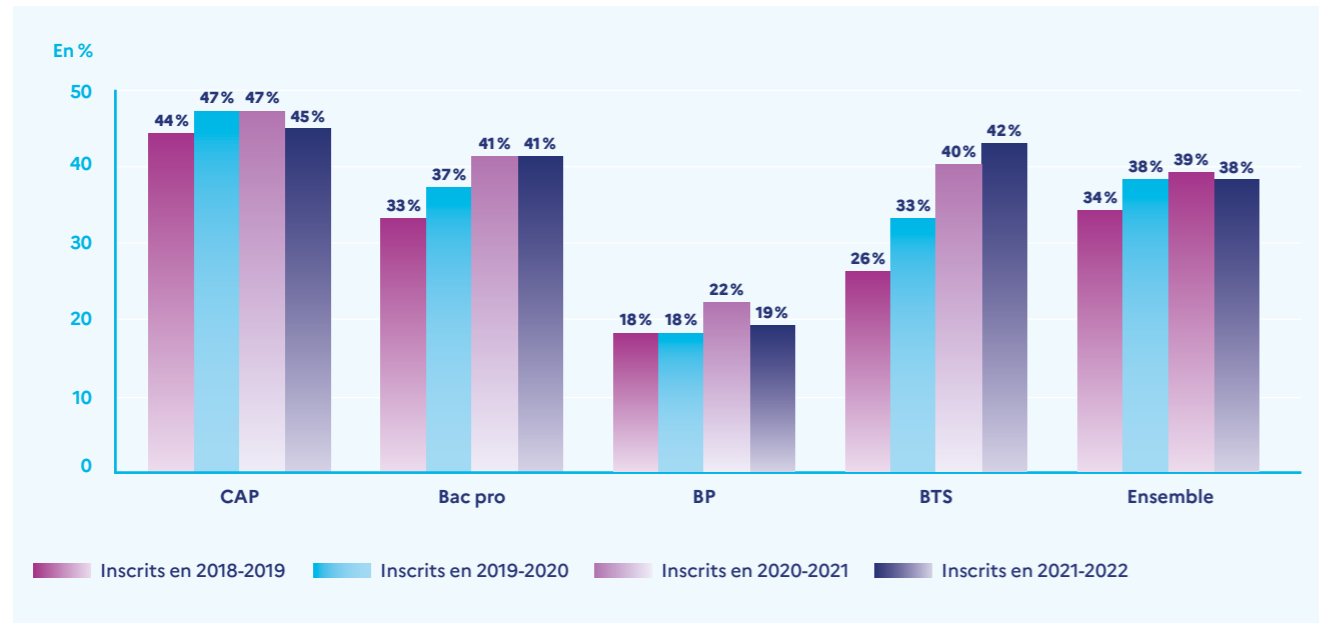
14. Le taux de rupture tient compte de la durée initiale prévue de chaque contrat et des ruptures observées pour chaque année de contrat. L'indicateur n'est pas disponible pour l'année 2020 et les données 2021 ne sont pas encore publiées. Il est calculé uniquement pour les diplômés couverts par InserJeunes.

15. En formation par apprentissage, la rupture d'un contrat apparaît à la suite d'une résiliation ou d'un abandon en cours de contrat, entraînant soit la rupture du contrat d'apprentissage, soit l'arrêt du parcours de formation en apprentissage. La rupture de contrat peut être à l'initiative de l'apprenti ou de l'entreprise ou des deux contractants. La décision de rupture ne peut relever du CFA. En revanche, un CFA peut exclure un apprenti de son établissement.

16. Voir l'encadré « Ruptures et abandons des contrats d'apprentissage » in Balmat, « L'apprentissage en 2017 », Dares Résultats, n°46, octobre 2018.

17. Voir sur le site du réseau des Carif-Oref, <https://reseau.intercariforef.org/dispo-1-jeune-1-solution/cartographie-des-effectifs-apprentis-sans-contrat>.

4. TAUX DE POURSUITE D'ÉTUDES DES APPRENTIS SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ



Sources : Dares, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), Inserjeunes (Données provisoires).
 Champ : France (hors Mayotte). Inscrits en 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 d'une dernière année de formation professionnelle en CFA du niveau CAP à BTS.
 Lecture : Parmi les apprentis inscrits en 2020-2021 en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS, 39 % sont en études en France l'année suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études de tout domaine ou niveau.

LE TAUX¹⁸ D'EMPLOI À 6 MOIS

Parmi les jeunes sortis d'apprentissage en 2022 et qui ne poursuivent pas leurs études, 63 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en France six mois après leur sortie de formation en janvier 2023, un niveau similaire à celui de l'année précédente (64 %). L'insertion s'améliore avec la hausse du niveau de diplôme. Pour tous les niveaux de formation, l'obtention de la certification préparée est un atout pour l'insertion professionnelle ; les non-diplômés s'insèrent dans des proportions moindres que les diplômés¹⁹.

Les hommes s'insèrent mieux professionnellement que les femmes. Ce différentiel s'explique en partie par leur présence différenciée selon les domaines de formation, ayant eux-mêmes des résultats inégaux en matière d'insertion.

La présence des hommes est plus forte dans les formations du domaine de la production où l'insertion est meilleure alors que les femmes sont plus nombreuses dans les formations du domaine des services, là où l'insertion est moins bonne.

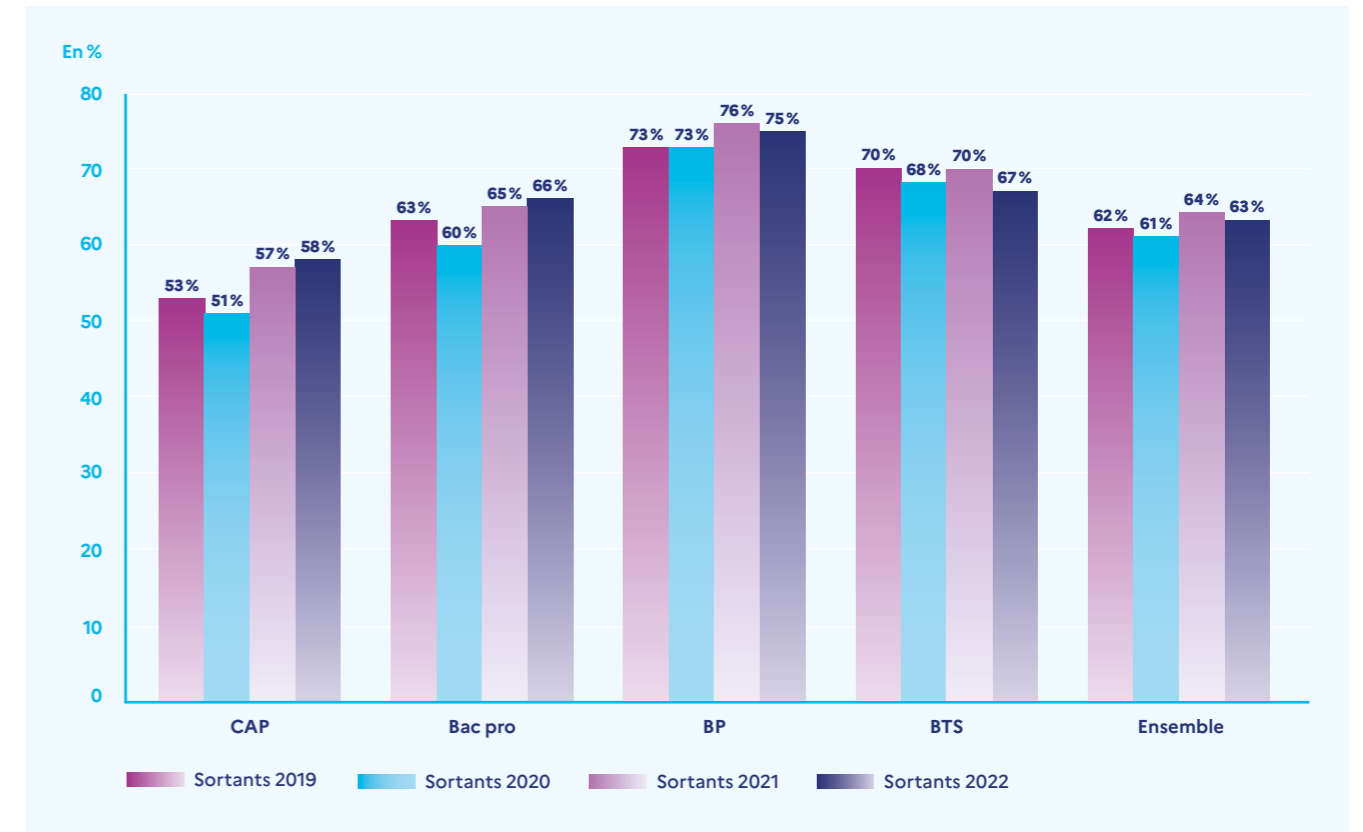
Dans six cas sur dix, l'emploi occupé est un contrat à durée indéterminée (CDI) exercé dans un métier en lien avec leur domaine de formation. Mais l'emploi exercé n'est pas toujours en lien avec la formation suivie²⁰. Trois sortants sur dix travaillent chez l'employeur où ils ont effectué leur apprentissage. Cette embauche par le même employeur à la fin de l'apprentissage est plus fréquente quand la formation relève du domaine de la production.

18. Le taux d'emploi est calculé pour l'ensemble des formations de niveau 3 à 5 qui comprennent CAP, BP, bac pro, BTS et autres certifications.

19. Voir les publications Dares n°72 et DEPP n°23-52 : « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS : 6 mois après leur sortie d'études en 2022 ».

20. Voir la publication de la DEPP n°23-28 : « Six apprentis sur dix et un lycéen professionnel sur trois, en emploi six mois après leur sortie de formation en 2020, exercent un métier en lien avec leur domaine de formation ».

5. TAUX D'EMPLOI DES APPRENTIS 6 MOIS APRÈS LA SORTIE D'ÉTUDES SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ



Sources : Dares, DEPP, Inserjeunes (Données provisoires).
 Champ : France (hors Mayotte). Sortants en 2019, 2020 et 2021 d'une dernière année de formation professionnelle en CFA du niveau CAP à BTS, 6 mois après la fin des études.
 Lecture : Parmi les apprentis sortants d'une dernière année de formation professionnelle en CFA en 2021, 65 % sont en emploi en janvier 2022, six mois après leur sortie de formation.

LE TAUX D'EMPLOI À 6, 12, 18 ET 24 MOIS

Parmi les apprentis de niveau CAP à BTS ayant terminé leurs études en 2021, 70 % ont un emploi salarié dans le secteur privé en France²¹ en juillet 2022. L'insertion professionnelle à 12 mois de ces apprentis s'est améliorée par rapport à leur situation en janvier 2022, avec une hausse du taux d'emploi de 5 points par rapport à celui à six mois. Les générations sorties de formation en 2019 et 2020 ont été affectées lors de leur entrée sur le marché du travail par la crise économique due à l'épidémie de Covid-19, mais elles ont bénéficié de la reprise de l'activité en 2021. Cette reprise a surtout profité aux derniers entrants sur le marché du travail. Ainsi, la génération 2019 bénéficie plus de la dynamique économique comparée à la génération 2018, pour laquelle l'insertion à 24 mois est presque au même niveau qu'à 18 mois²².

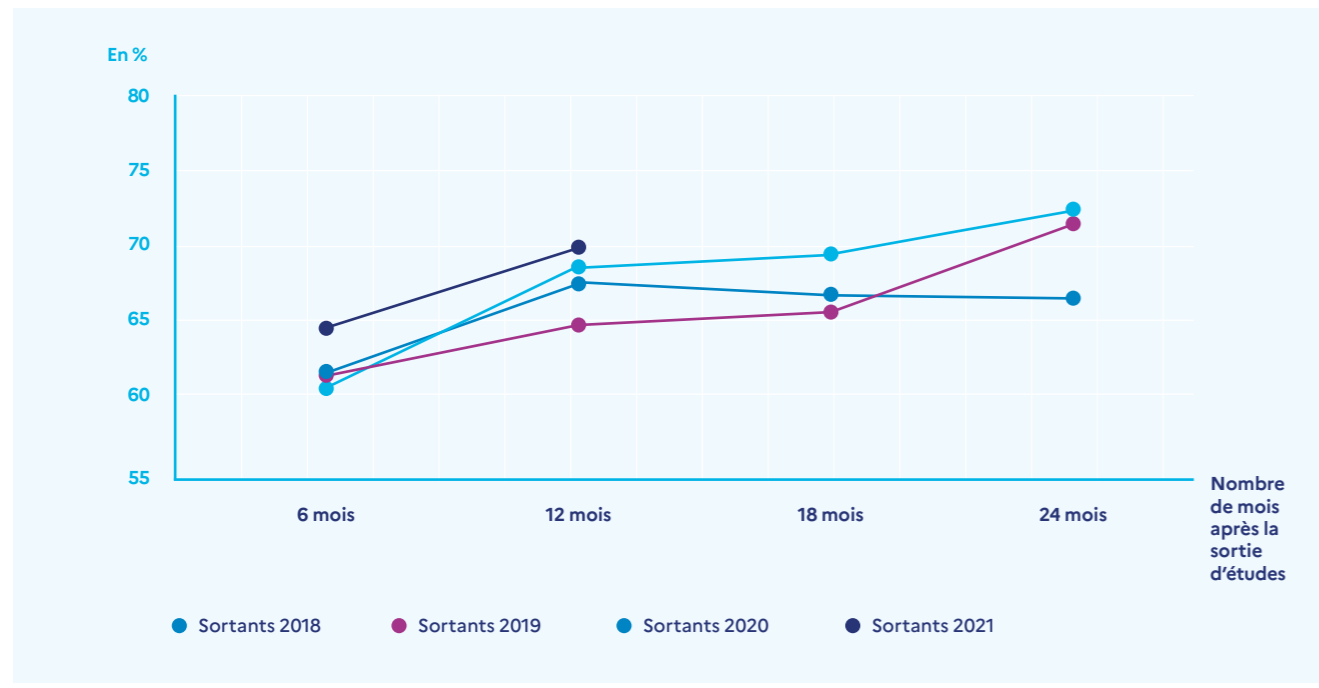
Un apprenti sur deux occupe un emploi salarié à la fois six, 12, 18 et 24 mois après sa sortie d'études, la majorité auprès d'un seul et même employeur.

En revanche, si un niveau de formation élevé et l'obtention de la certification préparée continuent à favoriser l'insertion professionnelle deux ans après la sortie d'études, ces avantages s'atténuent comparativement à leur niveau six mois après celle-ci. En effet, les écarts d'insertion, en fonction de la certification préparée et de son obtention, sont sensiblement plus faibles à 24 mois qu'ils ne le sont à six mois de la sortie d'études : le différentiel d'insertion entre les CAP et les BP est ainsi ramené de 22 à 11 points dans cet intervalle. Ce phénomène s'observait déjà pour les sortants de 2019.

21. Voir les publications Dares n°19 et DEPP n°23-13, « L'emploi salarié des lycéens professionnels et des apprentis un an après leur sortie du système éducatif en 2020 – une insertion professionnelle comparable à celle observée avant la crise sanitaire ».

22. Voir les publications Dares n°39 et DEPP n°23-27 : « L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2019 ».

6. TAUX D'EMPLOI À 6, 12, 18 ET 24 MOIS POUR LES APPRENTIS SORTANT D'ÉTUDES EN 2018, 2019 ET 2020



Sources : Dares, DEPP, InserJeunes (Données provisoires).

Champ : France (hors Mayotte). Sortants en 2018, 2019, 2020 ou en 2021 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS en apprentissage.

Lecture : Parmi les apprentis sortis du système scolaire en 2019, 72% sont en emploi 24 mois après leur sortie de formation.

Au-delà de l'accès à l'emploi, la nature de celui-ci évolue également dans le temps. 51% des apprentis ayant terminé leurs études en 2020 sont en CDI (emploi salarié dans le secteur privé) deux ans après. Ce taux est supérieur de 16 points par rapport à la situation à six mois. Parmi les apprentis qui terminent un cycle d'études pendant l'année scolaire 2019-2020 et qui ne poursuivent pas d'études en 2020-2021, 6% s'engagent à nouveau dans un cycle d'études en 2021-2022.

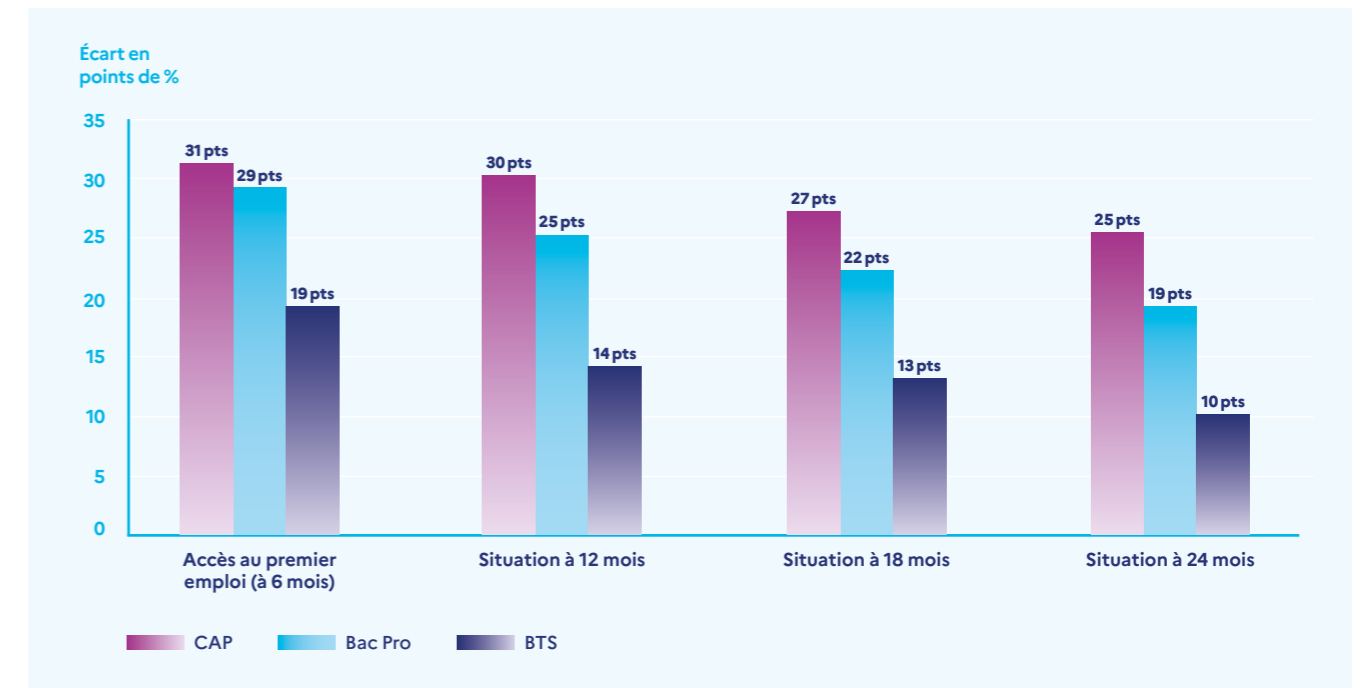
UNE MEILLEURE INSERTION À MOYEN TERME DES APPRENTIS

Après la sortie d'études, les écarts enregistrés par les indicateurs d'insertion entre les apprentis et les jeunes formés par la voie scolaire tendent à se creuser, notamment pour la première insertion professionnelle²³. Pour tous les niveaux de formation, les apprentis bénéficient d'une meilleure insertion sur le marché du travail que les lycéens professionnels.

À moyen terme, l'écart d'insertion en emploi se réduit, mais les apprentis bénéficient d'un avantage pérenne. En revanche, plus le diplôme est élevé, moins l'écart du taux d'insertion entre apprentis et lycéens professionnels est important.

Pour les diplômés du supérieur (non-couverts par InserJeunes) et à un horizon de long terme, l'avantage de l'apprentissage ne réside plus dans un meilleur taux d'emploi, mais dans l'amélioration de la qualité de l'emploi obtenu (type de contrat, rémunération, conditions d'emploi, adéquation et satisfaction à l'égard de leur emploi)²⁴.

7. ÉCART, EN POINTS DE %, DU TAUX D'INSERTION ENTRE APPRENTIS ET LYCÉENS PROFESSIONNELS SORTIS EN 2020 (SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ)



Sources : InserJeunes, Dares, DEPP, retraitement France compétences (Données provisoires).

Champ : France (hors Mayotte). Sortants en 2020 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP, bac pro et BTS en apprentissage et en lycée public ou privé sous contrat.

Lecture : Six mois après leur sortie d'études en 2020, les apprentis avec un niveau CAP ont un taux d'insertion supérieur de 31 points à celui des lycéens professionnels de niveau CAP.

Pour l'ensemble des apprentis, l'avantage procuré par l'apprentissage réside dans le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim...). En effet, ils bénéficient plus souvent d'une insertion sur des contrats stables alors que celle des lycéens se fait sur des contrats à durée limitée²⁵. Les apprentis bénéficient également de l'opportunité d'être directement embauchés par l'entreprise au sein de laquelle s'est effectué le contrat d'apprentissage, ce qui réduit la durée d'accès au premier emploi. Cet avantage perdure pendant les premières années de leur carrière professionnelle²⁶. À titre d'exemple, parmi les sortants de la génération 2018, 2019 ou 2020, un an après leur sortie d'études, quatre apprentis sur dix, parmi les apprentis en emploi six mois après la sortie d'études, sont toujours salariés de l'employeur qui encadrait leur apprentissage.

Enfin, l'apprentissage permet de limiter les effets des inégalités sociales sur le déroulement des études et l'insertion professionnelle²⁷. La rémunération fournie par ces contrats constitue en effet pour certains une source de financement des études sans laquelle celles-ci ne peuvent être poursuivies. Par ailleurs, les jeunes issus des ménages à dominante ouvrière, inactive et indépendante vont bénéficier, grâce à l'apprentissage, d'un impact positif en termes d'insertion professionnelle durable plus important que celui des catégories plus favorisées. Reste que la difficulté à trouver une entreprise pour réaliser un cursus en apprentissage apparaît comme une des raisons importantes d'arrêt des études pour les jeunes issus des milieux les plus modestes. Ces résultats se basent sur des enquêtes réalisées auprès de jeunes sortis en 2017 du système éducatif : il sera utile de les reproduire sur les générations ayant bénéficié de l'essor considérable de l'apprentissage depuis cette date.

23. Voir Céreq, Bref n°406, « Débuter en CDI : le plus des apprentis ».

24. Voir Céreq, Enquête Génération n°3, « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2017 ».

25. Voir Céreq, Bref n°406, « Débuter en CDI : le plus des apprentis ».

26. Voir Céreq, Bref n°370, « À l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis ».

27. Voir Céreq Études, n°51, octobre 2023, « Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale », pp.38-44.