



L'APPRENTISSAGE

Les années 2020 et 2021 ont connu une hausse exceptionnelle des entrées en apprentissage, notamment dans le supérieur. Le coût unitaire engagé s'élève à 23 358 euros, pour une durée moyenne de 17,7 mois. Les aides à l'embauche constituent une part importante de ce coût, de même que les coûts pédagogiques (respectivement 45 % et 42 %).

Un peu moins d'un contrat sur trois est rompu prématurément. La poursuite d'études concerne 38 % des jeunes.

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

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 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 et en apportant des avantages de courts et moyens termes à la fois aux employeurs et aux apprentis. Il permet à l'apprenti d'accéder à un diplôme ou un titre à visée professionnelle de tout niveau inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)¹.

En 2018, la loi « 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 financement des centres de formation d'apprentis (CFA/OFA). La loi de 2018 a permis non seulement l'augmentation du nombre d'apprentis et d'entreprises les accueillant, mais également du nombre de CFA.

Fin 2021, 7,2 %² des jeunes de 16-29 ans sont en apprentissage ; le nombre d'entrées a augmenté de 128 % comparé à fin 2018. Ce recours plus fréquent à l'apprentissage et l'incertitude économique post-Covid ont entraîné un effort majeur de politique économique et d'investissement destiné à maintenir la dynamique de l'apprentissage. L'élargissement aux formations du supérieur des aides³ à l'embauche dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution » a contribué à cet essor.

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 majorité des certifications inscrites au RNCP : 4 274 sont ouvertes à l'apprentissage sur les 4 933 actives fin novembre 2022.

2. Voir la publication de la DEPP, « L'apprentissage au 31 décembre 2021 ».

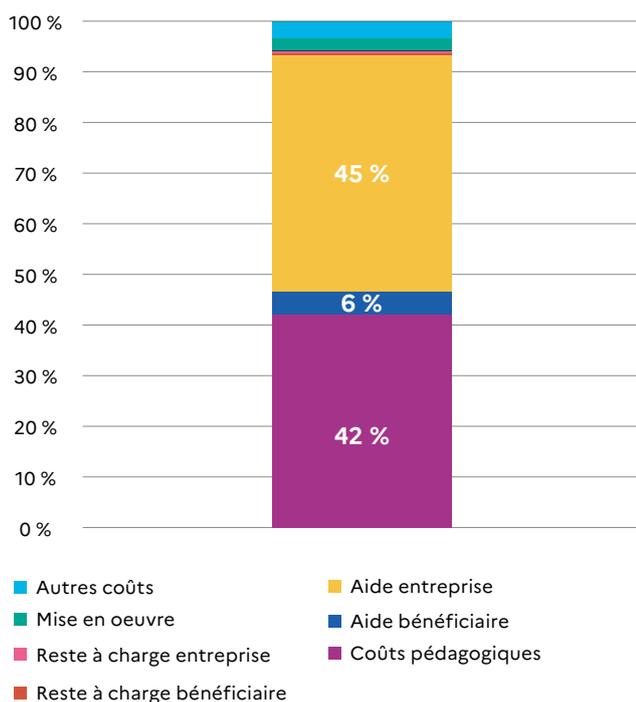
3. Elles concernent les contrats préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau bac+5 inclus, et s'adressent à l'ensemble des entreprises privées (avec des conditions supplémentaires pour celles de 250 salariés ou plus).

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.

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 2021, ce coût s'élève à environ 23 360 euros, dont 42 % de coûts pédagogiques, 6 % d'aides reçues par les apprentis et leur famille (hors rémunération⁶ des apprentis), 45 % d'aides reçues par les entreprises, ainsi que 7 % d'autres coûts de structures nécessaires à la mise en œuvre de l'apprentissage. ¹

1 DÉCOMPOSITION DU COÛT UNITAIRE D'UN APPRENTI EN 2021



Sources : enquête bilan France compétences, comptabilité analytique des CFA France compétences, ESF (États Statistiques et Financiers), rapport gestion Agefiph, RAP programme 103 et plan de relance, comptes administratifs des Conseils régionaux. Calculs France compétences.

Lecture : en 2021, le coût unitaire engagé net des annulations est de 23 357 euros, dont 9 770 euros au titre des coûts pédagogiques. Ces derniers représentent 42 % du coût unitaire total.

LES COÛTS UNITAIRES ENGAGÉS EN 2021

Coûts pédagogiques	9 770 €
Aide bénéficiaire	1 424 €
Aide entreprise	10 571 €
Reste à charge bénéficiaire	44 €
Reste à charge entreprise	160 €
Mise en œuvre	627 €
Autres coûts	762 €

COÛT UNITAIRE TOTAL **23 358 €**

711 983

ENTRÉES EFFECTIVES EN 2021

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.

MÉTHODOLOGIE SIMPLIFIÉE ET HYPOTHÈSES DE CALCUL

Le coût unitaire engagé (CUE) présenté dans cette fiche, le coût unitaire en dépenses (CUD) et le coût de revient (CR) de l'apprentissage désignent trois manières distinctes d'approcher les coûts de l'apprentissage. Les bases de calcul sont certes en étroite relation mais sont de natures différentes, notamment du fait de la durée de l'apprentissage.

Il convient de bien distinguer :

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

$$\text{Coût unitaire en dépenses} = \frac{\text{Ensemble des fonds effectivement dépensés pour l'apprentissage sur une année donnée (les dépenses nationales de l'apprentissage sur 12 mois)}}{\text{Stock moyen des effectifs}}$$

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

Cette distinction est essentielle lorsque les actions financées se déroulent sur plusieurs années. En 2021, la durée prévue des contrats d'apprentissage est de 18 à 29 mois pour 49 % des apprentis, de 9 à 17 mois pour 44 % d'entre eux quand les autres apprentis ont une durée de contrat prévue soit de moins de 9 mois soit 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.

Le coût unitaire en dépenses et le coût de revient sont déterminés sur des durées conventionnelles de 12 mois, et ne sont donc pas immédiatement comparables. Ces différences expliquent en partie l'écart entre le total des engagements (ici 16,6 milliards d'euros) et les dépenses (hors rémunérations) présentées dans le chapitre *Le financement de l'apprentissage* (12,6 milliards d'euros).

7. Les Régions allouent aux CFA des subventions de fonctionnement et d'investissement à hauteur de 278 millions d'euros en engagement net et 10 millions d'euros de prime aux employeurs d'apprentis. Ces engagements nets d'un total de 278 millions d'euros représentent les réalisations de crédits votés par les régions dans le cadre d'une autorisation d'engagement ou de programme (sources : comptes administratifs 2021 des Conseils régionaux, France, hors Mayotte, calculs France compétences). Ils sont à distinguer du montant des dépenses présenté dans le chapitre Le financement de l'apprentissage.

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 2021, le montant total des engagements nets des annulations des financeurs finaux de l'apprentissage s'élève à 16,6 milliards d'euros. Les OPCO et l'État sont les principaux financeurs finaux. Le rôle des différents contributeurs est décrit plus en détail dans le chapitre Le financement de l'apprentissage.

LES ENTRÉES EN 2021 : VOLUME ET PROFIL DES APPRENTIS

En 2021, près de 712 000 apprentis ont signé un nouveau contrat dans le secteur privé, soit une hausse de 38 % par rapport à 2020. Ces entrées forment 97 % du total des entrées⁸ en contrat d'apprentissage.

LE PROFIL DES APPRENTIS SE TRANSFORME

Le développement de l'apprentissage s'est accompagné d'une diversification du profil⁹ socioculturel des apprentis. Le niveau de la formation préparée et l'âge à l'entrée continuent d'augmenter. L'apprentissage est ouvert, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 29 ans¹⁰. Les apprentis sont de plus en plus âgés ; l'âge moyen d'un apprenti est d'environ 20 ans en 2021.

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 plus de 26 ans 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.

En 2021, les femmes représentent 44 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021, contre 34 % en 2018, soit une progression de 10 points.

FINANCEURS FINAUX (EN MILLIONS D'EUROS)

Financeurs finaux	Engagements nets d'annulations	Poids des financeurs finaux
État	8 048	48,4 %
Conseils régionaux ⁷	288	1,7 %
OPCO	8 138	48,9 %
Entreprises	111	0,7 %
Agefiph	13	0,1 %
Bénéficiaires	31	0,2 %
Total	16 630	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), ESF (DGEFP), estimation des rémunérations brutes des apprentis (Dares), comptes administratifs 2021 des Conseils régionaux (hors Mayotte), aides et effort de formation (Agefiph).

Calculs France compétences.

8. Source : données Dares sur « les entrées et le nombre de bénéficiaires en contrats d'apprentissage ».

9. Source : données Dares sur « le profil des apprentis et leurs contrats de 1993 à 2021 ».

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

En 2021, la moitié des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage sont issus de la voie scolaire¹¹. 8 % étaient demandeurs d'emploi et 25 % étaient déjà en formation par apprentissage avant la signature de leur contrat d'apprentissage. Par ailleurs, 39 % des jeunes entrés en apprentissage en 2021 contre 22 % en 2018 étaient déjà titulaires d'un diplôme du supérieur.

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 supérieur, qui sont dorénavant majoritaires. 61 % des entrants préparent des certifications de niveau 5 à 8 (équivalent à bac+2 ou plus), contre 38 % en 2018. 15 % préparent des formations de niveau 4 (équivalent bac) et 23 % un CAP.

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 celui de la production reste très majoritairement masculin.

INDICATEURS DE RÉSULTAT DE L'APPRENTISSAGE

LE TAUX DE RUPTURE

Les dernières données disponibles, issues du dispositif InserJeunes (voir encadré 2), font état de plus de 31 % des contrats d'apprentissage interrompus avant leur terme¹² pour les entrants de 2019. Ce taux de rupture¹³ élevé n'implique pas nécessairement l'abandon d'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 contrat¹⁴. Le plan « 1 jeune, 1 solution » a cherché à limiter les effets de ces ruptures sur les trajectoires d'études en élargissant la durée où un jeune peut rester en CFA sans contrat ou en cartographiant où se situent ces jeunes à la recherche d'un nouveau contrat¹⁵.

11. 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 ».

12. Risque qu'un contrat soit rompu avant son terme prévu initialement. Il 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 diplômes couverts par InserJeunes.

13. 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.

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

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

16. 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.

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 dans le secteur privé en France, à l'exception de certains emplois salariés agricoles et des emplois salariés relevant de particuliers employeurs. L'emploi non salarié, dans le public, et à l'étranger n'est pas couvert.

Pour les apprentis, InserJeunes couvre les formations de niveau 3 à 5, y compris agricoles, dispensées dans les centres de formation d'apprentis.

LA POURSUITE D'ÉTUDES

Parmi l'ensemble des apprentis inscrits en dernière année d'une formation par apprentissage au cours de l'année scolaire 2019-2020, 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.

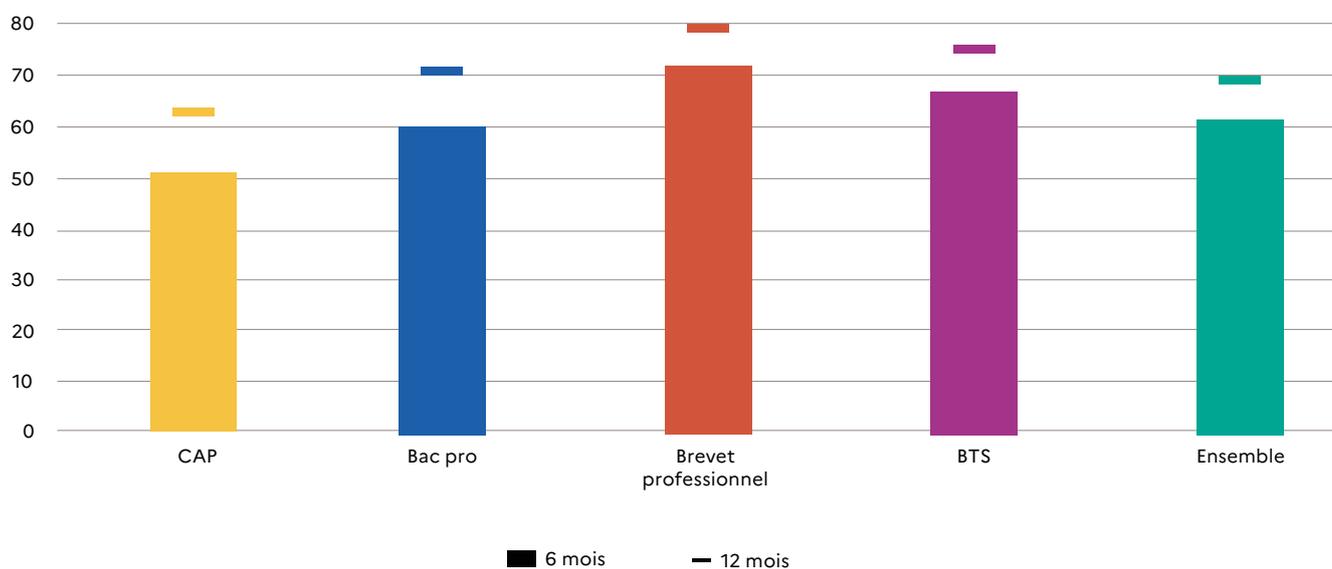
LE TAUX D'EMPLOI À 6 MOIS¹⁶

Six mois après leur sortie de formation en 2020, six apprentis sur dix sont en emploi salarié dans le secteur privé en France. **2** 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 diplômés¹⁷.

Les hommes s'insèrent mieux professionnellement que les femmes. Ce différentiel s'explique en partie par une présence plus forte des hommes dans les formations du domaine de la production et des femmes dans les formations du domaine des services. L'insertion en emploi reste meilleure pour les apprentis issus d'une formation relevant du domaine de la production comparé à ceux issus du domaine des services.

17. Voir les publications Dares n°74 et DEPP n°21.43 : « Insertion professionnelle des apprentis du niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie du système éducatif en 2020 : 61 % sont en emploi salarié en janvier 2021 ». Ce taux d'emploi à 12 mois a augmenté de 8 points par rapport à celui à 6 mois : voir les publications Dares n°12 et DEPP n°22.06, « 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 ».

2 TAUX D'EMPLOI À 6 ET 12 MOIS POUR LES APPRENTIS SORTANT D'ÉTUDES EN 2020 SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ (EN %)



Lecture : parmi les apprentis sortant d'une dernière année de formation professionnelle en CFA en 2020, 69 % sont en emploi en juillet 2021, un an après leur sortie de formation. Ce taux d'emploi à 12 mois a augmenté de 8 points par rapport à celui à 6 mois.

Champ : France (hors Mayotte). Sortant en 2018, 2019 et 2020 d'une dernière année de formation professionnelle en CFA du niveau CAP à BTS, 6 et 12 mois après la fin des études.

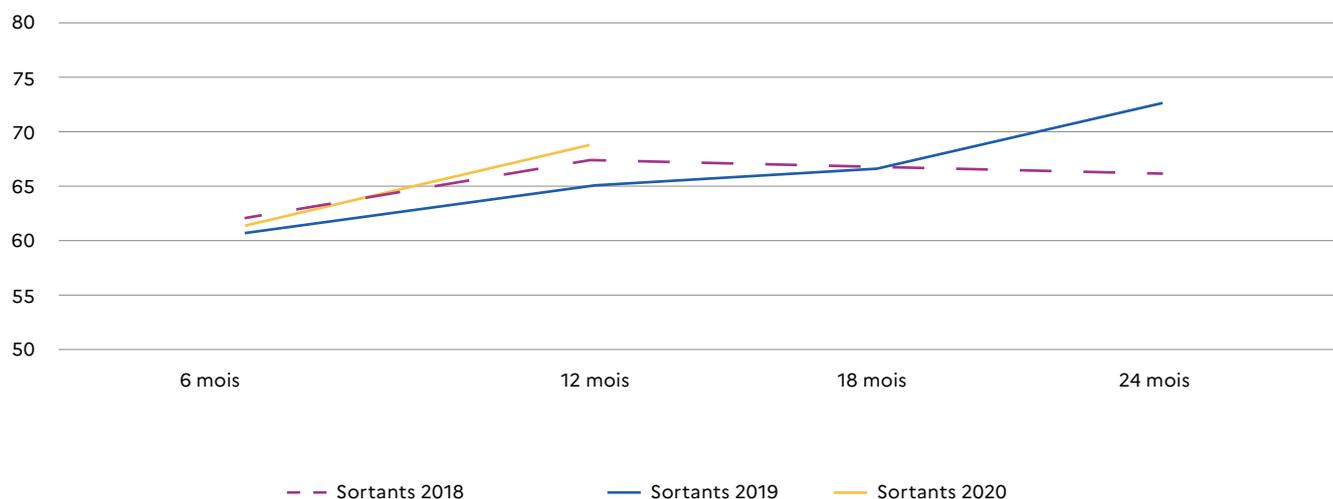
Sources : Dares, DEPP, InserJeunes.

En juillet 2021, parmi les apprentis de niveau CAP à BTS sortant d'études en 2020, donc 12 mois après leur sortie, 69 % ont un emploi salarié dans le secteur privé en France¹⁸. 2 Comme la génération 2020, celle de 2019 a été affectée à la sortie d'études lors de son entrée sur le marché du travail par la crise économique due à l'épidémie de Covid-19, mais elle bénéficie de la reprise de l'activité en 2021. Cette reprise a surtout profité aux sortants récents sur le marché du travail : la génération 2019 bénéficie plus de la dynamique économique comparé à la génération 2018, pour laquelle l'insertion à 24 mois est presque au même niveau qu'à 18 mois. 3

18. Voir les publications Dares n°30 et DEPP n°22.21 : « L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2019 ».

Depuis l'élaboration du RUF, la DARES et la DEPP ont publié la note d'information n°66 et n°22.43 portant sur l'insertion à 6 mois des apprentis sortie d'étude en 2021. Elle est intitulée : "Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS : 6 mois après leur sortie d'études en 2021, 65 % sont en emploi salarié dans le privé en janvier 2022". Les résultats présentés ne remettent pas en cause ceux constatés à 6 mois pour la génération 2020 qui figurent dans ce chapitre.

3 TAUX D'EMPLOI À 6, 12, 18 ET 24 MOIS POUR LES APPRENTIS SORTANT D'ÉTUDES EN 2018 ET 2019 (EN %)



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

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

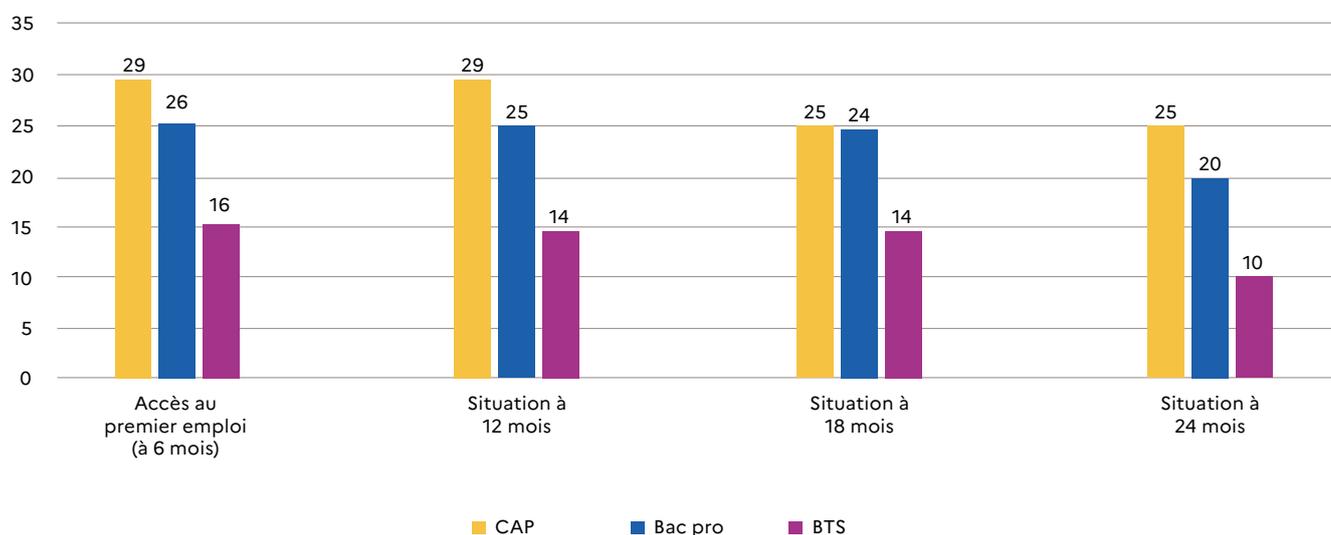
Sources : Dares, DEPP, Inserjeunes.

UNE MEILLEURE INSERTION DES APPRENTIS À MOYEN TERME QUE DES LYCÉENS PROFESSIONNELS

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 professionnelle¹⁹. Pour tous les niveaux de formation, les apprentis bénéficient d'une meilleure insertion sur le marché du travail que les lycéens professionnels. En revanche, plus le diplôme est élevé, moins l'écart du taux d'insertion entre apprentis et lycéens professionnels est important. **4** À moyen terme, l'écart d'insertion en emploi se réduit, mais les apprentis bénéficient d'un avantage pérenne.

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

4 ÉCARTS EN POINT DE % DU TAUX D'INSERTION DES APPRENTIS ET LYCÉENS PROFESSIONNELS SORTANTS 2019 (SELON LE DIPLÔME PRÉPARÉ)



Lecture : six mois après la sortie d'études en 2019, les apprentis avec un niveau CAP ont un taux d'insertion supérieur de 29 points à celui des lycéens professionnels de niveau CAP.

Champ : France (hors Mayotte). Sortant en 2019 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP, bac pro et BTS en apprentissage et en lycée public ou privé sous contrat.

Sources : Inserjeunes, Dares, DEPP, retraitement France compétences.

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 une amélioration de la qualité de l'emploi obtenu (type de contrat, rémunération, conditions d'emploi, adéquation et satisfaction à l'égard de leur emploi)²⁰.

Selon la nature de l'emploi occupé à la sortie d'études, l'avantage procuré par l'apprentissage dépend du type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim...). L'insertion des apprentis se fait sur des contrats stables, alors que celle des lycéens se fait sur des contrats à durée limitée²¹.

Les apprentis bénéficient également de l'opportunité d'être directement embauchés par l'entreprise où 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 carrière professionnelle²². À titre d'exemple, parmi les sortants de la génération 2018 ou 2019, un an après la 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 ; ils représentent 25 % parmi les sortants 2018 ou 2019.

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

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

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



