

L'APPRENTISSAGE

Les années 2020, 2021 et 2022 ont connu une hausse exceptionnelle des entrées en apprentissage, notamment dans l'enseignement supérieur. En 2023, cette hausse a été plus modérée (+ 2%).

Le coût unitaire engagé d'un contrat d'apprentissage s'élève à 19 263 euros, soit une baisse de 14% comparée à 2022. Elle est majoritairement liée au recentrage des aides aux entreprises pour l'embauche d'apprentis. Ces aides constituent toujours une part importante du coût d'un contrat, de même que les coûts pédagogiques (respectivement 34% et 50%). La durée moyenne des contrats reste inchangée, à 17,7 mois.

Un contrat sur cinq est rompu prématurément. À l'issue d'une formation par apprentissage, près de 4 jeunes sur 10 poursuivent leurs études. Vingt-quatre mois après leur sortie de formation, sept 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 encore plus marqué à court qu'à moyen terme, et plus net pour les diplômés de niveau CAP, BEP (niv. 3).

L'apprentissage

2023, une année marquée par des mesures de régulation	04
Le coût unitaire d'un apprenti s'élève à 19 263 euros en 2023	05
Les OPCO et l'État sont les principaux financeurs finaux de l'apprentissage	06
Le profil des nouveaux apprentis évolue peu en 2023	07
Un taux de rupture en hausse mais une insertion dans l'emploi qui reste bonne	08

La formation en apprentissage, relevant historiquement de la formation initiale, repose sur le principe de l'alternance entre des périodes en centre de formation et en situation de travail au sein d'une entreprise, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Ce mode de formation nécessite la rencontre entre trois acteurs – une entreprise, un établissement de formation et un apprenti – formalisée par un contrat d'apprentissage. Il donne accès à l'apprenti à un diplôme ou à un titre à visée professionnelle¹, de tout niveau, inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)².

**Plus de 2 300
organismes
de formation
sont présents
sur le marché de
l'apprentissage.**

En 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur le dispositif en relevant le plafond d'âge³ ainsi qu'en modifiant le pilotage, les aides destinées aux employeurs et le mode de financement, désormais au contrat, des organismes de formation par apprentissage (OFA). S'en est suivie non seulement l'augmentation du nombre d'apprentis, qui fin 2023 atteint 1 021 500 apprentis⁴, et d'entreprises les accueillant, mais également du nombre d'OFA, qui dépasse aujourd'hui les 2 300 organismes. Fin 2023, 8,6%⁵ des jeunes de 16-29 ans sont en apprentissage.

827 000

Nombre de nouveaux contrats
d'apprentissage en 2023 dans
le secteur privé.

Cette augmentation trouve principalement sa source dans les effets positifs de la réforme de septembre 2018 et dans le renforcement des aides aux employeurs d'apprentis au moment de la crise sanitaire (recentrées depuis). D'autres facteurs ont pu également jouer un rôle, comme la poursuite du dispositif prépa-apprentissage⁶, le lancement de campagnes d'orientation et de communication performantes en faveur de l'apprentissage et la poursuite de la montée en compétence et de la professionnalisation de l'ensemble des acteurs de l'apprentissage.

1. Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont : les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire [certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire] ou supérieur [brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, etc.] ou les titres professionnels enregistrés dans le RNCP.

2. 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 étaient ouvertes à l'apprentissage sur 5 079 actives début décembre 2023. En décembre 2024, c'est toujours le cas avec 3 772 sur 4 920 (sources : Certifpro, RNCP-RS – France compétences).

3. L'apprentissage est ouvert, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 29 ans (de 16 à 25 ans avant la loi « avenir professionnel » de 2018).

4. Demongeot A., Lombard F., « L'apprentissage au 31 décembre 2023 », Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), Note d'information, n° 24.28, juillet 2024.

5. Demongeot A., Lombard F., op. cit., DEPP, Note d'information, n° 24.28, juillet 2024.

6. Prépa-apprentissage est un appel à projets du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) qui vise à proposer des parcours d'accompagnement aux jeunes de 16 à 29 ans révolus pour identifier leurs compétences et connaissances, développer leurs prérequis relationnels et sécuriser leur entrée en contrat d'apprentissage ; ainsi qu'un accompagnement des entreprises dans le recrutement des jeunes en apprentissage. Entre 2019 et 2022, 61 000 entrées en prépa-apprentissage sont recensées dans le quatrième rapport du comité scientifique d'évaluation du PIC.

2023, UNE ANNÉE MARQUÉE PAR DES MESURES DE RÉGULATION

Les enjeux de régulation économique et de soutenabilité financière du système ont conduit à adopter en 2022, mais surtout en 2023, des mesures de régulation en matière de niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) et d'aides publics à l'embauche d'apprentis.

En septembre 2023, France compétences a publié un nouveau référentiel des NPEC intégrant les valeurs issues de la procédure de révision mise en œuvre au premier semestre. Cette révision conduit à une baisse moyenne de la prise en charge des contrats de 5,4%. Elle n'est néanmoins pas uniformément appliquée à l'ensemble des NPEC et concerne exclusivement les certifications dont les niveaux de prise en charge sont supérieurs au coût observé dans les OFA (*voir fiche « Le coût de revient de l'apprentissage »*), en prenant notamment en compte l'inflation.

En outre, si les effets de cette révision sont déjà visibles dans l'observation issue des comptabilités analytiques 2023 désormais disponibles, ils ne seront pleinement observables que fin 2025 avec la comptabilité analytique 2024 des OFA. En effet, la révision 2023 n'étant intervenue que début septembre 2023, tous les contrats signés entre janvier et cette date l'ont été avec les anciens NPEC.

Par ailleurs, à compter du 1^{er} janvier 2023, le régime d'aide aux employeurs d'apprentis a été recentré. L'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » et l'aide unique à l'embauche d'apprentis sont remplacées par une aide financière qui se concentre sur la seule première année de contrat et s'élève à 6 000 euros maximum⁷.

**Les mesures
de régulation
concernent les
NPEC et les aides
aux employeurs
d'apprentis.**

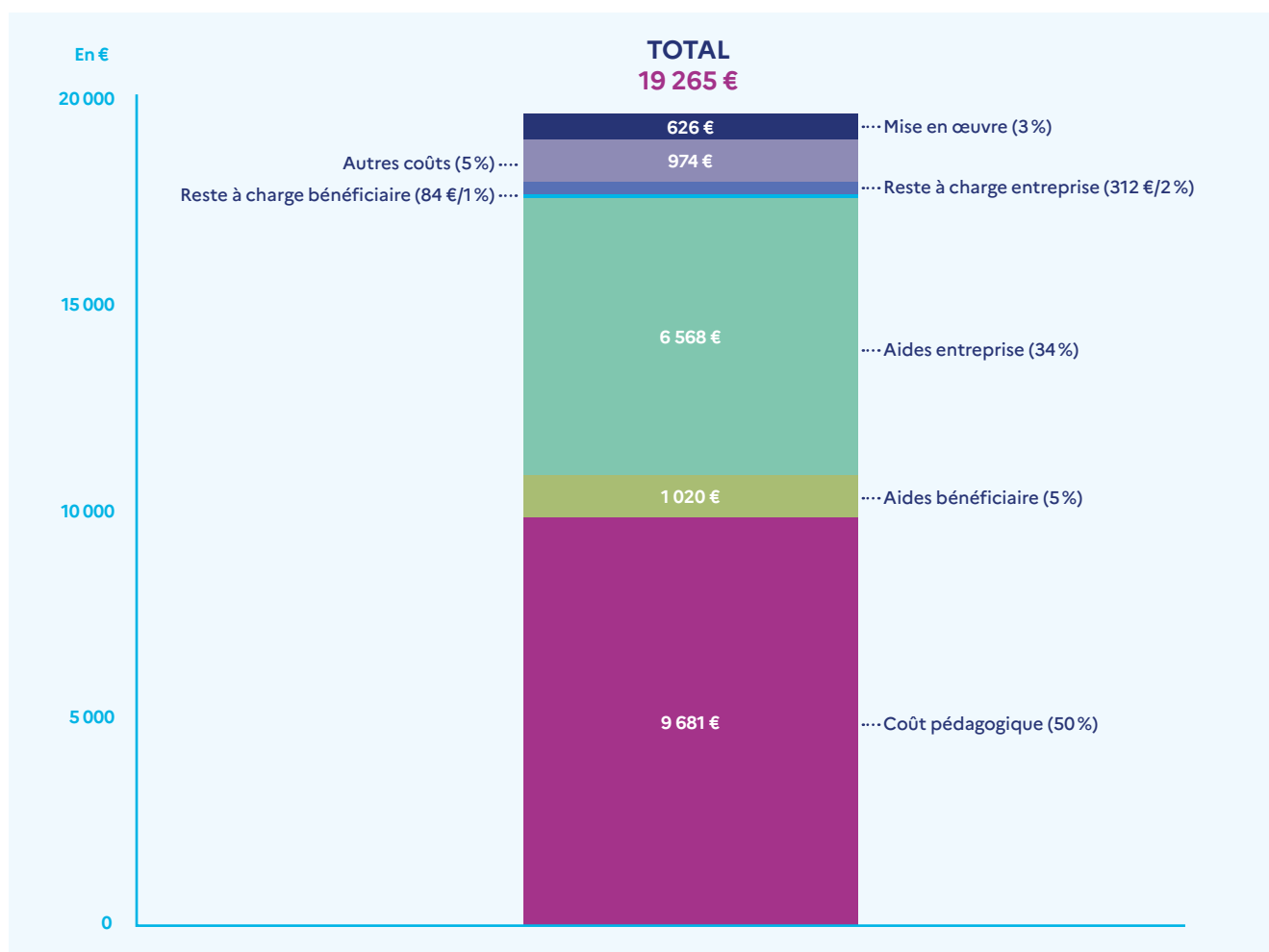
7. Voir Jaune budgétaire de la formation professionnelle, 2024, p.7.

LE COÛT UNITAIRE D'UN APPRENTI S'ÉLÈVE À 19 263 EUROS EN 2023

En 2023, le coût unitaire d'un apprenti s'élève à 19 263 euros, dont 50 % de coût pédagogique, 5 % d'aides reçues par l'apprenti et leur famille (hors rémunération⁸), 34% d'aides reçues par l'entreprise, ainsi que 10% d'autres coûts de structures nécessaires à la mise en œuvre de l'apprentissage **1. 2.**

Comparé à 2022, ce coût a diminué de 3 236 euros, soit une baisse de 14 %. Cette dernière s'explique principalement par le recentrage des aides à l'embauche et la moindre consommation de celles-ci⁹. Le coût pédagogique, quant à lui, baisse de 3 %. Les restes à charge bénéficiaire et entreprise sont en forte hausse (respectivement : + 20%, + 44 %) mais leurs impacts sur le coût total restent limités.

1. LE COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2023



Note : Les éventuels écarts constatés s'expliquent par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : RAP 103, RAP 364 – DB, extrait bilan opérateur de compétences (OPCO), comptabilité analytique des OFA, suivi sub. apprentissage – France compétences, états statistiques et financiers (ESF) – Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), comptes administratifs des Régions – Direction générale des collectivités locales (DGCL), comptes annuels – Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph). Calculs France compétences. Données provisoires.
 Lecture : En 2023, le coût unitaire engagé net des annulations est de 19 263 euros, dont 9 681 euros au titre du coût pédagogique. Ce dernier représente 50% du coût unitaire total.

8. 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.
 9. Le poids des entrées en apprentissage dans les entreprises de 250 salariés et plus s'établit à plus de 22% en 2022. Or, ces entreprises ne sont pas toutes concernées par l'aide à l'embauche d'apprentis.

2. LES COÛTS UNITAIRES ENGAGÉS ET LEUR ÉVOLUTION EN 2021, 2022 ET 2023

En euros

Nature des coûts	2021	2022	2023	Évolution 2021-2022	Évolution 2022-2023
Coût pédagogique	9 770	9 967	9 681	+ 2 %	- 3 %
Aides entreprise	10 571	9 702	6 568	- 8 %	- 32 %
Aides bénéficiaire	1 424	1 280	1 020	- 10 %	- 20 %
Mise en œuvre	627	630	626	+ 1 %	- 1 %
Reste à charge entreprise	160	216	312	+ 35 %	+ 44 %
Reste à charge bénéficiaire	44	70	84	+ 59 %	+ 20 %
Autres coûts	623	635	974	- 8 %	+ 53 %
Coût unitaire total	23 219	22 499	19 265	- 3 %	- 14 %

Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : RAP 103, RAP 364 – DB, extrait bilan OPCO, comptabilité analytique des OFA, suivi sub. apprentissage – France compétences, ESF - DGEFP, comptes administratifs des Régions – DGCL, comptes annuels – Agefiph. Calculs France compétences. Données provisoires pour 2023.

LES OPCO ET L'ÉTAT SONT LES PRINCIPAUX FINANCEURS FINAUX DE L'APPRENTISSAGE

En 2023, le montant total des engagements nets des annulations des financeurs finaux de l'apprentissage s'élève à 15,9 milliards d'euros, soit une baisse de l'ordre de 2,3 milliards d'euros par rapport à 2022 (- 13 %).

Les OPCO et l'État restent les principaux financeurs finaux en volume. Néanmoins, les engagements nets de l'État ont baissé consécutivement au recentrage des aides à l'embauche sur la première année du contrat pour un montant maximum de 6 000 euros **3.**

3. DES ENGAGEMENTS NETS DES ANNULATIONS EN BAISSÉ EN 2023

En millions d'euros

Financeurs finaux	Engagements nets des annulations 2022	Engagements nets des annulations 2023	Évolution 2022-2023	Poids des financeurs finaux 2023
OPCO	9 310	9 209	- 1 %	57,8 %
État	8 405	6 032	- 28 %	37,9 %
Conseils régionaux ¹⁰	298	346	+ 16 %	2,2 %
Entreprises	175	258	+ 47 %	1,6 %
Bénéficiaires	57	69	+ 22 %	0,4 %
Agefiph	13	14	+ 13 %	0,1 %
Total	18 258	15 928	- 13 %	100 %

Note : La différence éventuelle entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : RAP 103, RAP 364 – DB, extrait bilan OPCO, comptabilité analytique des OFA, suivi sub. apprentissage – France compétences, ESF - DGEFP, comptes administratifs des Régions – DGCL, comptes annuels – Agefiph. Calculs France compétences. Données provisoires pour 2023.

10. Les Régions allouent aux OFA des subventions de fonctionnement et d'investissement à hauteur de 346 millions d'euros en engagements nets en 2023. Données provisoires. Ces derniers représentent les réalisations de crédits votés par les Régions dans le cadre d'une autorisation d'engagement ou de programme (source : suivi sub. apprentissage – France compétences).

LE PROFIL DES NOUVEAUX APPRENTIS ÉVOLUE PEU EN 2023

Après plusieurs années de hausse historique des entrées en apprentissage, ces dernières augmentent plus modérément en 2023, en hausse de 2 % par rapport à 2022. Les hausses précédentes s'élevaient à + 38 % entre 2020 et 2021 et + 14 % entre 2021 et 2022. Ce sont près de 827 000 apprentis qui ont signé un nouveau contrat dans le secteur privé en 2023.

La diversification du profil¹¹ socioculturel des apprentis a accompagné son essor.

Une hausse de l'âge à l'entrée a été constatée à la suite de l'ouverture de l'apprentissage aux jeunes de 15 à 29 ans¹² et exceptionnellement aux apprentis âgés de 30 ans et plus. Pour autant, en 2023, l'âge moyen des apprentis stagne et reste voisin de 20 ans. La part des apprentis de 26 ans ou plus connaît quasiment la même évolution passant de 7 à 7,2 % du total des entrées entre 2022 et 2023. Ces apprentis de 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 que les moins de 26 ans.

Les femmes représentent 45 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2023 contre 34 % en 2018, soit une progression de 11 points. Cette part est restée stable entre 2022 et 2023.

La part des apprentis reconnus comme travailleurs handicapés reste très faible, 2 % des contrats débutés en 2023, mais elle n'était que de 1 % en 2022.

En 2023, 43 % des jeunes ayant signé un contrat d'apprentissage sont issus de la voie scolaire¹³, 6 % étaient demandeurs d'emploi et 31 % étaient déjà en apprentissage avant la signature de leur contrat. Seule cette dernière catégorie a vu sa part augmenter entre 2022 et 2023.

Les certifications préparées en apprentissage peuvent être des diplômes (67 % contre 70 % en 2022) ou des titres à finalité professionnelle (33 % contre 30 % en 2022) inscrits au RNCP et délivrés par des écoles (privées) ou des entreprises, des organismes divers (associations), des organismes consulaires, des organismes publics (lycées, universités, etc.).

Si l'augmentation des flux d'entrées en apprentissage concerne tous les niveaux, la dynamique du nombre d'entrées en apprentissage reste portée par les apprentis de l'enseignement supérieur¹⁴, qui sont désormais majoritaires. 61 % des entrants préparent des certifications de niveau 5 à 8 (équivalent à bac+2 ou plus) contre 37 % en 2018, mais 63 % en 2022. Ce sont, par ailleurs, 15 % des apprentis qui préparent des formations de niveau 4 (équivalent bac) et 23 % un CAP.

31 %

Part des entrants déjà en apprentissage avant la signature d'un nouveau contrat.

11. Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) – Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares).

12. Il était restreint aux jeunes de 16 à 25 ans avant la réforme.

13. Pour en savoir plus, voir Orand M., « Les réorientations dans l'enseignement professionnel sont majoritairement de la voie scolaire vers l'apprentissage », DEPP, Note d'information, n° 21.08, février 2021.

14. Voir la [Note flash n° 2024-22](#) du SIES : « au 31 décembre 2023, les OFA accueillent 635 900 étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, soit une hausse de 10 % en un an et de 33 % en deux ans ». Thao Khamsing W., « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2023 », Note flash du SIES, n° 22, septembre 2024.

Dans les formations universitaires (IUT, licences pro et masters pro), il n'y a pas de différence sociale entre apprentis et étudiants de la voie scolaire. A contrario, dans les formations d'ingénieurs et les écoles de commerce, les apprentis sont en moyenne d'origine sociale moins favorisée que les autres étudiants.

Sans changement par rapport à la situation de 2022, moins de 44 % des contrats débutés en 2023 sont signés dans des entreprises de moins de dix salariés (52 % en 2018).

Les entrées se font de manière croissante dans des grandes entreprises (22,4 % dans les 250 et plus, en 2023). 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.

UN TAUX DE RUPTURE EN HAUSSE MAIS UNE INSERTION DANS L'EMPLOI QUI RESTE BONNE

Un ensemble d'indicateurs mettent en regard du coût de l'apprentissage, ainsi que de son développement quantitatif, les différentes dimensions qui en appréhendent la qualité (à l'instar des taux de rupture de contrats, des poursuites d'études et de l'insertion professionnelle des apprentis).

LE TAUX DE RUPTURE EST EN HAUSSE

Selon la Dares¹⁵, 21% des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus au cours des neuf premiers mois d'exécution. Ce taux est plus élevé que ceux constatés les années précédentes, notamment dans les formations de l'enseignement supérieur.

En cinq ans, les taux de rupture à neuf mois ont pratiquement doublé chez les employeurs de 250 salariés et plus, alors qu'ils ont peu progressé chez les employeurs de moins de 50 salariés. Par ailleurs, pour les contrats d'apprentissage commencés en 2018 dans une formation de niveau CAP à bac+2, la fréquence des ruptures diminue à mesure que le niveau de formation s'accroît et que la taille de la structure employeuse augmente.

Les apprentis de l'enseignement supérieur sont désormais majoritaires.

15. Fauchon A., « Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? », Dares Analyses N° 43, juillet 2024 ; Fauchon A., « Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? », Dares Analyses N° 63, octobre 2024.

Près de quatre apprentis sur dix poursuivent leurs études à l'issue de leur contrat.

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

Système d'information 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 (DSN)], InserJeunes contribue à construire des indicateurs d'insertion à des niveaux très fins. Ces indicateurs sont disponibles à 6, 12, 18 et 24 mois après la sortie du système éducatif.

InserJeunes mesure l'insertion professionnelle des sortants d'études d'une année N, à savoir les 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 de ceux relevant des particuliers employeurs. L'emploi non-salarié, l'emploi public et les postes à l'étranger ne sont pas couverts puisqu'absents de la DSN.

Pour les apprentis, InserJeunes couvre les formations de niveau 3 à 5, y compris agricoles. L'élargissement d'InserJeunes aux apprentis du supérieur est prévu courant 2025.

LA POURSUITE D'ÉTUDES SE FAIT SOUVENT EN APPRENTISSAGE

Selon les dernières données disponibles, issues du dispositif InserJeunes (*voir encadré page précédente*), 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 TAUX D'EMPLOI S'AMÉLIORE À 6, 12, 18 PUIS 24 MOIS APRÈS LA SORTIE DE FORMATION

Parmi les apprentis de niveau CAP à BTS ayant terminé leurs études en 2021, 71% ont un emploi salarié dans le secteur privé en France¹⁶ en juillet 2023, soit 24 mois après leur sortie. Leur insertion professionnelle est meilleure à 24 qu'à 6 mois, leur taux d'emploi s'est en effet amélioré de 6 points entre les deux dates⁴. Parmi les apprentis sortant en 2021 en emploi salarié privé, sept sur dix sont en contrat à durée indéterminée. 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 plus anciens sur le marché du travail. Ainsi, la génération sortie en 2020 a davantage bénéficié de la dynamique économique comparée à la génération 2021, pour laquelle l'insertion à 18 et 24 mois est légèrement moins favorable. Un apprenti sur deux occupe un emploi salarié à la fois 6, 12, 18 et 24 mois après sa sortie d'études, la majorité auprès d'un seul et même employeur.

Au-delà de l'accès à l'emploi, la nature de celui-ci évolue également dans le temps. La moitié des apprentis ayant terminé leurs études en 2021 occupent un CDI dans le secteur privé deux ans plus tard. Ce taux est supérieur de 11 points par rapport à la situation à six mois. Parmi les apprentis qui terminent un cycle d'études pendant l'année scolaire 2020-2021, et qui ne poursuivent pas d'études en 2021-2022, 6% s'engagent à nouveau dans un cycle d'études à la rentrée suivante, en 2022-2023.

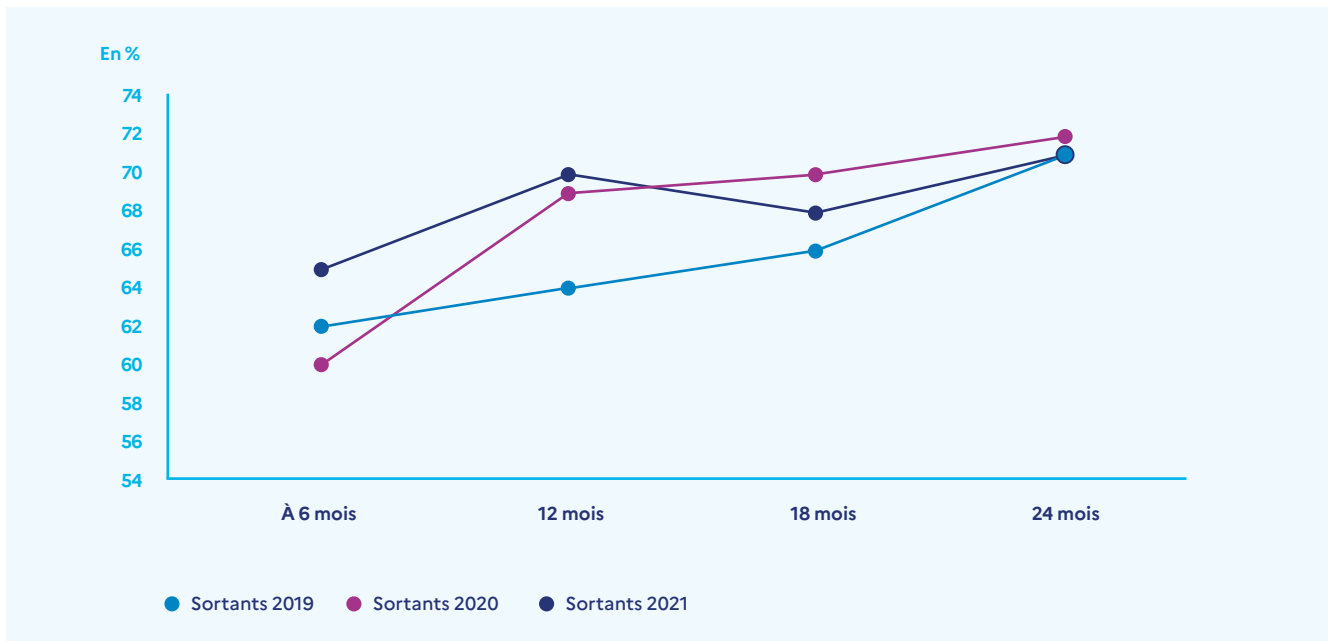
71%

Part des apprentis (de CAP à BTS) salariés du privé deux ans après leur sortie de formation.

¹⁶ Voir les publications Antoine R., Fauchon A. 2023, « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS – Un an après leur sortie d'études en 2021, 70% sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2022 », Note d'information, n° 2313, DEPP-Dares.

4. L'ACCÈS À L'EMPLOI DES APPRENTIS S'AMÉLIORE NETTEMENT AU FIL DES PREMIERS MOIS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Taux d'emploi à 6, 12, 18 et 24 mois des apprentis sortis d'études en 2019, 2020 et 2021



Sources : Inserjeunes – DEPP, Dares.

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

Lecture : Parmi les apprentis sortant du système scolaire en 2019, 71% sont en emploi 24 mois après leur sortie de formation.

L'INSERTION DES APPRENTIS EST MEILLEURE À MOYEN TERME QUE CELLE DES LYCÉENS PROFESSIONNELS

Après la sortie d'études, les écarts enregistrés sur l'insertion des apprentis et des jeunes formés par la voie scolaire sont importants, notamment pour la première insertion professionnelle¹⁷. À tous les niveaux de formation, les apprentis bénéficient d'une meilleure insertion sur le marché du travail. Si, à moyen terme, l'écart d'insertion dans l'emploi se réduit, les apprentis gardent un avantage significatif de manière pérenne. En revanche, plus le diplôme est élevé, moins l'écart du taux d'insertion entre apprentis et lycéens professionnels est important **5**.

Les apprentis diplômés du supérieur (non couverts par Inserjeunes) et à un horizon de long terme ne bénéficient plus d'un meilleur taux d'emploi, contrairement au poste occupé (type de contrat, rémunération, conditions de travail, adéquation et satisfaction à l'égard de leur emploi)¹⁸.

Pour l'ensemble des apprentis, l'avantage procuré par l'apprentissage réside également dans le type de contrat de travail obtenu (CDI, CDD, intérim, etc.). En effet, ils s'insèrent plus souvent via des contrats stables quand les lycéens professionnels sont nombreux en contrat à durée limitée¹⁹. La durée d'accès au premier emploi des apprentis est réduite du fait de l'opportunité d'être directement embauchés par l'entreprise au sein de laquelle s'est effectué leur contrat d'apprentissage. Cet avantage perdure pendant les premières années de leur carrière professionnelle²⁰. À titre d'exemple, parmi les sortants de la génération 2019, 2020, 2021 qui étaient en emploi six mois après la sortie d'études, quatre apprentis sur dix sont toujours salariés de l'employeur qui encadrait leur apprentissage un an après leur sortie d'études.

17. Voir Couppié T., Gasquet C., « Débuter en CDI : le plus des apprentis », Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq), Bref n° 406, 2021.

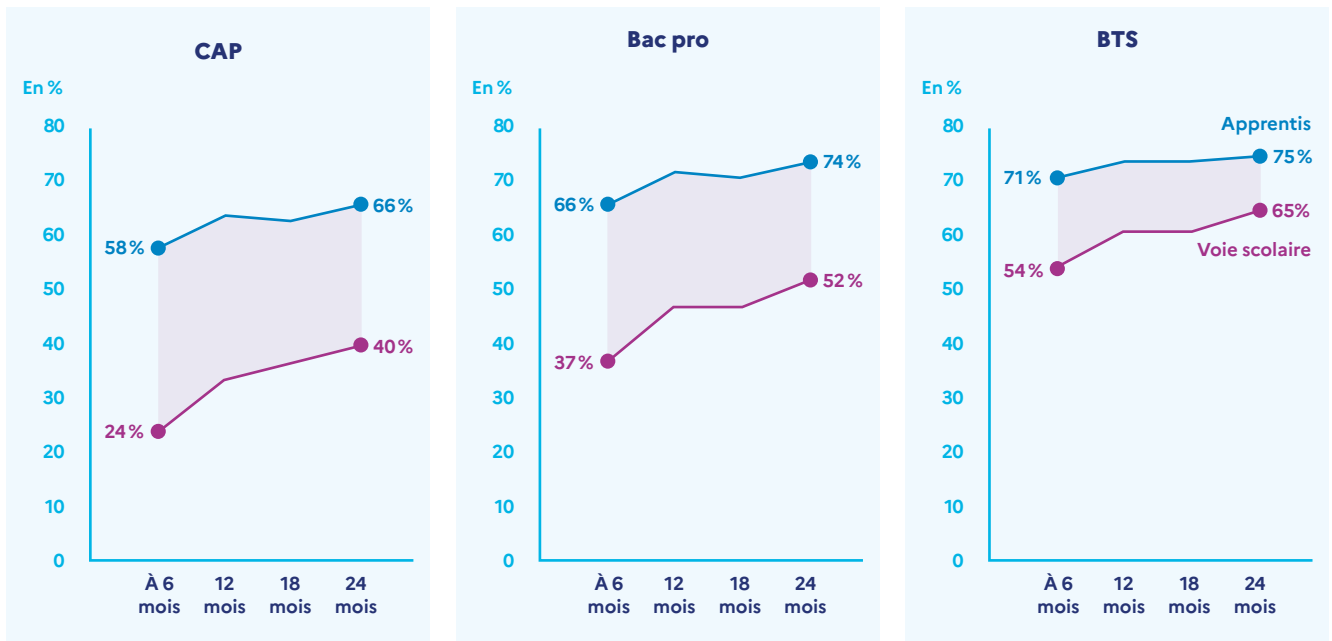
18. Voir Céreq, enquête génération n° 3, « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2017 ».

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

20. Voir Cart B., Léné A., Toutin-Trelcat M.-H., « À l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis », Céreq, Bref n° 370, 2018.

5. UN ÉCART D'ACCÈS À L'EMPLOI AU PROFIT DES APPRENTIS MÊME DEUX ANS APRÈS LEUR ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Taux d'insertion des apprentis et lycéens professionnels sortis en 2021, selon le diplôme préparé



Sources : InserJeunes – DEPP, Dares.

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 la sortie d'études en 2021, les apprentis avec un niveau CAP ont un taux d'insertion supérieur de 34 points à celui des lycéens professionnels de niveau CAP.

Enfin, l'apprentissage limite les effets des inégalités sociales sur le déroulement des études et sur l'insertion professionnelle²¹. La rémunération fournie par ces contrats constitue, en effet, pour certains une source de financement des études sans laquelle celles-ci n'auraient pu être poursuivies. Par ailleurs, les jeunes issus des ménages à dominante ouvrière, inactive et indépendante voient l'impact bénéfique en matière d'insertion professionnelle durable qu'ils tirent de l'apprentissage dépasser 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.

Les apprentis accèdent plus vite à un emploi stable que les lycéens professionnels.

21. Voir Dabet G., Épiphané D., Personnaz E., « Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale », Céreq Études, n° 51, octobre 2023, pp.38-44.