

L'APPRENTISSAGE

Entre 2021 et 2024, le nombre de contrats d'apprentissage s'accroît de 25 %, passant de 719 000 à 896 000 nouveaux contrats dans le secteur privé. Dans le même temps, les engagements financiers s'y rapportant diminuent de 3 %, pour atteindre 15,6 milliards d'euros en 2024 contre 16,1 milliards d'euros en 2021.

Le coût d'un contrat d'apprentissage est, hors rémunération des apprentis, de 17 404 euros en 2024 contre 22 478 euros en 2021. Cette baisse s'explique particulièrement par les mesures de régulation et d'économie prises par les deux principaux contributeurs du financement de l'apprentissage, France compétences et l'État. Les coûts pédagogiques, qui représentent environ la moitié du coût total d'un contrat, diminuent de 9 % entre 2021 et 2024. Sur la période, les aides aux entreprises baissent de 43 % et ne représentent qu'un peu plus d'un tiers du coût total d'un contrat en 2024.

L'augmentation du nombre d'apprentis, moins dynamique depuis 2023, est principalement portée par l'enseignement supérieur. Elle est plus marquée pour les établissements employeurs de grande taille et ceux du secteur tertiaire. Cet essor s'accompagne d'une diversification du profil des apprentis, qui se féminise et dont l'âge moyen augmente.

L'apprentissage demeure un levier important d'insertion dans l'emploi, le plus souvent chez un autre employeur que celui ayant formé l'apprenti. Il peut également faciliter la poursuite d'études dans l'enseignement supérieur, où il contribue à favoriser la mixité sociale de filières sélectives comme les écoles de commerce et d'ingénieurs.

L'apprentissage

En 2024, 900 000 nouveaux contrats d'apprentissage pris en charge	04
Le coût d'un contrat d'apprentissage est de 17 404 euros en 2024, en baisse de 23 % par rapport à 2021	08
L'essor de l'apprentissage favorise la diversification des certifications préparées et du profil des apprentis	10
Le taux de rupture en hausse, particulièrement dans le supérieur	12
16 000 personnes en situation de handicap ont commencé un contrat d'apprentissage en 2024	13
La poursuite d'études se fait souvent en apprentissage	15
74 % des apprentis sont en emploi salarié deux ans après la fin de leur formation	15

Principale voie de formation en alternance en France aujourd'hui, par le volume de publics touchés et les montants financiers qui lui sont consacrés, l'apprentissage en est également la forme la plus ancienne¹. Relevant historiquement de la formation initiale, il repose sur l'alternance entre des périodes en centre de formation et en situation de travail au sein d'une entreprise, d'une association ou d'une administration, sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Ce dispositif prend la forme d'un contrat tripartite liant l'employeur, l'établissement de formation et l'apprenti.

La loi du 5 septembre 2018 s'inscrit autant dans la continuité qu'en rupture avec les réformes des 40 dernières années.

Dans le prolongement de la loi du 23 juillet 1987, qui élevait l'âge limite d'entrée en apprentissage de 20 à 25 ans, et d'expérimentations consécutives à la loi du 8 août 2016, la réforme de 2018 rehausse cette limite d'âge à 29 ans. Toute personne âgée de 16 à 29 ans peut désormais prétendre à un contrat d'apprentissage². Par ailleurs, cette réforme poursuit l'élargissement progressif des certifications pouvant être préparées en apprentissage. D'abord centré sur les diplômes de l'Éducation nationale, puis élargi successivement au champ des certifications des ministères chargés de l'Enseignement supérieur (en 1987) et de l'Emploi (en 2016), l'apprentissage peut dorénavant préparer à la plupart des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), à l'exception des certificats de qualification professionnelle (CQP) conçus par les branches professionnelles³.

En revanche, la réforme de 2018 rompt avec les règles juridiques, organisationnelles et financières qui prévalaient.

En premier lieu, elle modifie le régime juridique du contrat d'apprentissage en le rapprochant du droit commun des contrats de travail. Elle ouvre la possibilité d'une rupture du contrat d'apprentissage après la période d'essai, à l'initiative de l'apprenti,

mais également la possibilité pour l'employeur d'engager à son encontre une procédure de licenciement, en particulier dans le cas où l'organisme de formation par apprentissage (OFA) prononce son exclusion définitive.

En second lieu, la réforme de 2018 rompt aussi avec l'organisation et le mode de financement du système de formation par apprentissage qui prévalait jusque-là. L'ouverture d'une nouvelle formation en apprentissage n'est plus soumise à autorisation de la Région. Le financement des centres de formation se fait désormais principalement au contrat et non plus directement en fonction des dépenses réalisées (« subvention d'équilibre »). Les opérateurs de compétences (OPCO) assurent, notamment, la prise en charge financière des contrats d'apprentissage, sans limite de volume, mais sur la base d'un barème de financement déterminé et revu périodiquement par les branches professionnelles, dans le cadre des recommandations de France compétences. Jusqu'en 2025, ce niveau de prise en charge varie selon la certification préparée et la branche à laquelle appartient l'entreprise dans laquelle l'apprenti travaille. La charge du financement incombe désormais à France compétences, qui couvre les engagements des OPCO et verse une dotation aux Régions⁴.

Par ailleurs, cette même loi simplifie les nombreuses aides, notamment régionales, dont pouvaient bénéficier les employeurs d'apprentis. À partir de 2019, elle les fusionne en une aide unique gérée par l'État⁵ et ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés employant des apprentis préparant une certification d'un niveau équivalent au plus au baccalauréat (voir figure 1). Dans l'objectif de promouvoir l'apprentissage, cette aide ne se limite plus à la première année mais accompagne de manière dégressive le contrat sur l'ensemble de sa durée (jusqu'à trois ans). Consécutivement à la crise sanitaire et dans le cadre du plan de relance, ce dispositif d'aide à l'embauche est complété par une aide exceptionnelle se substituant à l'aide unique pour la première année de contrat.

1. Pour une chronologie de l'histoire de l'apprentissage en France, se reporter à la synthèse proposée par l'Association française pour le développement de l'enseignement technique (AFDET), Déjeans J.L., *Histoire de l'apprentissage et de la formation alternée* du X^e au XXI^e siècle.

2. Les articles L.6222-1 et L.6222-2 du code du travail prévoient la possibilité de déroger à ces limites d'âge. Une personne peut débiter un contrat d'apprentissage à partir de 15 ans si elle a terminé le collège et au-delà de 29 ans dans une série de cas énumérés à l'article L.6222-2.

3. Et de ceux que le certificateur aura indiqués comme ne pouvant être préparés en apprentissage au moment de sa demande d'enregistrement au RNCP.

4. Ce transfert financier est réalisé au titre du concours des Régions aux dépenses de fonctionnement et d'investissement des OFA (318 millions d'euros de 2020 à 2023 et 268 millions d'euros en 2024).

5. Cette aide s'ajoute au maintien du régime particulier d'exonération de cotisations sociales patronales et salariales dont bénéficiait déjà l'apprentissage.

Plus généreuse financièrement et étendue, sous conditions, à l'ensemble des employeurs d'apprentis préparant une certification de niveau équivalent au plus au master (bac+5), elle est prolongée à

plusieurs reprises, jusqu'à fin 2022. En 2023 comme en 2024, l'aide est d'un montant de 6 000 euros pour tous les apprentis jusqu'au master et se limite à la première année.

1. ÉVOLUTION DES AIDES À L'EMBAUCHE D'APPRENTIS (2019-2024)

Année du contrat	Première année	Deuxième année	Troisième année
Période	Du 1 ^{er} janvier 2019 au 30 juin 2020		
Éligibilité	Apprentis préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la France métropolitaine, inférieur ou égal à bac+2 pour les départements et régions d'outre-mer (Drom), dans un établissement de moins de 250 salariés		
Montant	4 125 €		
Période	Du 1 ^{er} juillet 2020 au 31 décembre 2022		
Éligibilité	Tous les apprentis*		
Montant	8 000 € pour un majeur 5 000 € pour un mineur	2 000 €	1 200 €
Période	Du 1 ^{er} janvier 2023 au 31 décembre 2024		
Éligibilité	Tous les apprentis*		
Montant	6 000 €	Pas d'aide	

* Depuis le 1^{er} juillet 2020, les employeurs de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide s'ils ont atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'alternance, contrats CIFRE et VIE) ou au moins 3 % d'alternants et une progression significative du nombre d'alternants.

Note : Les critères d'attribution des aides et les montants définis dans cette figure sont à date de décembre 2024.

Champ : France.

Source : [Formations et emploi 2025](#), Insee Références, février 2025.

En 2024, 900 000 nouveaux contrats d'apprentissage pris en charge

Porté par le nouveau cadre institutionnel consécutif à la réforme de 2018 et alimenté par le régime incitatif d'aides d'État aux employeurs d'apprentis, le recours à l'apprentissage a connu ces dernières années une croissance très dynamique. Entre 2021 et 2024, le nombre de contrats d'apprentissage pris en charge par les OPCO s'accroît de 25 %, passant

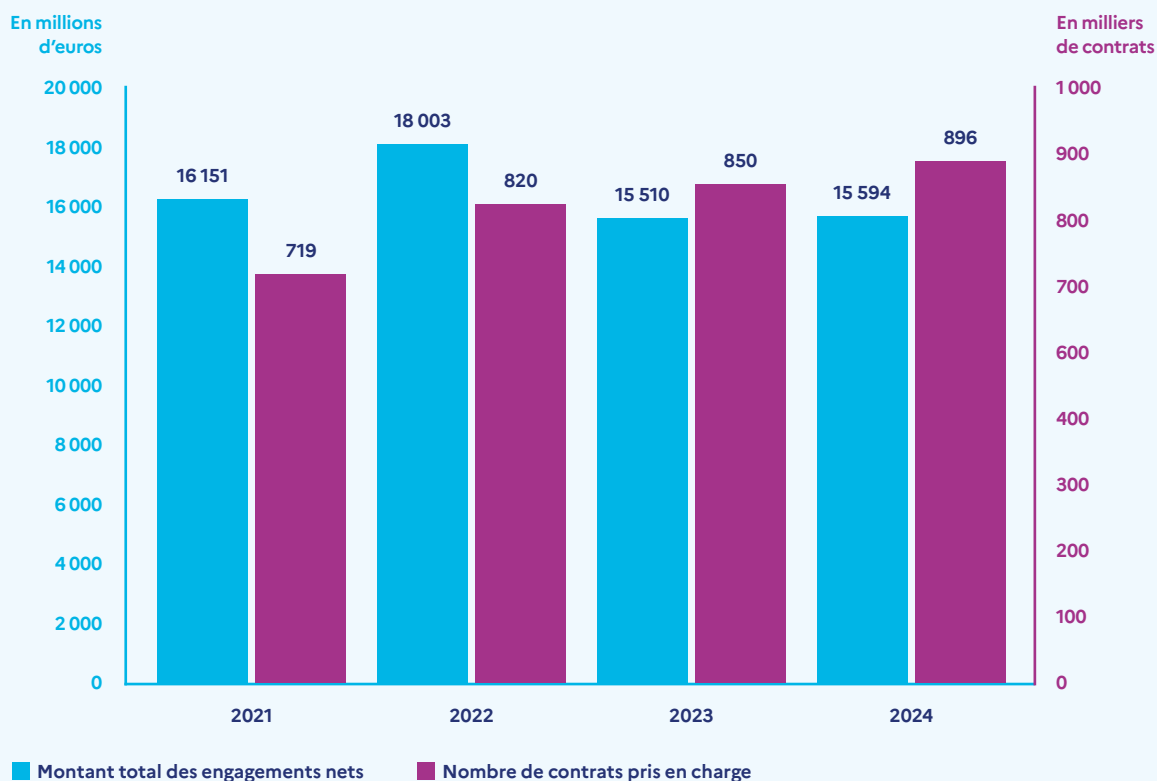
de 718 500 à 896 000 contrats⁶ (voir *focus méthodologique* 1 page 7). Dans le même temps, les engagements financiers s'y rapportant diminuent de 3 %, passant de 16,1 milliards d'euros à 15,6 milliards en 2024, hors rémunération des apprentis⁷, malgré une augmentation de 11 % entre 2021 et 2022 (voir *figure 2* page 5).

6. À titre de comparaison, avant 2018, le nombre de nouveaux contrats d'apprentissage avoisinait les 300 000 par an (pour en savoir plus sur l'évolution du nombre d'entrées en apprentissage depuis 2013, voir : [Dares, Séries longues : Le contrat d'apprentissage](#), en ligne).

7. 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 pour estimer cette production, la rémunération est conventionnellement considérée égale à l'apport de l'apprenti à la production de l'entreprise. Elle n'est donc pas intégrée au coût total de l'apprentissage.

2. EN QUATRE ANS, LE NOMBRE DE NOUVEAUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE S'ACCROÎT DE 25 % QUAND LES ENGAGEMENTS FINANCIERS S'Y RAPPORTANT DIMINUENT DE 3 %

Fonds engagés nets des annulations et contrats d'apprentissage pris en charge par les OPCO sur la période 2021-2024



Sources : Enquête extraits bilans OPCO, comptabilité analytique des OFA, indicateurs de suivi de la convention Régions – France compétences, comptes administratifs – Régions, ESF – DGEFP, rapport annuel de performance (RAP) de la Mission travail et emploi – DB, analyse de l'exécution budgétaire de la Mission travail et emploi – Cour des comptes, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.
Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.
Lecture : En 2021, 16 151 millions d'euros sont engagés pour financer 719 000 contrats d'apprentissage.

Le léger repli des engagements financiers en faveur de l'apprentissage, dans un contexte d'augmentation constante des volumes de contrats pris en charge, s'explique par la conjonction de mesures de régulation et d'économie prises par les deux principaux contributeurs au financement de l'apprentissage, à savoir France compétences et l'État (voir figure 3). En premier lieu, France compétences, qui porte 59 % des engagements financiers en 2024, a procédé sur la période à plusieurs révisions des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, ce qui a entraîné une réduction substantielle du montant moyen engagé par contrat (voir focus thématique 1).

En second lieu, le régime d'aide aux employeurs d'apprentis, calibré annuellement dans le cadre de la loi de finances, connaît de nombreuses évolutions sur la période. D'abord limitées à

certains employeurs d'apprentis et aux contrats d'apprentissage visant un diplôme de niveau inférieur ou égal à bac+2, les aides portant sur la première année de contrat avaient été, à partir de mi-2020, augmentées et étendues à l'ensemble des employeurs et des diplômés (voir figure 1 page 4). Le montant versé était alors de 8 000 euros pour les apprentis majeurs, 5 000 euros pour les mineurs. Le format de l'aide restait inchangé pour les deuxièmes et les troisièmes années de contrat. À partir de 2023, ces aides sont fusionnées au profit d'une aide financière de 6 000 euros versée seulement au titre de la première année du contrat. Ce recentrage diminue significativement les engagements de l'État qui passent en moyenne de 6,56 milliards d'euros par an sur la période 2021-2022 à 3,76 milliards par an sur la période 2023-2024. À l'inverse, les dépenses fiscales et sociales de l'État, sous forme d'exonérations de cotisations

sociales et d'impôt sur le revenu des apprentis, croissent à un rythme plus soutenu, du fait d'effets de structure⁸, que la progression du volume

de contrats d'apprentissage, limitant en partie la baisse des engagements financiers de l'État sur la période (voir figure 3).

3. À PARTIR DE 2023, LE RECENTRAGE DES AIDES AUX EMPLOYEURS D'APPRENTIS RÉDUIT LE POIDS RELATIF DE L'ÉTAT

Origine des fonds engagés (hors rémunération des apprentis) au titre du contrat d'apprentissage sur la période 2021-2024

	France compétences	État	Entreprises	Bénéficiaires	Agefiph	Régions
2021	49,2 %	48 %	0,7 %	0,2 %	0,1 %	1,8 %
2022	51,5 %	45,5 %	1,0 %	0,3 %	0,1 %	1,7 %
2023	59,7 %	36 %	1,7 %	0,4 %	0,1 %	2,1 %
2024	58,5 %	36,7 %	2,5 %	0,5 %	0,1 %	1,8 %

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Sources : Enquêtes extraits bilans OPCO, comptabilités analytiques des OFA, indicateurs de suivi de la convention Régions – France compétences, comptes administratifs – Régions, ESF – DGEFP, RAP de la Mission travail et emploi – DB, analyse de l'exécution budgétaire de la Mission travail et emploi – Cour des comptes, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.

Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.

Lecture : En 2021, 49,2 % des fonds engagés au titre de l'apprentissage sont issus de France compétences.

Focus thématique 1

BAISSE DE 9 % ENTRE 2021 ET 2024 DE LA PRISE EN CHARGE MOYENNE DES COÛTS PÉDAGOGIQUES PAR LES OPCO

Les NPEC des contrats d'apprentissage déterminent le montant des coûts pédagogiques engagés par les OPCO.

Les NPEC sont fixés par les branches professionnelles après recommandations de France compétences. Ces recommandations, dont l'objectif est de favoriser la convergence des NPEC et la soutenabilité du système, se basent à la fois sur les NPEC que les branches professionnelles proposent mais aussi sur les charges effectivement supportées par les Organisme de Formation par Apprentissage (OFA) et observées sur la base de leurs comptabilités analytiques transmises annuellement à France compétences. Les branches déterminent ainsi, pour chaque certification relevant de leur périmètre, un montant annuel réputé contribuer entre autres aux charges de production et de gestion administrative des OFA (cf. article D.6332-78 II du code du travail).

En 2021, les OPCO ont engagé 7 202 millions d'euros au titre des coûts pédagogiques contre 8 176 millions en 2024, soit une hausse de 14 % en quatre ans. Dans le même temps, le nombre de contrats pris en charge passe d'environ 719 000 à 896 000 (+ 25 % entre 2021 et 2024). Rapportés aux nombres de prises en charge, les montants moyens des engagements par contrat au titre des coûts pédagogiques pris en charge par les OPCO diminuent de 9 %, passant de 10 023 euros en 2021 à 9 125 euros en 2024. Ces engagements financiers atteignent leur plus haut niveau en 2022 avec 8 363 millions d'euros nets, soit un coût pédagogique engagé moyen de 10 195 euros par contrat d'apprentissage (voir figure 4 page 7).



8. Le régime des exonérations n'ayant pas changé entre 2023 et 2024.

4. L'ENGAGEMENT FINANCIER DES OPCO AU TITRE D'UN CONTRAT DIMINUE DE 9 % EN QUATRE ANS

Engagements financiers des OPCO (en millions d'euros) sur des fonds issus de France compétences rapportés au nombre de nouveaux contrats pris en charge

Prise en charge par les OPCO		2021	2022	2023	2024
a	Montant total engagé au titre des coûts pédagogiques	7 202 M€	8 363 M€	8 274 M€	8 176 M€
b	Nombre de nouveaux contrats pris en charge	718 529	820 310	850 121	895 998
c = a/b	Coût pédagogique moyen engagé par contrat	10 023 €	10 195 €	9 733 €	9 125 €

Note : L'écart éventuel entre le résultat et la division des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Source : Enquêtes extraits bilans OPCO – France compétences.

Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.

Lecture : En 2024, les OPCO ont engagé 8 176 millions d'euros sur des fonds issus de France compétences pour prendre en charge les coûts pédagogiques de 895 998 contrats d'apprentissage, soit un montant moyen de 9 125 euros par contrat effectivement pris en charge.

La diminution du montant moyen engagé par nouveau contrat pris en charge entre 2022 et 2024 (– 10 %) s'explique principalement par des mesures de régulation dans un contexte d'évolution de la structure des contrats d'apprentissage (certifications préparées et branches des entreprises employeuses). En juin 2022, le Conseil d'administration de France compétences adopte par délibération le principe d'une régulation à la baisse des NPEC réalisée en deux temps : une première a lieu lors de l'exercice de révision générale en 2022 (avec des hausses et des baisses de NPEC aboutissant à une baisse en moyenne), puis une seconde lors de l'exercice de révision partielle en 2023 (baisse uniquement). Enfin, la révision partielle de 2024 a priorisé la baisse des NPEC sur les niveaux 6 et 7, en même temps qu'elle a introduit pour la première fois un plafonnement maximum des NPEC à 12 000 euros, qui concerne uniquement ces mêmes niveaux 6 et 7.

Focus méthodologique 1

NATURE ET PÉRIMÈTRES DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE CONSIDÉRÉS

Cette fiche traite des contrats d'apprentissage financés par les organismes identifiés à l'alinéa 6 de l'article L.6123-5 du code du travail, qui définit le champ du présent rapport. En d'autres termes sont considérés ici les contrats d'apprentissage conclus avec les employeurs du secteur privé dont la prise en charge est assurée par les OPCO. À l'inverse sont exclus ceux conclus avec un employeur du secteur public sur la base de modalités de prise en charge financière spécifiques à chacune des trois fonctions publiques.

Par ailleurs, deux modes de dénombrement des contrats d'apprentissage sont employés dans cette fiche. Lorsqu'ils sont rapportés aux engagements financiers des différents contributeurs, les contrats associés sont considérés en date de prise en charge, c'est-à-dire la date à laquelle l'OPCO s'engage juridiquement à financer le contrat. En revanche, lorsque l'analyse porte sur les caractéristiques sociodémographiques des apprentis ou leur trajectoire dans et à l'issue de l'apprentissage, les volumes sont considérés en date de début de contrat. Cette date, ou date d'entrée, est celle que privilégient les sources disponibles pour documenter finement les profils des publics et leur parcours.

Le coût d'un contrat d'apprentissage est de 17 404 euros en 2024, en baisse de 23 % par rapport à 2021

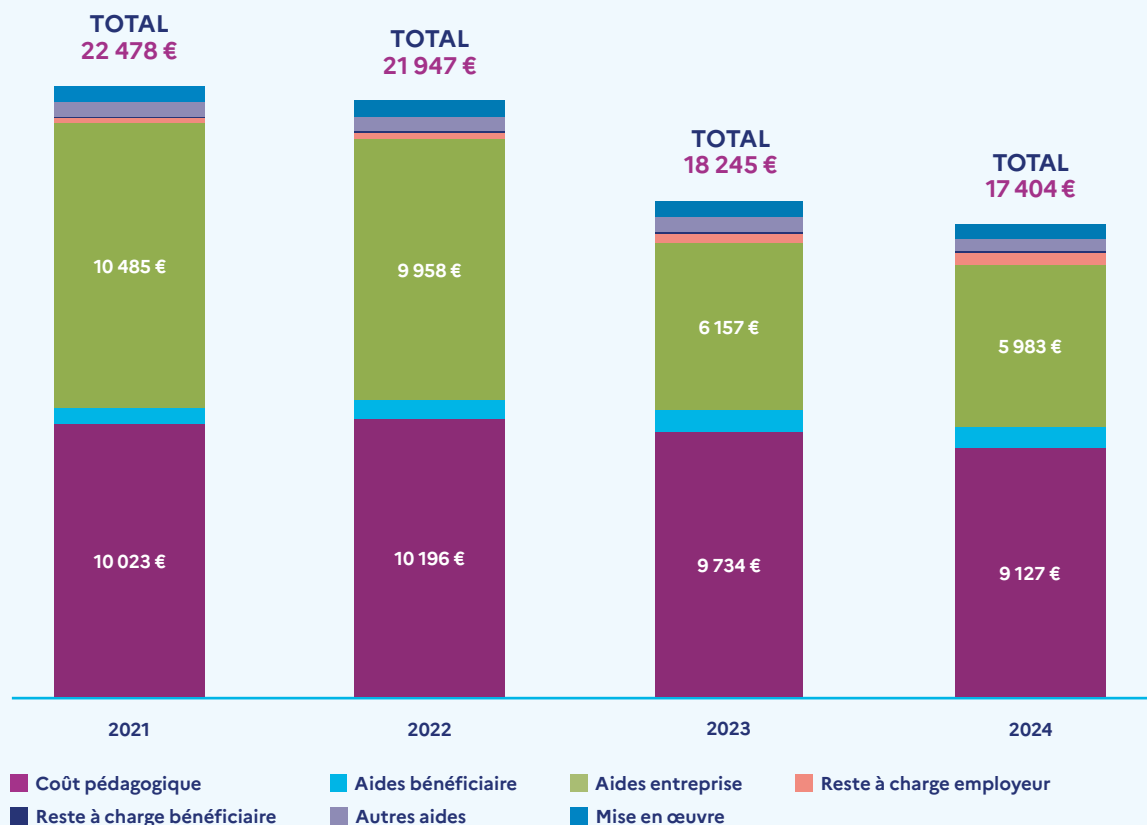
Le coût d'un contrat d'apprentissage est, hors rémunération des apprentis, de 17 404 euros en 2024 contre 22 478 euros en 2021 (voir *focus méthodologique 2* page 9), soit une baisse de 23 % entre ces deux dates (voir *figure 5*). Cette baisse s'explique principalement par les régulations financières de l'État et de France compétences mentionnées précédemment. Les coûts pédagogiques, constituant entre 45 % et 52 % du coût total d'un contrat selon les années, diminuent de 9 % entre 2021 et 2024. Les aides aux entreprises, qui représentaient près de la moitié du coût total d'un contrat en 2021, baissent

de 43 % sur la période pour s'établir à 5 983 euros par contrat en 2024.

Les autres aides à l'apprentissage contribuent également à la baisse du coût unitaire, bien que leur poids dans ce coût soit marginal (2 à 3 % du coût total d'un contrat selon les années). Ces autres aides rassemblent la prise en charge de la fonction et de la formation des maîtres d'apprentissage, ainsi que des fonds dédiés au fonctionnement et à l'investissement des OFA.

5. LE COÛT D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE BAISSÉ DE 23 % EN QUATRE ANS

Coût unitaire d'un contrat d'apprentissage entre 2021 et 2024



Note : Les coûts unitaires de 2021 à 2023 ont été révisés. Pour plus de détails, se reporter au *focus méthodologique 2* page 9.

Sources : Enquêtes extraits bilans OPCO, comptabilités analytiques des OFA, indicateurs de suivi de la convention Régions – France compétences, comptes administratifs – Régions, ESF – DGEFP, RAP de la Mission travail et emploi – DB, analyse de l'exécution budgétaire de la Mission travail et emploi – Cour des comptes, annexe 3 – Agefiph. Données provisoires.

Champ : Ensemble des contrats d'apprentissage pris en charge dans le secteur privé, nets des annulations.

Lecture : En 2021, le coût d'un contrat d'apprentissage est de 22 478 euros, contre 17 404 euros en 2024, soit une baisse de 23 % en quatre ans.

Voir détails page suivante ►

	En euros			
	2021	2022	2023	2024
Coûts pédagogiques	10 023	10 196	9 734	9 127
Aides bénéficiaire	601	724	799	779
Aides entreprise	10 485	9 598	6 157	5 983
Reste à charge employeur	159	214	303	422
Reste à charge bénéficiaire	44	69	82	79
Autres aides	551	533	569	433
Mise en œuvre	615	614	602	582
Coût unitaire total	22 478	21 947	18 245	17 404

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

À l'inverse, d'autres postes du coût unitaire contribuent à sa hausse sur la période. Les aides bénéficiaire, regroupant la prise en charge des frais annexes à la formation⁹ par les OPCO et les exonérations d'impôt sur le revenu des apprentis compensées par l'État, croissent significativement sur la période pour atteindre 779 euros par contrat en 2024 (+ 30 % par rapport à 2021). De même,

les restes à charge supportés par les apprentis et leur famille¹⁰ s'accroissent fortement (+ 82 %), bien qu'ils ne contribuent que marginalement au coût total d'un contrat d'apprentissage. Enfin, les restes à charge supportés par les entreprises augmentent de façon encore plus substantielle (+ 166 % entre 2021 et 2024) tout en ne représentant que 2,4 % du coût unitaire d'un contrat en 2024.

Focus méthodologique 2

RÉVISIONS DU COÛT UNITAIRE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le coût unitaire d'un contrat d'apprentissage évolue sensiblement par rapport aux montants publiés dans les précédentes éditions du rapport sur l'usage des fonds (RUF) pour plusieurs raisons.

Premièrement, les fonds engagés au titre des contrats d'apprentissage sont désormais rapportés au nombre de contrats pris en charge par les OPCO, nets des annulations constatées sur l'exercice comptable de l'année, plutôt qu'au nombre d'entrées sur l'année considérée. Il peut y avoir un délai entre la date de décision de prise en charge de l'OPCO et la date de début du contrat (date d'entrée effective).

Deuxièmement, les fonds engagés au titre des contrats d'apprentissage ont été revus à plusieurs titres. D'une part, les taux d'annulation théoriques (observés et probables) appliqués aux engagements bruts des OPCO ont été recalculés pour les années 2021 à 2023 sur la base des comptes arrêtés au 31 décembre 2024. Ce recalcul a fait l'objet d'un dialogue de gestion entre France compétences et les OPCO courant 2025. La révision de ces annulations comptables, qui correspondent en pratique à des retraits d'engagements liés à des ruptures de contrat d'apprentissage, a des effets sur l'essentiel des montants engagés par les OPCO au titre de l'apprentissage sur la section légale alternance de leurs comptes. Cette révision s'appuie sur l'analyse des comptes de résultat des OPCO des années 2020 à 2023.

9. Les frais annexes à la formation couvrent ici, outre le transport, l'hébergement et la restauration (THR), les frais de premiers équipements pédagogiques nécessaires à l'exécution de la formation et les frais occasionnés par la mobilité internationale des apprentis.

10. En France, l'accès à l'apprentissage est gratuit pour les apprentis. Les participations financières des apprentis et de leur famille à l'apprentissage sont principalement destinées à concourir à la prise en charge de certains frais annexes à la formation (THR...) mais aussi à des activités particulières (voyage scolaire, mobilité à l'étranger, etc.) ou l'adhésion à des associations « semi-obligatoires » (comme le bureau des étudiants). (Voir [Le financement et les effectifs de l'apprentissage, données 2016](#), Cnefop, novembre 2018).

D'autre part, à l'occasion de l'exercice 2025 du RUF, un effort spécifique d'harmonisation des méthodes comptables mises en œuvre sur l'ensemble des fiches a été réalisé. Cette harmonisation a conduit, notamment, à revoir les autorisations d'engagements de l'État (avec, par exemple, l'exclusion du champ des conséquences financières de la réforme des modalités de facturation du programme 103 de la Mission travail emploi) et à réviser les clés de répartition des fonds gérés par les OPCO au titre de l'investissement dans le fonctionnement des OFA, d'une part, et de leurs charges de fonctionnement pour la mise en œuvre des dispositifs, d'autre part.

Enfin, les montants engagés par les Régions pour le fonctionnement et l'investissement des OFA en 2023 ont également été révisés pour tenir compte du budget effectivement exécuté, plutôt que du budget prévisionnel initialement voté par les Conseils régionaux. Sont désormais mobilisés les indicateurs de suivi des conventions avec les Régions, collectés par France compétences. En cas d'incomplétude, les comptes administratifs rendus publics par une partie des Régions sont utilisés.

L'essor de l'apprentissage favorise la diversification des certifications préparées et du profil des apprentis

La loi du 5 septembre 2018 élargit les certifications susceptibles d'être préparées par la voie de l'apprentissage. Précédemment limité aux diplômes des ministères de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et des titres du ministère du Travail, leur champ s'étend désormais à l'ensemble des certifications du RNCP ouvertes par le certificateur à l'apprentissage, à l'exception des CQP élaborés par les branches professionnelles. Sont désormais accessibles les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État¹¹, mais également d'autres certifications conçues par des organismes privés (organismes de formation, chambres consulaires...), couvrant tous les niveaux d'études et tous les secteurs d'activité.

Deux évolutions consécutives à la réforme de 2018 peuvent être soulignées. S'observe, en premier lieu, un infléchissement du poids des diplômes, au bénéfice des autres certifications (titres privés, notamment), au sein de l'ensemble des certifications préparées par la voie de l'apprentissage. Sur 100 entrées en apprentissage, 95 en moyenne sur la période 2012-2018 visaient un diplôme de

l'enseignement secondaire ou supérieur, contre 65 en 2024 (voir figure 6 page 11).

En second lieu, la tendance à la surreprésentation des certifications préparées de niveau bac ou infra-bac, CAP, mentions complémentaires...) s'est inversée au bénéfice des certifications de niveau bac+2 et plus. Ces dernières, qui étaient visées en moyenne par 34 % des effectifs d'entrants entre 2012 et 2018, constituent 61 % des certifications préparées en 2024 (voir figure 7 page 11). Pour autant, cette évolution ne se produit pas au détriment des certifications préparées de niveau bac ou infra-bac, qui voient également leurs effectifs s'accroître bien qu'à un rythme moins rapide (+ 78 % entre 2018 et 2024 pour le secondaire, quand le supérieur fait plus que tripler).

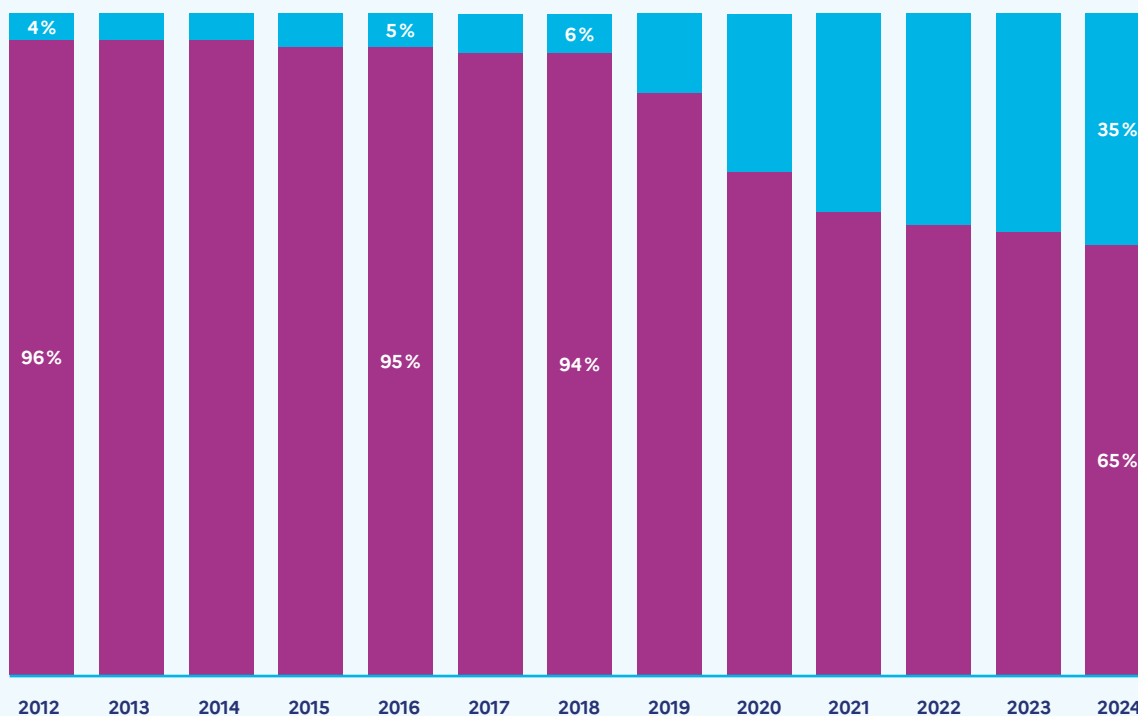
Ces deux transformations concourent probablement à la baisse graduelle de la durée effective moyenne des contrats d'apprentissage, qui passe de 15,8 mois en 2018 à 14 mois en 2021 pour atteindre 13,6 mois en 2024¹².

11. « Au nom de l'État » (anciennement dite « de droit ») concerne les diplômes et les titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État, créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents après avis des commissions professionnelles consultatives ministérielles compétentes ou après concertation spécifique.

12. La baisse de la durée effective ne s'explique pas uniquement par l'augmentation des ruptures (voir page 12), le même constat pouvant être dressé à partir de la durée prévisionnelle des contrats d'apprentissage, qui correspond à la durée initialement prévue au moment de la signature du contrat.

6 & 7. APRÈS 2018, UNE DIVERSIFICATION DES CERTIFICATIONS PRÉPARÉES PAR APPRENTISSAGE

Répartition des types de certifications visés par la voie de l'apprentissage entre 2012 et 2024



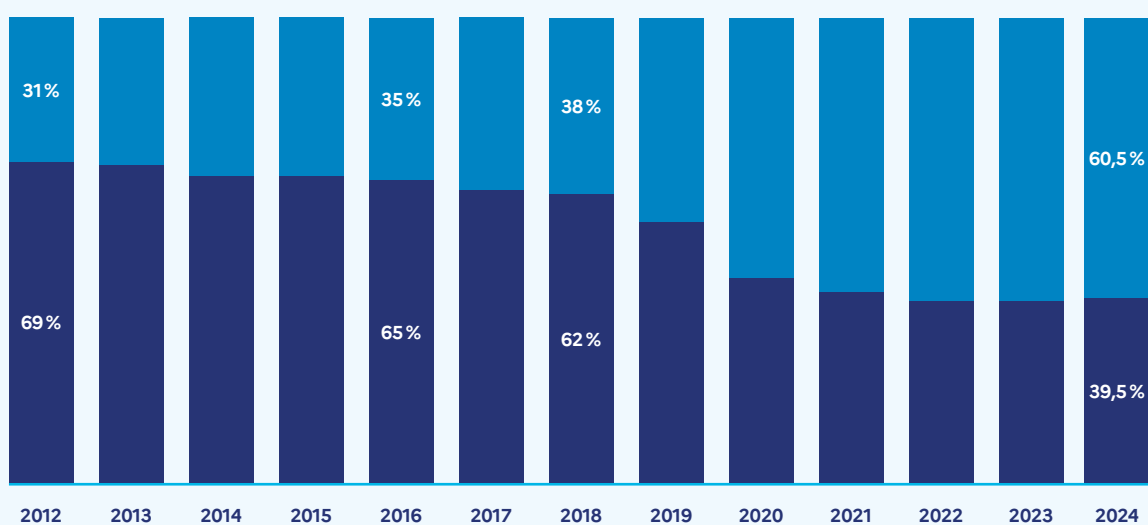
■ Diplômes* ■ Autres**

* 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), bachelor universitaire de technologie (BUT), licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, etc.].

** Les titres professionnels du ministère du Travail uniquement (jusque 2018) puis, plus largement, l'ensemble des certifications inscrites au RNCP et ouvertes à l'apprentissage, hors diplômes.

Lecture : En 2024, 65 % des entrants en apprentissage visent l'obtention d'un diplôme de l'enseignement secondaire ou supérieur contre 94 % de ceux entrés en 2018.

Répartition des certifications visées par la voie de l'apprentissage selon leur niveau entre 2012 et 2024



■ Niveau bac et infra ■ Niveau bac+2 et plus

Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA) (Séries longues, extraction au 28 février 2025) – Dares.

Champ : Ensemble des entrées en apprentissage chez un employeur du secteur privé.

Lecture : En 2024, 39,5 % des entrants en apprentissage visent l'obtention d'une certification de niveau bac ou infra-bac contre 62 % de ceux entrés en 2018.

Si « l'augmentation du nombre d'apprentis depuis 2016 s'explique surtout par la hausse des effectifs dans le supérieur¹³ », elle se produit également à un rythme plus rapide dans des établissements employeurs relevant du secteur tertiaire, comparativement à ceux de l'agriculture, de l'industrie et de la construction. La part des certifications préparées dans un établissement relevant du tertiaire, déjà prépondérante par le passé, corrélativement au poids de ce secteur dans l'économie française, s'accroît de 14 points entre 2018 et 2024 (74 % des entrées en 2024)¹⁴. Par ailleurs, si les établissements employeurs de moins de dix salariés demeurent prépondérants dans l'accueil d'apprentis en 2024, les apprentis sont de plus en plus souvent accueillis dans des établissements de grande, voire très grande taille. Les établissements de 1 000 salariés ou plus portent 14 % des entrées en 2024, contre 11 % en 2018, alors que le poids des entreprises de moins de dix salariés s'érode progressivement (45 % des apprentis en 2024 contre 52 % en 2018, voir fiche « Les recruteurs d'apprentis »).

L'essor de l'apprentissage dans la période post-réforme s'accompagne également d'une diversification du profil socioculturel des apprentis. L'âge à l'entrée en formation est en hausse : alors qu'entre 2012 et 2018, près de quatre apprentis sur dix sont mineurs, ils ne sont plus qu'un peu plus de deux sur dix en moyenne entre 2019 et 2024. L'âge moyen s'élève graduellement, passant de 18,6 ans en 2012 à 19 ans en 2018 et à 20,5 ans en

2024. En 2024, 80 % des apprentis sont majeurs et 8 % ont 26 ans ou plus à l'entrée dans le contrat d'apprentissage.

La part des femmes dans les effectifs d'entrants s'accroît également progressivement, passant de 34 % en moyenne sur la période 2012-2018 à 43 % sur la période 2019-2024. Elles représentent 45 % des entrées en contrat d'apprentissage dans le secteur privé en 2024. Cette part est extrêmement stable depuis 2022. Leur poids dans les effectifs d'apprentis « varie selon le niveau du diplôme préparé, en partie en lien avec les spécialités de formation : [...] majoritaires dans le domaine des services, elles restent très minoritaires dans celui de la production [et leur poids] augmente en fonction du niveau du diplôme préparé¹⁵ ».

Enfin, la massification de l'apprentissage semble également favoriser la mixité sociale des publics dans l'enseignement supérieur. Ainsi, comme le met en évidence le ministère de l'Enseignement supérieur, si « les différences d'origine sociale sont faibles entre les apprentis et les étudiants "scolaires" préparant un DUT/BUT, une licence professionnelle ou un master [...], des différences apparaissent dans les formations d'ingénieurs et les écoles de commerce ». En 2024, les apprentis dont les parents sont cadres représentent 43 % des apprentis en école d'ingénieurs (contre 58 % pour les étudiants « scolaires ») et 38 % de ceux en école de commerce (contre 58 % également pour les étudiants « scolaires »)¹⁶.

Le taux de rupture en hausse, particulièrement dans le supérieur

Un ensemble d'indicateurs aident à mettre 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.

13. Demongeot A., Orzoni M., « [L'apprentissage au 31 décembre 2024](#) », Depp, note d'information n° 25-44 – juillet 2025.

14. Sauf mention contraire, l'ensemble des éléments chiffrés de ce paragraphe et des suivants sont tirés du SIA (Séries longues, extraction au 28 février 2025) – Dares.

15. Demongeot A., Orzoni M., op. cit., juillet 2025.

16. Thao Khamsing W., « [L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2024](#) », sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies), note flash n° 21, septembre 2025.

Focus thématique 2

16 000 PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ONT COMMENCÉ UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE EN 2024

S'il est encore marginal (moins de 2 % des contrats débutés en 2024), l'apprentissage des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) a beaucoup augmenté depuis 2018. Il est ainsi passé de 4 166 nouveaux contrats en 2018 à 15 713 en 2024, soit une hausse de 277 %. Cette hausse est bien supérieure à celle, pourtant très élevée, de l'apprentissage dans son ensemble sur la même période (+ 173 %).

Pour faciliter leur parcours, les apprentis en situation de handicap bénéficiaient, déjà avant la réforme, d'aménagements spécifiques qui ont été maintenus. Ils ne sont pas soumis à une limite d'âge au moment de la signature de leur contrat et leur apprentissage peut durer jusqu'à un an de plus. Ils bénéficient d'aides de l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) pour financer un matériel adapté, une aide humaine (pour la réalisation de gestes professionnels) et/ou des déplacements. Les OFA, tenus de nommer un référent handicap, doivent tenir compte des besoins particuliers de ces apprentis en adaptant le parcours de formation. La loi de 2018 prévoit une majoration du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage pour les personnes disposant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé dans la limite de 4 000 euros par année d'exécution. Les OFA bénéficient également d'aides de l'Agefiph.

En 2024, si l'aide versée par l'État aux employeurs d'apprentis n'est pas modulée selon que l'apprenti bénéficie ou non de la reconnaissance de l'obligation d'emploi, une aide spécifique d'un montant maximum de 3 000 euros (montant défini en fonction de la durée du contrat) est accordée aux employeurs d'apprentis BOETH.

En février 2025, la Dares a enrichi les séries longues qu'elle publie chaque année sur l'apprentissage d'indicateurs sur les contrats d'apprentissage (publics et privés) conclus par des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi¹⁷. Historiquement non soumis à la limite d'âge, ces apprentis étaient déjà plus âgés que les autres avant la réforme (+ quatre ans en moyenne). L'écart s'est encore accru depuis. Leur moyenne d'âge augmente nettement : elle est supérieure à 25 ans depuis 2021, soit sept ans de plus que pour l'ensemble des apprentis. Ils sont pourtant le plus souvent moins diplômés à l'entrée en apprentissage. En 2024, la moitié a au plus un CAP, ce qui est le cas de moins d'un tiers de l'ensemble des apprentis. Ils préparent également des diplômes de niveau moins élevé : en 2024, 41 % d'entre eux préparent un CAP (23 % pour l'ensemble). Comme l'ensemble des apprentis, ils sont plus nombreux à préparer des certifications de niveau élevé : 10 % visent un niveau bac+5 ou plus en 2024, contre 3 % avant la réforme, mais cela reste très inférieur aux 21 % observés pour l'ensemble des apprentis. En revanche, la durée de leur contrat, prévue au moment de la signature ou effectivement observée, est très légèrement inférieure à la moyenne, malgré leur droit à une scolarité allongée.

Les apprentis BOETH travaillent dans des entreprises de tailles similaires à l'ensemble des apprentis, mais un peu plus souvent que les autres dans les administrations publiques et le social (20 % contre 14 % pour l'ensemble). La prédominance de l'Île-de-France est beaucoup moins marquée pour ces apprentis. Si, en 2024, un quart de l'ensemble des apprentis travaillent dans cette région, ce n'est le cas que de 14 % des apprentis BOETH. Ils travaillent notamment plus souvent en Nouvelle-Aquitaine et en Occitanie.

Ils sont à peine plus souvent concernés par des ruptures de contrat d'apprentissage (33 % contre 32 % pour l'ensemble). En revanche, ils retrouvent moins souvent un contrat après : 21 % des apprentis handicapés connaissent une rupture non suivie d'un nouveau contrat dans les six mois, alors que ce n'est le cas que de 16 % de l'ensemble des apprentis ayant commencé un contrat en 2020.

17. dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage

Comme le note la Dares dans le cadre d'une étude dédiée au sujet, « 21 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 [et 22% de ceux commencés en 2023] sont rompus au cours des neuf premiers mois d'exécution¹⁸. Ce taux est plus élevé que ceux constatés pendant la crise sanitaire (17 % et 16 % pour les contrats commencés en 2019 et 2020) et avant la crise (19 % en 2017 et 2018)¹⁹ ». Pour une cohorte donnée, le taux de rupture au cours des neuf premiers mois diminue avec le niveau du diplôme préparé (30 % pour les CAP, 12 % pour les certifications de niveau bac+5 en 2023), à l'exception des bac+2, dont le taux de rupture est supérieur de 4 points à celui du niveau bac. Cet écart s'est néanmoins réduit par rapport à avant 2018. Le taux de rupture à neuf mois des bac+5 était inférieur à 5 % en 2018. En cinq ans, le taux de rupture à neuf mois a pratiquement doublé chez les employeurs de 250 salariés ou plus, alors qu'il progresse peu chez les employeurs de moins de 50 salariés, qui recrutent moins souvent des apprentis du supérieur (voir fiche « Les recruteurs d'apprentis »).

Le taux de rupture sur l'ensemble de la durée du contrat est de 31,5 % pour les contrats commencés en 2021. Les ruptures ont surtout lieu pendant les trois premiers mois du contrat, mais un pic peut être observé entre 9 et 12 mois après le début du contrat pour ceux d'une durée supérieure à deux ans. Il s'agit plus particulièrement de ruptures suivies d'un nouveau contrat dans les six mois.

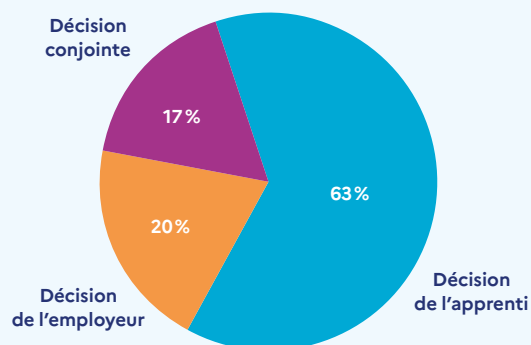
Cette élévation des taux de rupture s'est traduite par une diminution de la durée effective moyenne des contrats d'apprentissage, passant de 15,8 mois en 2018 à 13,8 en 2023, soit une baisse de 13 %. Cette baisse est proportionnellement plus importante que celle qui touche la durée prévisionnelle moyenne des contrats, qui passe de 20,5 à 18,2 mois sur la même période (- 10 %).

Les motifs de rupture en cours de contrat sont également bien documentés par une enquête de la Dares, réalisée auprès d'un sous-ensemble d'apprentis, primo-entrants en apprentissage, en septembre 2018 pour préparer une certification de niveau CAP à bac+2 en deux ou trois ans. L'enquête révèle que 65 % des ruptures de contrat survenues entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020 résultent de problèmes entre l'apprenti et son employeur ou liés au poste qu'il occupe, loin devant le désintérêt de l'apprenti pour le métier qu'il exerce (25 % des ruptures sur la période).

Cette même enquête montre que dans plus de six cas sur dix la rupture intervient à l'initiative de l'apprenti sur cette période²⁰ (voir figure 8). Lorsque l'apprenti signe ensuite un nouveau contrat, ses conditions de travail s'améliorent.

8. DANS PLUS DE SIX CAS SUR DIX, LA RUPTURE DU CONTRAT INTERVIENT À L'INITIATIVE DE L'APPRENTI

Initiative de la rupture des contrats ayant été rompus entre mi-2019 et le 1^{er} mars 2020



Source : SIA, enquête sur l'orientation et les parcours en apprentissage – Dares.

Champ : Primo-entrants en apprentissage ayant commencé à la rentrée 2018 une formation de niveau CAP à bac+2 de deux ou trois ans, en contrat d'apprentissage mi-2019 et l'ayant rompu ensuite, entre cette date et le 1^{er} mars 2020.

Lecture : Sur 100 ruptures de contrat dans le champ de l'enquête, 63 résultent d'une décision de l'apprenti.

18. Les taux de rupture diffusés par la Dares excluent les ruptures survenues dans les deux mois précédant la fin prévisionnelle du contrat.

19. Fauchon A., « Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? », Dares analyses n° 43, juillet 2024.

20. Fauchon A., « Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? », Dares analyses n° 63, octobre 2024.

La poursuite d'études se fait souvent en apprentissage

Selon les dernières données disponibles issues du dispositif InserJeunes (*voir focus méthodologique 3*), parmi les apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2022-2023, 38 % sont encore en études l'année scolaire suivante, qu'ils redoublent leur année, poursuivent en apprentissage ou s'orientent vers d'autres études de tout niveau²¹. La majorité d'entre eux sont engagés dans un nouveau contrat d'apprentissage : 36 % des apprentis en dernière année poursuivent leurs études en apprentissage l'année suivante et seulement 2 % autrement.

La poursuite d'études est très variable selon le type de la certification préparée initialement : entre 19 % pour les apprentis qui préparaient un brevet professionnel et 46 % pour ceux préparant un CAP. Par ailleurs, le taux de poursuite est en hausse pour tous les niveaux des certifications préparées, à l'exception du brevet professionnel. Cela conduit la Dares à conclure que « le développement de l'apprentissage dans les formations du supérieur depuis 2020 a pu créer de nouvelles opportunités de poursuite d'études pour les jeunes de ces niveaux de formation ».

74 % des apprentis sont en emploi salarié deux ans après la fin de leur formation

Parmi les apprentis de niveau CAP à BTS sortant d'études en 2022, 74 % occupent un emploi salarié en juillet 2024, soit 24 mois après leur sortie, dont 5 % dans le secteur public²². À cet horizon, seuls 19 % d'entre eux sont en emploi au sein de l'entreprise dans laquelle ils ont effectué leur apprentissage (*voir figure 9*). Le taux d'accès à l'emploi s'accroît graduellement à mesure que la trajectoire d'insertion s'allonge : il est supérieur de six points à celui observé six mois après la sortie d'apprentissage et d'un point à celui observé un an après la sortie. En d'autres termes, « l'insertion progresse plus rapidement au cours de la première année que pendant la seconde ». La progression du taux d'emploi salarié est surtout portée par le secteur privé (+ 5,1 points).

L'insertion professionnelle des apprentis diffère selon la certification préparée. Le taux d'insertion augmente avec le niveau de certification visé par la formation. En 2024, soit deux ans après leur sortie d'études en 2022, 71 % des apprentis qui préparaient un CAP ou une certification de niveau équivalente sont en emploi, contre 76 % de ceux visant un BTS dans le cadre de leur formation. Il faut néanmoins noter la singularité des trajectoires des apprentis ayant préparé un brevet professionnel de

niveau 4, qui s'insèrent plus rapidement et plus fortement que les autres, en lien notamment avec leur taux de poursuite d'étude plus faible (78 % d'entre eux sont en emploi à six mois et 79 % à deux ans). L'accès à l'emploi est également supérieur pour les apprentis ayant obtenu la certification visée à l'issue de la formation, bien que l'écart entre les deux populations se réduise avec le temps : 73 % des diplômés sont en emploi à six mois (contre 62 % des non-diplômés) et 79 % d'entre eux deux ans après leur sortie de formation (contre 71 % des non-diplômés).

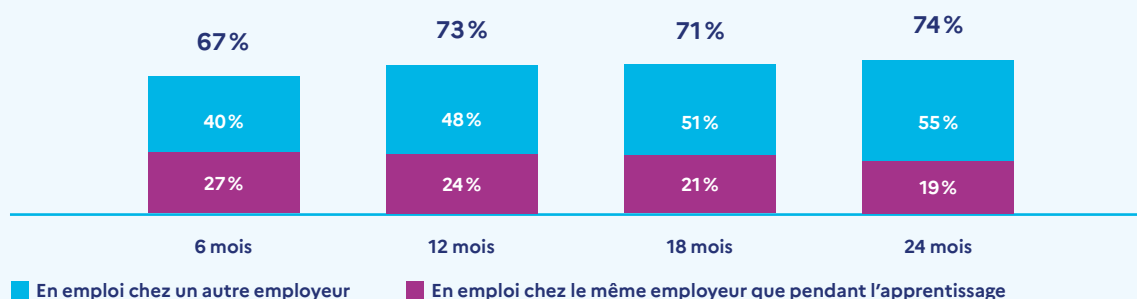
La qualité de l'emploi occupé par les apprentis s'accroît également avec le temps. Deux ans après son entrée sur le marché du travail, un apprenti sur deux est en emploi salarié à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire), soit près de dix points de plus que la situation six mois après sa sortie d'étude. Par ailleurs, « près de huit apprentis sur dix déjà en emploi à durée indéterminée six mois après leur sortie d'études le sont aussi deux ans après [et] ceux ayant, six mois après leur formation, un autre type d'emploi salarié (CDD, intérim, etc.) sont 41 % à obtenir un emploi salarié à durée indéterminée deux ans après leur formation. »

21. Les données chiffrées de ce paragraphe sont extraites de : Grandperrin N., Jounin E., Lemaire E., Loiseau C., « [Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS six mois après leur sortie d'études en 2023](#) », Dares résultats n° 76 / Depp, note d'information n° 24-53, décembre 2024.

22. Les données chiffrées de ce paragraphe sont extraites de : Antoine R., Grandperrin N., « [Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2022](#) », Dares résultats, n° 28 / Depp, note d'information n° 25-39, juin 2025.

9. DEUX ANS APRÈS LA FIN DE LEUR APPRENTISSAGE, PRÈS DES TROIS QUARTS DES APPRENTIS SONT EN EMPLOI ET PLUS D'UN APPRENTI SUR DEUX TRAVAILLE DANS UNE AUTRE ENTREPRISE QUE CELLE DE SA FORMATION

Taux d'emploi salarié à 6, 12, 18 et 24 mois des apprentis sortant d'études en 2022, selon la nature de leur employeur



Note : L'écart éventuel entre le total et la somme des parties s'explique par l'application des règles usuelles d'arrondi.

Source : InserJeunes – Dares, Depp (mise en forme France compétences).

Champ : France, hors Mayotte. Sortants en 2022 d'une dernière année de formation de niveau CAP à BTS en apprentissage.

Lecture : 67 % des apprentis sortant d'études en 2022 sont en emploi six mois après leur sortie d'études, dont 27 % dans l'entreprise qui les employait pendant l'apprentissage et 40 % chez un autre employeur.

Focus méthodologique 3

DOCUMENTER LA POURSUITE D'ÉTUDES ET L'INSERTION EN EMPLOI DES APPRENTIS

Deux dispositifs, créés à la suite de la loi du 5 septembre 2018, sont utiles pour documenter la poursuite d'études et l'insertion en emploi à l'issue de formations professionnelles en lycées et OFA, d'une part, avec InserJeunes, et à l'issue de formations en établissements de l'enseignement supérieur, d'autre part avec InserSup. Conçus à partir de sources administratives, ils remplacent en partie des enquêtes préexistantes et aident à diffuser une information exhaustive à un niveau très fin, en particulier des taux d'insertion en emploi par établissement tous les six mois et jusqu'à 24 mois après la sortie de formation initiale pour InserJeunes et 30 mois pour InserSup. Pour la première fois, fin 2024, les données diffusées par le Sies distinguent les apprentis des étudiants.

InserJeunes, mis en place par la Depp et la Dares en 2019, et InserSup, par le Sies en 2023 avec le concours de la Dares, évoluent progressivement de sorte à couvrir un champ de plus en plus étendu, initialement limité au seul emploi salarié en France. Ils offrent en revanche une couverture exhaustive de la population concernée et des formations suivies (hors poursuites d'études à l'étranger). Sous réserve d'effectifs suffisants, l'exploitation de l'information peut se faire non seulement à tous les niveaux géographiques – jusqu'à celui des établissements –, mais aussi à un niveau très détaillé de diplôme préparé.

Quelques travaux en cours peuvent être signalés. Les lycéens professionnels et les étudiants des niveaux CAP à BTS relevant du ministère chargé de l'Agriculture ont été intégrés dans InserJeunes en 2025. InserSup continue également d'élargir son périmètre. Restreint initialement aux licences pro et master, il s'est progressivement étendu. Fin 2024, InserSup comprenait également les licences générales, les diplômes d'ingénieur et de management des universités, des écoles d'ingénieurs et de management relevant du ministère chargé de l'Enseignement supérieur, etc. Pour la première fois, fin 2025, InserSup intègre l'emploi non salarié. Cette évolution est en cours d'instruction dans le dispositif InserJeunes.

Source : Aubry A., Herzberg K., Jounin E., Reist C., [Mesurer précisément l'insertion des sortants de formation initiale : les dispositifs InserJeunes et InserSup](#), Formations et emploi, Insee Références, février 2025.