

Par l'Observatoire de l'alternance – Décembre 2024

LE TABLEAU DE BORD DE L'ALTERNANCE EN FRANCE

Comment se porte l'alternance
au regard de l'éducation et de l'emploi ?

FONDATION
THE ADECCO GROUP
Sous l'égide de la Fondation de France



walt.
LA VOIX DE L'ALTERNANCE

PRÉSENTATION

L'Observatoire de l'alternance a pour objectif d'apporter des éclairages et d'être force de propositions pour encourager le développement de ce dispositif.

Longtemps dévalorisée, l'alternance est aujourd'hui reconnue comme une des voies majeures d'accès aux diplômes et titres et à l'emploi.

L'objectif de ce tableau de bord est d'avoir une vision globale de l'alternance par rapport au système éducatif et à l'emploi.



Entre succès en 2023 et incertitudes en 2024-25

1- 2024, un moment de bascule ?

Pour la première fois depuis la réforme de 2018, l'alternance semble arriver à un tournant.

D'un côté, les entrées en apprentissage stagnent et, de l'autre, le modèle du contrat de professionnalisation se dévitalise.

Face aux incertitudes des niveaux de prise en charge et, plus globalement, des évolutions réglementaires et de la conjoncture, nombre d'entreprises privilégient un attentisme dont se font écho tous les acteurs de l'alternance.

2- Et pourtant, l'alternance a fait ses preuves, notamment auprès des jeunes de milieux moins favorisés

De premières études tendent à montrer le rôle "d'escalier social" de l'alternance.

En effet, une fois dans la voie de l'alternance, l'écart entre les jeunes issus de milieux moins favorisés et les autres tend à se réduire voire à disparaître.

Sans l'alternance et l'apport financier qu'elle représente, nombre d'entre eux n'auraient pas suivi les mêmes études. Quant à son impact sur l'insertion, il est bien plus fort pour ces jeunes que pour les autres.

Entre succès en 2023 et incertitudes en 2024-25

3- Une réalité : une rapide insertion dans l'emploi durable

L'insertion à court et à plus long terme dans l'emploi durable des alternants est une valeur sûre : les apprentis sont 60 % à être en CDI six mois après leur sortie (contre 39 % pour les jeunes issus de la voie scolaire).

L'effet est d'ailleurs plus net dans le secondaire et dans le cas de jeunes venant de familles moins favorisées. Des disparités demeurent toutefois entre filles et garçons compte tenu notamment de leurs filières de prédilection (production vs services).

4- Sous contrôle ? Des ruptures contenues

Le taux de rupture n'a pas explosé avec l'accroissement du volume d'apprentis.

Néanmoins, il faut rester attentif à son évolution dans la mesure où les ruptures dans les trois premiers mois et celles dans le supérieur augmentent régulièrement.

Les choix à venir sur l'alternance pourront impacter ce taux de rupture dans un climat déjà incertain.



L'alternance, un escalier social pour les moins favorisés

1. Un choix moins évident
2. Une opportunité en termes financiers
3. Un levier d'insertion très net
4. Focus sur le lien entre origine sociale et alternance



Qui sont les jeunes alternants ?

1. Les profils de la génération 15-29 ans en France
2. Une structure de l'emploi et des profils différents
3. Les entrées mensuelles en apprentissage
4. Alternance et emploi des jeunes : des liens étroits
5. Conclusion



Les contrats d'apprentissage en France dans l'emploi et la formation

1. Les entrées + les stocks en 2022
2. L'évolution de l'apprentissage depuis 2019
3. Les apprentis par rapport aux lycéens
4. Les apprentis dans le supérieur
5. Les entreprises et les secteurs d'activité
6. L'insertion des apprentis sur le marché du travail
7. Un taux de rupture modéré... mais qui s'aggrave dans le sup.
8. Conclusion



Les contrats de professionnalisation en France dans l'emploi et la formation

1. Ses caractéristiques, effectifs et évolution
2. Les entreprises et les secteurs
3. L'insertion des alternants sur le marché du travail
4. Conclusion



Comparatif européen : Allemagne, Suisse, Danemark, Pays-Bas

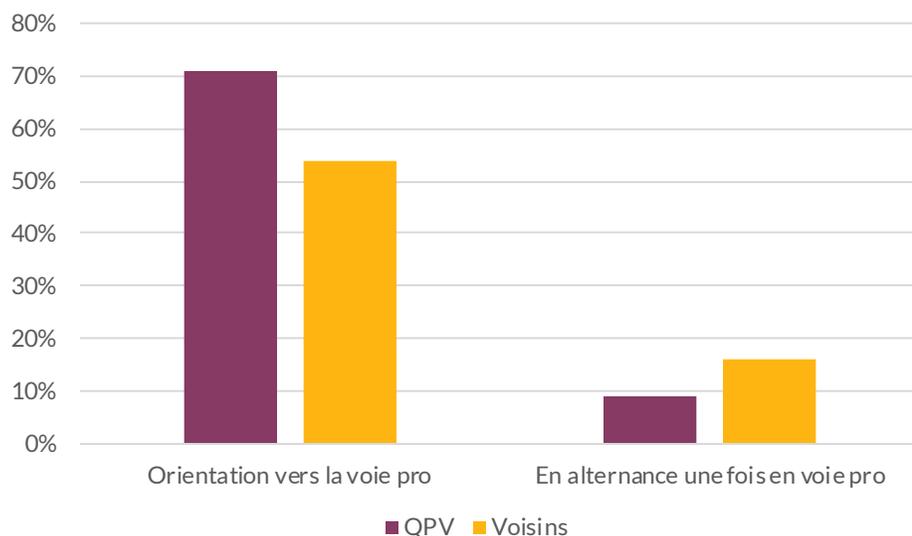
1. L'alternance plébiscitée
2. Des taux d'insertion élevés



L'ALTERNANCE,
UN ESCALIER SOCIAL
pour les jeunes moins favorisés

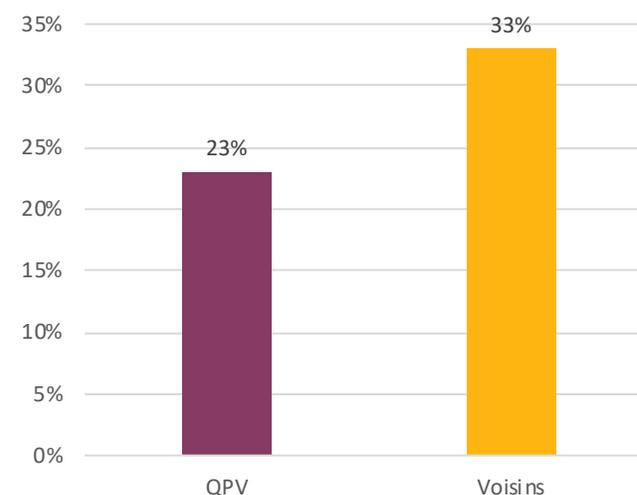
1 – L’alternance, un choix moins évident pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV)

Les jeunes et l’apprentissage dans le secondaire (génération 2017)



Les jeunes de QPV s’orientent plus que leurs voisins.es vers la voie professionnelle (bac pro ou CAP) mais, une fois dans cette voie, se tournent moins vers l’alternance (l’origine sociale explique grandement cette différence). Leur orientation est plus contrainte : dans 35 % des cas, elle ne correspond pas à leur premier vœu (contre 21 % pour leurs voisins)

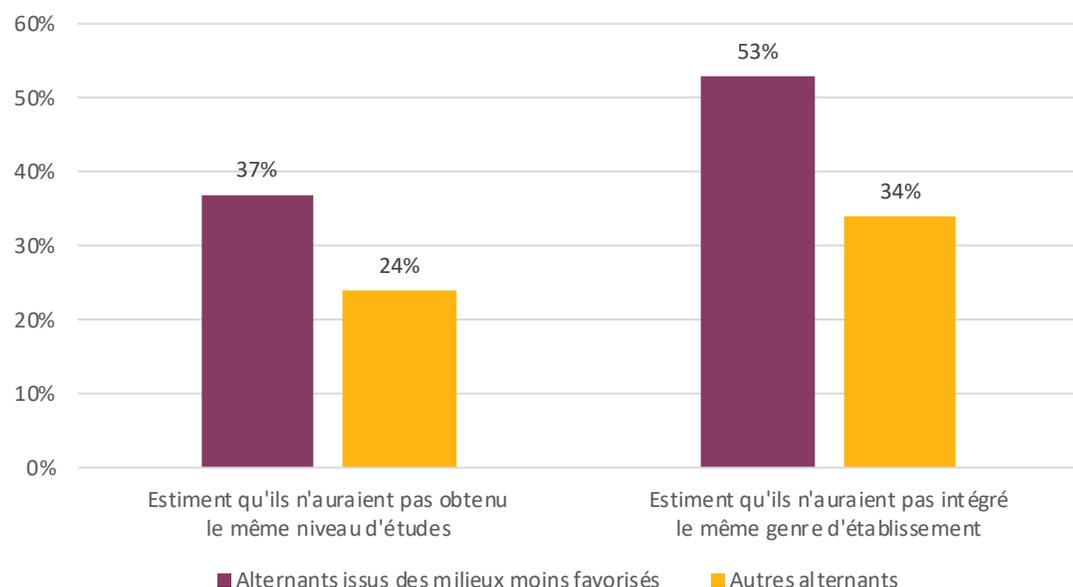
Part des jeunes ayant suivi un parcours en alternance, tous diplômes confondus (génération 2017)



L’éloignement de l’entreprise ou du CFA, l’absence d’accompagnement dès l’orientation ou le profil des jeunes en QPV peuvent expliquer ce constat. À noter cependant que l’écart diminue avec le niveau de diplôme (il n’est que de trois points dans le supérieur long).

2 – Une opportunité en termes financiers

Que seraient devenus les bac+3 et plus si jamais ils n'avaient pas opté pour l'alternance ?



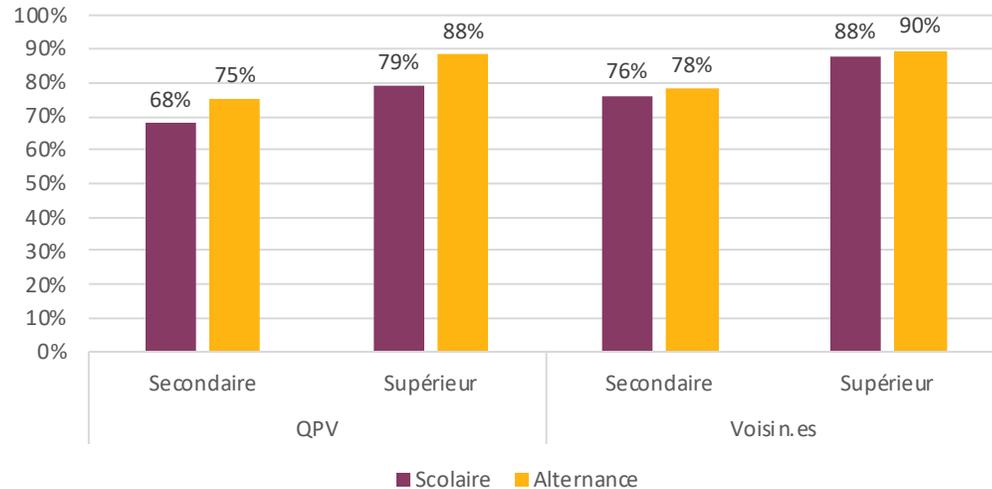
Une rentrée étudiante se monte à 28 % du patrimoine médian des employés et ouvriers (contre 5 % de celui des cadres et professions intermédiaires). De fait, sans surprise, **24 % des jeunes en QPV interrompent leurs études pour des raisons financières** (contre 19 % de l'ensemble des jeunes).

Pour beaucoup, l'alternance aide à couvrir le coût des études. Selon l'Apec, 39 % des étudiants issus des milieux moins favorisés ont opté pour l'alternance afin de pouvoir financer leurs frais de scolarité, contre 22 % des autres alternants.

NB : les parcours dans le supérieur long restent rares chez les jeunes des QPV (13 % d'entre eux contre 27 % de leurs voisins).

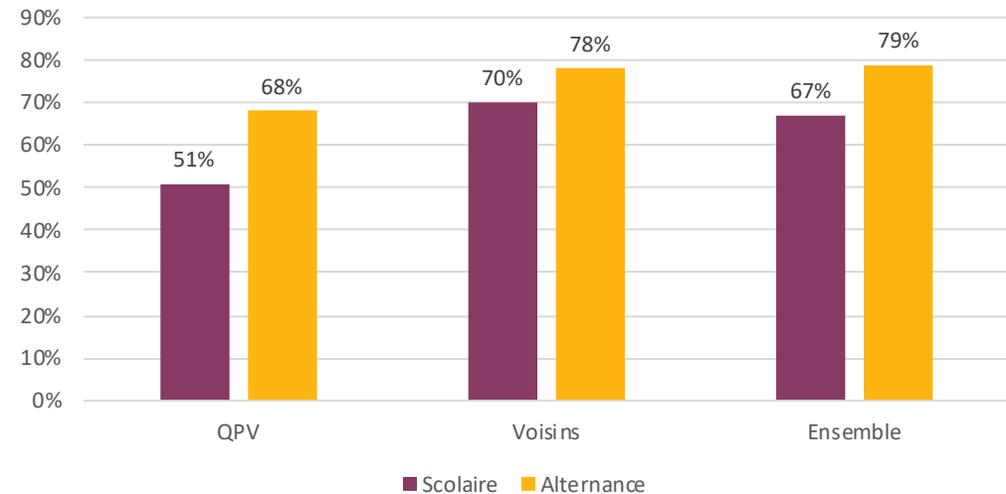
3 – Un levier d’insertion très net

La réussite au diplôme (génération 2017)



Les jeunes de QPV en alternance réussissent mieux que leurs homologues de la voie scolaire et quasiment aussi bien que leurs voisin-es en alternance : **une fois dans cette voie, les écarts s'estompent.**

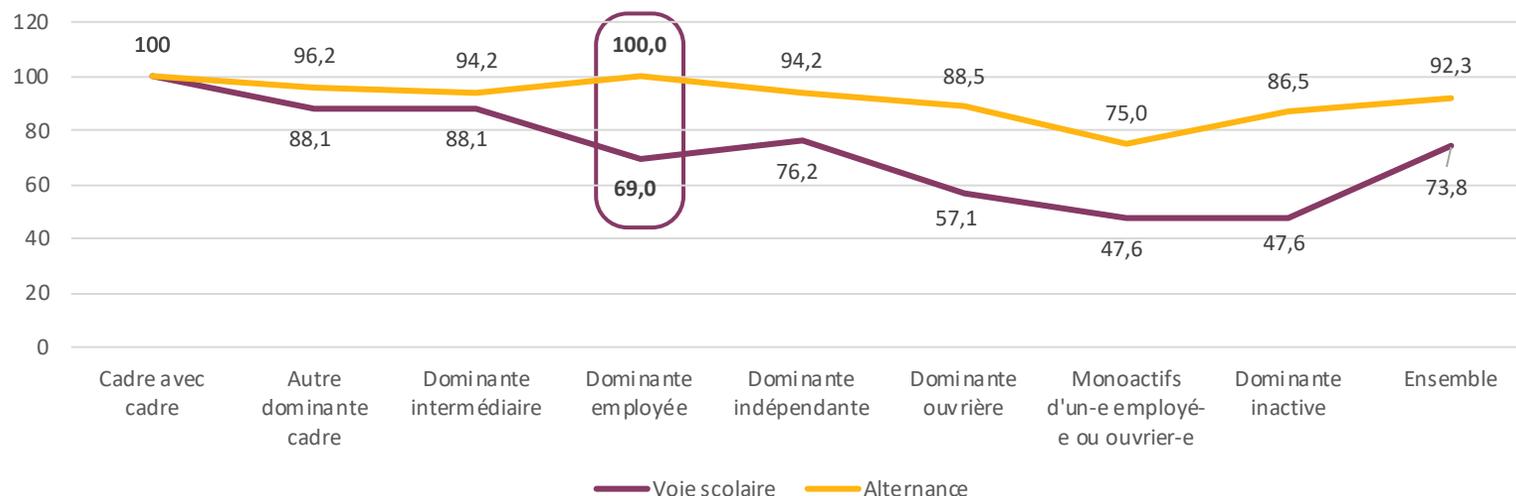
Insertion des jeunes dominée par l’emploi (génération 2017)



L’impact de l’alternance sur l’insertion est bien plus fort pour les jeunes de QPV que pour leurs voisins (17 points d’écart avec leurs homologues de la voie scolaire contre 8). Chez les jeunes alternants en emploi, après trois ans de vie active, **la proportion de CDI est ainsi la même** quelle que soit l’origine : QPV, voisins ou ensemble de la population (83 %).

4 – Focus sur le lien entre origine sociale et alternance

Part des jeunes diplômés ayant connu une trajectoire d'accès rapide et durable au CDI selon la composition du foyer (base 100 : cadre avec cadre)



En école de commerce, un jeune en apprentissage a 1,36 fois plus de chances d'avoir un parent employé ou ouvrier plutôt que cadre. Ce chiffre monte à 1,47 fois en école d'ingénieur.

La part de jeunes ayant connu une trajectoire d'accès rapide et durable au CDI augmente de 55 % quand ils viennent de l'apprentissage par rapport à la voie scolaire.

En termes d'insertion rapide et durable, l'apprentissage a plus d'effet pour les enfants de ménages à dominante employée que pour les enfants de ménages de deux cadres.



CONCLUSION

L'alternance a un impact fort sur la réussite et l'insertion des jeunes issus de milieux moins favorisés (plus encore pour les diplômés du secondaire que pour ceux du supérieur).

Après une formation en alternance, les écarts entre origines sociales s'atténuent voire tendent à disparaître.

Cela dit, cette voie ne leur est pas d'un accès évident. Ceux qui y parviennent y sont donc peut-être plus « adaptés » (en termes de profils personnels, familiaux ou sociaux). C'est en les accompagnant mieux vers cette voie que l'on pourra réellement évaluer le réel impact de l'alternance.



LES JEUNES ALTERNANTS

par rapport
à l'emploi et l'éducation

1- Les profils de la génération 15-29 ans en France

Les jeunes de 15 à 29 ans représentent

17,6 % de la population française en 2024.

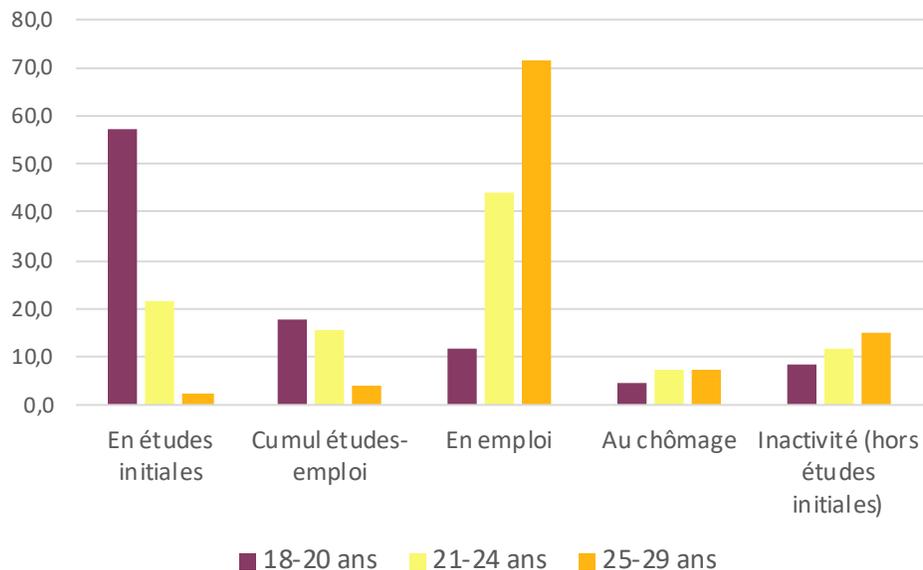
Cette part devrait croître jusqu'en 2030 (jusqu'à 17,9 %)

puis décliner les décennies suivantes (selon les projections démographiques de l'Insee).

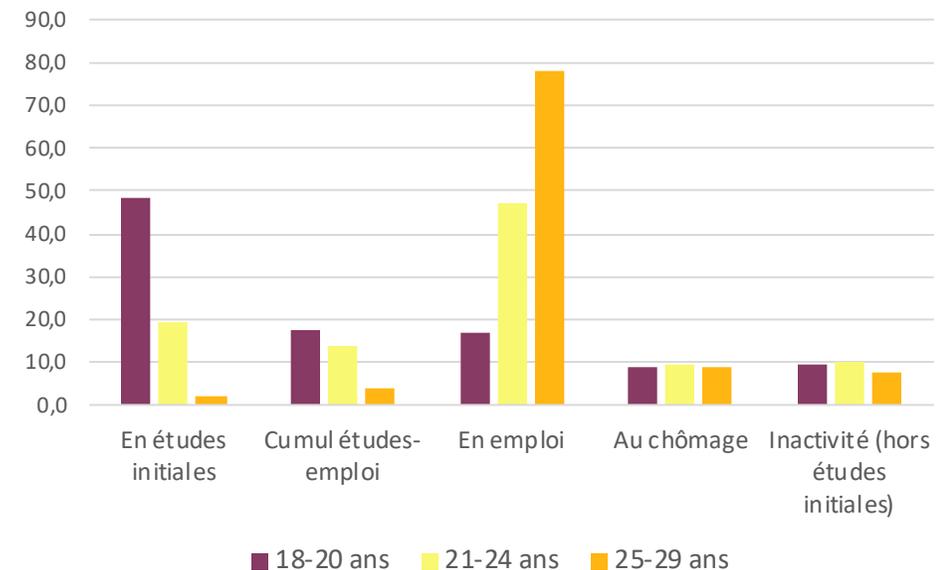
En 2023* :

- 35,5 % sont en emploi
- 7,05 % sont au chômage
- 8,77 % sont en alternance (3,8 % en 2010)
- 51,6 % sont encore scolarisés
- 11,3% sont en situation NEET

Situation des femmes de 18 à 29 ans vis-à-vis de l'activité (2022)



Situation des hommes de 18 à 29 ans vis-à-vis de l'activité (2022)



Sources : INSEE, données Emploi, Marché du travail 2022 et Bilan Emploi Formation. Repères et références statistiques 2023, DEPP. Projections démographiques INSEE
(*) Le total dépasse 100 %, car il est possible de cumuler études et emploi ou chômage

2- Une structure de l'emploi et des profils différents selon la situation

En 2023, les profils des contrats de professionnalisation connaissent une évolution tendant à les rapprocher des profils en emploi, alors que les profils des apprentis sont plus proches des « scolaires ».

En apprentissage



54,7 % sont des hommes
50,4 % ont entre 20 et 25 ans



Près d'1 sur 2 est employé dans une entreprise de moins de 10 salariés (44,7 %)



Plus de 6 sur 10 préparent un diplôme de niveau 5 à 8 (61,4 %)



Près d'1 sur 2 était en scolarité (46,8 %)

En professionnalisation



52 % sont des hommes
53,4 % ont 26 ans ou plus*



Plus de 4 sur 10 sont employés dans une entreprise de 250 salariés et plus (44 %)



Plus d'1 sur 4 prépare un diplôme de niveau 5 à 8 (26,5 %)
20,3 % préparent un CQP



Près d'1 sur 2 était demandeur d'emploi (49 %)

En emploi



51,2 % sont des hommes
60 % ont entre 25 et 49 ans



Plus d'1 sur 2 (52,7 %) est employé dans une entreprise de 250 salariés et plus



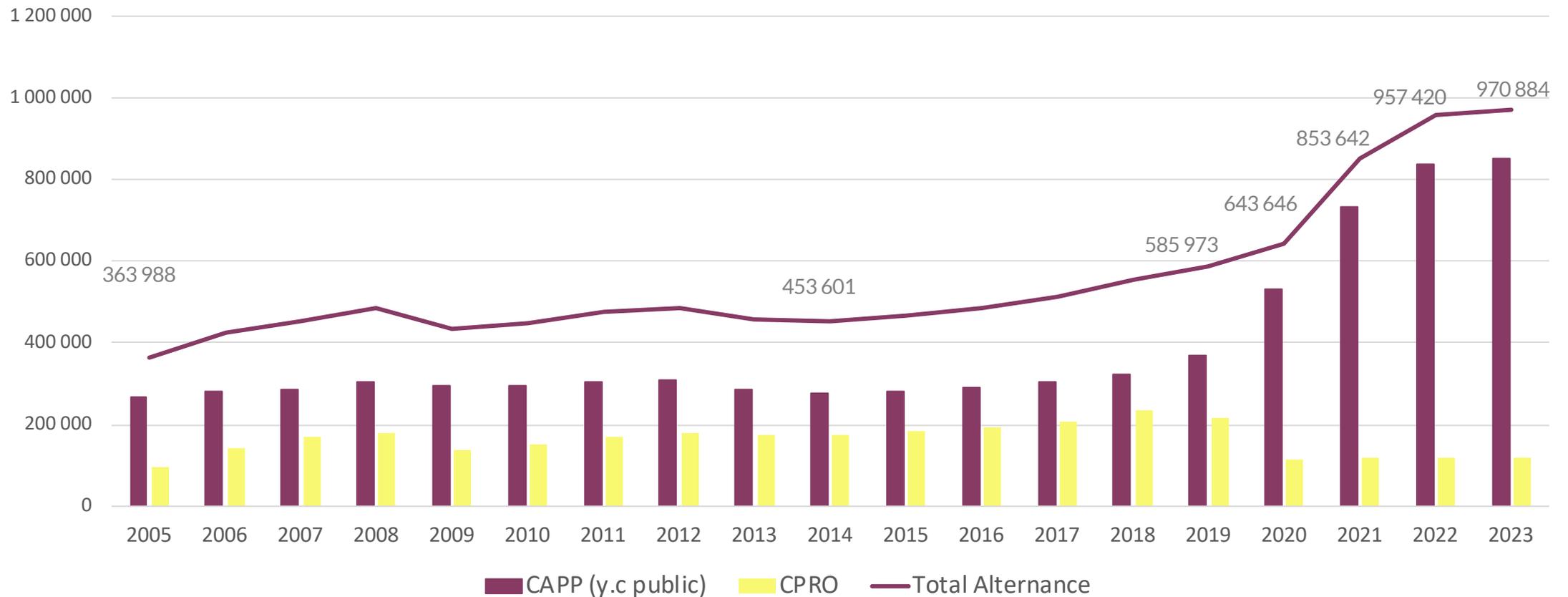
82,7 % travaillent à temps complet



72,4 % sont en CDI

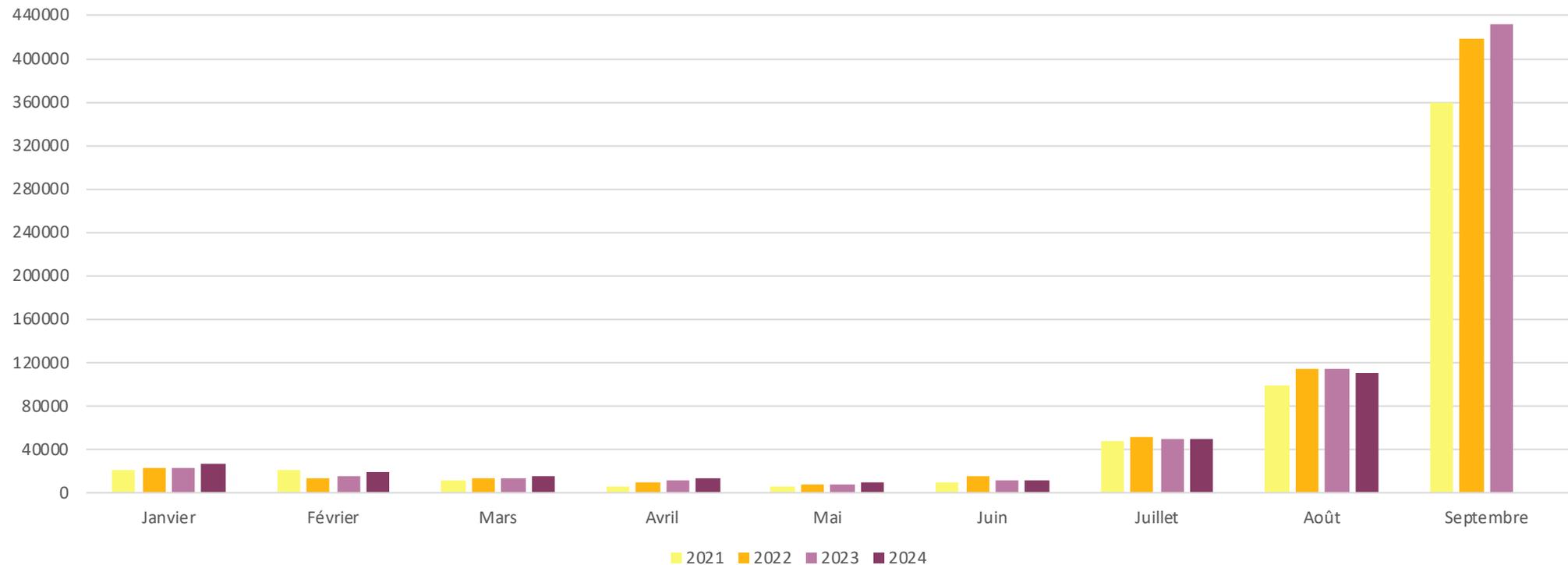
3- La progression des contrats d'apprentissage arrive à un palier en 2023

Évolution du nombre d'individus en alternance



3bis- Les entrées mensuelles : en 2024, elles continuent leur stabilisation

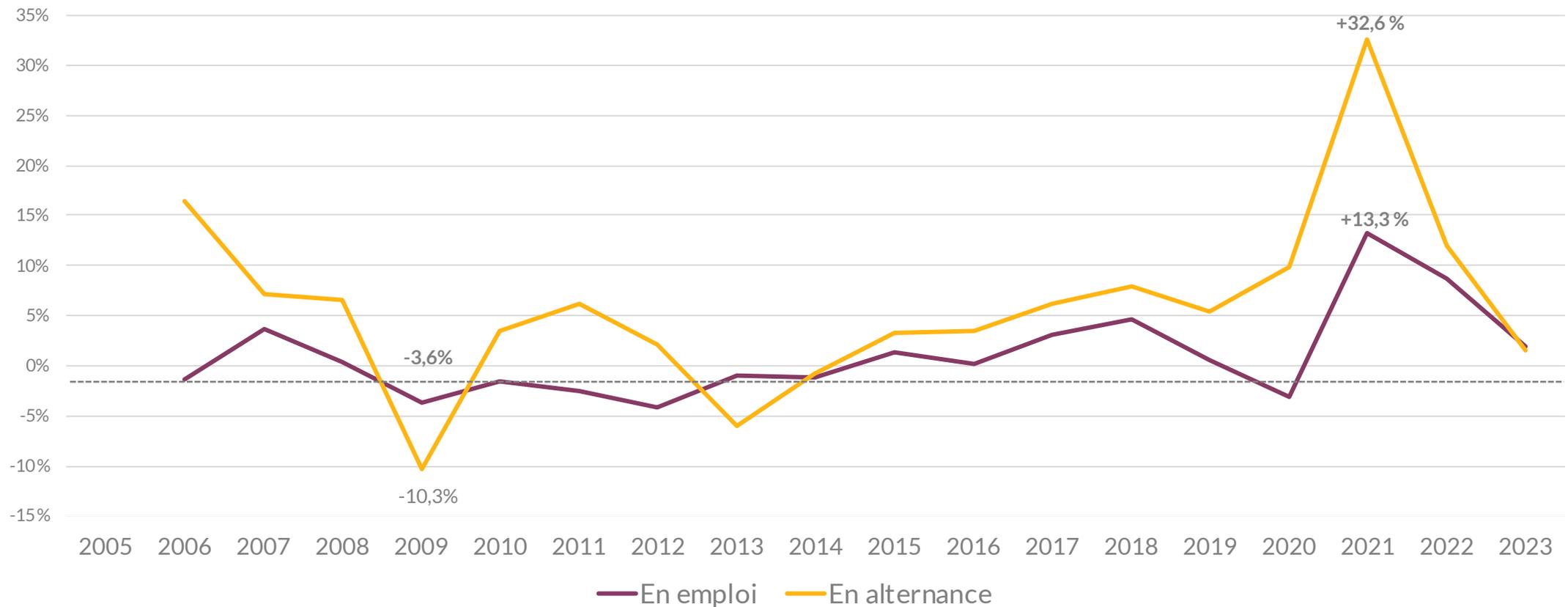
Évolution du nombre d'individus entrant en apprentissage chaque mois (2024)



En 2024, les entrées mensuelles en apprentissage se maintiennent sur l'année (+3,46 %) grâce à des entrées en septembre en hausse. Les données d'octobre seront décisives pour connaître l'évolution de l'apprentissage en 2024

4- Alternance et taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) : des liens étroits

Évolution du nombre de jeunes en emploi et du nombre de jeunes en alternance entre 2006 et 2023





CONCLUSION

L'alternance est aujourd'hui bien installée dans le paysage de l'emploi et de la formation. Néanmoins, l'année 2024 ne témoigne plus d'une progression continue. En outre, la suppression de l'aide pour les contrats de professionnalisation et l'annonce d'une baisse de l'engagement de l'Etat envers l'apprentissage dans le projet de loi de finances 2025, ajoutées à une conjoncture incertaine annoncent une année 2025 compliquée pour l'alternance.



LES CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN FRANCE

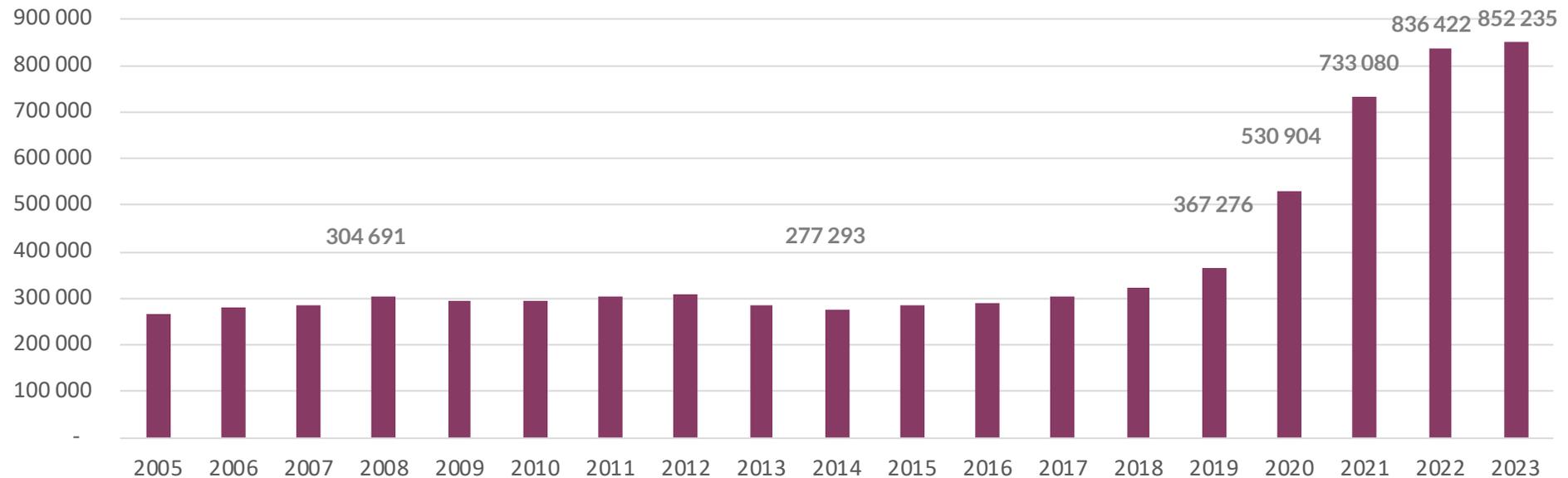
dans l'éducation et la formation

1- Les entrées en apprentissage : 2023, la fin du boom de l'apprentissage ?

852 235

(+1,9 % par rapport à 2022)
(nombre de contrats commencés - Flux)

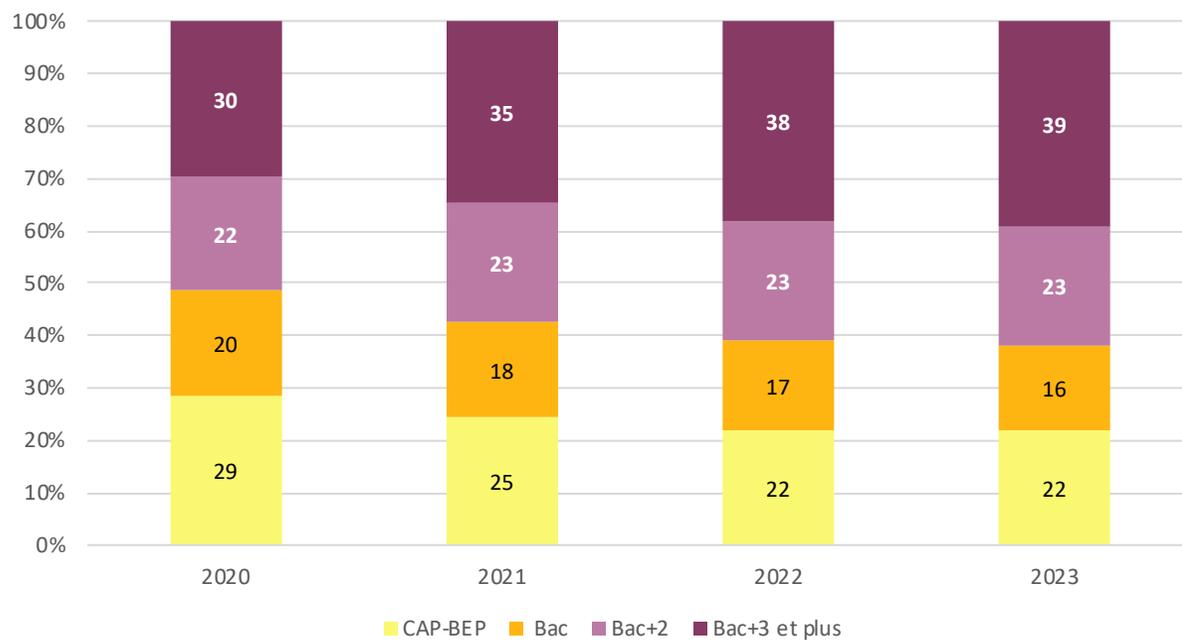
Entrées en apprentissage (y compris secteur public)



1- Les contrats en stock en 2023

1 021 453 (nombre de contrats « en stock »)

Répartition des effectifs selon le niveau de formation préparé



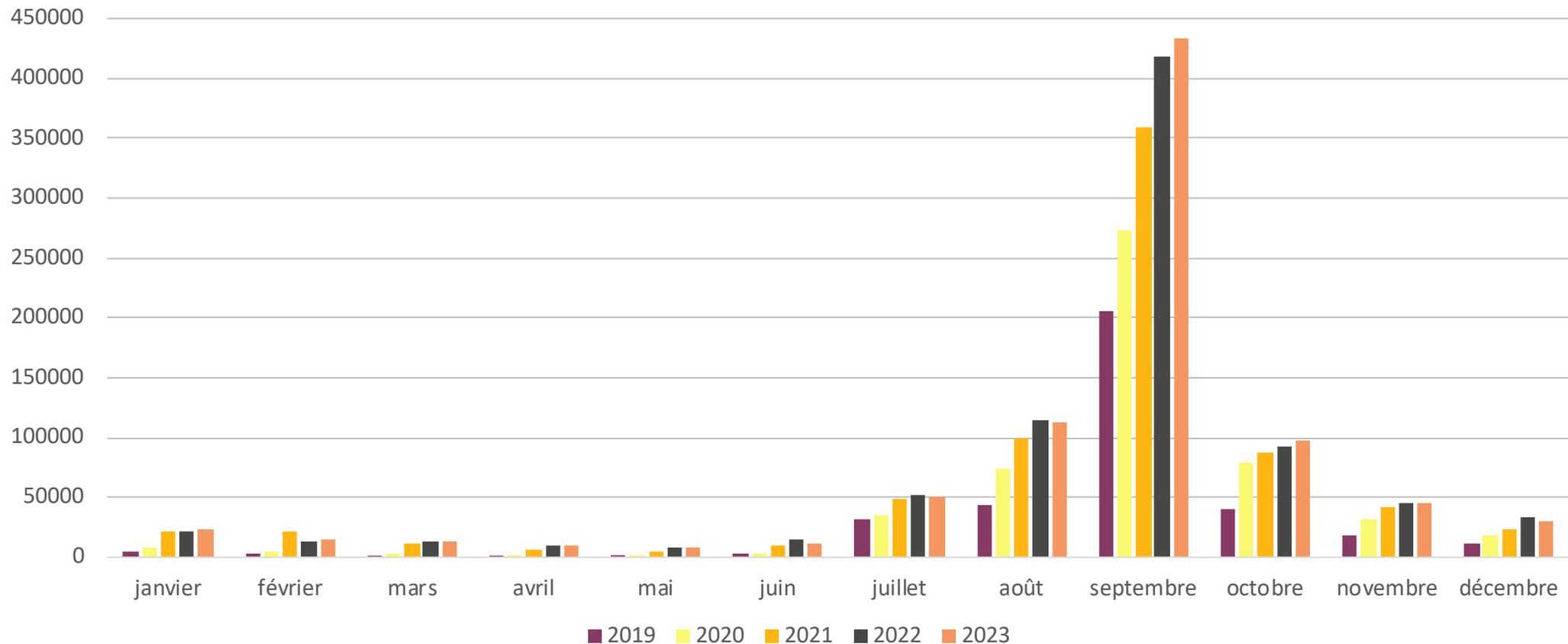
En détail, depuis 2000

Diplôme	2000		2010		2020		2023	
CAP-BEP	245 333	67 %	191 857	45 %	182 068	29 %	221 060	22 %
Bac-Bac pro	69 355	19 %	123 018	29 %	124 236	20 %	164 568	16 %
BTS-DUT	35 553	10 %	62 074	15 %	135 540	22 %	234 987	23 %
Licence, master, école sup	15 633	4 %	49 331	12 %	187 791	30 %	400 838	39 %
Total	365 874	100	426 280	100	629 635	100	1 021 453	100

Source : L'apprentissage au 31 décembre 2023, Note d'information n°24.28 DEPP, juillet 2024,

2- La réforme de 2018 n'a pas fait évoluer la saisonnalité de l'apprentissage

Comparaison des entrées mensuelles en apprentissage (privé et public, France entière) depuis 2019





CONCLUSION 1

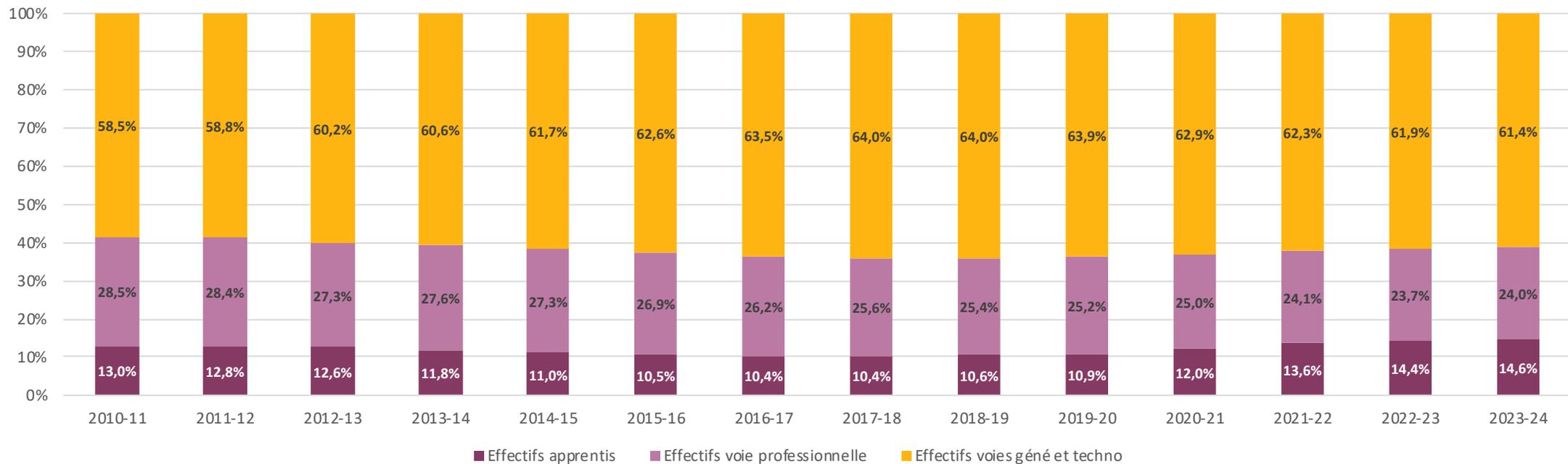
Après une hausse inédite (+165 % depuis 2018), l'année 2023 marque un net ralentissement des entrées en apprentissage : +1,9 % (contre +14 % et +39 % pour 2022 et 2021).

Si la saisonnalité n'a pas évolué, les entrées mensuelles ont accusé une forte inflexion en juillet et août 2024, compensée par un volume important en septembre, ce qui pourrait se traduire par une baisse inédite des entrées en apprentissage cette année.

3- Les apprentis par rapport aux lycéens

Pour rappel, en 2010-11, on comptait 13% d'apprentis parmi les jeunes lycéens. Cette proportion a régulièrement décliné jusqu'en 2017 tandis que la proportion de lycéens en filières générale et technologique augmentait de 58,5 à 64 %.

Évolution de la proportion d'apprentis par rapport aux effectifs lycéens (2017-2023)



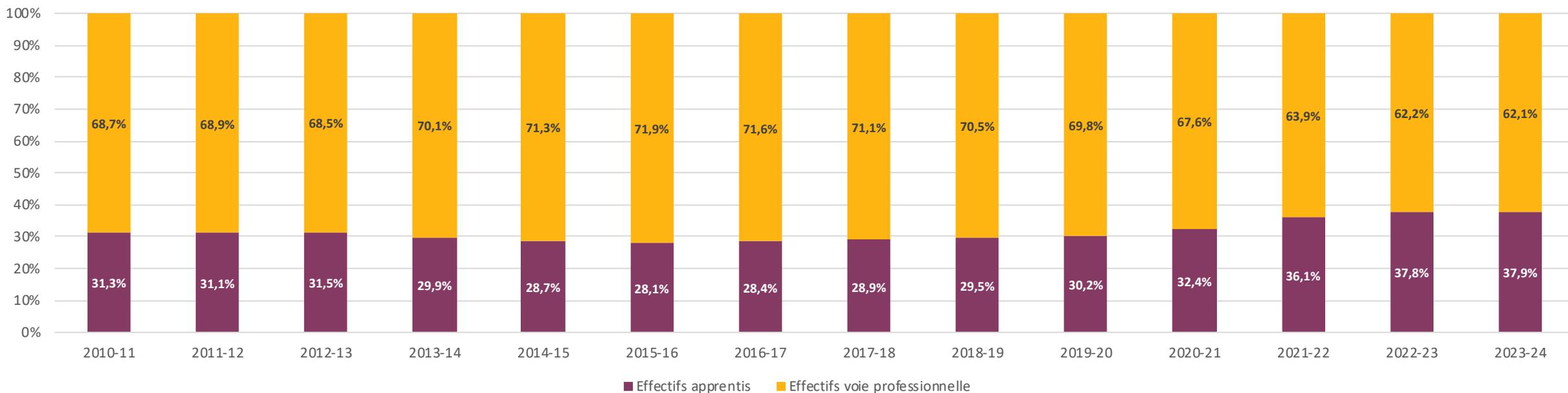
C'est la progression des apprentis qui a absorbé l'accroissement de la population lycéenne entre 2017-18 et 2023-24 :

- La voie générale a stagné (-0,25 %)
- La voie professionnelle a régressé (-2,4 %)
- L'apprentissage a explosé (+46,3 %)

3bis- Les apprentis au sein de la voie professionnelle

De 31 % en 2010-11, la part des apprentis au sein de la voie professionnelle a baissé jusqu'en 2015-2016 (28 %) avant de remonter progressivement. On assiste cependant à une stagnation pour 2023-2024.

Évolution de la proportion d'apprentis au sein de la voie professionnelle (2017-2023)



Sources : Repères et références statistiques, DEPP (2023) ; L'apprentissage au 31 décembre 2023, Note d'information n°24.28 DEPP, juillet 2024.



CONCLUSION 2

En valeur absolue, pour la première fois, les effectifs en lycée décroissent aussi bien en voie générale et technologique que professionnelle ; seuls les effectifs en apprentissage (niveaux 3 et 4) augmentent en 2023-24.

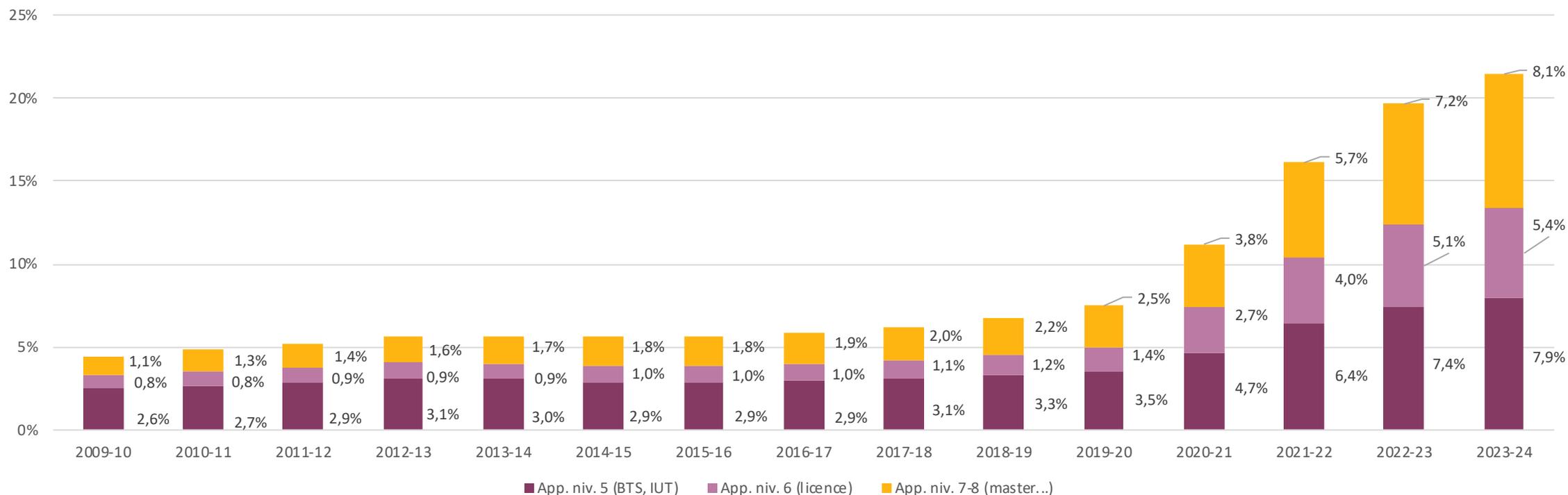
En valeur relative, la voie professionnelle stoppe sa chute (ses effectifs sont passés de 28,5 % en 2010 à 23,7 % en 2022 puis 24 % en 2023-24).

Les effectifs en apprentissage parviennent, quant à eux, à se stabiliser.

4- Les apprentis du supérieur en constante augmentation

Les apprentis comptent pour 21,4 % des effectifs du supérieur en 2023-24 (2,965 millions d'étudiants au total). Ils ne représentaient que 4,5 % en 2009-10 et encore à peine 5,6 % en 2015-16. Les niveaux 7 et 8 (master...) se taillent aujourd'hui la part du lion, dépassant pour la première fois le niveau 5 (BTS-DUT).

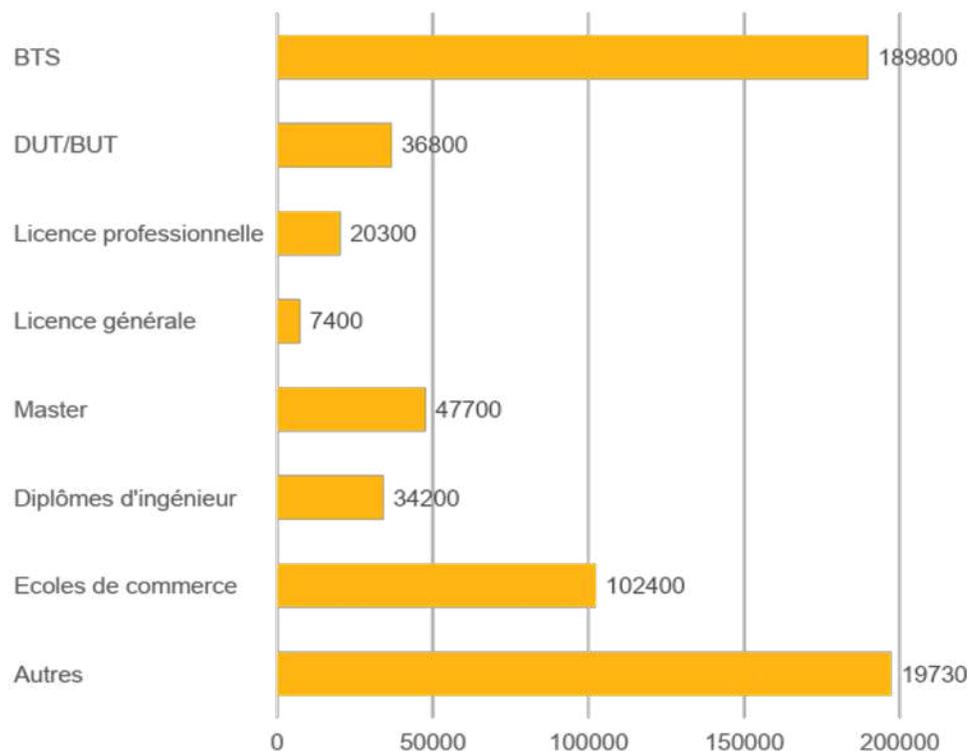
Évolution de la proportion d'apprentis par rapport aux effectifs du supérieur (2015-2023)



Sources : Repères et références statistiques, DEPP (2023) ; L'apprentissage au 31 décembre 2023, Note d'information n°24.28 DEPP, juillet 2024.

4- Les apprentis du supérieur l'effet de la réforme DUT/BUT

Effectifs apprentis dans le supérieur
par filière (2023-24)



En 2023, le passage du DUT/BUT en trois ans a entraîné un transfert des apprentis de la licence vers cette filière. Partout ailleurs, les filières continuent de progresser (+131 % pour les écoles de commerce ou +73 % pour les BTS par rapport à 2020).

Diplôme préparé	2020	2021	2022	2023	Évolution 2023/2022
BTS	109 500	156 800	178 900	189 800	6,1%
DUT/BUT	9 400	10 300	12 900	36 800	185,3%
Licence pro	30 200	35 900	35 400	20 300	-42,7%
Licence générale	4 400	7 200	8 300	7 400	-10,8%
Master	28 200	39 600	44 800	47 700	6,5%
Diplôme d'ingénieur	27 200	30 000	32 800	34 200	4,3%
Écoles de commerce	44 200	73 300	93 900	102 400	9,1%
Autres	70 300	126 600	169 300	197 300	16,5%
Total	323 300	479 600	576 300	635 900	10,3%

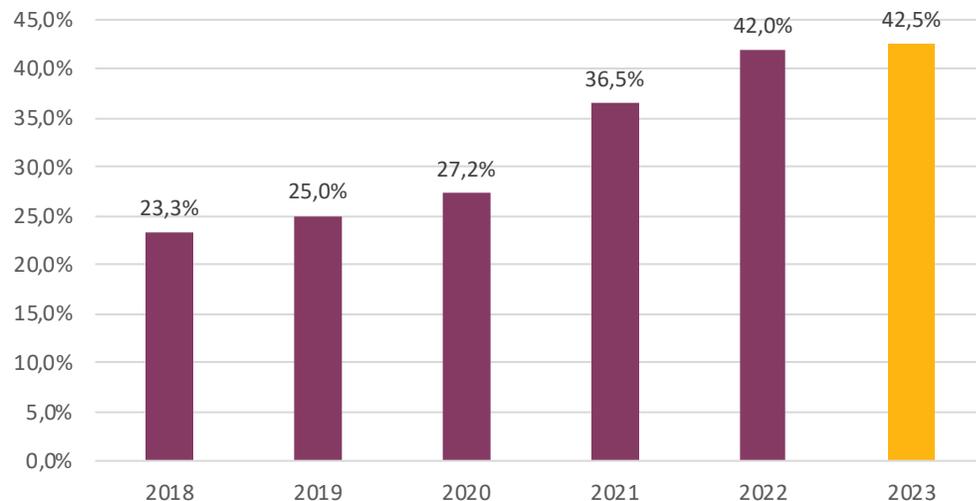
4- Les apprentis du supérieur

une hausse en DUT, BTS et licence qui se tasse par rapport aux deux dernières rentrées universitaires.

Focus sur le niveau 5

Le nombre d'apprentis au niveau 5 (DUT et STS) à la rentrée 2023-24 se monte à 235 000. Ils comptent pour 42,5 % des étudiants de DUT et STS (pour mémoire, la proportion d'apprentis bac+2 était de 14,8 % en 2011-12).

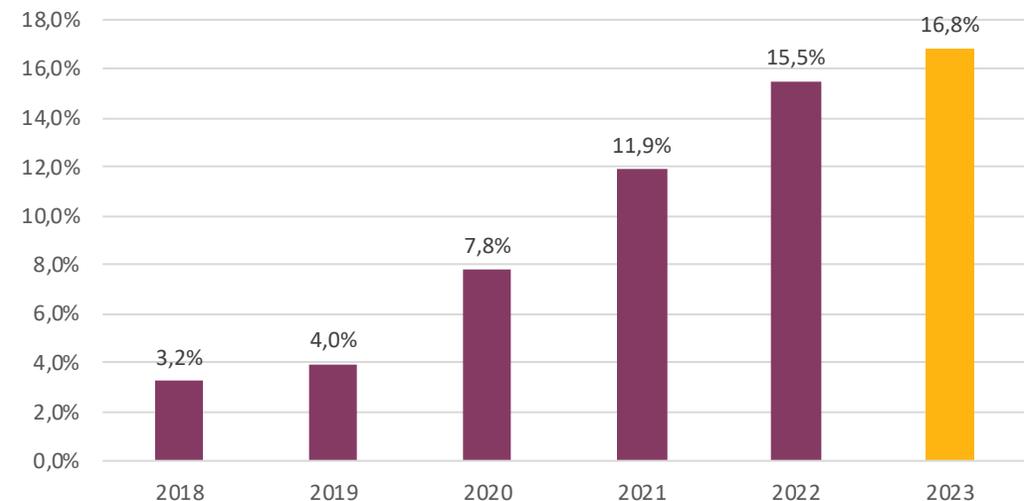
Proportion d'apprentis de niveau 5 par rapport aux effectifs de DUT et STS



Focus sur le niveau 6

Le nombre d'apprentis au niveau 6 (licence) atteint 161 500 à la rentrée 2023-24. Il compte pour 16,8 % des étudiants de licence et continue de progresser plus vite que les effectifs totaux (pour mémoire, la proportion d'apprentis était de 3,1 % en 2011-12).

Proportion d'apprentis de niveau 6 par rapport aux effectifs de licence





CONCLUSION 3

Quand les effectifs du supérieur croissent de 30 000 étudiants par rapport à 2022, l'apprentissage, lui, augmente de 60 000.

Si la proportion d'apprentis dans le supérieur continue à croître, c'est notamment grâce aux formations longues (écoles supérieures ou master) qui attirent de plus en plus de candidats.

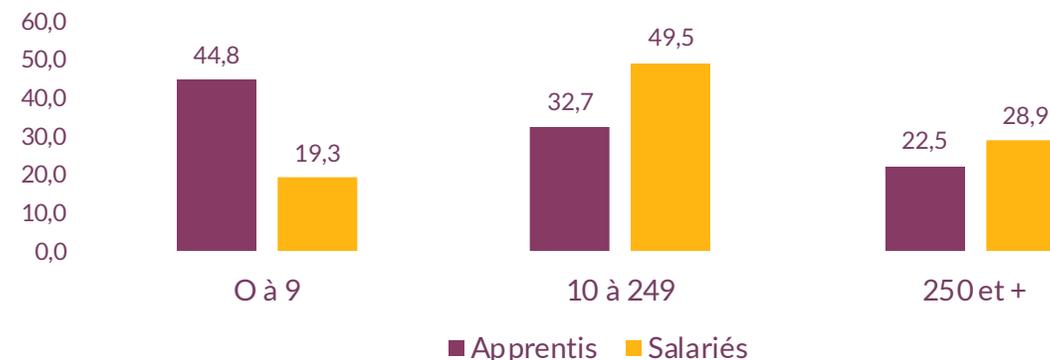
Il y a néanmoins encore une belle marge de progression dans la filière DUT/BUT.

5 - Les entreprises et les secteurs

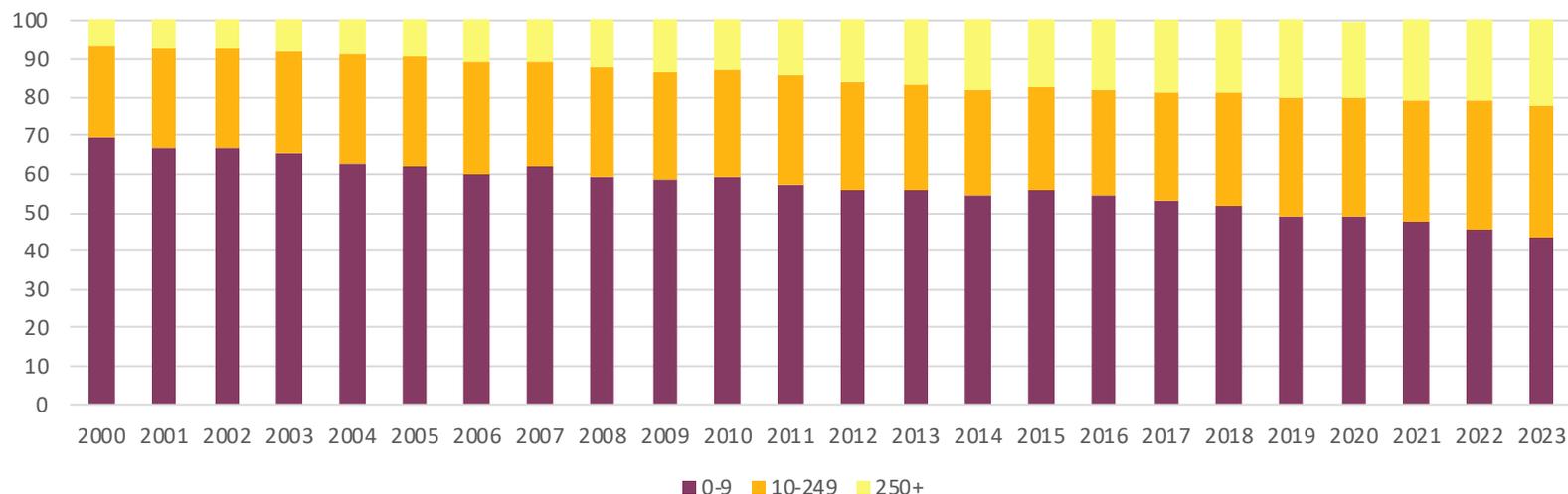
Part des apprentis dans la main d'œuvre salariée du privé en 2023 : 4,83% (3,23 % en 2020)

- Effectifs salariés : 21 089 900 salariés dans les entreprises du privé fin 2023
- Effectifs apprentis en 2023 : 1 021 453

Effectifs d'apprentis selon la taille de l'entreprise (dernière donnée connue 2021, en %)



Évolution de la répartition des apprentis dans les entreprises depuis 2000

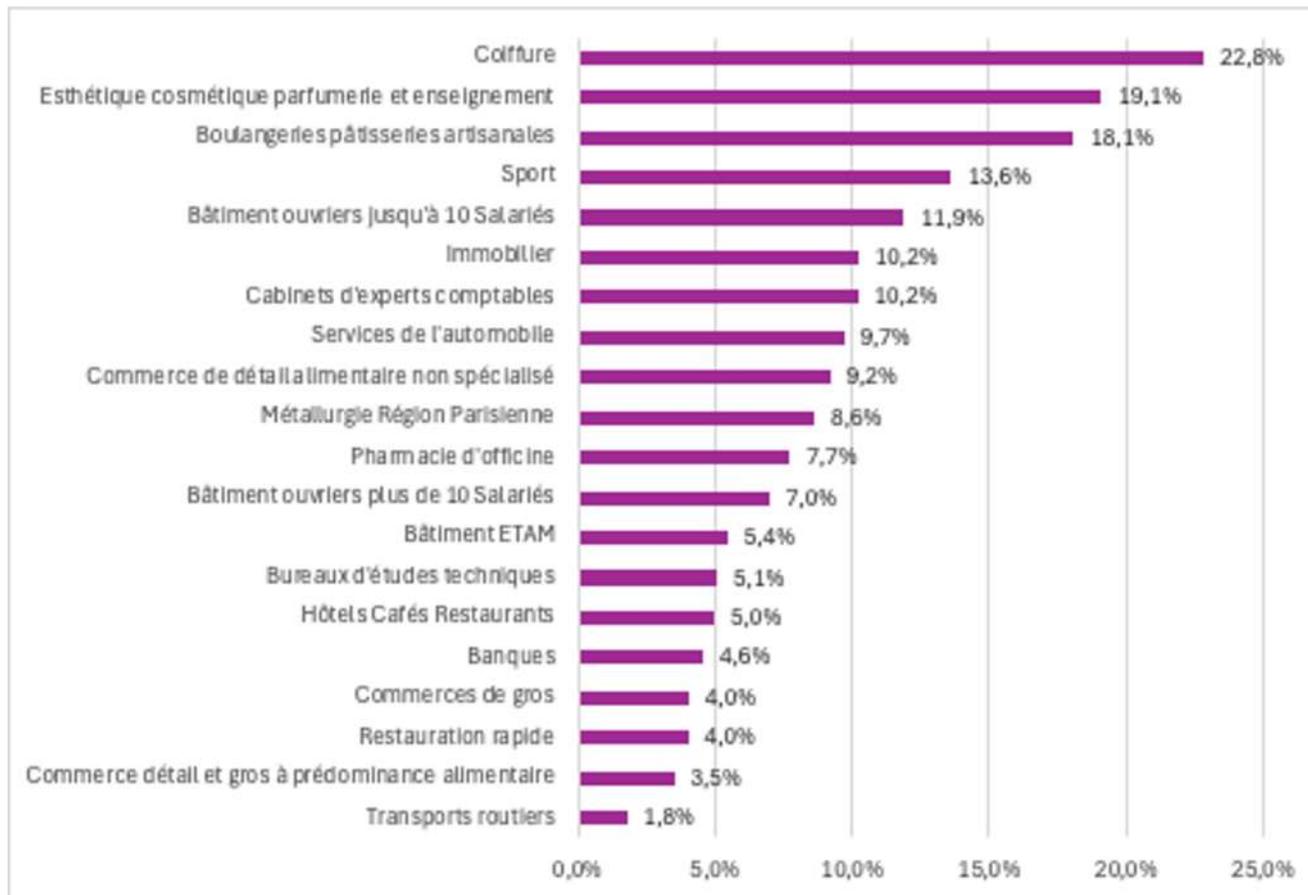


À noter :

Une utilisation de plus en plus importante dans les entreprises de taille intermédiaire et grande, à mettre en parallèle avec un apprentissage qui se développe dans des secteurs ayant essentiellement cette typologie d'entreprise, comme dans les banques ou les assurances.

5 – Les entreprises et les secteurs

Part des apprentis au sein de l'effectif total en 2022 :
les vingt principaux secteurs (effectif supérieur à 10 000)



Certains secteurs d'activité sont historiquement plus enclins à embaucher des apprentis.

Sur le plan quantitatif, **les vingt principaux secteurs réunissent à eux seuls 52,5 % des effectifs en apprentissage** (pour 41,2 % des effectifs totaux).

Cela dit, tous ne sont pas logés à la même enseigne : quand certains sont dans la moyenne nationale (tel le premier d'entre eux qui regroupent les entreprises adhérant à la convention Syntec), d'autres emploient un taux élevé d'apprentis (coiffure, esthétique-cosmétique, boulangerie-pâtisserie...) ; rares sont ceux qui ne se sont pas tournés vers l'alternance (transport routier).

On peut ajouter que certains de ces secteurs étaient historiquement pourvoyeurs d'apprentis, c'est le cas pour la quasi-intégralité du Top 10 mais d'autres secteurs ont vu leur nombre d'apprentis exploser depuis la réforme (bureaux d'études, banques par exemple).

5 - Les entreprises et les secteurs

Focus sur le secteur public

En 2023, 3 % des apprentis travaillent dans le secteur public (contre 4,7 % en 2018).

Ils constituent 0,57 % des employés du secteur public (3,9 % pour le privé).

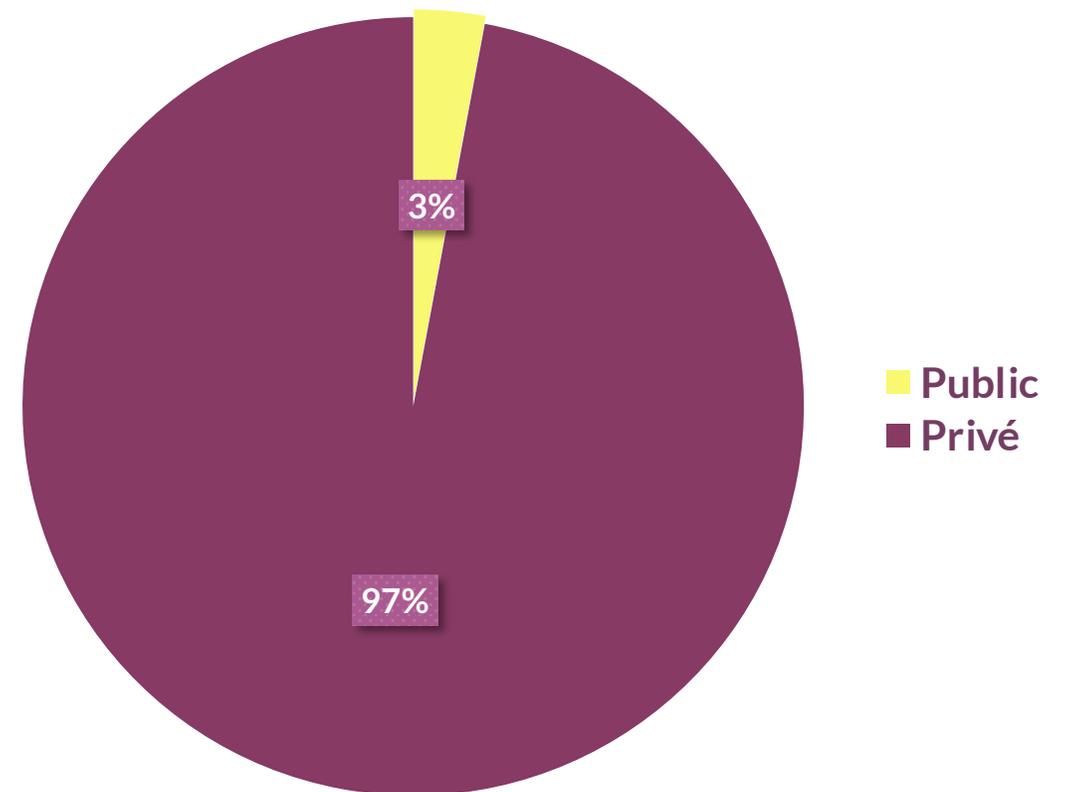
Le nombre d'entrées en apprentissage dans le public a augmenté de 67,6 % par rapport à 2018 (tandis que le nombre d'entrées dans le privé augmentait de 165 %).

La hausse marquée de ces dernières années dans le secteur privé ne trouve pas son équivalent dans le secteur public.

Il est important toutefois de souligner, la hausse continue des apprentis dans le secteur public, alors même que celui-ci ne bénéficie pas des primes, montrant ainsi un volontarisme politique en matière d'apprentissage dans ce secteur.

NB : par rapport à 2010, on a conservé quasiment la même proportion (2,8 % des contrats dans le public).

Répartition public/privé des entrées en contrat d'apprentissage en 2023





CONCLUSION 4

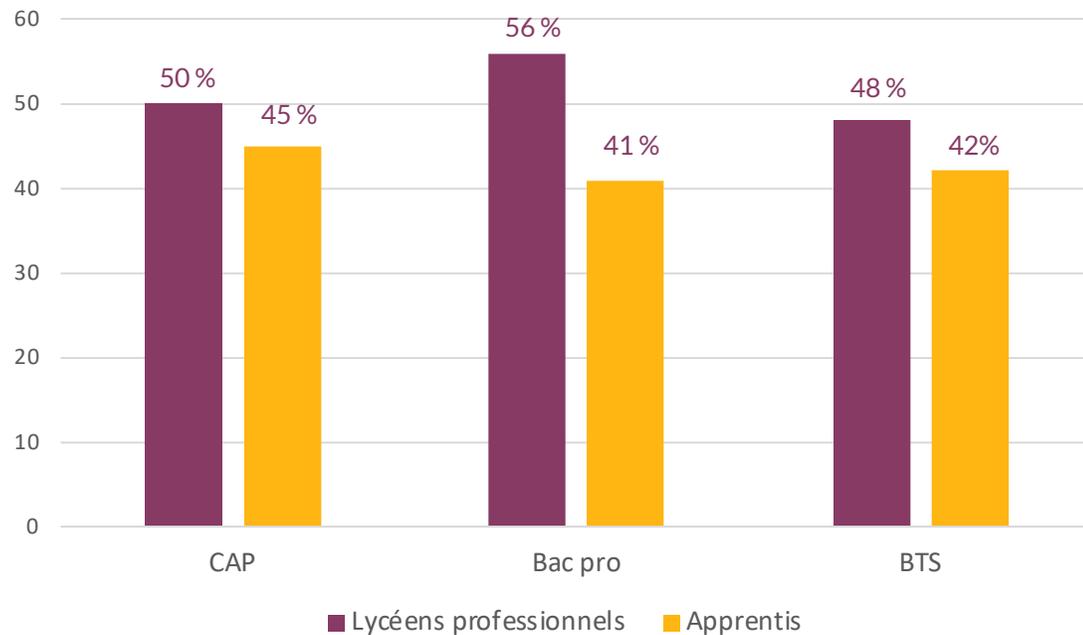
L'apprentissage reste plébiscité dans les TPE-PME, malgré un tassement relatif depuis les années 2000. Aux côtés des secteurs traditionnellement tournés vers l'alternance (services de proximité, bâtiment...), de nouveaux secteurs émergent tels que les activités de soutien aux entreprises (près de 15 % des alternants).

Cela dit, les incertitudes pesant sur la prime à l'embauche et ses modalités voire une éventuelle nouvelle révision des niveaux de prise en charge pour 2025 freinent les ardeurs des employeurs.

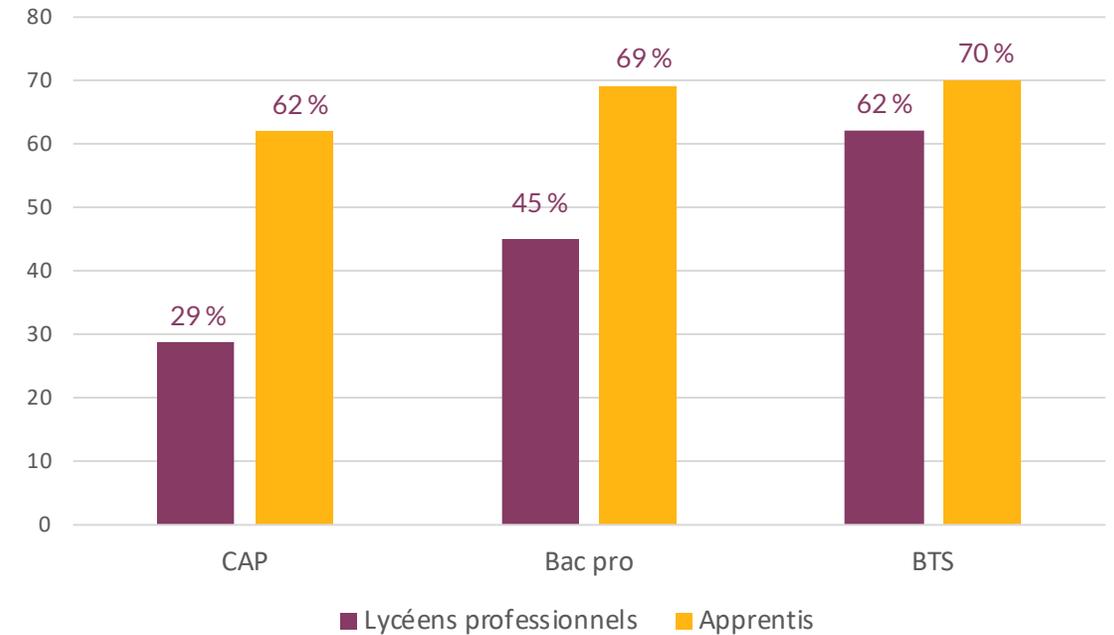
6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Qu'ils soient en CAP, en bac pro ou en BTS, les apprentis entrent plus vite sur le marché du travail que les jeunes optant pour la voie scolaire. À raison : ils sont bien plus nombreux à avoir trouvé un emploi six mois après leur sortie d'études.

Taux de poursuite d'études (2022)



Taux d'emploi six mois après la sortie d'études (2022)



6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Les apprentis et leurs contrats (en 2022, six mois après leur sortie d'études)

- **60 % des apprentis qui travaillent sont en CDI.**
- **28 % en CDD.**
- **8 % en intérim.**
- **2 % en contrat de professionnalisation.**

Par comparaison :

- **30 % des jeunes signent un CDI en guise de premier emploi.**
- **39 % des lycéens professionnels qui travaillent sont en CDI et 36 % en CDD.**

27 % des apprentis sont en emploi chez le même employeur que durant leur apprentissage

et **44 %** dans la branche de leurs études six mois après leur sortie d'études.

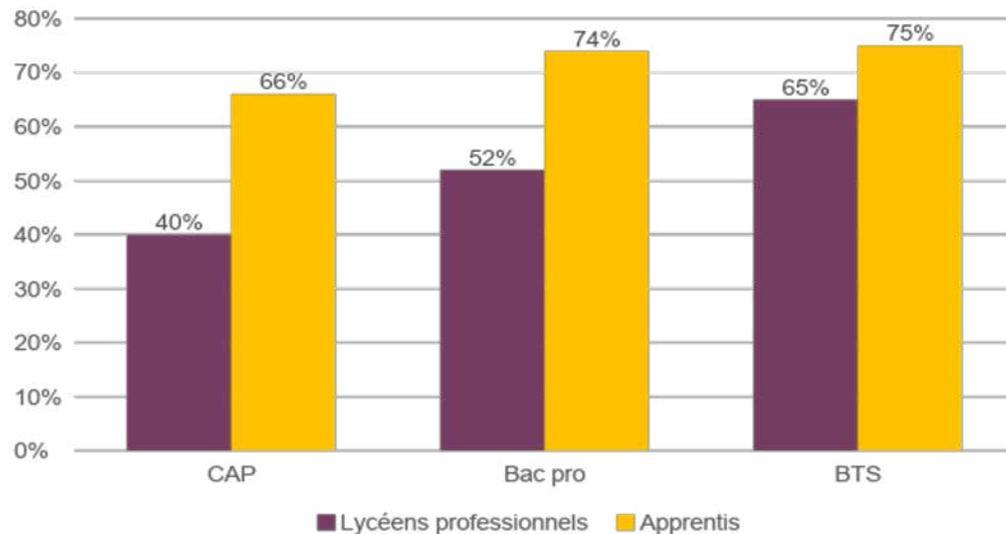
Le taux de chômage des apprentis deux ans après leur sortie en 2012 se monte à **19 %**.

Globalement, en 2023, le taux de chômage des jeunes ayant terminé leurs études depuis 1 à 4 ans se monte quant à lui à **14 %**.

Un effort pourrait donc être mis sur ces apprentis qui ne parviennent pas à décrocher un emploi durable.

6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Taux d'emploi deux ans après la sortie d'études (2022)

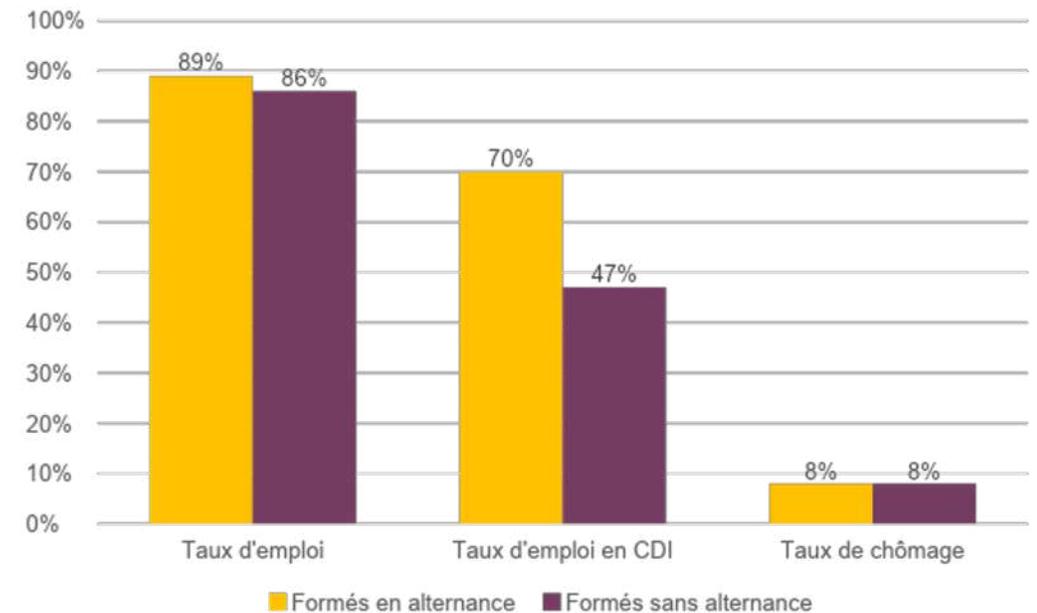


Deux ans après leur sortie d'études en 2021, **50 % des apprentis** sont en CDI dans le secteur privé et **71 %** sont en emploi.

Ces taux étaient respectivement de 49 % et 72 % pour les apprentis sortis en 2019. L'insertion à deux ans est donc stable.

Durant ces deux années, 27 % des apprentis ont alterné situation d'emploi et chômage et 54 % ont été en emploi à 6 mois comme à 24 mois. Chiffres qui ne bougent pas par rapport aux sortants de 2019.

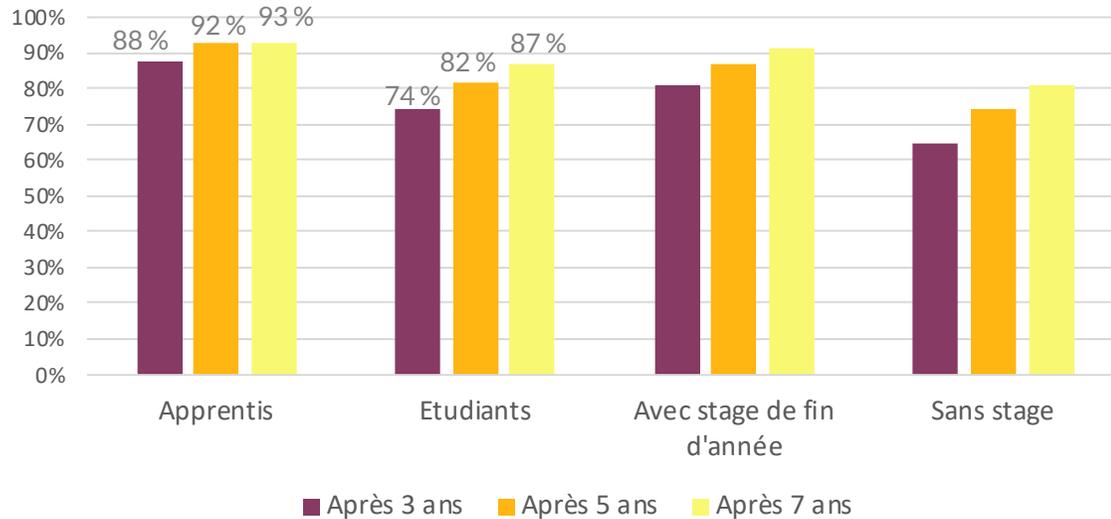
Situation des bac+3 et plus un à quatre ans après l'obtention de leur diplôme



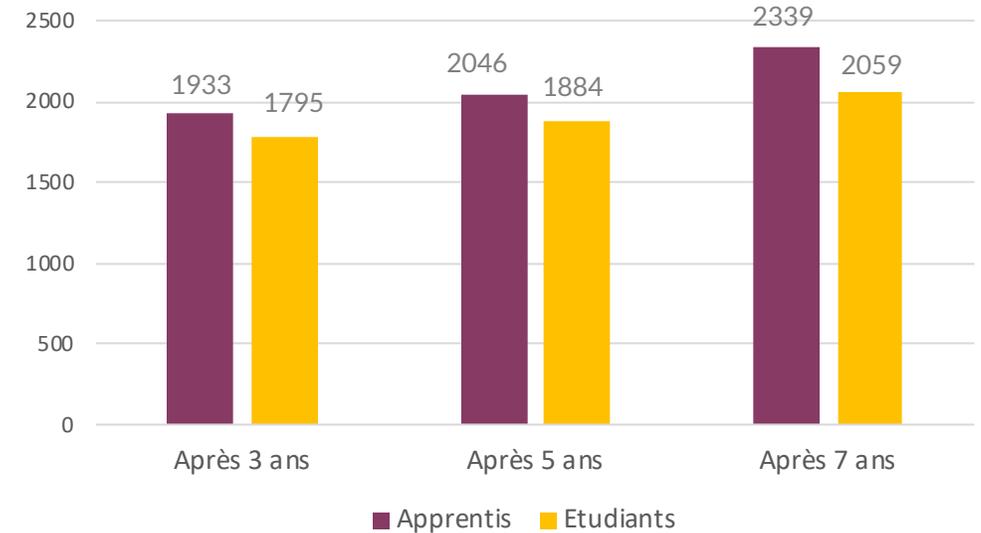
Même pour des niveaux de diplômes élevés (bac+3 et plus), l'alternance accélère l'obtention d'un emploi à durée indéterminée.

6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

Part en emploi et en CDI (génération 2010)



Salaire net mensuel du CDI (en euros)



À la sortie du supérieur, les alternants trouvent plus vite un emploi en CDI que les étudiants de la voie scolaire (six mois et 28 jours contre neuf mois et 13 jours en moyenne).

Mais surtout, leur insertion est durable et se stabilise plus vite (93 % sont en CDI cinq ans après leur sortie)

Le salaire des apprentis est supérieur et progresse plus vite (+ 21 % entre 3 et 7 ans contre + 15 %) que celui des étudiants de la voie scolaire. Notons toutefois que cette différence n'est expliquée par l'alternance que pour sortants niveau bac+2.

Pour les autres, on est en présence d'un « biais de sélection » : ce sont les variables déterminant le fait d'être apprentis qui influent sur la rémunération, pas l'alternance en elle-même.

Sources : Benoit Cart, Marie Hélène Toutin (2023), « Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle des ex-apprentis reste-t-elle plus favorable dans la durée ? » in Alexis Robert, coord. (2023), « Les expériences étudiantes professionnalisantes : diversité et effets sur les parcours », Céreq Échanges n° 23.

Sources : Benoit Cart, Marie Hélène Toutin (2023), « Le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. L'insertion professionnelle des ex-apprentis reste-t-elle plus favorable dans la durée ? » in Alexis Robert, coord. (2023), « Les expériences étudiantes professionnalisantes : diversité et effets sur les parcours », Céreq Échanges n° 23.



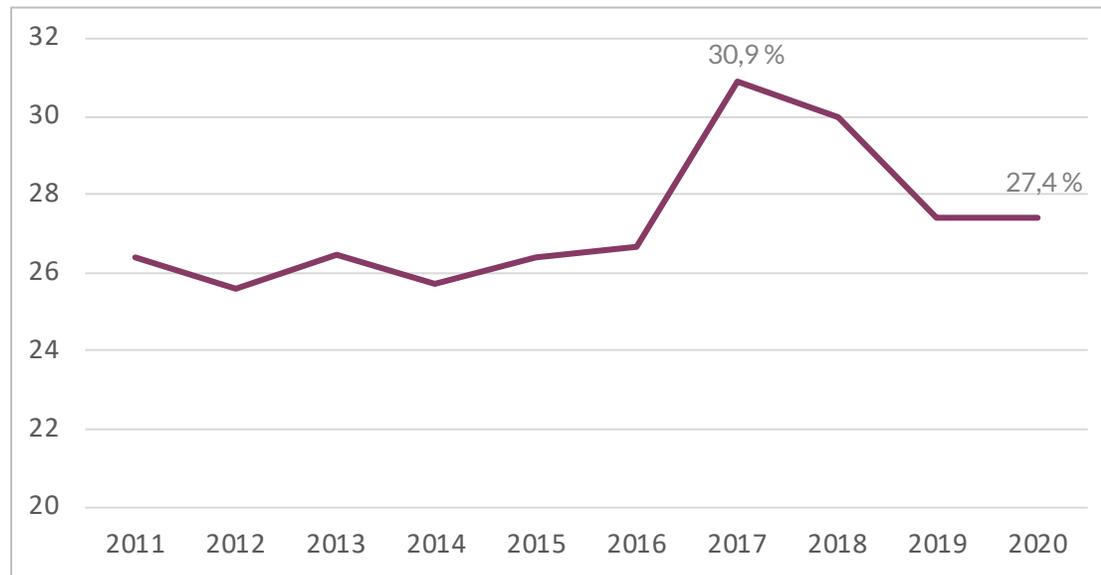
CONCLUSION 5

La voie de l'apprentissage reste la meilleure voie d'insertion sur le marché du travail pour un accès rapide à l'emploi durable.

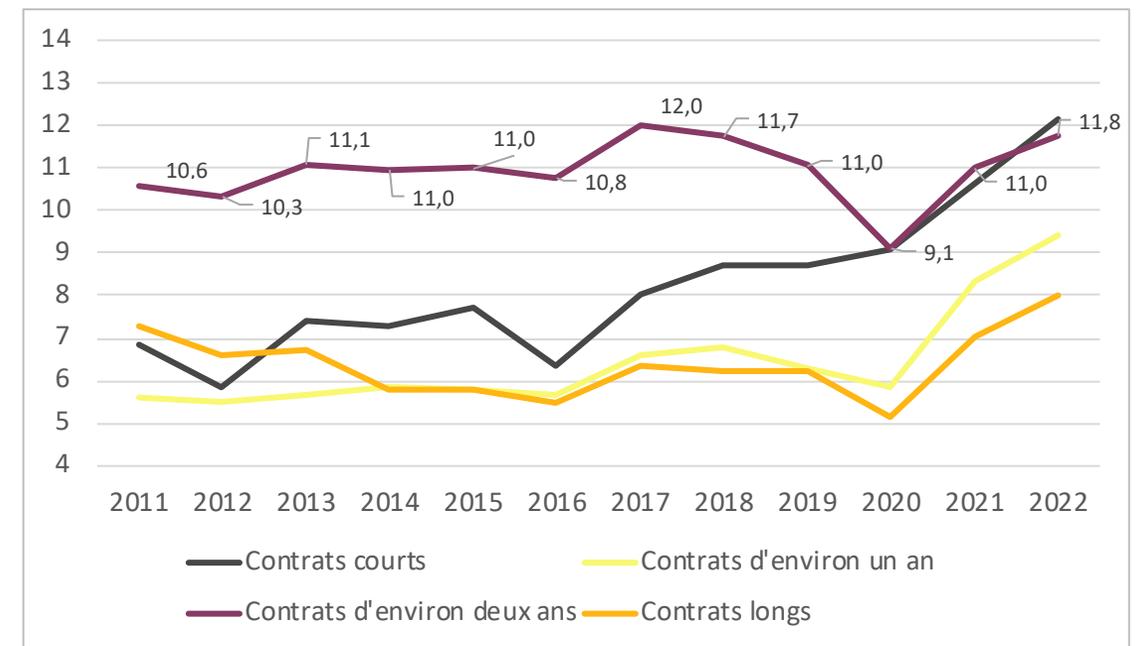
Pour autant, l'insertion des alternants sur le marché de l'emploi n'évolue pas, se calant ainsi sur la tendance en matière d'emploi des 15-24 ans (+0,3 % seulement entre 2022 et 2023).

6quatro - Un taux de rupture modéré

Évolution du taux de rupture par année de début de contrat



Évolution du taux de rupture dans les trois premiers mois



Malgré l'évolution du nombre d'apprentis, le taux de rupture, depuis la réforme n'a fait que décroître, il est stabilisé à 27,4% depuis 2019. Les ruptures interviennent principales lors des trois premiers mois, quel que soit le type de contrat (10,6 % des ruptures en 2022), soit à une période qu'on peut considérer comme une période d'essai.

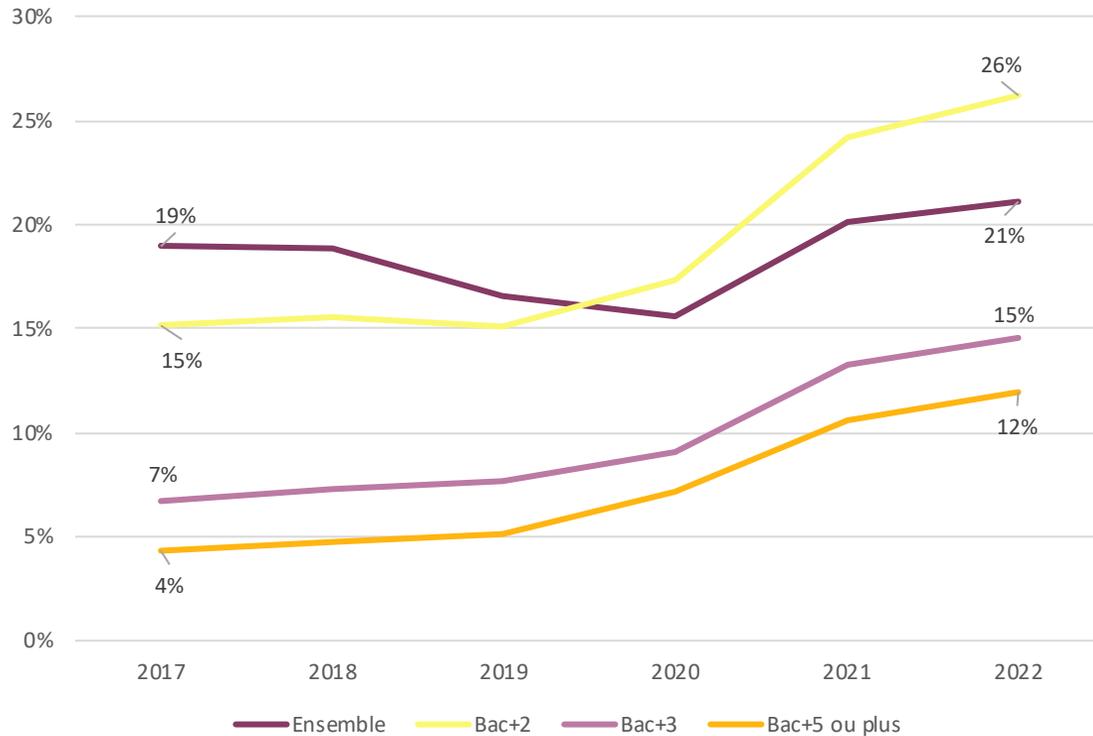
Source : Dares, Le contrat d'apprentissage, février 2024

NB1 : les taux de rupture comptabilisent les ruptures survenues sur l'ensemble de la durée prévue des contrats, à l'exclusion des deux mois qui précèdent le terme prévu à la signature.

NB2 : les données sur les ruptures ont été arrêtées au 31 décembre 2023.

7 – ... qui augmente au fil des ans

Évolution du taux de rupture à neuf mois par année de début de contrat



On peut noter que le taux de rupture après neuf mois de contrat commencés en 2022 est de 21% , il était de 19% en 2017 quel que soit le niveau préparé. Toutefois, on peut noter que quand le taux de rupture dans le secondaire a progressé de 2 points pour atteindre 26% celui dans le supérieur a progressé de 8 points pour atteindre 18%. **On peut expliquer en partie ces ruptures par le fait d'un nombre important d'employeurs cherchant ces apprentis, favorisant les mobilités entre différentes entreprises mais également des propositions d'embauche pour les niveaux supérieurs dans un contexte de pénuries de talents.**

Les taux de rupture à neuf mois doublent pratiquement chez les employeurs de 250 salariés ou plus, alors qu'ils progressent peu chez les moins de 50 salariés.

Les taux de rupture ont progressé dans tous les secteurs, de manière plus forte dans les secteurs les plus dynamiques en termes d'entrées en apprentissage.

L'ancienneté de l'employeur ou du CFA a tendance à réduire la probabilité de rupture.

Ces chiffres sont à mettre en corrélation avec les taux de réussite dans la voie scolaire... Citons JP Willems, qui indiquait que "que le taux de réussite en licence est de 31 % sur trois ans et qu'il monte péniblement à 46 % sur 5 ans. Soit plus de 50 % des inscrits qui abandonnent ou n'obtiennent pas le diplôme. Pour les Masters, le taux de réussite sur 2 ans est de 60 % et de 70 % sur trois ans. Soit un taux d'abandon de 30 %." selon les données du Ministère de l'Education nationale.



CONCLUSION 6

L'évolution des ruptures touchent surtout les premiers mois de contrat et est plus rapide dans le supérieur ; ces constats peuvent être le fait de différents facteurs sans qu'à date des publications ne permettent de les expliquer totalement.

L'arrivée de nouveaux CFA (consécutives à la réforme de 2018) et de nouveaux employeurs (dont les tuteurs sont moins expérimentés) ainsi qu'une mobilité supérieure du marché du travail peuvent expliquer en partie l'évolution des ruptures.



LES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION EN FRANCE

dans l'emploi et la formation

1 - Ses caractéristiques, effectifs et évolution

La réforme a fait évoluer les profils des individus utilisateurs de contrats de professionnalisation, mais également les entreprises utilisatrices et les modalités d'utilisation

En 2022, les entrées restent stables par rapport à 2021 ; toutefois, au regard des chiffres 2019, les reculs restent très importants :

- Services (-44 %)
- Industrie (-50 %)
- Agriculture (-0,4%)
- Construction (-39 %)

Par rapport à 2019, les entrées ont reculé spécifiquement dans les entreprises :

- De 4 salariés ou moins (-61,9 %)
- De 50 à 199 salariés (-51 %)

Par rapport à 2019, le recul des entrées concernait principalement les jeunes :

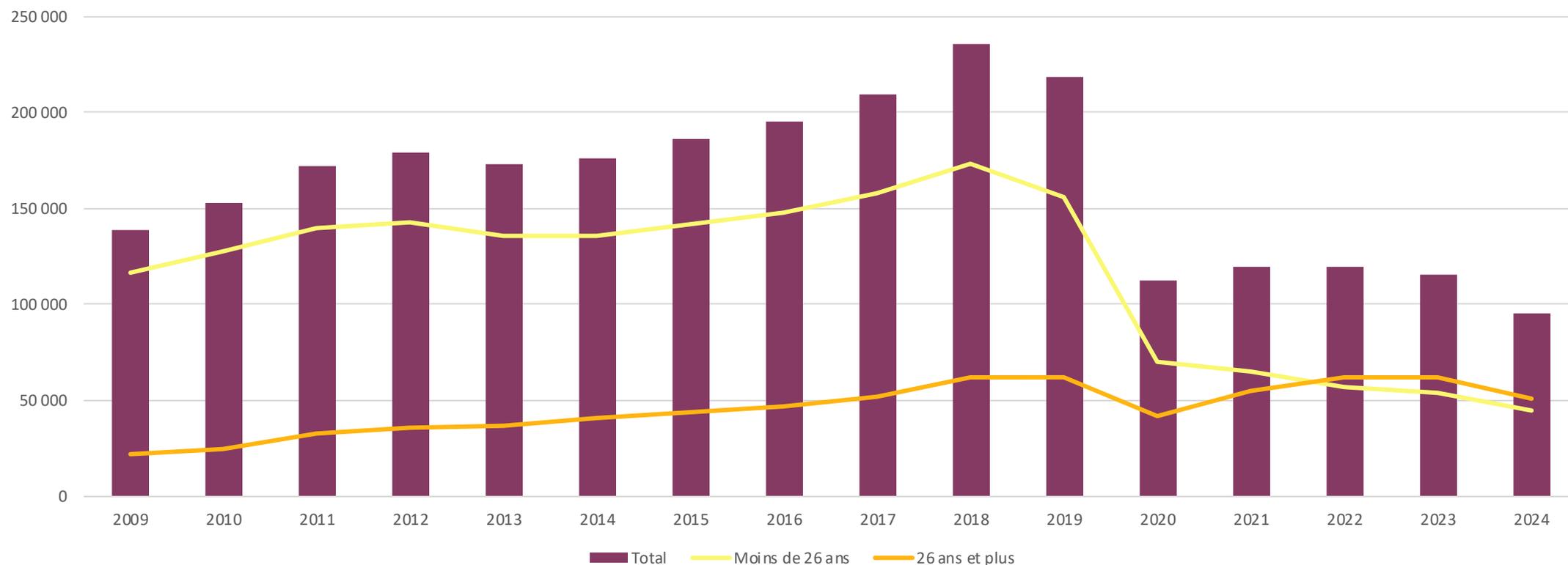
- De moins de 26 ans (-62,5 %)
- 26 ans et plus (-4,5 %)

Le profil des personnes en contrats de professionnalisation (2022)

- 48,8% ont moins de 26 ans (ils étaient 71,6 % en 2019).
- 65,3% sont détenteurs d'un diplôme de niveau bac ou supérieur avant l'entrée en CPRO (ils étaient 77,9% en 2019).
- 49% sont en recherche d'emploi avant l'entrée en CPRO (ils étaient 31,5 % en 2019).

1 - Ses caractéristiques, effectifs et évolution

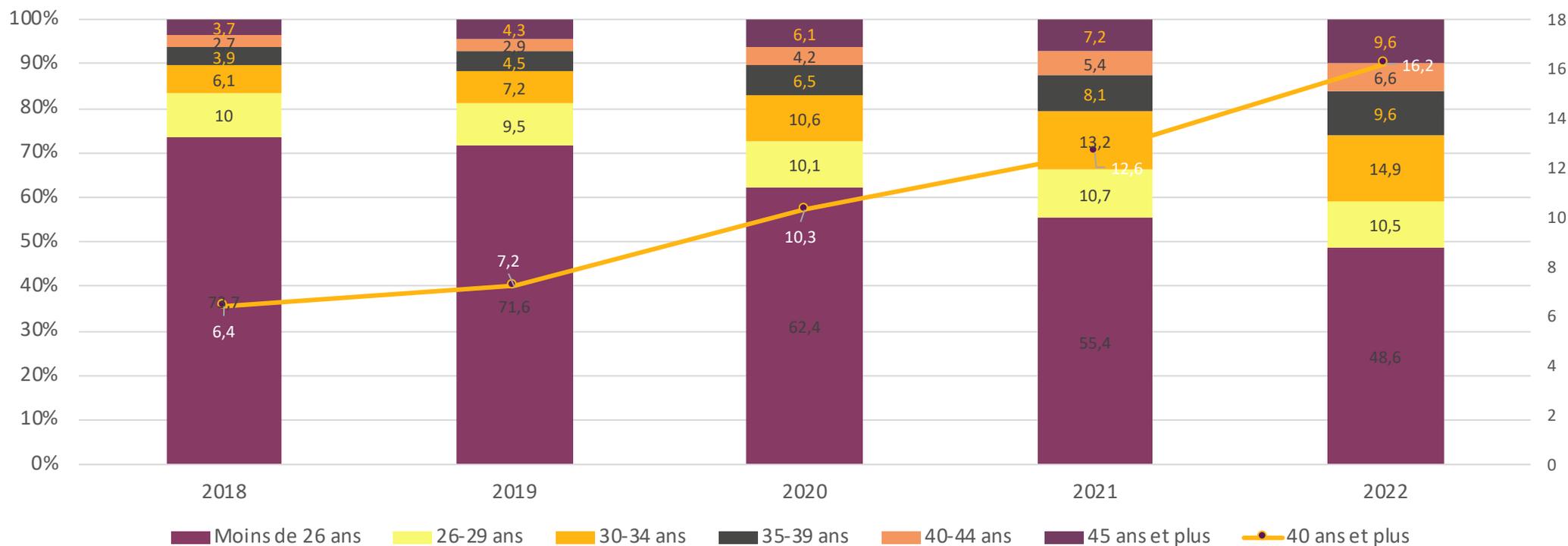
En 2023, on comptait 115 814 entrées en contrat de professionnalisation (flux), un chiffre en baisse de 47 % par rapport à 2019. La tendance à août 2024 laisse augurer une baisse de 18 % par rapport à 2023.



1 - Les plus de 26 ans, effectif majoritaire

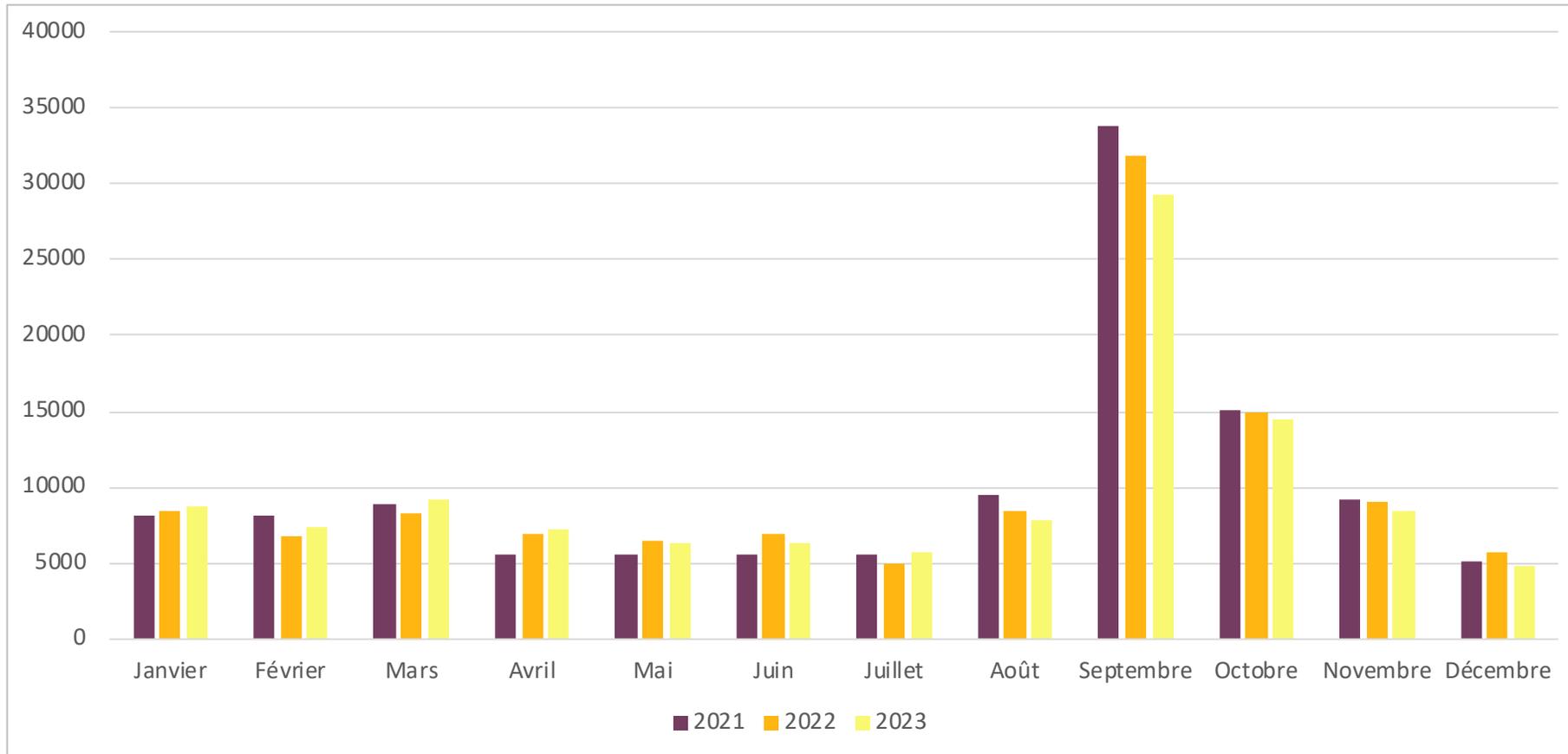
La réforme de 2018 a profondément modifié les caractéristiques des individus en contrat de professionnalisation. Les moins de 26 ans sont minoritaires depuis 2022 – on peut penser qu'un transfert vers le contrat d'apprentissage a eu lieu. Cela dit, les données de 2024 (janvier-août) laissent entrevoir une chute des entrées pour tous les profils (les moins comme les plus de 26 ans), fragilisant la complémentarité entre contrat d'apprentissage et de professionnalisation qui se dessinait en 2022 et 2023.

Évolution de l'âge des individus en contrat de professionnalisation depuis la réforme de 2018



1 - Une saisonnalité qui n'évolue quasiment pas

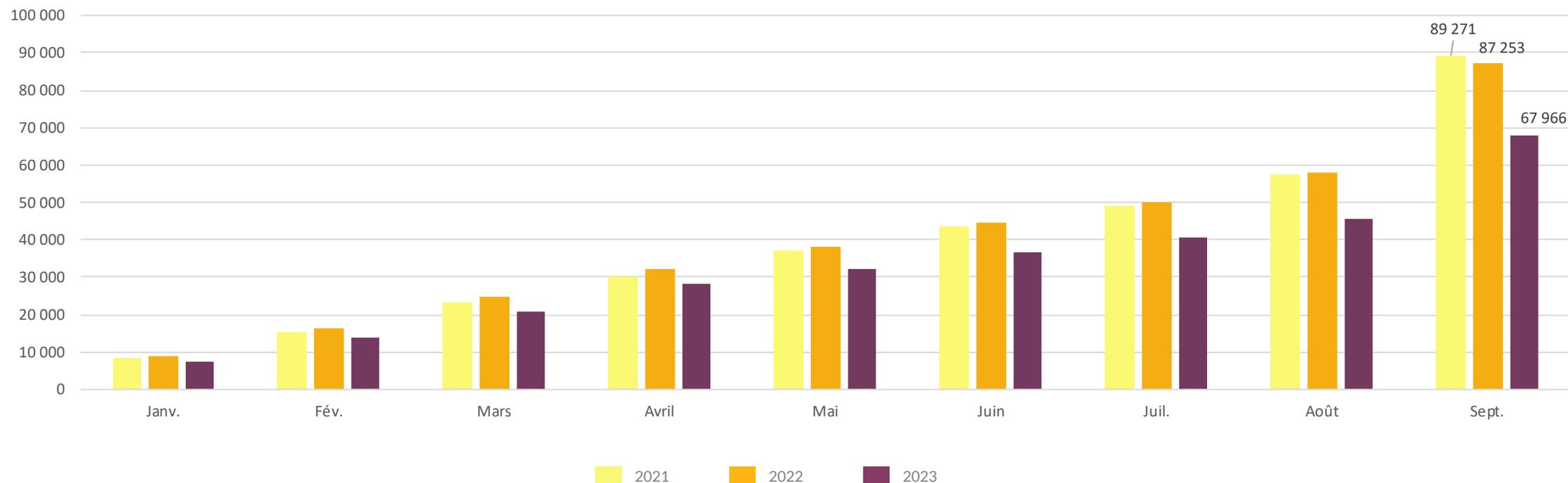
Zoom sur les entrées en contrat de professionnalisation en 2023



Source : données Contrats de professionnalisation (2023), PoEm, DARES.

1 – Une chute des entrées en 2024

Zoom sur les entrées en contrat de professionnalisation en 2024



Dans un contexte déjà peu vaillant (-13 % sur les quatre premiers mois de l'année), l'annonce de la suppression de la prime à l'embauche pour les contrats de professionnalisation à compter du 1er mai 2024 a entraîné une chute brutale des entrées (-28 % sur la période mai-septembre). À fin septembre, les contrats de professionnalisation connaissent une chute historique avec 22% d'entrées en moins par rapport à la même période en 2023.

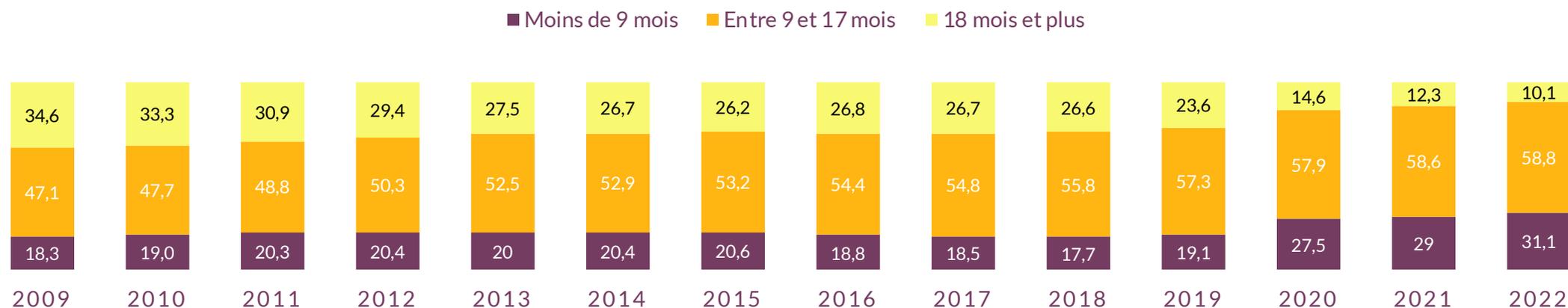
1 - Des contrats plus courts qu'avant

La durée de professionnalisation (tous types de contrats confondus) est de :

- Moins de 9 mois : **31,1 %**
- 9 à 17 mois : **20,5 %**
- 18 mois et plus : **2,8 %**

La tendance est à la baisse de la durée de ces contrats, quand plus de 80 % avaient une durée supérieure à 9 mois en 2009, moins de 70 % ont en 2022 une durée supérieure à 9 mois. Les contrats de plus de 18 mois représentaient 1/3 des contrats en 2019 contre seulement 1 sur 10 en 2022.

Évolution de la durée du contrat de professionnalisation



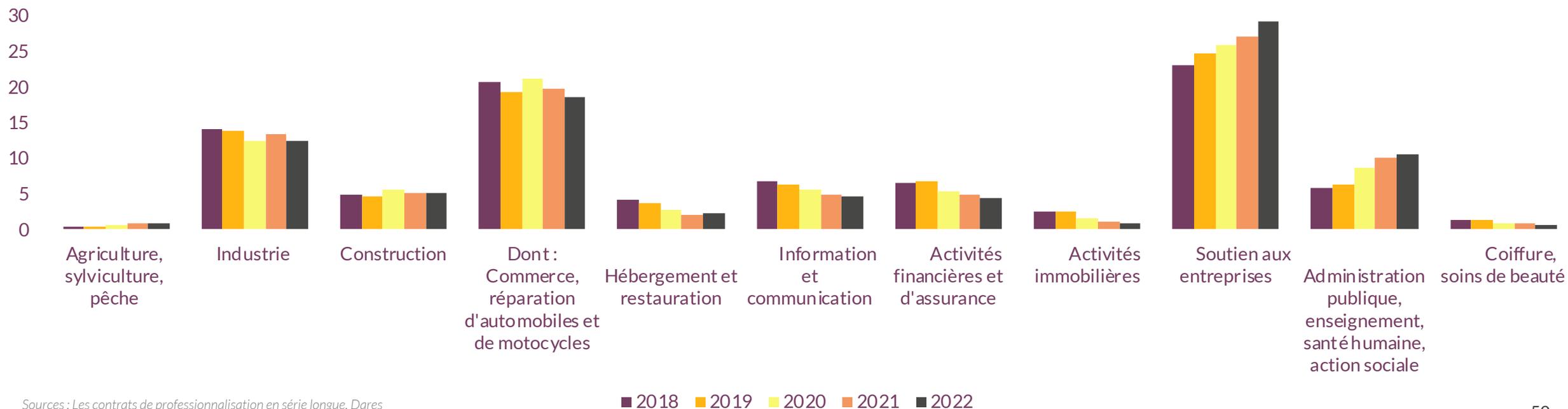
2 - Le secteur tertiaire, principal pourvoyeur

Les contrats de professionnalisation sont exclusivement dans le secteur tertiaire pour plus de 4 contrats sur 5 (81,5%).

Les principaux secteurs sont :

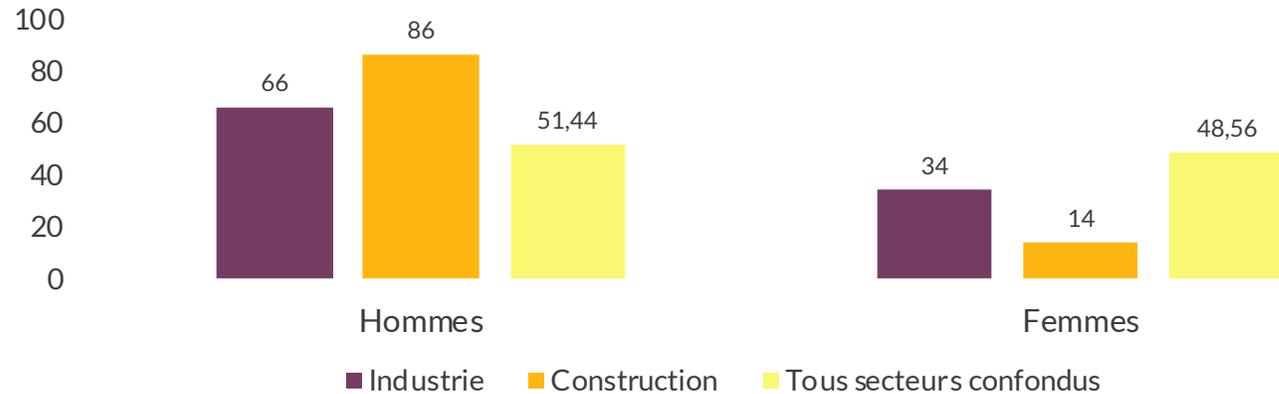
- le soutien aux entreprises : 29,3%
- l'administration publique, l'enseignement : 10,6%
- la réparation automobile : 18,6%
- ou encore l'industrie : 12,4%.

Dans le temps et depuis la réforme, on peut voir que les deux premiers secteurs tendent à renforcer leur position, quand les autres sont plutôt en baisse, actant également dans les secteurs, des profils différents.



2 - Plus d'embauches par les grandes entreprises

Répartition Femmes-Hommes des contrats pro selon le secteur d'activité de l'entreprise (2021)



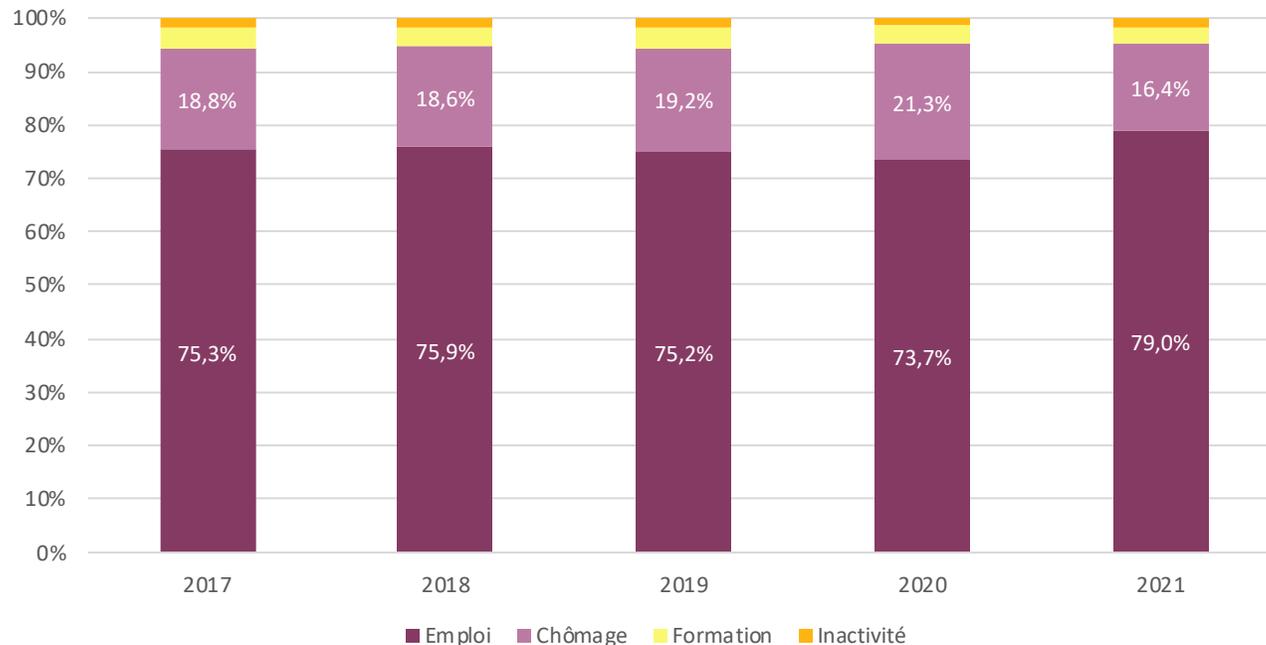
Evolution des proportions d'entreprises concluant des contrats de professionnalisation depuis 2006



3 – Une insertion en progression

Six mois après une fin de contrat de professionnalisation prévue en 2021, **79 % des sortants sont en emploi.**

Évolution du taux d'emploi des sortants de contrat de professionnalisation



Les ruptures sont moindres pour les contrats de professionnalisation que d'apprentissage : elles concernent **22 %** des sortants.

L'insertion varie selon les secteurs :

- Elle se monte à **85 % dans la construction**, un secteur où les embauches se sont tariées depuis 2019.
- Elle atteint seulement **71 % dans l'hébergement-restauration**, secteur qui connaît plus de mouvements (embauches comme fins de contrat) en 2022 qu'en 2019.



CONCLUSION

La baisse des entrées en contrat de professionnalisation se confirme et s'accroît sur les données connues de 2024. Contrairement aux années précédentes, elle touche aussi bien les moins de 26 ans que les plus de 26 ans. Les contrats de professionnalisation enregistrent leurs entrées tout au long de l'année, avec des formations plus courtes et moins dépendantes des calendriers scolaires. Leur impact en termes d'insertion ne diffère pas des contrats d'apprentissage.

Les contrats de professionnalisation sont plus souvent conclus dans des entreprises de taille intermédiaire ou grande alors qu'au début des années 2000, les plus grandes ne représentaient qu'à peine 20 %. Les secteurs des services est prédominant (même dans les secteurs de l'industrie et la construction, les contrats sont conclus plutôt sur les activités de services : RH, finances, achats, etc.).

Alors qu'un effet de complémentarité semblait se dessiner entre les contrats d'alternance (en termes de profils, durée, saisonnalité, ...), le choix de supprimer la prime à l'embauche crée de fait un déséquilibre net et une dévalorisation du contrat de professionnalisation par rapport au contrat d'apprentissage. Ce qui pourrait mettre en cause sa pérennité.

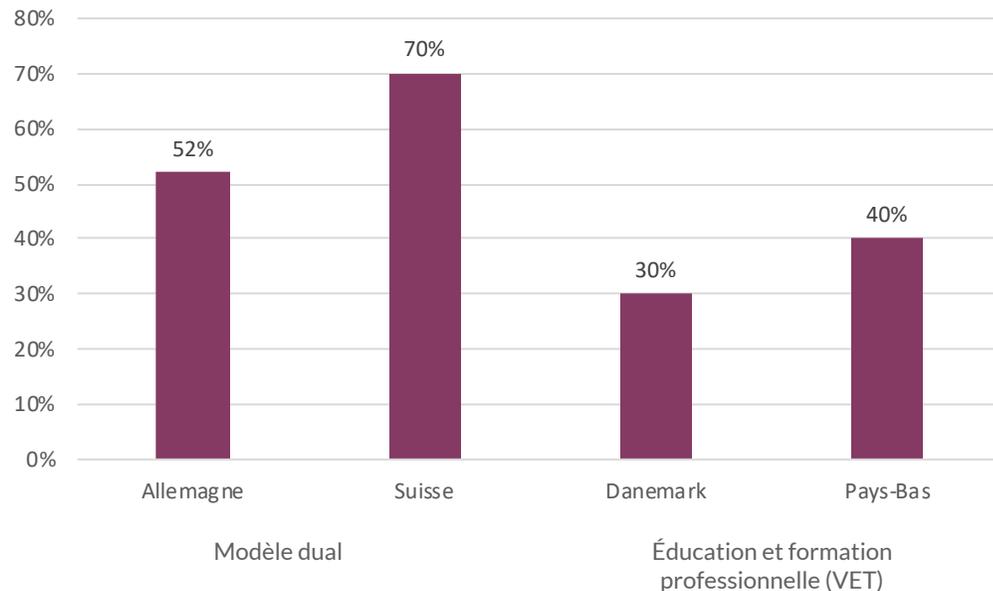


COMPARATIF EUROPÉEN

Allemagne, Suisse, Danemark, Pays-Bas

1 – L’alternance plébiscitée

Proportion de jeunes inscrits dans des parcours d’alternance (2023)

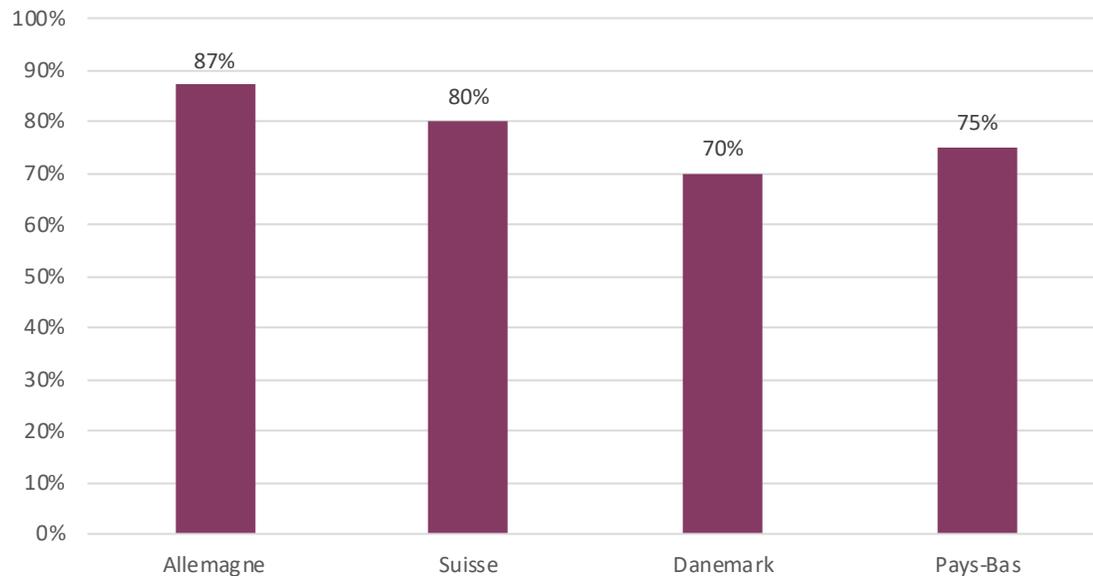


En Allemagne et en Suisse, le modèle dual conjugue trois à quatre jours de travail en entreprise avec un à deux jours de cours par semaine. Il est géré conjointement par le gouvernement, les associations professionnelles et les entreprises.

Au Danemark et aux Pays-Bas, le système qui combine cours et stage en entreprise est davantage piloté par l’Etat.

2 – Des taux d’insertion élevés

Taux d’insertion des alternants
dans leur domaine de formation (2023)



En Allemagne et en Suisse, la collaboration étroite entre les entreprises et les organismes de formation facilite l’actualisation des programmes et leur adaptation à l’évolution du marché.

Au Danemark et aux Pays-Bas, où les taux sont également élevés, le système est davantage axé sur la formation continue, fluidifiant les allers-retours entre formation et travail.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Selon les pays, la collaboration est plus ou moins étroite entre les partenaires (État, régions, entreprises, fédérations, organismes de formation...), ce qui n'est pas sans effet sur l'adaptation de l'offre de formation aux besoins des entreprises ni, semble-t-il, sur le niveau d'insertion des alternants.

Cela dit, compte tenu de l'imprévisibilité de la conjoncture, s'attacher plutôt à fluidifier les passerelles et à faciliter les réorientations ne paraît pas dénué de pertinence.

Une compilation de :

L'Observatoire de l'alternance

Porté par

FONDATION
THE ADECCO GROUP
Sous l'égide de la Fondation de France



walt.
LA VOIX DE L'ALTERNANCE