



Par l'Observatoire de l'Alternance – Novembre 2025

LE TABLEAU DE BORD DE L'ALTERNANCE EN FRANCE

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



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.



L'alternance à l'heure des choix budgétaires

1- 2024 : année de bascule, 2025 : année de reflux ?

L'année 2024 s'est terminée avec une hausse annuelle de 4% pour les contrats d'apprentissage et une baisse de 25% pour les contrats de professionnalisation.

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

Face à la situation budgétaire de la France, à la recherche de baisse des dépenses de l'Etat et à l'attentisme des entreprises, les chiffres de 2025 actent la bascule vers une baisse des contrats d'alternance pour cette année.

2- Une variable d'ajustement ?

Les échanges parlementaires actuels impactent sérieusement l'alternance, ce ne sont pas moins d'une quinzaine de mesures directes ou indirectes qui pourraient venir enrayer la machine (suppression de l'aide au permis, suppression de l'exonération de la taxe d'apprentissage pour les associations, etc.).

Déjà fragilisée depuis deux ans par les actualisations successives des NPEC, la fin de l'aide à l'embauche sur les contrats pro ou encore l'instauration d'un reste à charge sur certains niveaux ; les travaux parlementaires font craindre le pire pour le système et d'abord pour les jeunes et leurs familles.

Et si on se trompait ?

3- Et pourtant... l'alternance a fait ses preuves

Les études prouvent que l'alternance et notamment l'apprentissage connaît de meilleurs taux d'insertion dans l'emploi, une meilleure rémunération en début de carrière ou encore qu'elle joue un rôle "d'escalier social" notamment pour les jeunes issus de milieux moins favorisés.

L'insertion à court et à plus long terme dans l'emploi durable des alternants est une valeur sûre : à 6 mois 69% des sortants de BTS en apprentissage sont en emploi (59% pour les lycées professionnels) ; à 3 ans, 80% sont en emploi (vs 69% pour la voie scolaire) et à 4 ans ce taux monte à 89% (vs 86%).

4- Pour quels défis à venir ?

Défi démographique, défi numérique, défi écologique, sont autant de défis que l'alternance par des formations adaptées, renouvelées, participe à relever.

Se passer de cette voie dans le contexte actuel, serait un sérieux coup de frein à l'emploi des jeunes et à la construction des compétences de demain.

L'alternance et son écosystème a démontré depuis 2018 sa responsabilité et sa capacité d'adaptation aux enjeux auxquels ils sont confrontés.



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



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



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

1. Les entrées + les stocks en 2024
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



LES JEUNES ALTERNANTS

par rapport
à l'emploi et l'éducation

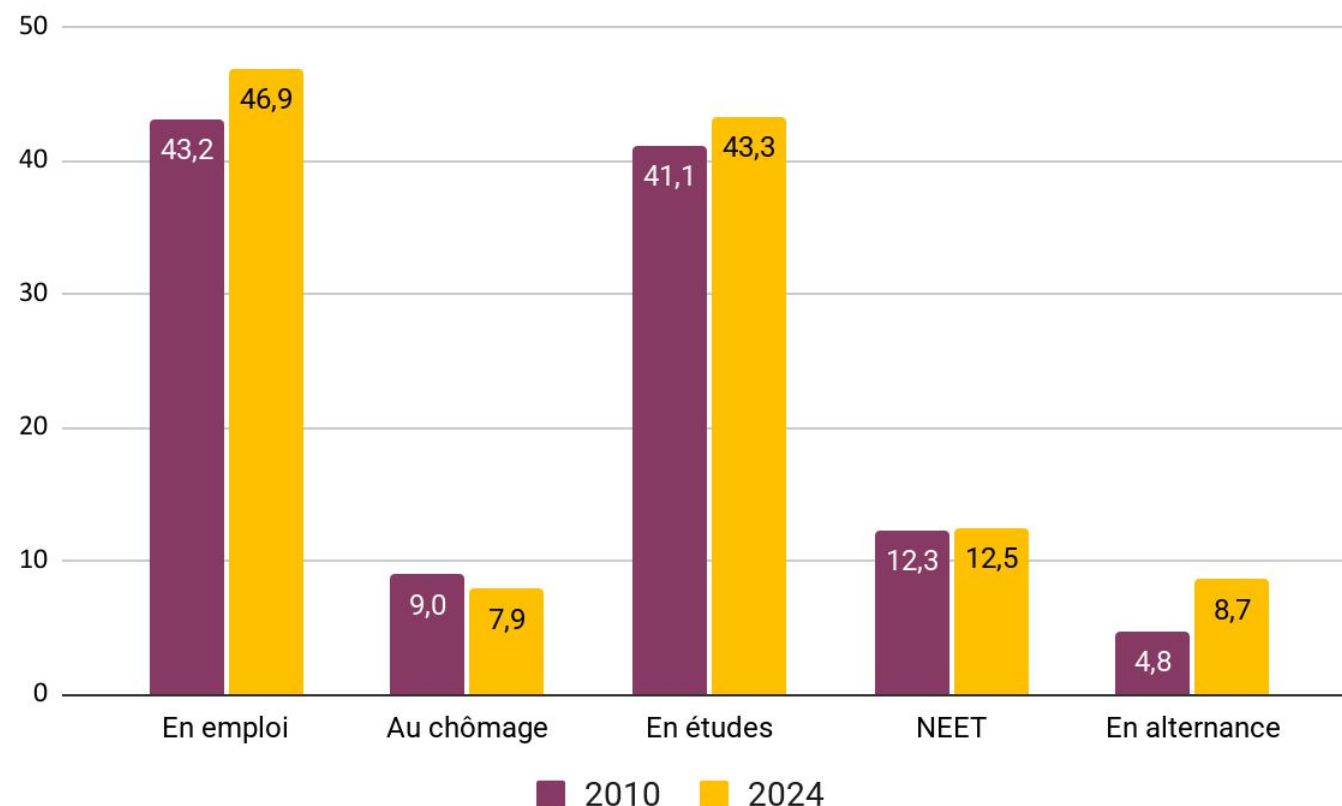
1- Les profils de la génération 15-29 ans en France

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 2024* :

- 46,9 % sont en emploi
- 7,9 % sont au chômage
- **8,7 % sont en alternance (4,8 % en 2010)**
- 43,3 % sont encore scolarisés
- 12,5 % sont en situation NEET



Sources : INSEE, données Emploi, Marché du travail 2024 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 2024, les profils des contrats de professionnalisation connaissent une évolution tendant à les rapprocher des profils en emploi, alors que les profils des contrats d'apprentissage sont plus proches des « scolaires ».

En apprentissage



55 % sont des hommes
58 % ont 20 ans et plus



4 contrats sur 10 est conclu dans une entreprise de moins de 10 salariés (43 %)



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



13,7 mois est la durée moyenne effective du contrat

En professionnalisation



54 % sont des hommes
57 % ont 26 ans ou plus



Près d'1 sur 2 sont employés dans une entreprise de 250 salariés et plus (48 %)



1 sur 5 prépare un diplôme de niveau 5 à 8 (21,9 %)
22,7 % préparent un CQP



Près de 6 sur 10 était demandeur d'emploi (58 %)

En emploi



51 % sont des hommes
58,6 % ont entre 25 et 49 ans



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



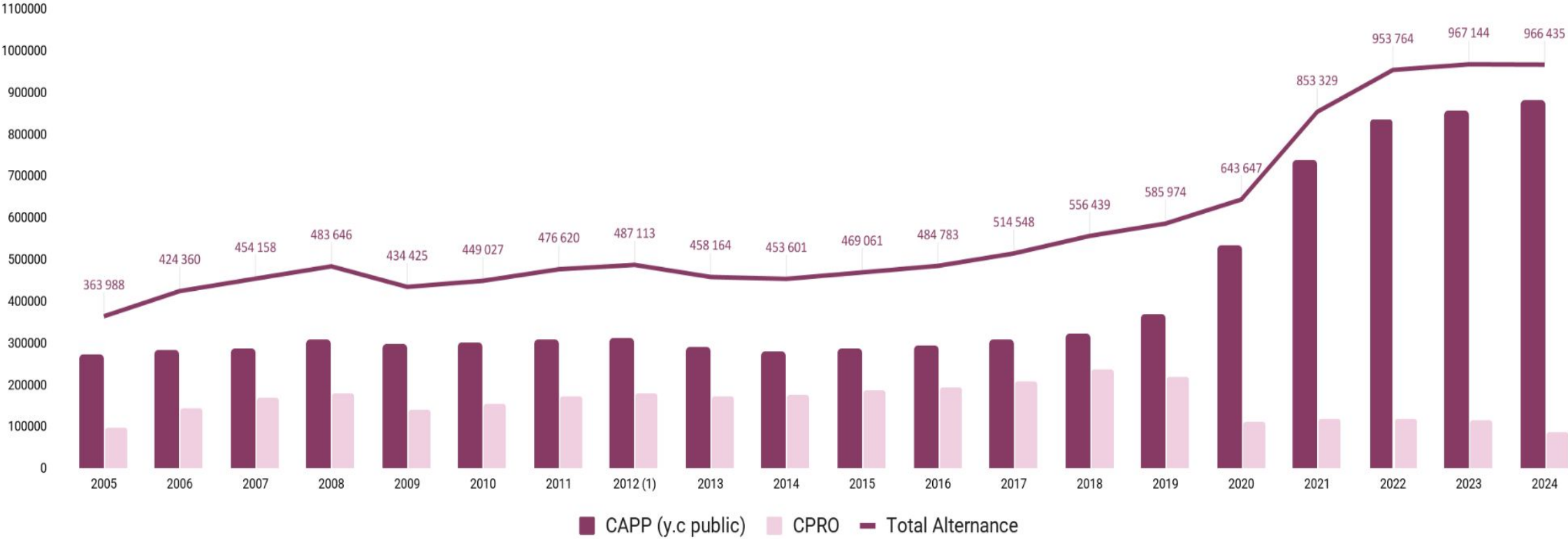
82,6 % travaillent à temps complet



73 % sont en CDI

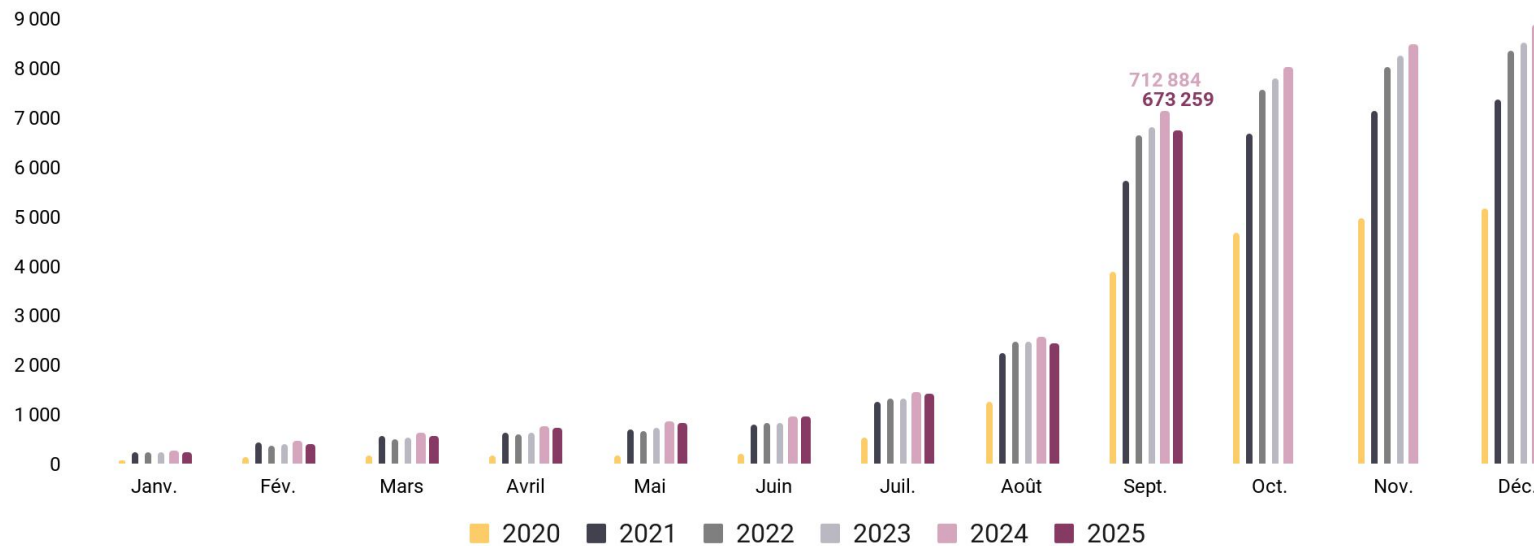
3- La progression des contrats en alternance est stabilisée fin 2024, notamment du fait de la chute des contrats de professionnalisation

Évolution du nombre d'individus entrés en alternance

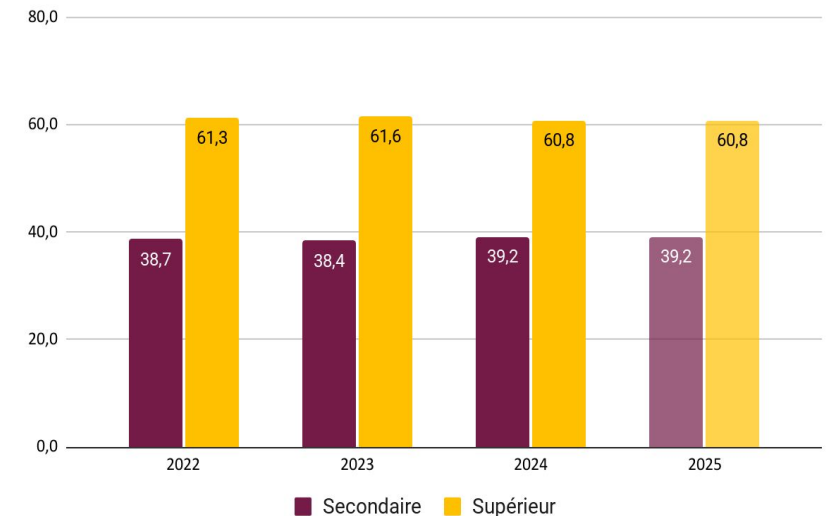


3bis- Les entrées mensuelles : en 2025, continuent leur baisse

Évolution du nombre d'individus entrant en apprentissage chaque mois (2025)



Évolution de la part des entrées par niveaux (à fin août pour 2025)

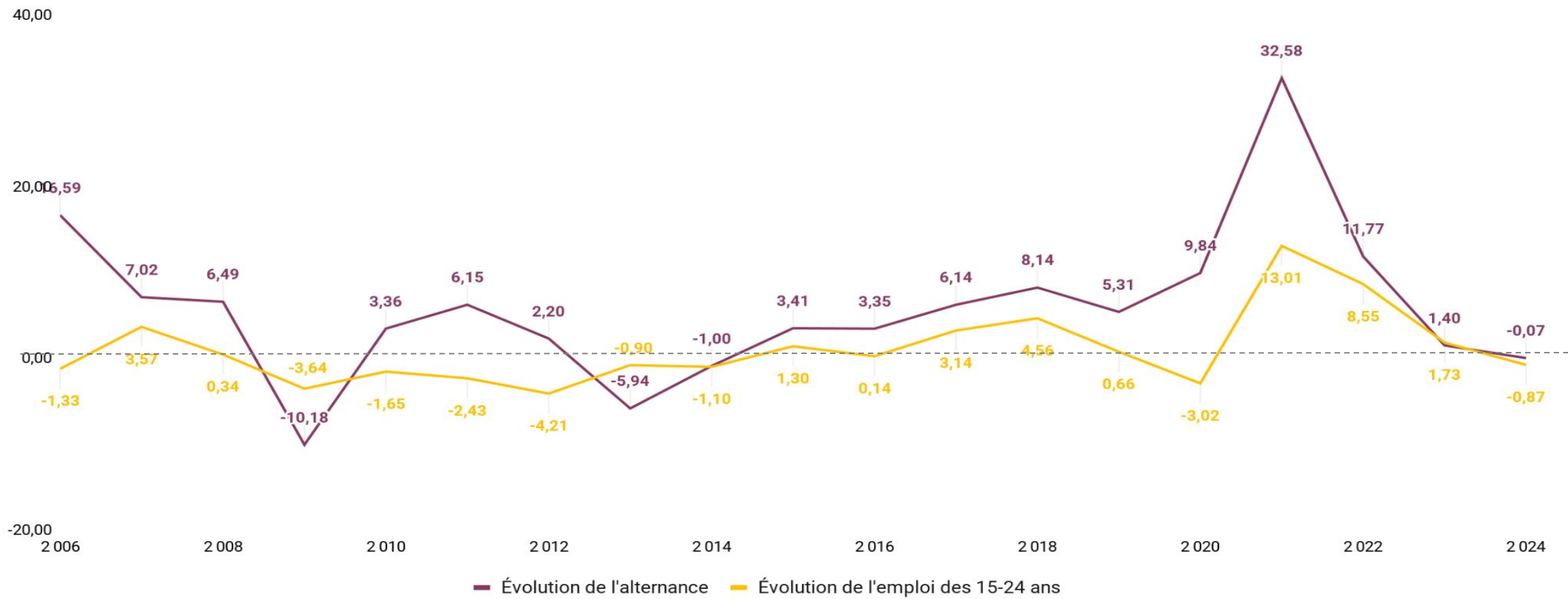


En 2025, les données connues à fin septembre pour l'apprentissage donnent une année dont les entrées pourraient être en net reflux (-3,35% à date).

Selon l'observation des différents réseaux, cette baisse pourrait être comprise entre -5% et -10% en fin d'année 2025 avec des fourchettes de baisses selon les domaines jusqu'à -15%. Rappelons que l'apprentissage a connu une hausse de 4% fin 2024, 2% fin 2023 et 13,4% fin 2022. Concernant les contrats de professionnalisation, les données à fin septembre 2025 montrent une baisse de 7%, après -25% fin 2024, -3% fin 2023 et -1% fin 2022.

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

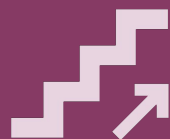
Évolution du nombre de jeunes en emploi et du nombre de jeunes en alternance entre 2006 et 2024





CONCLUSION

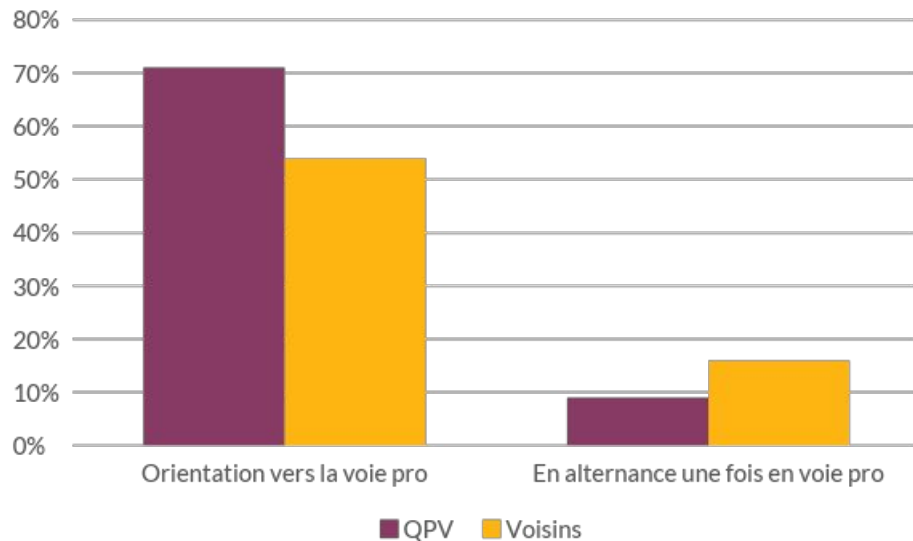
L'alternance est aujourd'hui bien installée dans le paysage de l'emploi et de la formation. Néanmoins, pour la 2^{ème} année consécutive, les entrées se font de plus en plus difficiles. En outre, les modifications réglementaires nombreuses et rapprochées ne permettent pas la stabilisation des usages aussi bien dans les entreprises que dans les familles, fragilisant la progression de l'alternance et plongeant le secteur dans un attentisme dangereux.



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

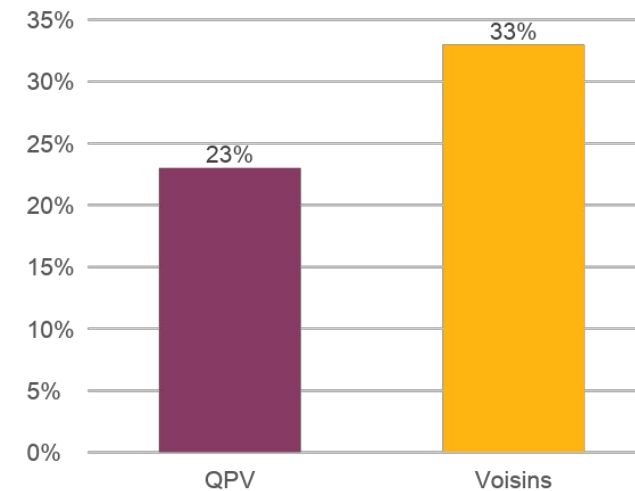
1 – L’alternance, un choix moins évident pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la ville (QPV)

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).

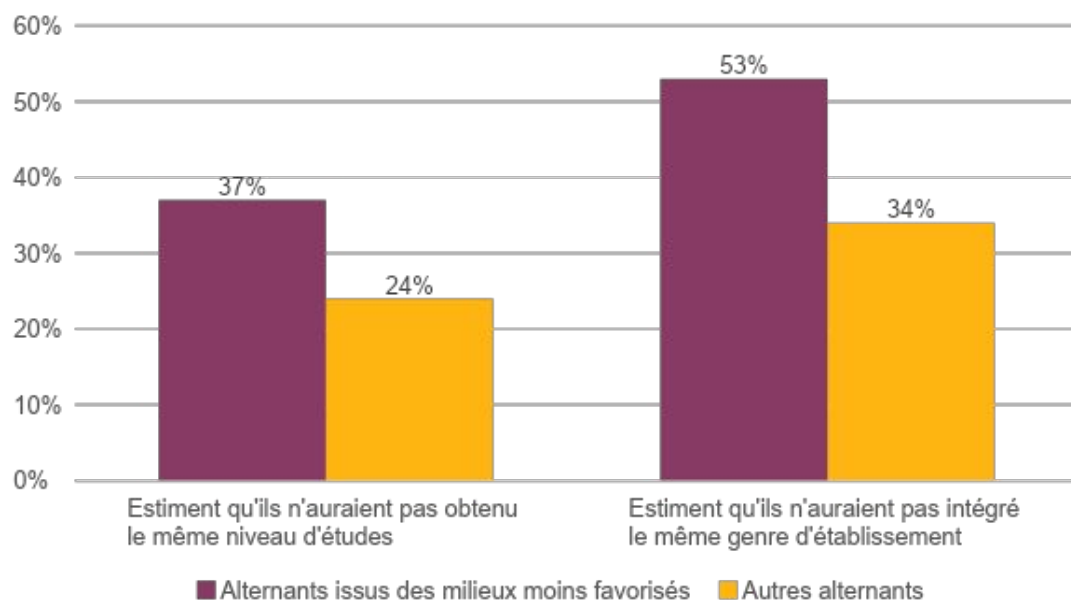
Part des jeunes ayant suivi un parcours en alternance, tous diplômes confondus (génération 2017)



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).

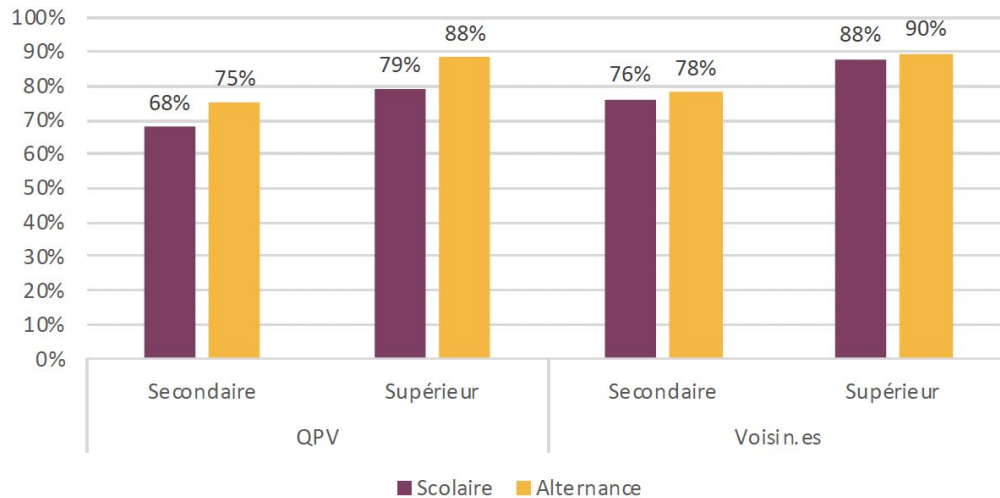
De fait, sans surprise, **24 % des jeunes en QPV interrompent leurs études pour des raisons financières** (contre 19 % de l'ensemble des jeunes).

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).

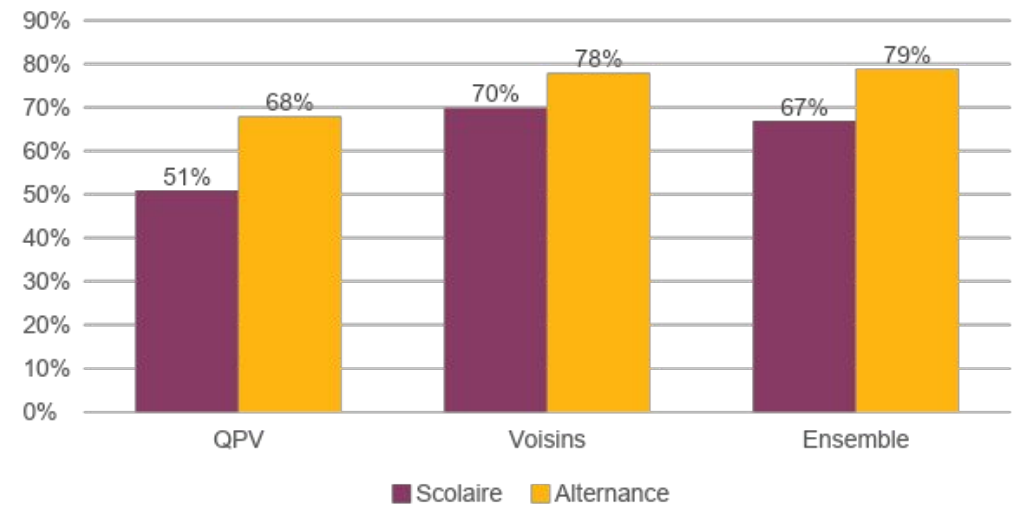
3 – Un levier d'insertion très net

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.**

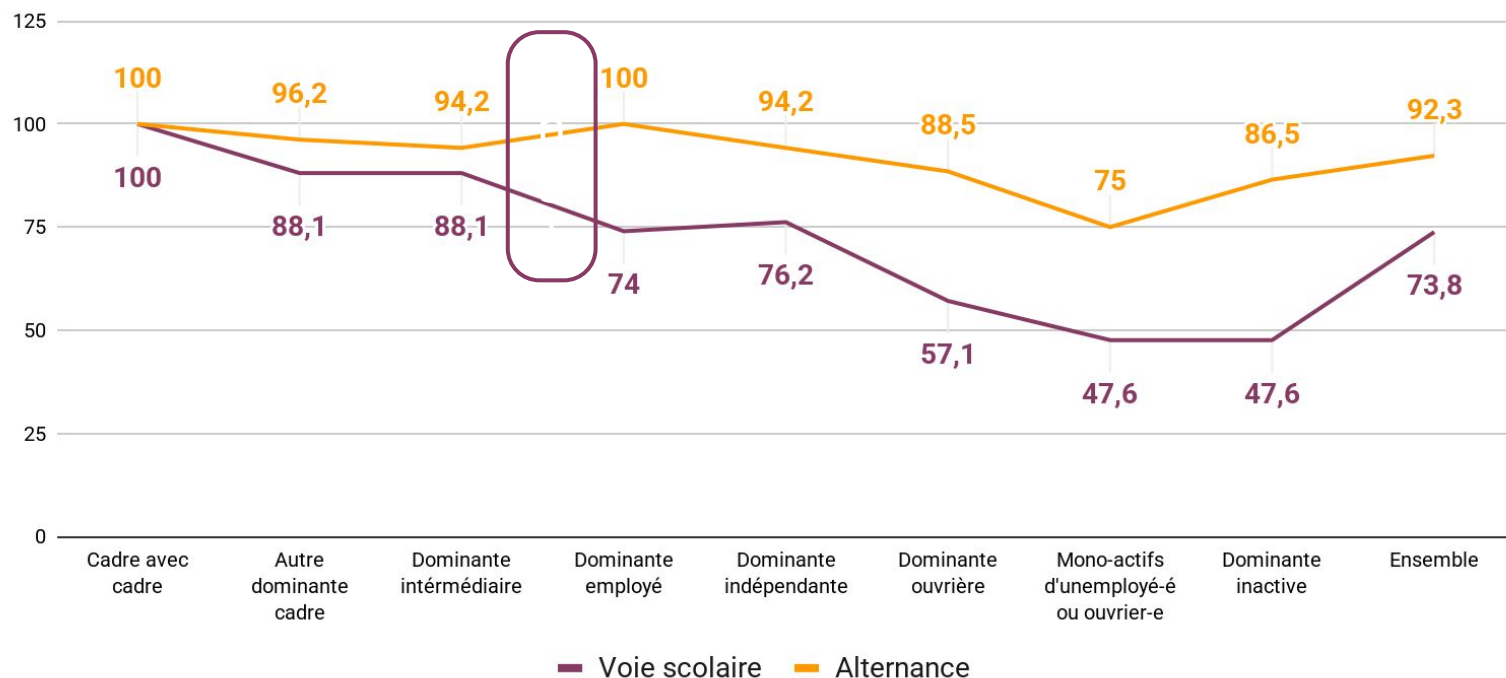
Insertion des jeunes dominée par l'emploi (génération 2017)



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'alternance par rapport à la voie scolaire.

En termes d'insertion rapide et durable, l'alternance 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 CONTRATS D'APPRENTISSAGE EN FRANCE

dans l'éducation et la formation

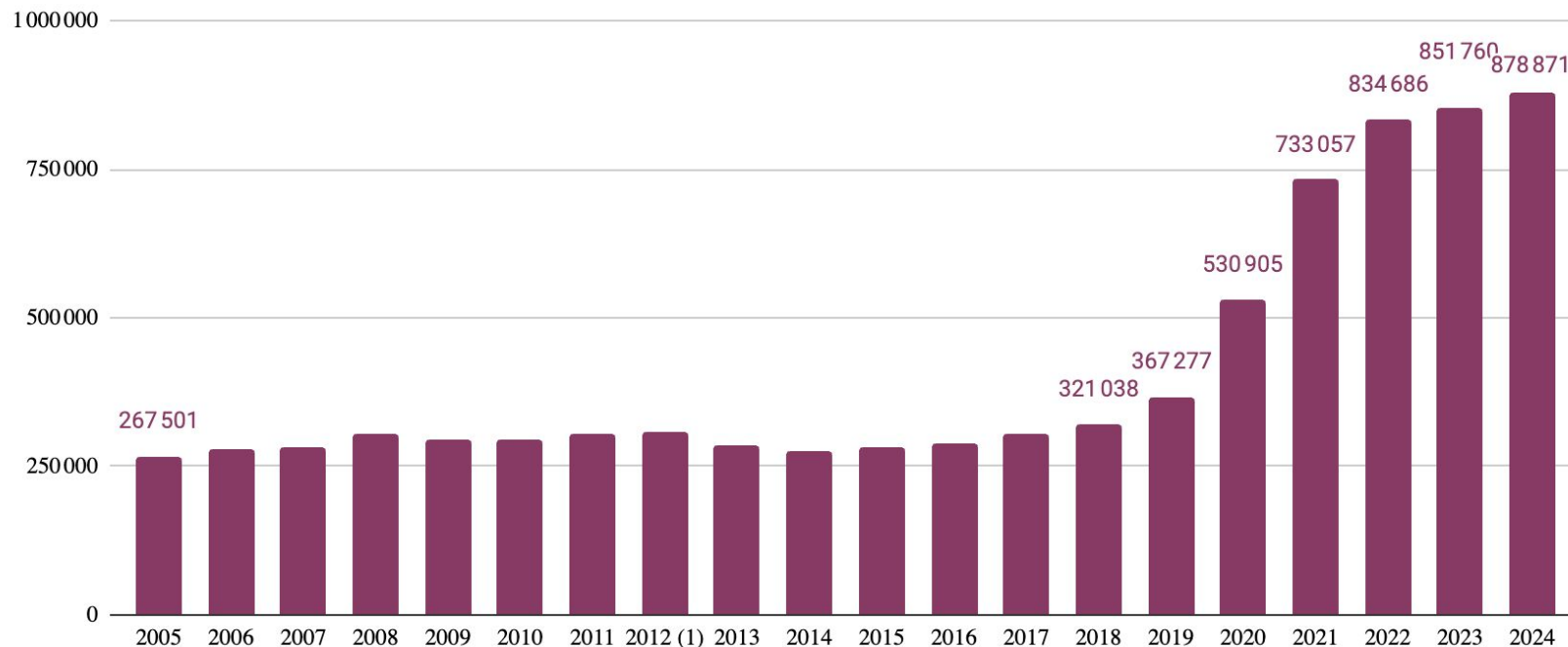
1- Les entrées en apprentissage : 2024, la fin du boom de l'apprentissage ?

878 871

(+3,2 % par rapport à 2023)

(nombre de contrats commencés - Flux)

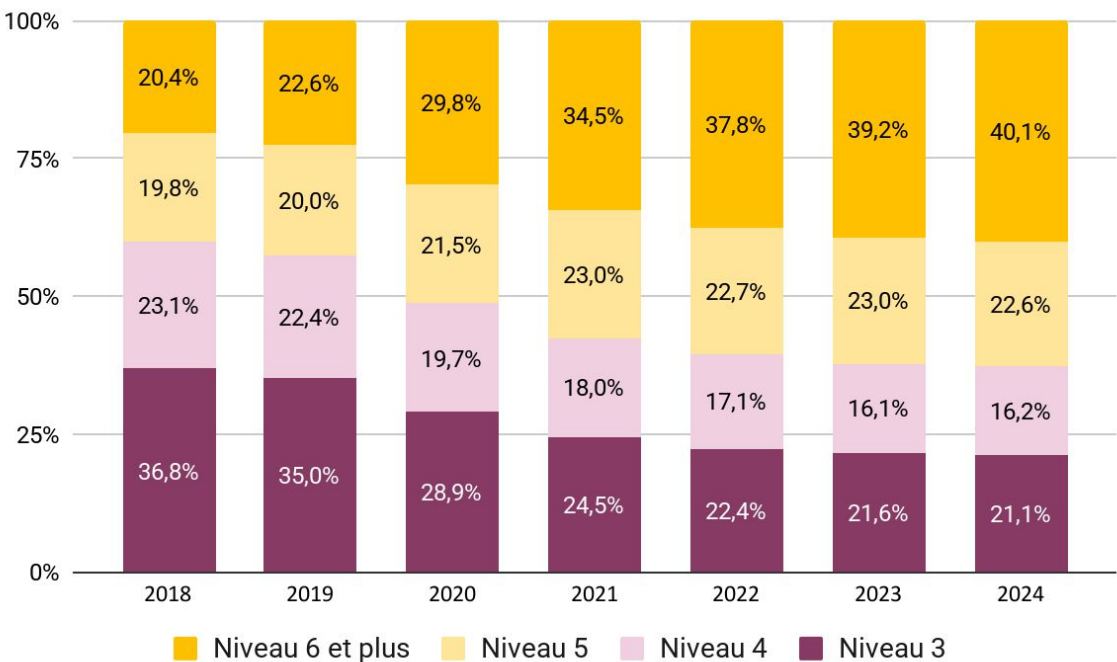
Entrées en apprentissage (y compris secteur public)



1- Les contrats en stock en 2024

1 042 543 (nombre de contrats « en stock »)

Répartition des effectifs selon le niveau de formation préparé



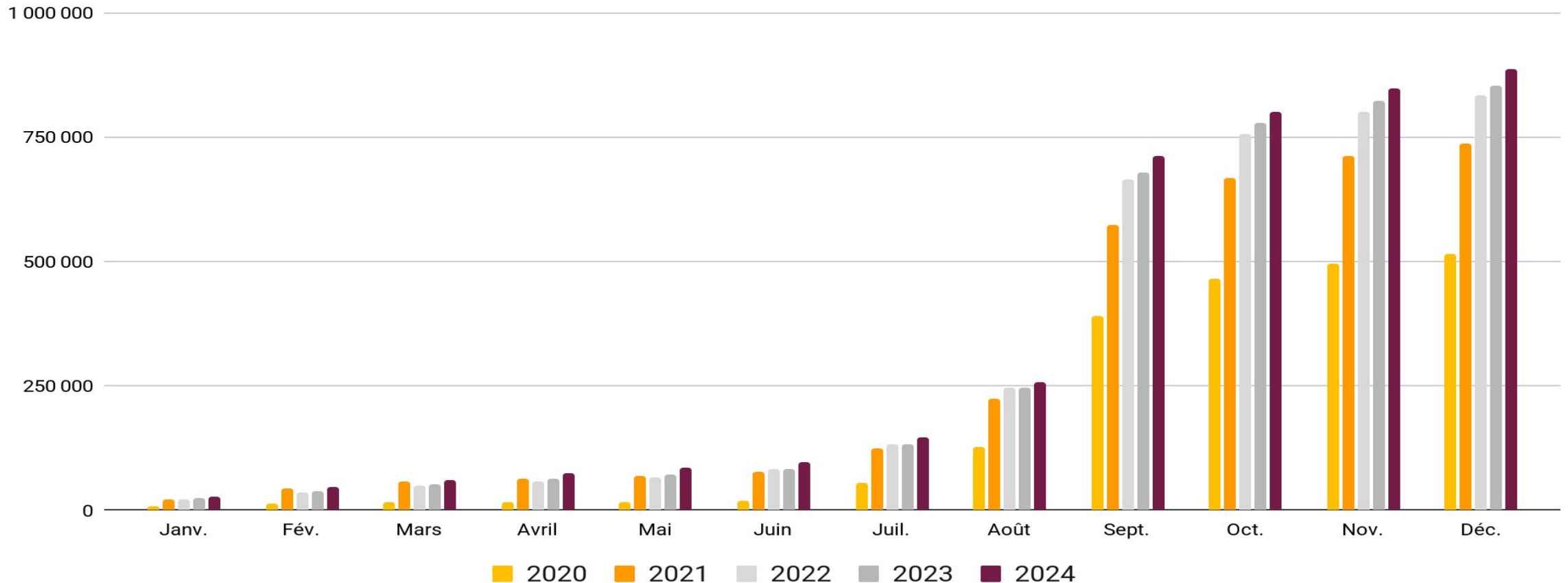
En détail, depuis 2000

Diplôme	2000		2010		2020		2024	
CAP-BEP	245 333	67 %	191 857	45 %	182 068	29 %	221 549	21 %
Bac-Bac pro	69 355	19 %	123 018	29 %	124 236	20 %	170 486	16 %
BTS-DUT	35 553	10 %	62 074	15 %	135 540	22 %	236 930	23 %
Licence, master, école sup	15 633	4 %	49 331	12 %	187 791	30 %	421 000	40 %
Total	365 874	100	426 280	100	629 635	100	1 021 453	100

Source : L'apprentissage au 31 décembre 2024, Note d'information n°25.44 DEPP, juillet 2025

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

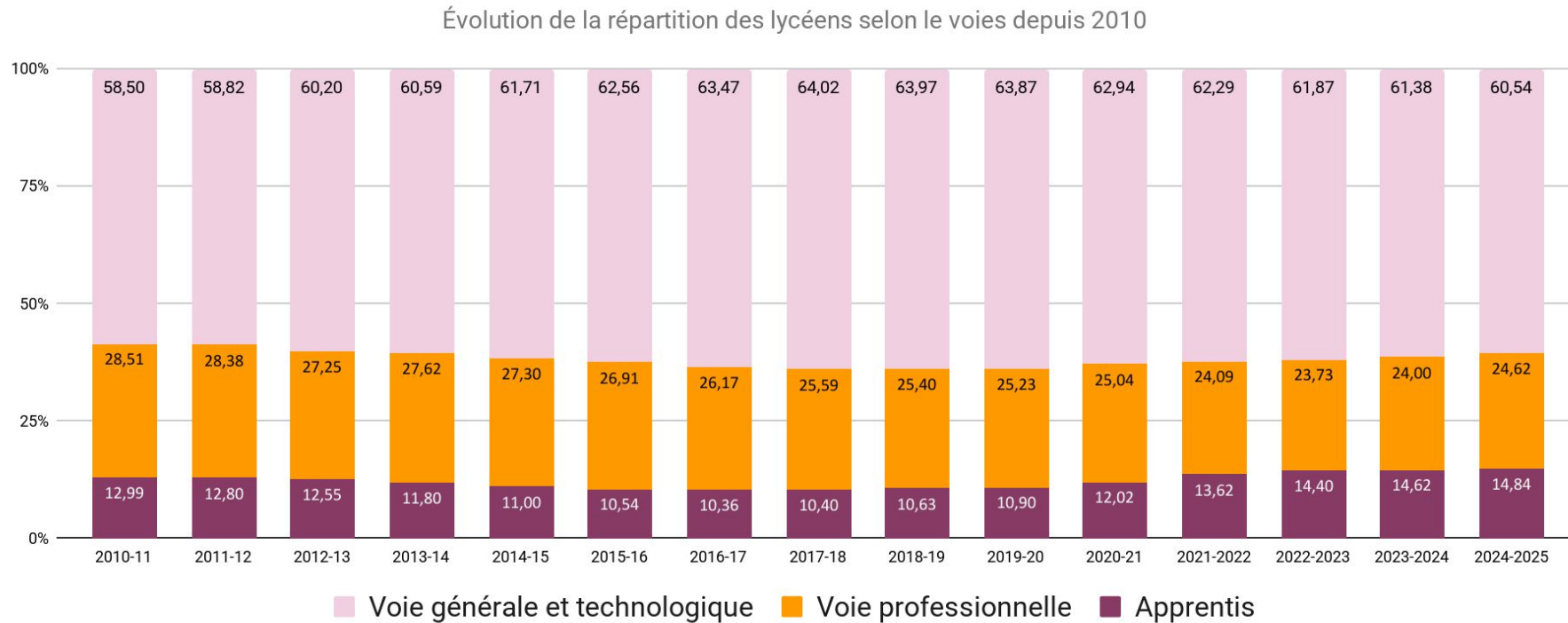
Après une hausse inédite (+173 % depuis 2018), l'année 2024 a confirmé le ralentissement pressenti en 2023. Le sursaut d'entrées en apprentissage en fin d'année vient sauver l'année 2024 (+3 %, après 1,9 % en 2023 MAIS +14 % et +39 % pour 2022 et 2021).

Les premiers mois de 2025 semblent annoncer une baisse mais les entrées ne représentent qu'environ 20 % des entrées totales de l'année, il sera intéressant de voir les chiffres de la rentrée de septembre.

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 décroché jusqu'en 2017 tandis que la proportion de lycéens en filières générale et technologique augmentait de 58,5 à 64 %. Cette décroche prend fin avec la réforme de 2018, puisqu'en 2024, les apprentis représentent 14,8% des lycéens, la voie GT 60,5%.

Évolution de la proportion d'apprentis par rapport aux effectifs lycéens (2010-2024)



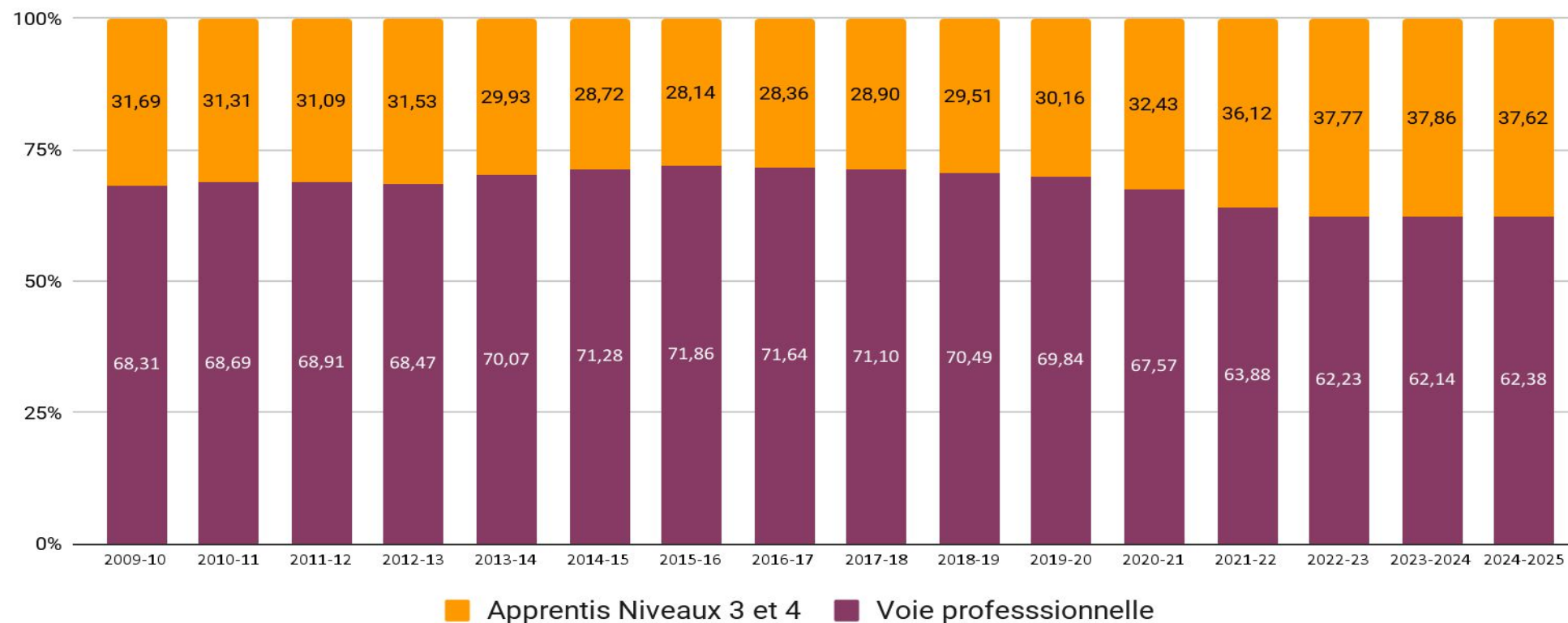
C'est la progression des apprentis qui a absorbé l'accroissement de la population lycéenne entre 2017-18 et 2024-25, en valeur absolue :

- La voie générale a légèrement régressé (-1,5 %)
- La voie professionnelle s'est stabilisée (0,2%)
- L'apprentissage a explosé (+48,7 %)

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 un très léger recul pour 2024-2025, avec des effectifs en voie professionnelle qui repartent à la hausse, à mettre en parallèle avec la réforme des lycées professionnels.

Évolution de la proportion d'apprentis au sein de la voie professionnelle (2009-2024)



Sources : Repères et références statistiques, DEPP (2025) ; L'apprentissage au 31 décembre 2024, Note d'information n°25.44 DEPP, juillet 2025



CONCLUSION 2

En valeur absolue, les effectifs en lycée continuent de décroître en voie générale et technologique, quand la voie professionnelle connaît une hausse oubliée depuis de nombreuses années (+2,65 %) ; les effectifs en apprentissage (niveaux 3 et 4) augmentent très faiblement par rapport aux années antérieures en 2024-2025 : +1,7 %.

En valeur relative, la voie professionnelle stoppe sa chute (ses effectifs sont passés de 28,5 % en 2010 à 23,7 % en 2022 puis 24,6 % en 2024-2025).

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

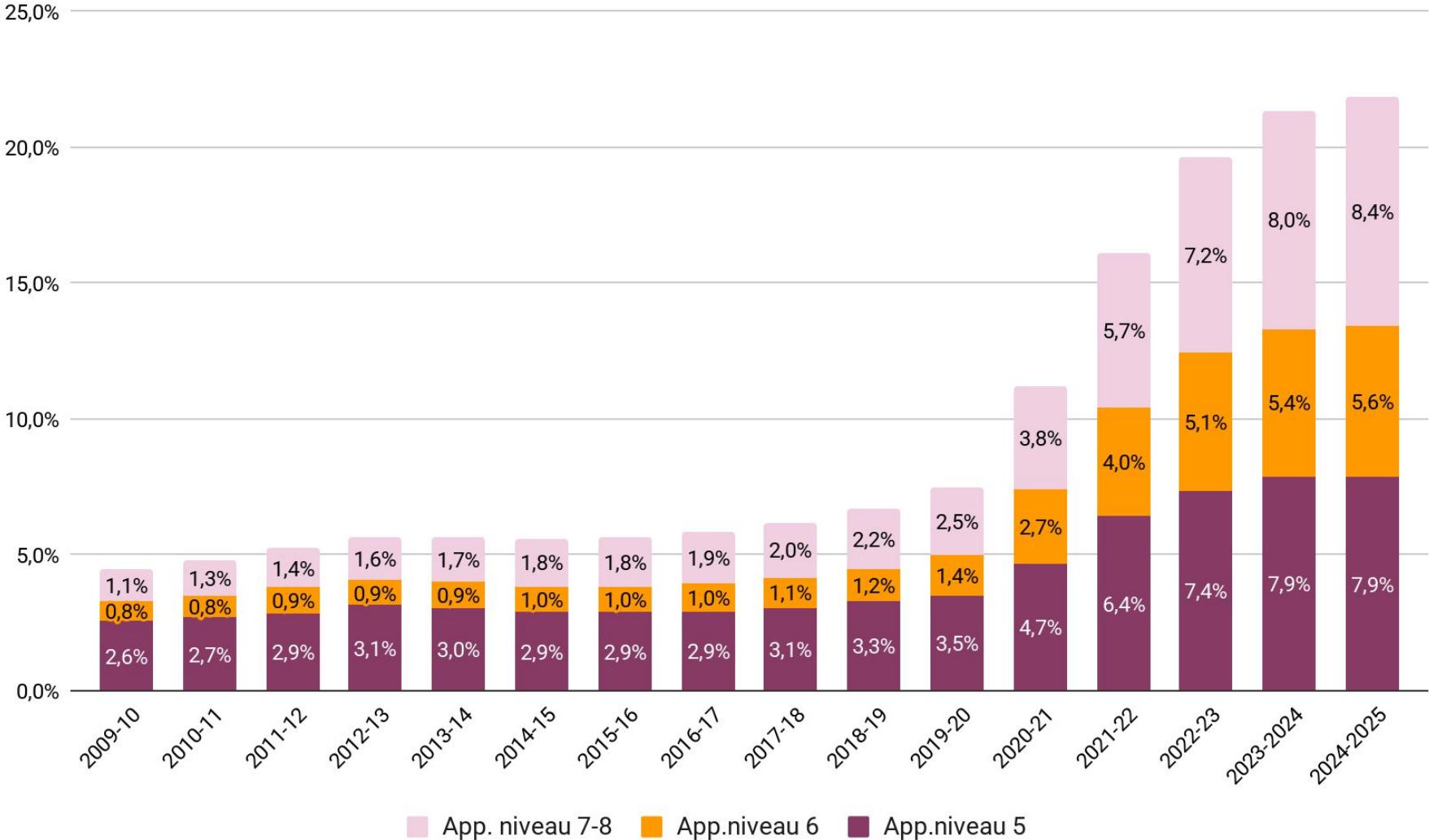
4- Les apprentis du supérieur en constante augmentation

Les apprentis comptent pour 21,48 % des effectifs du supérieur en 2024-2025 (3 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 depuis 2 ans le niveau 5 (BTS-DUT).

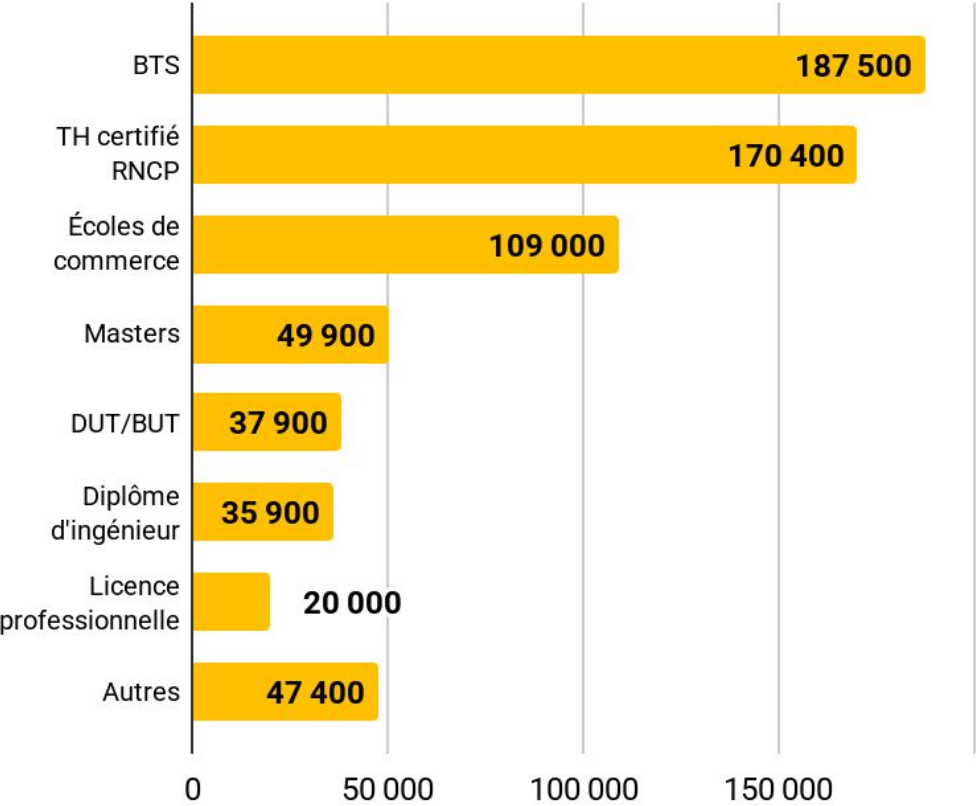
Évolution de la proportion d'apprentis par rapport aux effectifs du supérieur (2010-2024)



Sources : Repères et références statistiques, DEPP (2025) ;
L'apprentissage au 31 décembre 2024, Note d'information n°25.44
DEPP, juillet 2025

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

Effectifs apprentis dans le supérieur par filière (2024)



En 2024, le passage du DUT/BUT en trois ans a entraîné un transfert des apprentis de la licence et des BTS vers cette filière. Partout ailleurs, les filières continuent de progresser (+147 % pour les écoles de commerce ou +214 % pour les titres professionnels par rapport à 2020).

	2020	2021	2022	2023	2024	Évolution 2024/2023	Évolution 2024/2020
BTS	109 500	156 800	178 900	189 800	187 500	-1,2	71,2
TH certifié RNCP	54 300	103 400	138 500	160 600	170 400	6,1	213,8
Ecoles de commerce	44 200	73 300	93 900	102 400	109 000	6,4	146,6
Masters	28 200	39 600	44 800	47 700	49 900	4,6	77,0
DUT/BUT	9 400	10 300	12 900	36 800	37 900	3,0	303,2
Diplôme d'ingénieur	27 200	30 000	32 800	34 200	35 900	5,0	32,0
Licence professionnelle	30 200	35 900	35 400	20 300	20 000	-1,5	-33,8
Autres	20 300	30 300	39 100	44 100	47 400	7,5	133,5
Total	323 300	479 600	576 300	635 900	658 000		

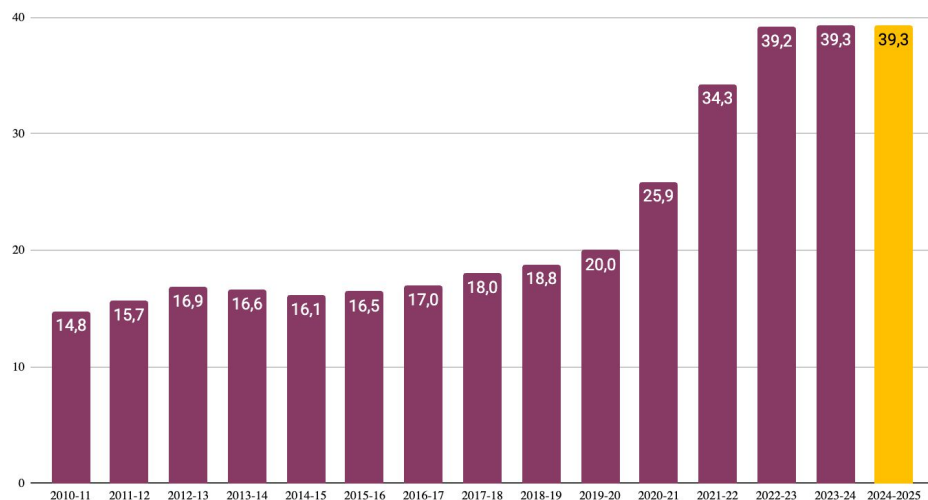
4- Les apprentis du supérieur

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 2024-2025 se monte à près de 237 000. Ils comptent pour près de 40 % des étudiants de DUT et STS (pour mémoire, la proportion d'apprentis bac+2 était de 14,8 % en 2011-12).

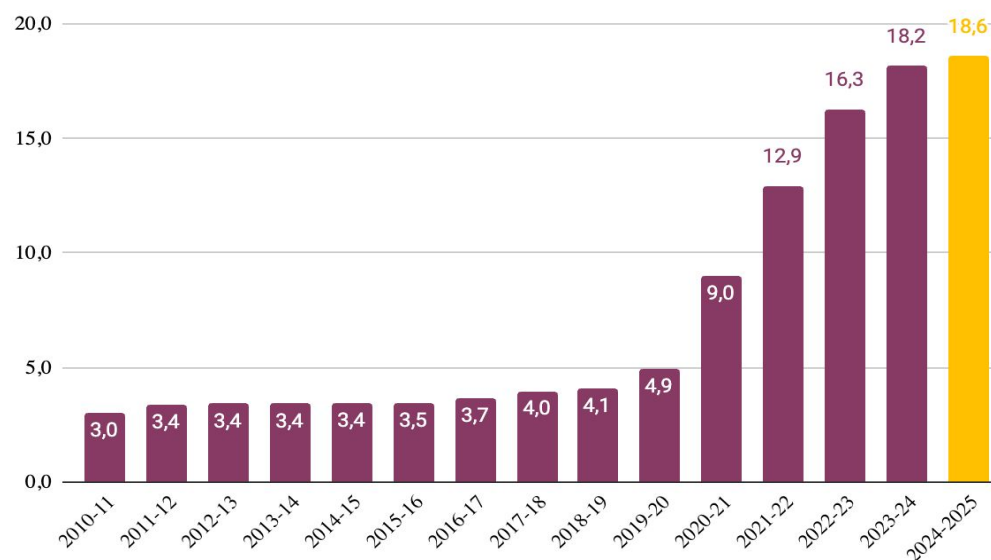
Proportion d'apprentis de niveau 5
par rapport aux effectifs de DUT et STS



Focus sur le niveau 6

Le nombre d'apprentis au niveau 6 (licence) atteint 167 738 à la rentrée 2024-25. Il compte pour 18,6 % 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

Après plusieurs années où les entrées en apprentissage dépassent les entrées dans le supérieur, on arrive à **un pallier en 2024** : les effectifs dans le supérieur ont crû de 1,2 % entre 2023 et 2024, soit 36 000 étudiants supplémentaires quand les entrées en apprentissage ont crû de 3,5 %, soit 22 000 apprentis de plus.

Rappelons que l'apprentissage connaissait dans le supérieur des hausses à 2 chiffres : 14 % en 2023 et 37 % en 2022.

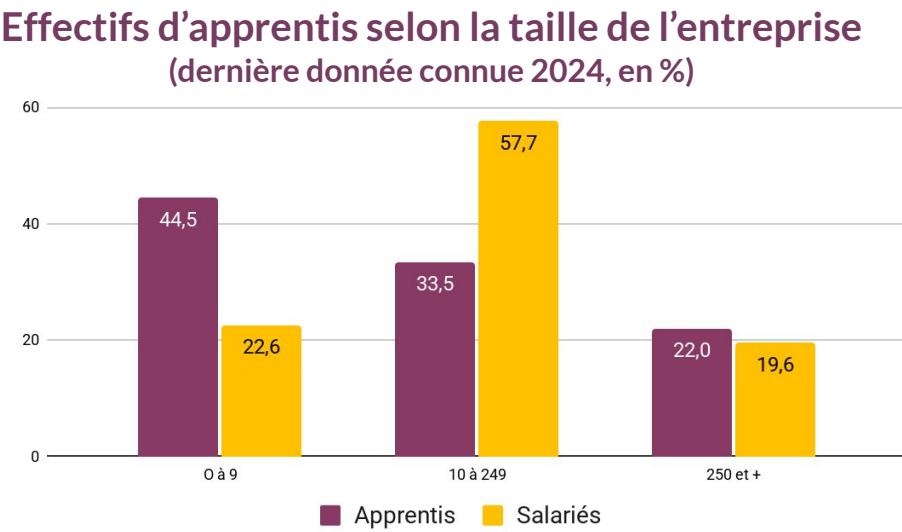
Si la proportion d'apprentis dans le supérieur continue à croître, c'est notamment grâce aux formations longues (écoles supérieures ou master) qui attirent de plus en plus de candidats, mais qui pourraient se voir freiner par les dernières modifications réglementaires (baisse de la prime dans les entreprises de 250 salariés et plus et instauration d'un reste à charge pour les formations de niveau 6 et +)

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

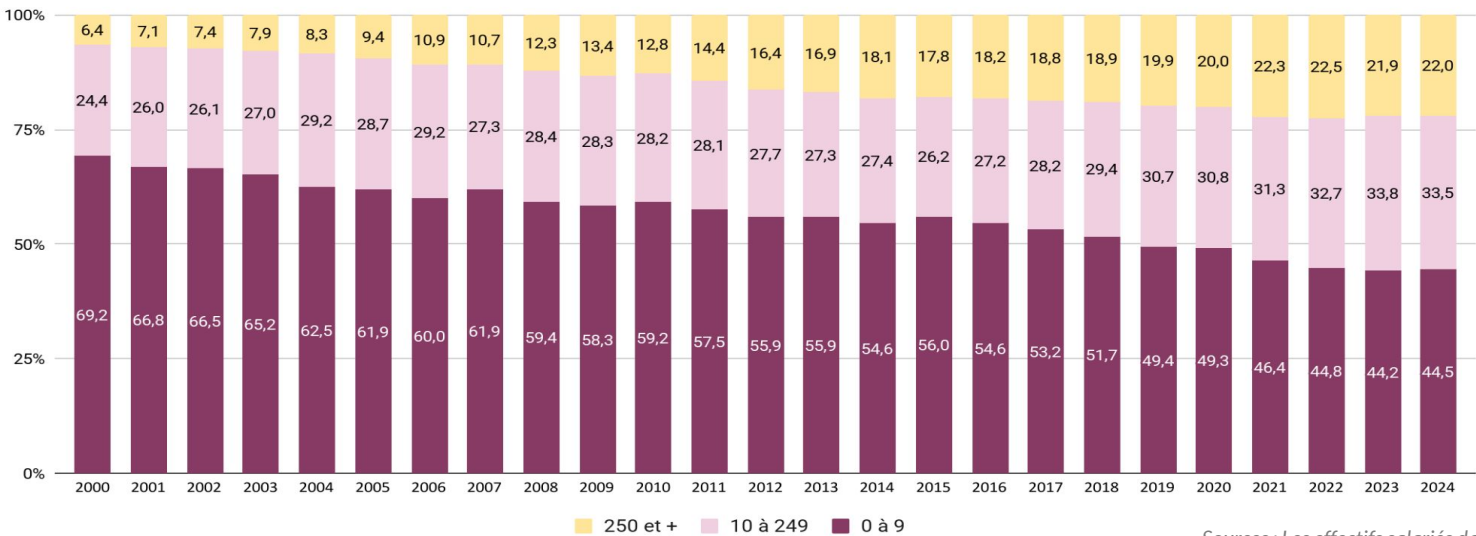
5 - Les entreprises et les secteurs

Part des apprentis dans la main d'œuvre salariée du privé en 2024 : 4,97 % (3,23 % en 2020)

- Effectifs salariés : 21 016 100 salariés dans les entreprises du privé au 4^{ème} trimestre 2024
- Effectifs apprentis en décembre 2024 : 1 044 197



Évolution de la répartition des apprentis dans les entreprises depuis 2000



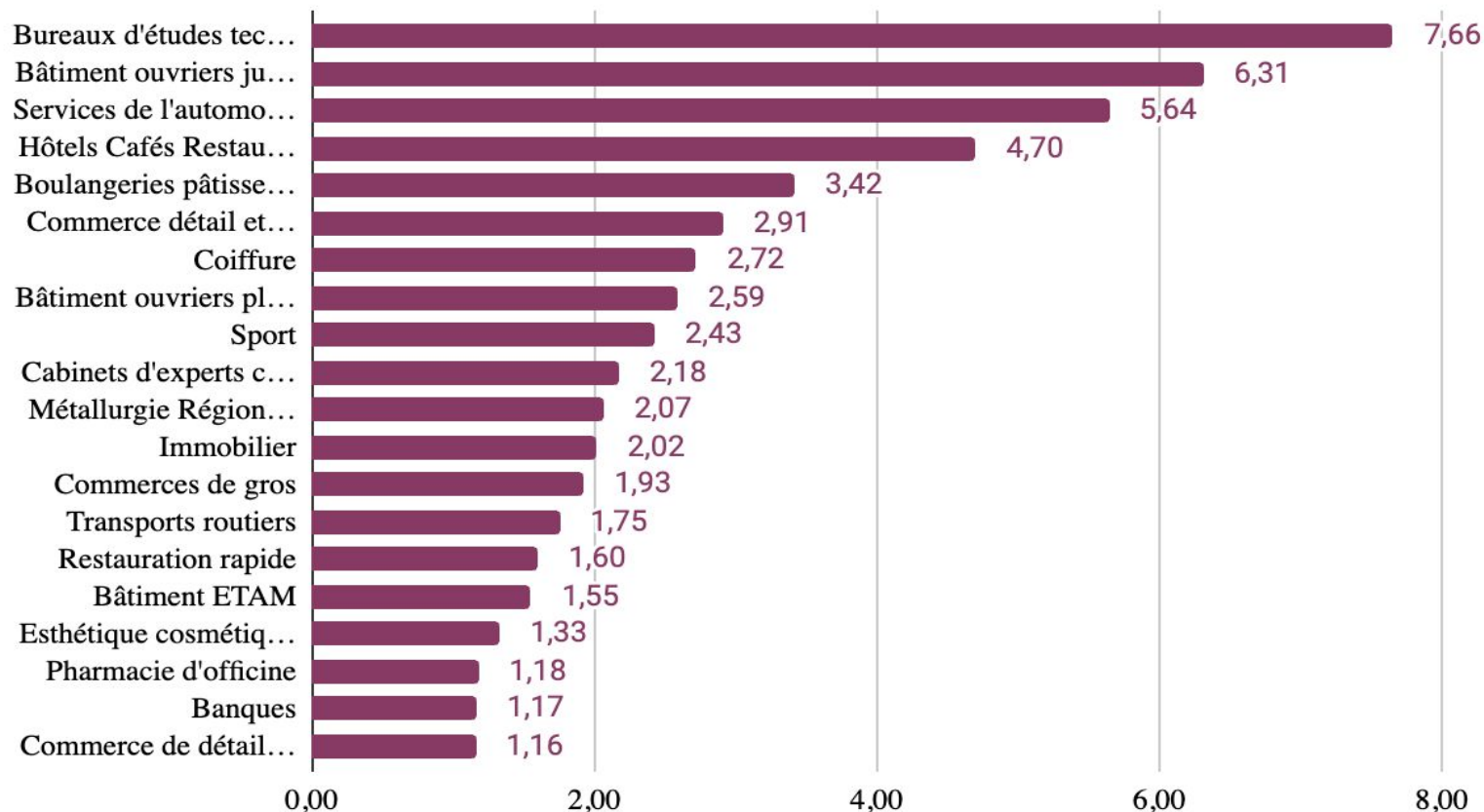
À noter :

Une stabilisation dans les entreprises de taille intermédiaire et grande, à mettre en parallèle avec les mesures récentes sur l'apprentissage dans les grandes entreprises mais aussi sur les niveaux de prise en charge sur les niveaux 6 et +, plus fréquent dans ce type d'entreprises.

Sources : Les effectifs salariés dans le privé par tranches d'effectifs, data Urssaf ; Dares données apprentissage

5 – Les entreprises et les secteurs

Les 20 principaux secteurs employeurs (effectif apprentis supérieur à 10 000) : Part des apprentis au sein de l'effectif total apprenti en 2023



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

Sur le plan quantitatif, **les vingt principaux secteurs réunissent à eux seuls 56,5 % des effectifs** en apprentissage (pour 41,3 % 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 regroupe les entreprises relevant de 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.

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 2024, 2,9 % des apprentis travaillent dans le secteur public (contre 4,7 % en 2018).

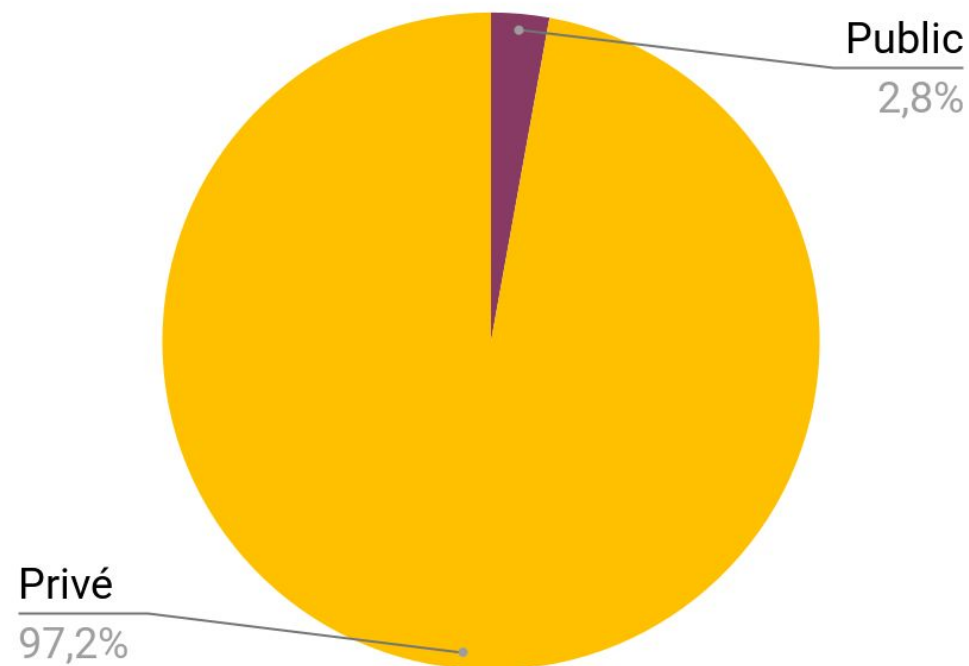
Ils constituent 0,46 % des employés du secteur public (4 % pour le privé).

Le nombre d'entrées en apprentissage dans le public a augmenté de 65,3 % par rapport à 2018 (tandis que le nombre d'entrées dans le privé augmentait de 173 %).

La hausse marquée de ces dernières années dans le secteur privé ne trouve pas son équivalent dans le secteur public. Il semble que le public connaisse lui-aussi un palier sur un volume beaucoup moins important que dans le privé (25 000 entrées en 2023 et en 2024). L'absence de primes mais également les restrictions budgétaires laissent craindre un effondrement des entrées en apprentissage dans le secteur public. Au 1er semestre 2025, les entrées sont en baisse de 30% par rapport au 1er semestre 2024.

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 2024





CONCLUSION 4

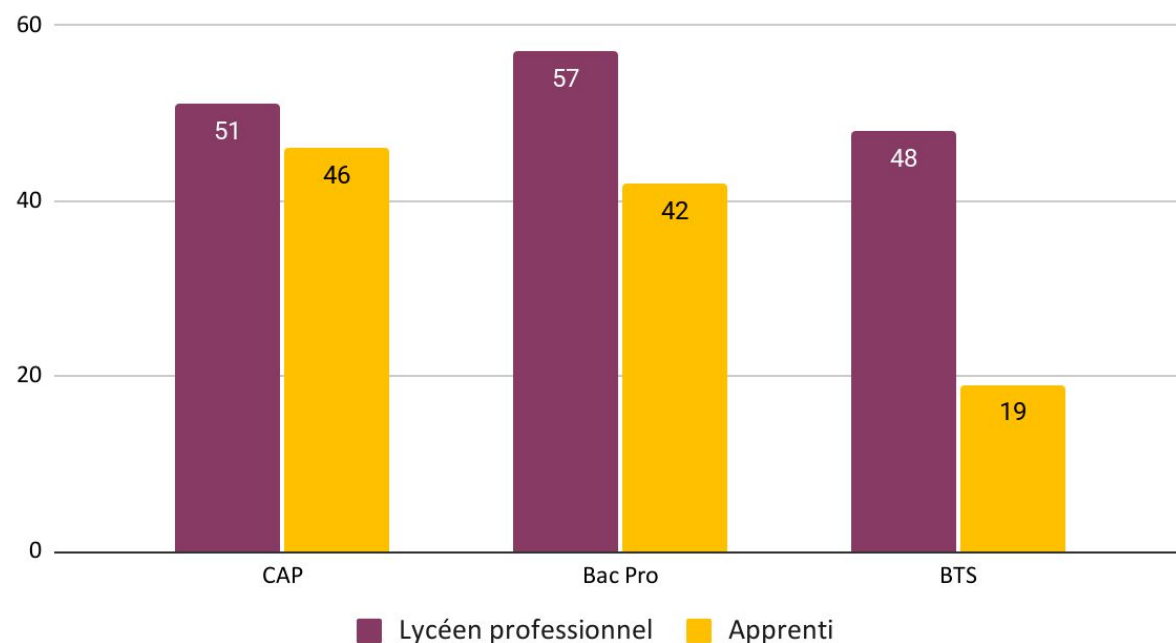
L'apprentissage reste plébiscité dans les TPE-PME, malgré un tassement relatif depuis les années 2000. Aux côtés des secteurs traditionnellement tournés vers l'alternance (services de proximité, bâtiment, ...), de nouveaux secteurs émergent.

Cela dit, les modifications de la prime à l'embauche, l'intégration d'un reste à charge pour les entreprises voire une éventuelle nouvelle révision des niveaux de prise en charge à venir freinent les ardeurs des employeurs ; les chiffres du 1er semestre 2025 laissent entrevoir une baisse.

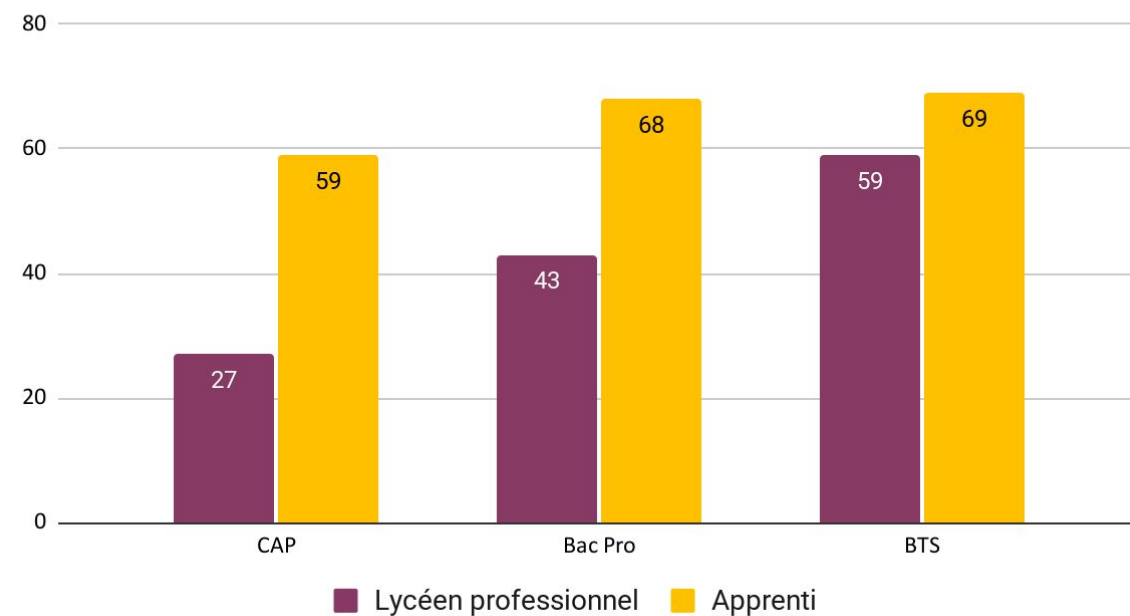
6 - L'insertion des apprentis sur le marché du travail

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 en 2023



Taux d'emploi six mois après la sortie d'étude (2023)



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

Les apprentis et leurs contrats (en 2023, 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 :

- **28 % 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.

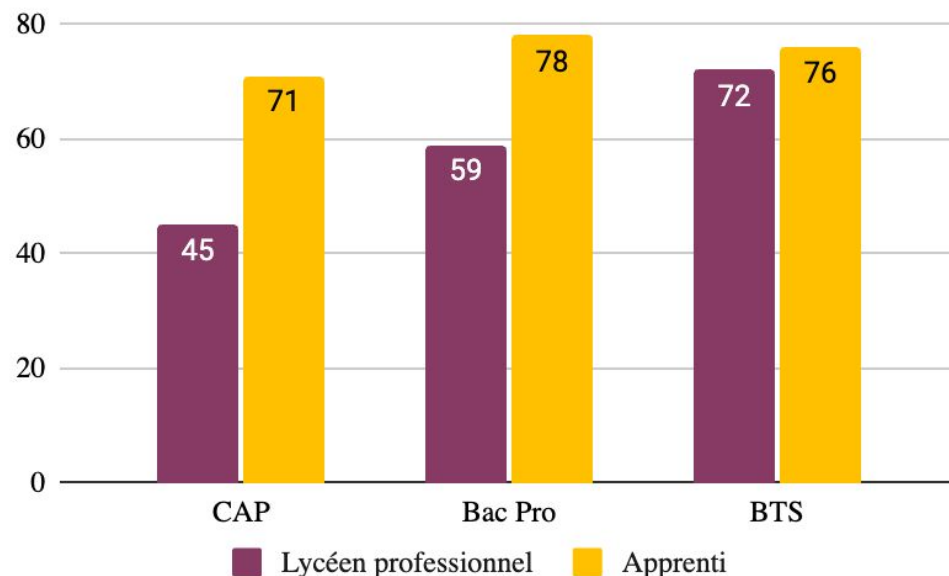
11,8% des apprentis n'ont eu aucun emploi à 6,12,18 et 24 mois après leur sortie en 2022.

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)



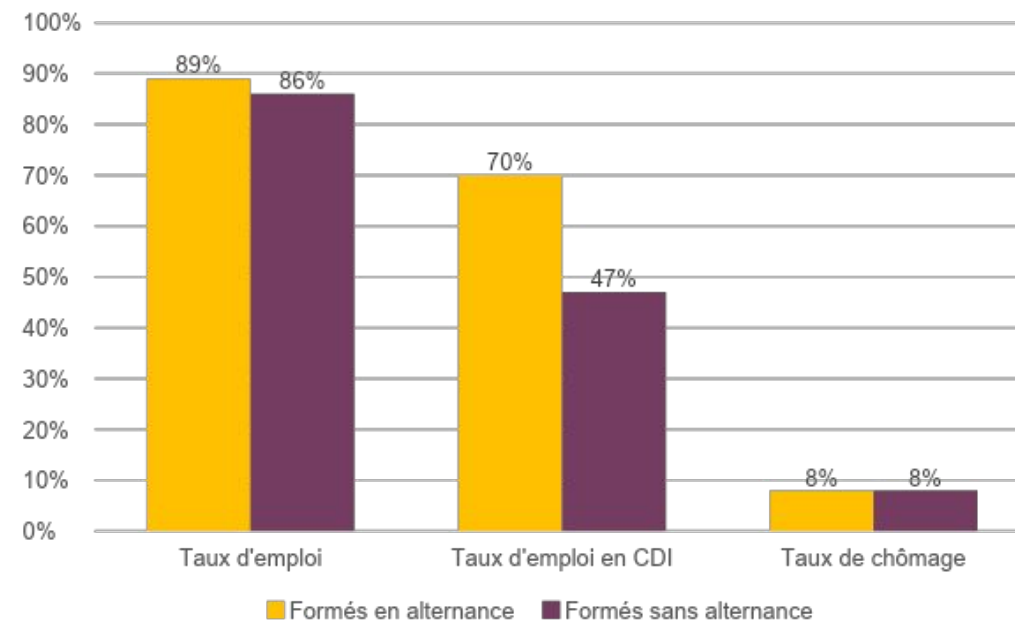
Deux ans après leur sortie d'études en 2022, **50 % des apprentis** sont en CDI dans le secteur privé et **74 %** sont en emploi.

Ces taux étaient respectivement de 49 % et 72 % pour les apprentis sortis en 2019. L'insertion à trois 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.

Sources : Robin Antoine, Noémie Grandperrin, 2025, "Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2022 - 74 % sont en emploi salarié en juillet 2024", Note d'Information, n° 25-39, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-39> ; Robin Antoine, Noémie Grandperrin, 2025, "Insertion des lycéens professionnels et étudiants de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2022 - 61 % sont en emploi salarié en juillet 2024", Note d'Information, n° 25-38, DEPP. <https://doi.org/10.48464/ni-25-38>

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

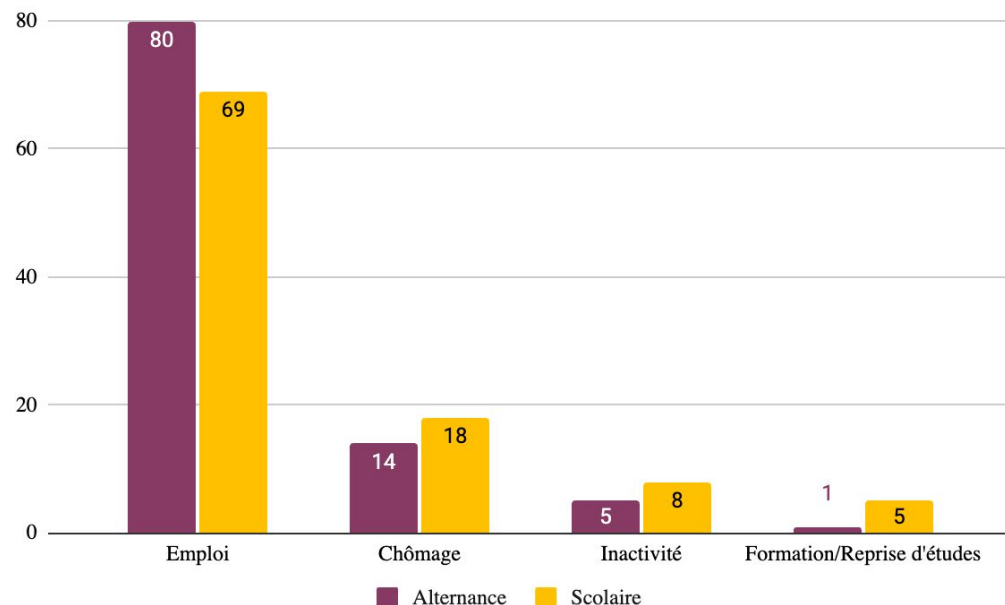


Même pour des niveaux de diplômes élevés (bac+3 et plus), l'alternance accélère l'obtention d'un emploi à durée indéterminée.

Source : Apec (2024), L'alternance dans le supérieur (Bac +3 et plus) Un dispositif plébiscité, qui contribue à la mixité sociale.

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

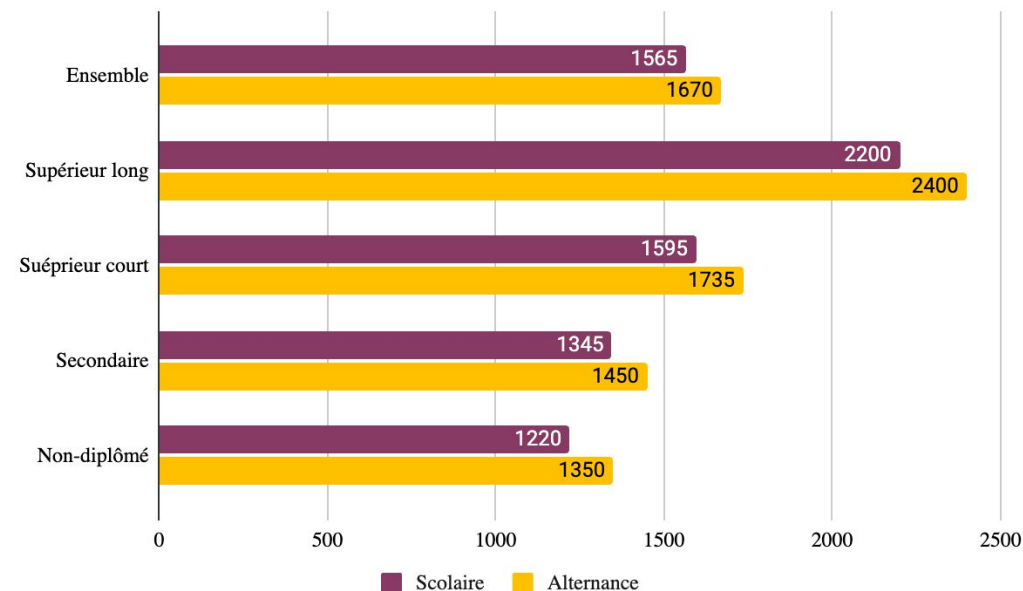
Situation à 3 ans (génération 2017)



A 3 ans, les apprentis connaissent une meilleure entrée sur le marché du travail ; 81% de ceux en emploi le sont en EDI, contre 68% pour les sortants de la voie scolaire.

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).

Rémunération à 3 ans de la génération 2017 (en euros)

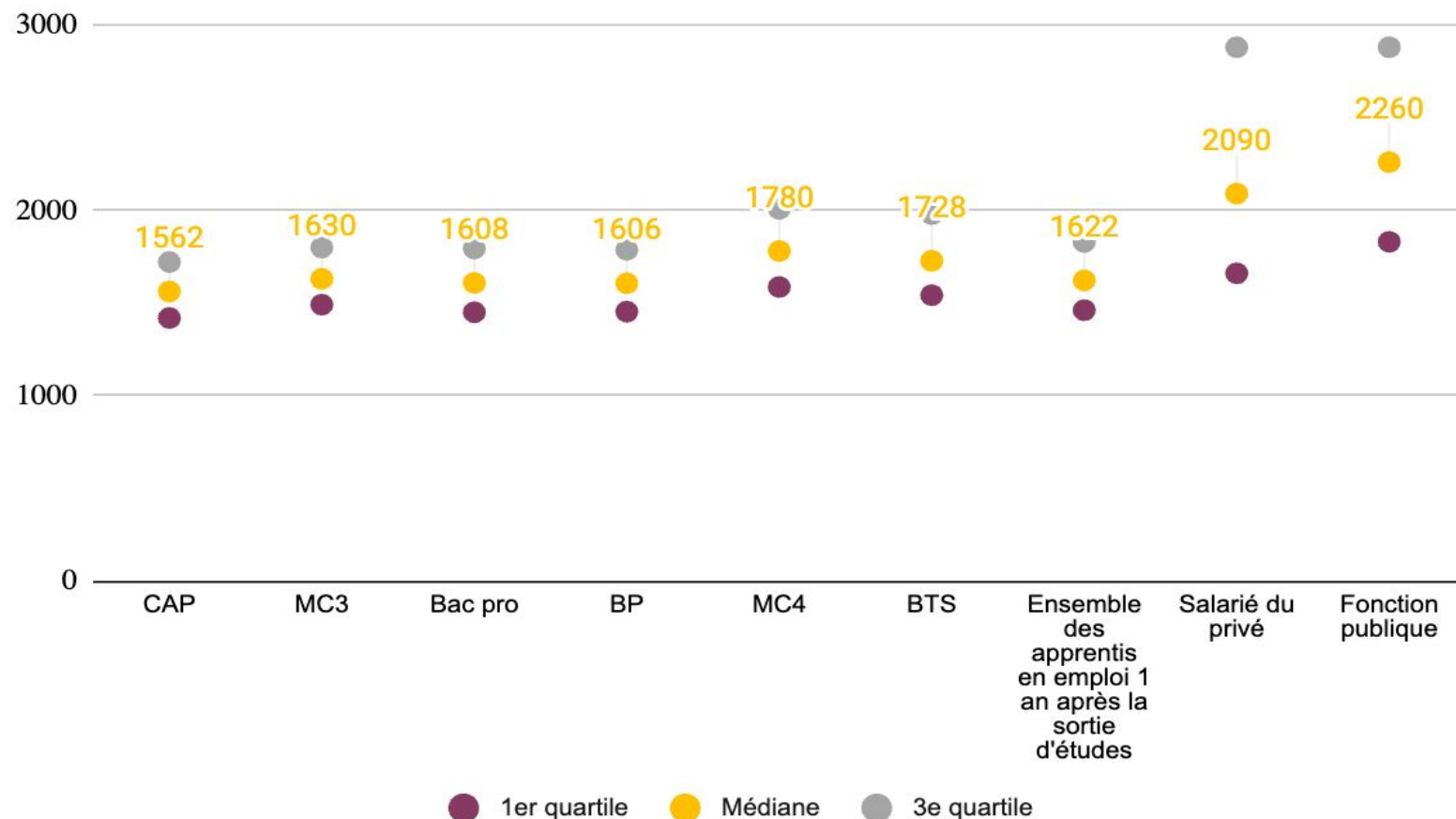


3 ans après l'entrée sur le marché du travail, les apprentis quel que soit le niveau de formation perçoivent une rémunération supérieure aux sortants du scolaire.

Sur la durée, 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.

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

Rémunération apprenti à 1 an en 2022, comparé au salaire net sur le marché du travail (en euros)



1 an après l'entrée sur le marché du travail, les apprentis quel que soit le niveau de formation perçoivent une rémunération en moyenne proche de la rémunération du 1er quartile des salaires de l'ensemble des salariés du privé.

Rappelons également que certains apprentis gagnent mieux leur vie que des salariés, selon leur convention collective, leur âge et années d'expérience ou encore l'exonération des charges.

Les sortants de mention complémentaire (niveau 4) et de BTS connaissent en moyenne une rémunération plus forte que ce premier quartile des salariés du privé en 2022.

La spécialité vient influencer sur cette première rémunération ; les sortants de spécialité de production connaissent une rémunération plus importante que ceux des services.



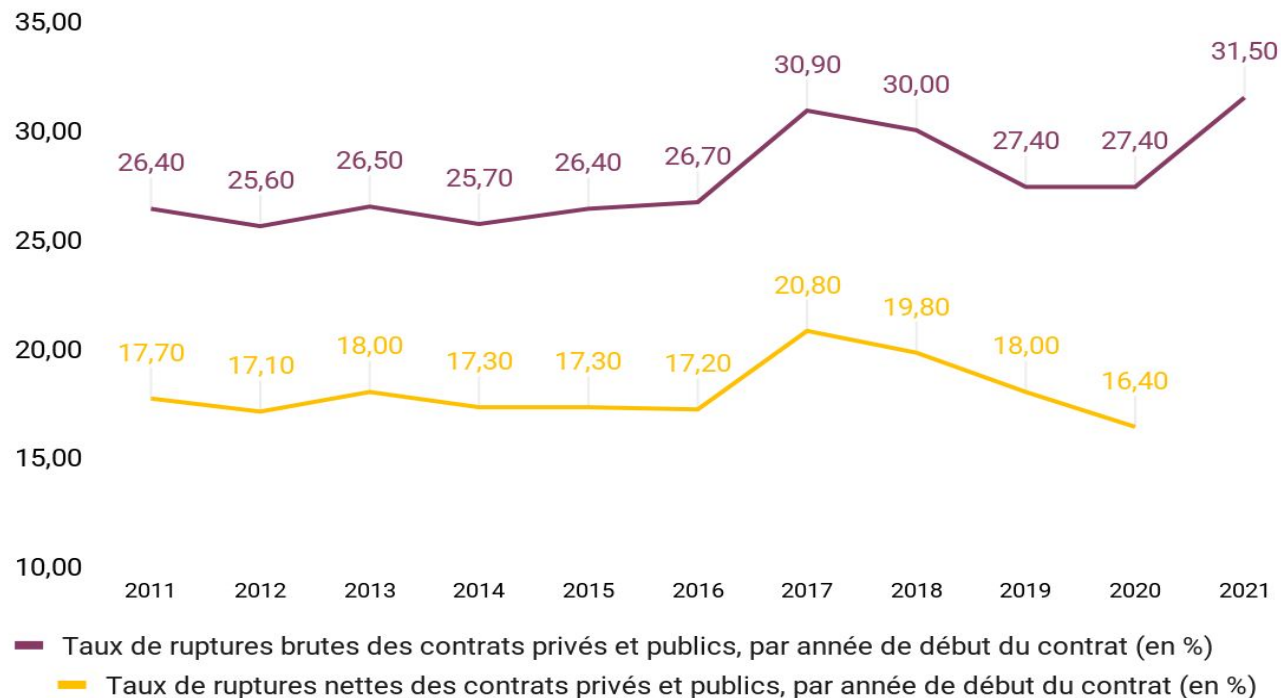
CONCLUSION 5

La voie de l'apprentissage reste la meilleure voie d'insertion sur le marché du travail pour un accès rapide à l'emploi, notamment à l'emploi durable mais également des conditions de rémunération plus favorables.

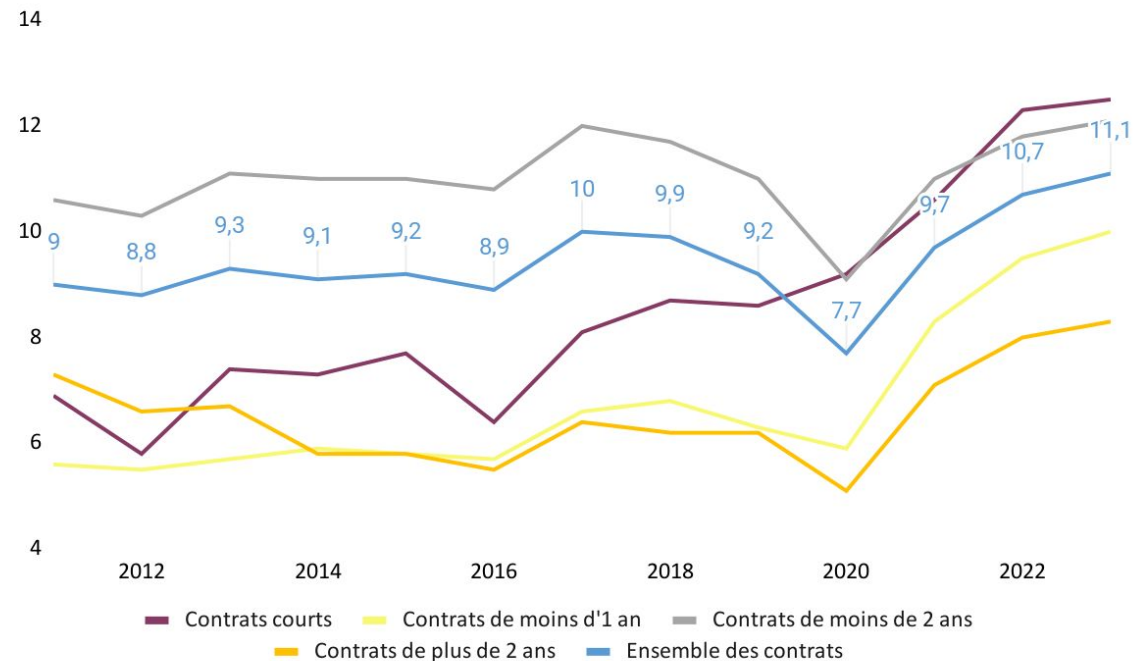
A 3 ans et comparé aux sortants de la voie scolaire, ils sont plus nombreux en emploi (+11 points), moins nombreux au chômage (-4 points) ou en inactivité (-3 points). En moyenne, leur rémunération mensuelle est supérieure de 105€.

7 - Un taux de rupture modéré

Évolution du taux de rupture



Évolution du taux de rupture dans les trois premiers mois



En 2023, le taux de ruptures brutes connaît son plus haut niveau depuis la création de la série statistique. Les ruptures continuent à intervenir principalement lors des trois premiers mois, quel que soit le type de contrat (11,1% des ruptures en 2023), soit à une période qu'on peut considérer comme une période d'essai.

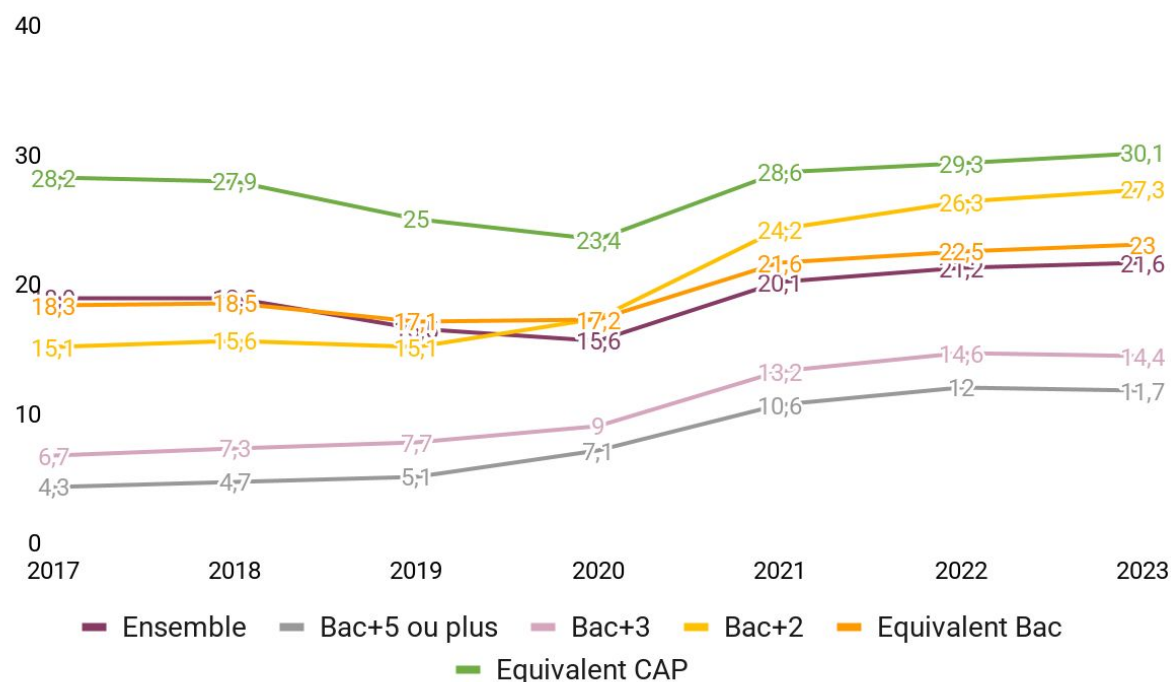
Source : Dares, Le contrat d'apprentissage, février 2024

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 2023 est de 21,6%, il était de 18,9% en 2017 quel que soit le niveau préparé. Toutefois, on peut noter que quand le taux de rupture dans le secondaire a progressé de 2,5 points pour atteindre 26,5%, celui dans le supérieur a progressé de plus de 8 points pour atteindre 18,1%. **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 sont plus importants chez les employeurs de moins de 50 salariés, mais ce taux est quasi stable quand il a pratiquement doublé chez les employeurs de 250 salariés ou plus, sur un premier niveau de qualification..

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 (exclusivement dans le tertiaire)

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... Selon le MESR, le taux de réussite en licence est de 29,5% sur trois ans et il monte péniblement à 50,3% 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 66,5% et de 74,6 % sur trois ans. Soit un taux d'abandon de 25%."



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 (consécutive 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.

8 – Un accès au supérieur diversifié...

CSP du parent principal		Agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions inter-médiaires	Employés Ouvriers	Retraités Inactifs	Non renseigné
Formations d'ingénieurs	Apprentis	12,2	40,4	16	22,7	8,8	13
	Scolaires	10,4	56,5	11,8	14,2	7,1	6,1
Écoles de commerce	Apprentis	15,6	38,4	11,2	25,5	9,3	45,1
	Scolaires	18,5	54,7	8,3	13,2	5,4	34

S'agissant des professions et catégories socioprofessionnelles des parents, les différences entre étudiants et apprentis sont sensibles dans les formations d'ingénieurs :

- **40,4 %** des apprentis ont des parents cadres et **21 %** des parents employés ouvriers
- **56,5 %** des étudiants scolaires ont des parents cadres et **14 %** des parents employés ouvriers

S'agissant des écoles de commerce : 38 % des apprentis ont des parents cadres et 25 % des parents ouvriers/employés contre respectivement 55% et 13% pour les étudiants « scolaires ».

8 – ... impactant positivement les finances publiques

Enfin, il est notable de constater que le nombre d'étudiants boursiers a baissé aussi bien dans la filière Ingénieurs que dans les écoles de commerce.

La part des étudiants boursiers est passée de 37,7 % à 35,8 % entre 2016 et 2024 ; en valeur absolue leur nombre a baissé de 4,3 %, passant de 691 200 à 661 686.

Filière Ingénieurs Universités

- 8 900 individus étaient boursiers en 2016, représentant 35,8 % de la filière
- 6 941 individus sont boursiers en 2024, représentant 31,8 % de la filière
- Soit une baisse de 23 % des bénéficiaires

Filière Ingénieurs hors universités

- 19 300 individus étaient boursiers en 2016, représentant 23,1 % de la filière
- 17 748 individus sont boursiers en 2024, représentant 20,5 % de la filière
- Soit une baisse de 8% des bénéficiaires

Zoom Écoles de commerce

- 16 600 individus étaient boursiers en 2016, représentant 13,8 % de la filière
- 14 184 individus sont boursiers en 2024, représentant 10,3 % de la filière
- Soit une baisse de 14,5 % des bénéficiaires

Part de boursiers dans la filière

	2016	2024
Filière Ingénieurs Universités	35,8%	31,8%
Filières Ingénieurs hors universités	23,1%	20,5%
Écoles de commerce	13,8%	10,3%



CONCLUSION 7

La loi de 2018 a insufflé un vent nouveau sur l'apprentissage dans le supérieur, permettant un accès plus large et une diversification des profils notamment dans les écoles de commerces et formations d'ingénieurs.

Parallèlement, ces filières ont vu leur nombre de boursiers reculer actant le fait que l'apprentissage contribue à un moindre recours aux bourses et donc à une réduction des dépenses pour les finances publiques.



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 2024, les entrées s'effondrent (-24% sur un an) ; après 4 années successives de plafonnement autour de 115 000 entrées, l'année 2024 enregistre 88 000 entrées, au plus bas depuis 20 ans.

Tous les secteurs sont concernés, depuis 2019, les entrées en contrat de professionnalisation ont connu les baisses suivantes :

- Services (-58,8 %)
- Industrie (-57,3 %)
- Agriculture (-12,3 %)
- Construction (-54,5 %)

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

- De 4 salariés ou moins (-78,5 %)
- De 50 à 199 salariés (-62,9 %)

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

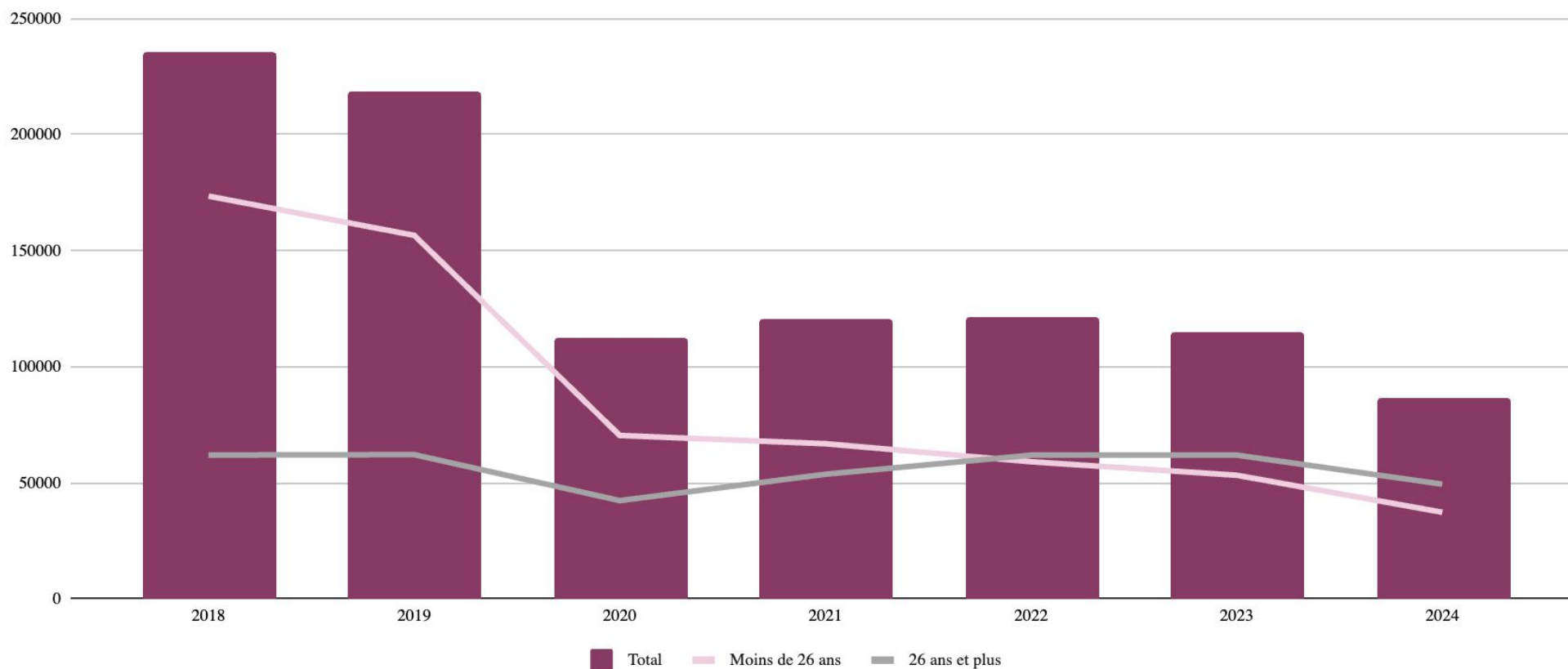
- De moins de 26 ans (-74,8 %)
- 26 ans et plus (-15,4 %)

Le profil des personnes en contrats de professionnalisation (2024)

- 43,2 % ont moins de 26 ans (ils étaient 71,6 % en 2019).
- 64,6 % sont détenteurs d'un diplôme de niveau bac ou supérieur avant l'entrée en CPRO (ils étaient 77,9 % en 2019).
- 58,3 % sont en recherche d'emploi avant l'entrée en CPRO (ils étaient 31,5 % en 2019).

1 - Ses caractéristiques, effectifs et évolution

En 2024, on comptait 87 564 entrées en contrat de professionnalisation (flux), un chiffre en baisse de 58,2 % par rapport à 2019. La tendance à juillet 2025 laisse augurer une baisse de 9% par rapport à 2024.

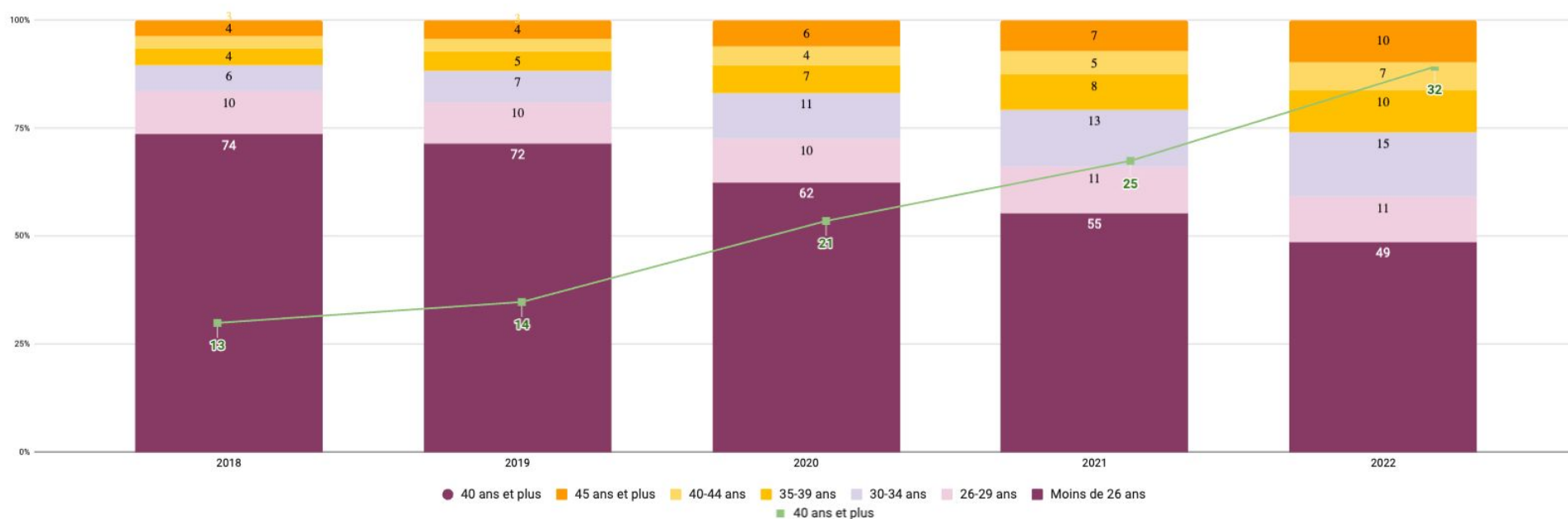


1 - Les plus de 26 ans, effectif majoritaire

La réforme de 2018 a profondément modifié les caractéristiques des individus en contrat de professionnalisation ; la fin de la prime à l'embauche en 2024 semble avoir scellé le sort des contrats de professionnalisation notamment pour les plus jeunes. Les moins de 26 ans sont minoritaires depuis 2022 – on peut penser qu'un transfert vers le contrat d'apprentissage a eu lieu.

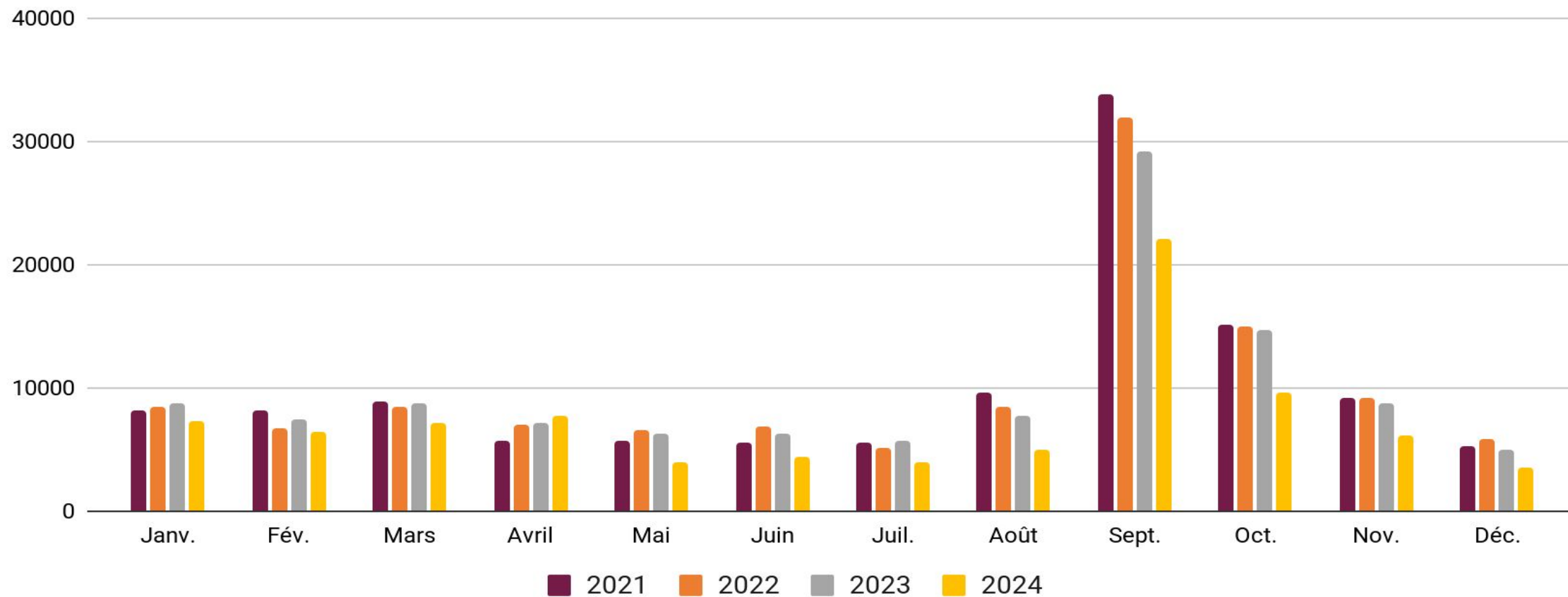
Les données de 2025 (janvier-juillet) laissent entrevoir une chute des entrées pour tous les profils (avec là encore les moins de 26 ans qui connaissent une chute plus forte), fragilisant la complémentarité entre contrat d'apprentissage et de professionnalisation qui se dessinait depuis 2022.

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



1 - Une saisonnalité qui n'évolue quasiment pas

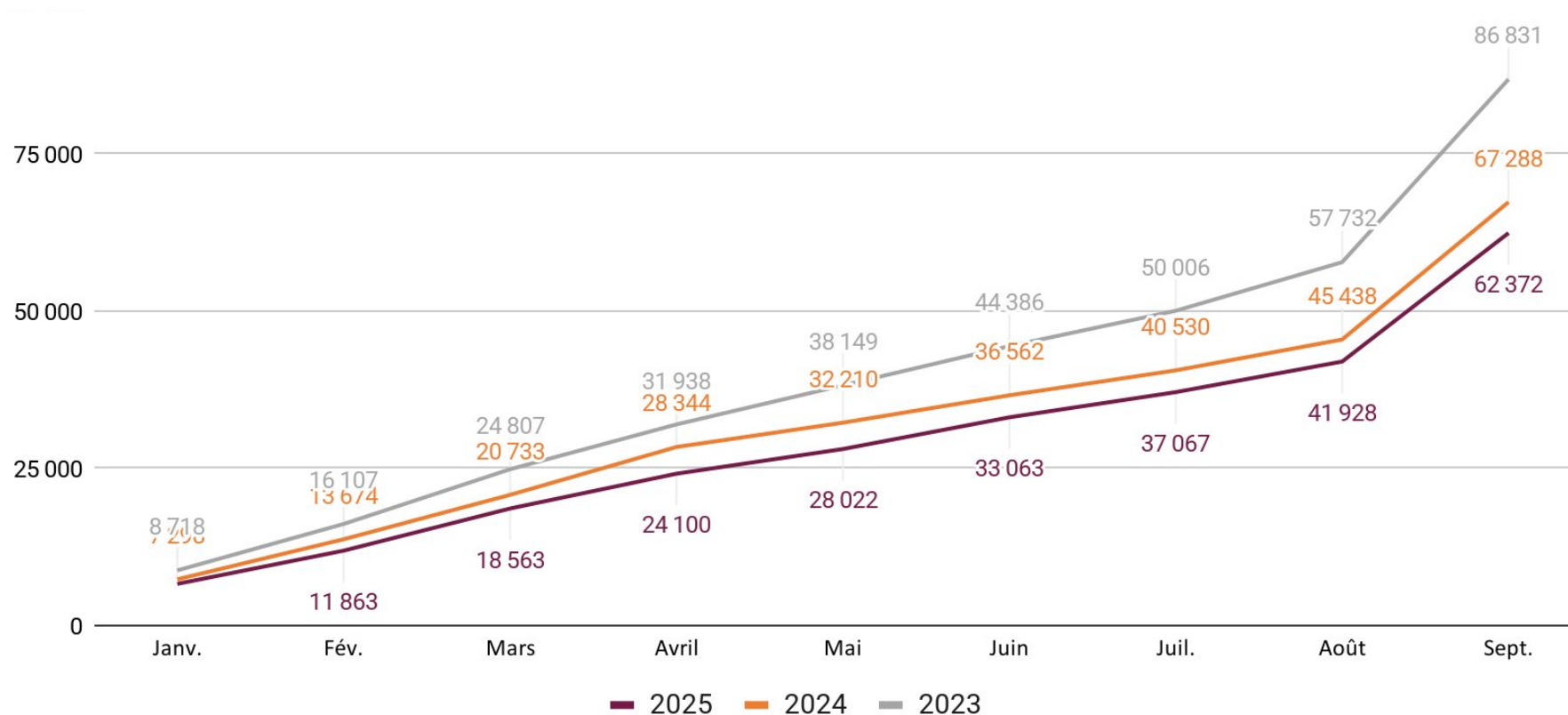
Zoom sur les entrées en contrat de professionnalisation en 2024



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

1 – Une année 2025 qui confirme la fin annoncée des contrats de professionnalisation

Zoom sur les entrées en contrat de professionnalisation en 2025



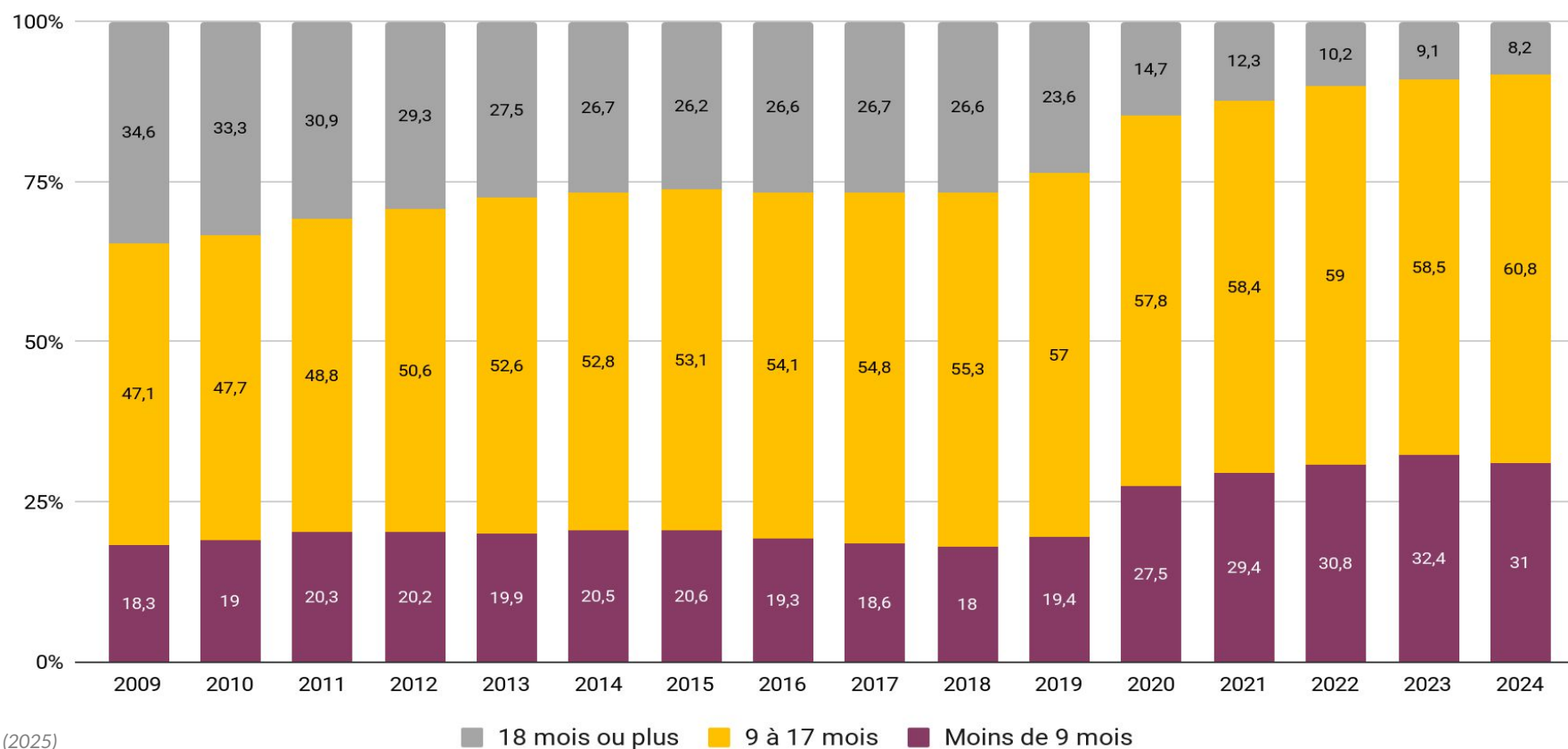
L'année 2025 voit la concrétisation de la chute amorcée en 2024 à la suite de l'annonce soudaine de la fin de la prime à l'embauche. À fin août, les contrats de professionnalisation connaissent une chute de -7% d'entrées par rapport à la même période en 2024.

1 - Des contrats plus courts qu'avant

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

- Moins de 9 mois : **31%**
- 9 à 17 mois : **60,8%**
- 18 mois et plus : **8,2%**

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 2024 une durée supérieure à 9 mois. Les contrats de plus de 18 mois représentaient 1/3 des contrats en 2009 contre moins de 1 sur 10 en 2024.



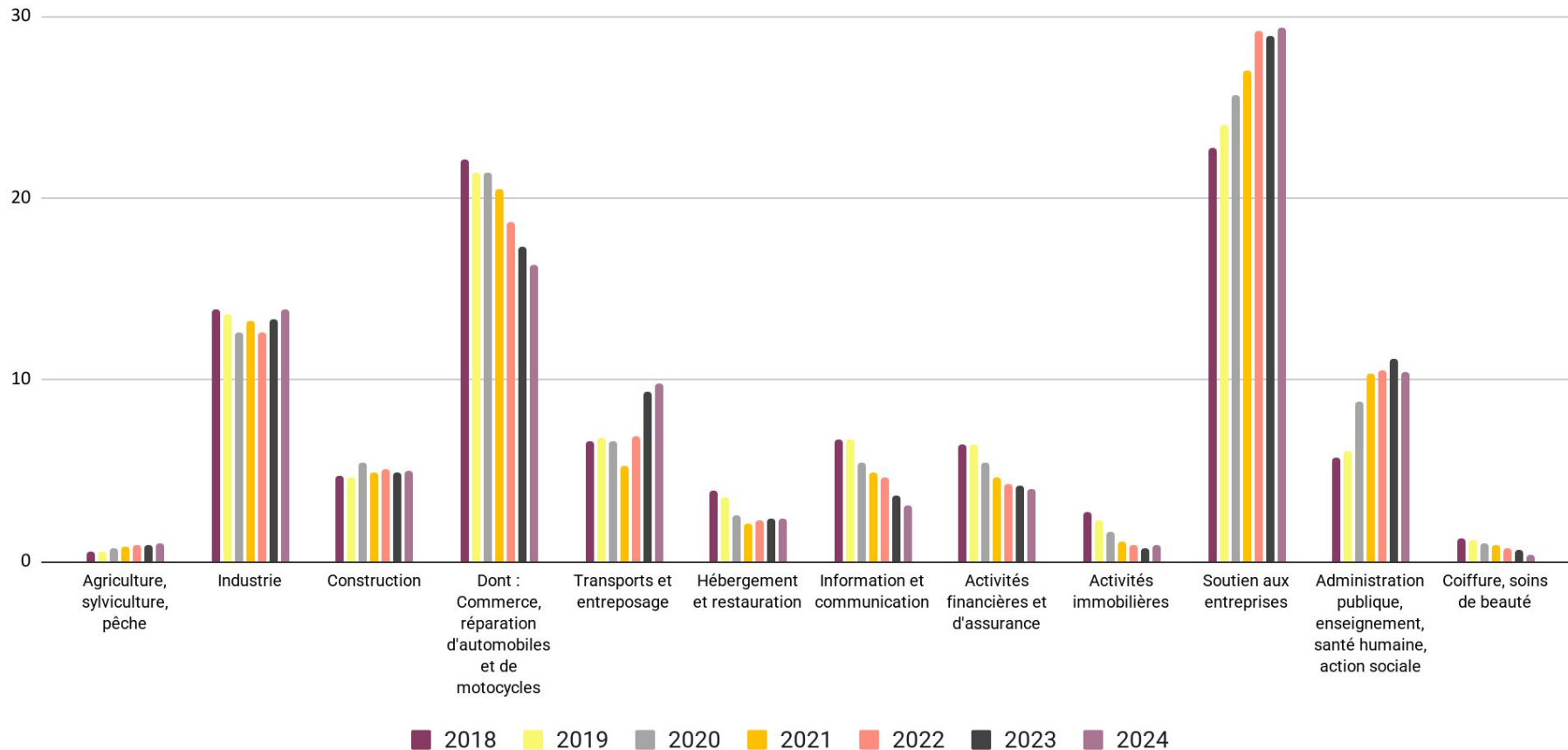
2 - Le secteur tertiaire, principal pourvoyeur

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

Les principaux secteurs sont :

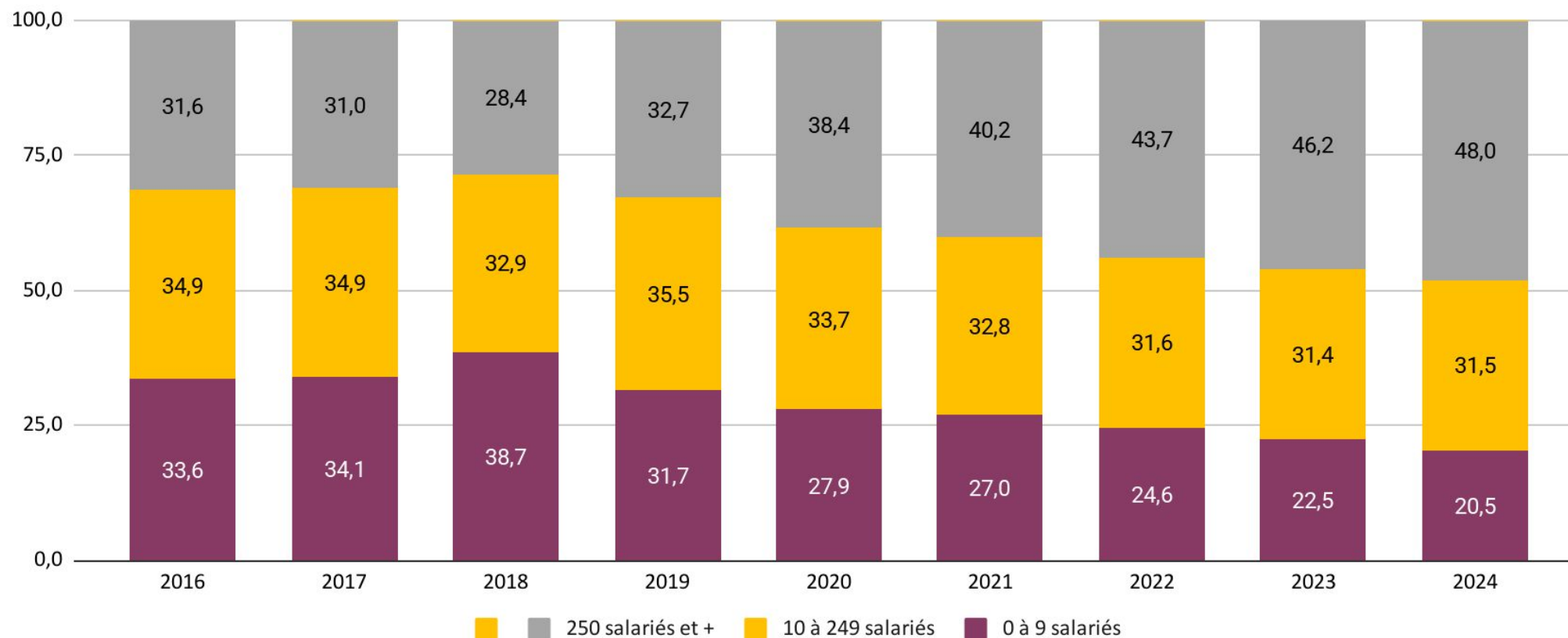
- le soutien aux entreprises : 29,4%
- l'administration publique, l'enseignement : 10,4%
- la réparation automobile : 16,3%
- ou encore l'industrie : 13,9%.

Depuis la réforme, et après une baisse sérieuse, seuls l'industrie, le transport et le soutien aux entreprises voient leur effectifs de contrats de professionnalisation repartir à la hausse, quand les autres secteurs sont en baisse, actant des politiques sectorielles en matière de professionnalisation.



2 - Plus d'embauches par les grandes entreprises

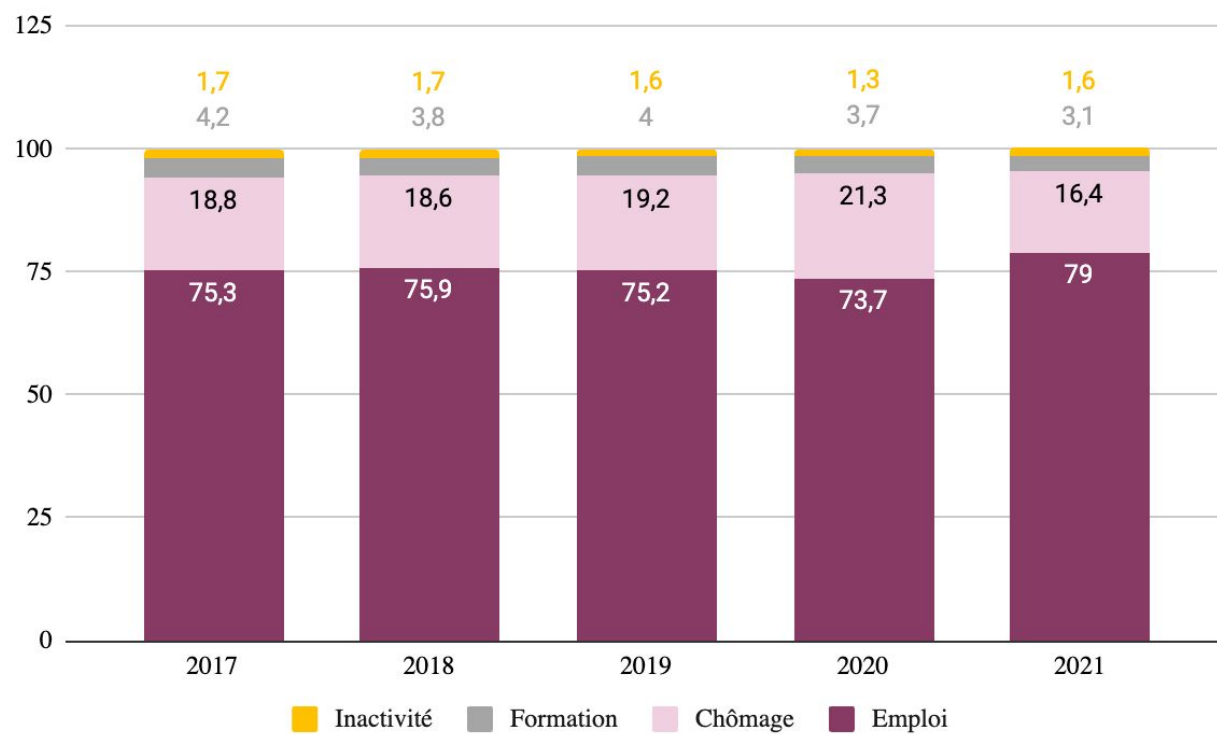
Évolution des proportions d'entreprises concluant des contrats de professionnalisation depuis 2016



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



CONCLUSION

Les contrats de professionnalisation ont connu une chute historique en 2024 et les chiffres connus pour 2025, confirment une lente agonie de ce contrat. Alors que la réforme de 2018 avait permis que chacun des contrats d'apprentissage trouve son public (avec des différences de profil, de durée ou encore de saisonnalité), les modifications réglementaires intervenues en 2024 (suppression de la prime à l'embauche) ont fait basculer les contrats de professionnalisation.

Toutes les catégories d'âges sont concernées par la chute, mais désormais les plus de 26 ans sont les plus nombreux. Avec des formations toujours plus courtes, le principal public est désormais les demandeurs d'emploi, sur des secteurs très spécifiques : industrie, transport et soutien aux entreprises principalement.

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 %.

Le secteur des services est prédominant (même dans le secteur de l'industrie, les contrats sont conclus plutôt sur les activités de services : RH, finances, achats, etc.).

Une compilation de :

L'Observatoire de l'Alternance

Porté par

