RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté Égalité Fraternité

Céreq

Septembre 2024

Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage

Etude réalisée par le Céreq à l'initiative de la Cfdt dans le cadre d'un financement de l'Agence d'Objectif de l'IRES

Benoit Cart, Marie-Hélène Toutin-Trelcat,
Centre associé Céreq de Lille, Clersé (UMR CNRS 8019), Université de Lille

IRES Institut de Recherches Économiques et Sociales

Cfdt

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Céreq

Remerciements

Cette étude a été réalisée par le Céreq à l'initiative de la Cfdt dans le cadre d'un financement de l'Agence d'Objectif de l'Ires.

Nous souhaitons vivement remercier celles et ceux qui ont permis à ce travail de voir le jour : le comité de pilotage de la CFDT et de l'Ires, et, pour leur appui et leurs commentaires tout au long de ce travail, plus particulièrement Aurore Dijoux-Aertgeerts et Laurine Omnès.

Nos plus sincères remerciements vont également aux personnes sollicitées dans le cadre de ce travail et qui ont bien voulu nous recevoir, parfois longuement, pour échanger et partager leur avis et expériences sur l'évolution des publics de l'apprentissage.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Céreq

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Céreq

Table des matières

INTRODUCTION 11

PARTIE 1 – EVOLUTION DU PROFIL DES ACTEURS DE L'APPRENTISSAGE AVANT / APRES LA REFORME DE 2018 : CONSTATS ET COMPREHENSION DES LOGIQUES A L'ŒUVRE 15

I. Les jeunes et l'apprentissage : une appétence renforcée 17

1. Pourquoi l'apprentissage séduit les jeunes 17

1) Une voie de formation plus connue, facile d'accès, attractive 17

2) Chez les jeunes, une relative bonne connaissance (théorique) des avantages et inconvénients de l'apprentissage 19

2. Une place dédiée à l'apprentissage dans un parcours de formation construit 20

1) Un parcours de formation en apprentissage réfléchi 20

2) L'apprentissage : le sentiment d'un avantage décisif pour une insertion plus rapide et de meilleure qualité 20

3) L'apprentissage ; avoir « en même temps » un revenu en occupant un emploi pleinement en rapport avec la formation suivie 21

4) L'apprentissage : être au contact du « métier » rapidement 22

3. Une entrée liminaire en apprentissage et des formations du supérieur majoritaires 22

1) Des primo entrants toujours majoritaires 22

2) Des formations plus diverses et des formations du supérieur majoritaires 23

4. Des jeunes plus âgés, plus formés à l'entrée en apprentissage et des parcours revisités 25

1) A l'entrée en apprentissage, des jeunes plus formés que par le passé 25

2) Des parcours de formation en apprentissage renouvelés 27

5. Illustrations des stratégies de parcours de formation en apprentissage 29

1) L'apprentissage : le sentiment d'une voie particulièrement pertinente pour une reprise d'études, une poursuite de formation 29

2) Quand l'apprentissage permet « enfin de se réaliser » 30

6. L'apprentissage : des poursuites d'études plus démocratisées ? 31

1) Quelques constats sur l'origine sociale des apprentis 31

2) La poursuite d'études parfois strictement conditionnée à la prise en charge des frais de formation par l'entreprise 35

II. L'offre de contrats en apprentissage par les entreprises : une pertinence raffermie, des opportunités nouvelles 37

1. Plus d'entreprises, plus de contrats, plus souvent pour des formations du supérieur 37

1) Les entreprises et l'apprentissage : entre continuité et évolutions 37

2) Un positionnement renforcé sur les formations du supérieur et les formations « autres » 39

2. L'apprentissage séduit de nouveaux secteurs et se tertiarise 40

1) Présence confirmée des secteurs traditionnels de l'apprentissage, portée notamment par les grandes entreprises 40

2) Coup double pour l'apprentissage dans le tertiaire : plus d'entreprises et plus de contrats signés, notamment sous l'impulsion des PME 44

3. Le positionnement spécifique d'entreprises « nouvelles venues » plus nombreuses sur l'apprentissage 46

1) Après la Loi de 2018, entrée en lice de « nouvelles » entreprises plus nombreuses 46

2) Les entreprises « nouvelles venues » se positionnent davantage sur des formations du supérieur 47

3) Un positionnement différent des entreprises selon leur ancienneté, selon le type de certification et l'ancienneté de la formation visée par le contrat 50

4) En 2021, nouveau paysage des entreprises les plus utilisatrices de l'apprentissage selon les niveaux de formation 52

4. Les pénuries de main d'œuvre contribuent à renforcer les effets de la Loi de 2018 et l'attractivité de l'apprentissage 55

1) La loi de 2018 : un contrat d'apprentissage plus simple à signer et plus adaptable… 55

2) Une attractivité renforcée pour faire face aux tensions de pénuries de main d'œuvre et de compétences 55

3) Exemples de logiques de recrutements d'appentis qui peuvent contribuer au développement de l'apprentissage du supérieur et aux formations « autres ».....56

4) Un « recrutement par cooptation entre générations d'apprentis » 59

5. L'effet « 1jeune/ 1solution » 59

1) Rappel des modifications légales introduites par le plan « 1 jeune/1 solution » pour l'attribution des primes aux employeurs d'apprentis 59

2) Rappel de l'impact macroéconomique estimé de la mesure 60

III. Avec la Loi de 2018, une offre de formation en apprentissage démultipliée.....63

1. Evolution de la structure des formations en apprentissage 63

1) Le « titre » renforce sa position dans l'offre de formation en apprentissage 63

2) Appréhension de l'offre de formations « nouvelles » 65

2. Le paysage des offreurs de formation en apprentissage redessiné 68

1) Croissance du nombre d'offreurs de formation 68

3. CFA avant et après la réforme de 2018 : évolution des caractéristiques et des postures de l'offre de formation.....69

1) Les CFA recensés en 2021 : des nouveaux venus sur l'apprentissage 69

2) Une montée en charge de l'activité de production plus importante et plus rapide que par le passé pour les « nouveaux » CFA de 2021.....70

3) Les CFA « récents » se positionnent davantage sur les formations de l'enseignement supérieur et sur les formations « autres » 71

4) Positionnement des CFA selon leur ancienneté, l'ancienneté de la formation et la nature de la certification.....74

4. Eclairages et compréhension des logiques de transformation de l'offre de formation en apprentissage 77

1) Adapter le volume des places de formation offertes en apprentissage pour répondre à la demande 77

2) Se constituer en CFA autonome pour démultiplier les effets de leviers 77

3) Développer une offre de formation sur la base de partenariats entre CFA 79

4) Développer une offre de formation plurielle 80

5) Un opportunisme financier comme moteur d'une nouvelle offre de formation 81

5. Mobiliser les opportunités pour dépasser des contraintes formatives renforcées 81

1) Des stratégies d'adaptation des pratiques et des contenus pédagogiques pour accueillir les nouveaux publics du supérieur 81

2) Adaptation des contenus pédagogiques pour les nouveaux publics de l'apprentissage pour des formations de premier niveau de qualification 82

6. L'apprentissage génère et diffuse des bénéfices au-delà de sa sphère propre 85

1) Les avantages de la mixité des groupes d'apprenants 85

2) Un apport de ressources propres pour l'ensemble des filières de formation 85

3) Une complémentarité avec d'autres formes d'immersion en entreprise 86

IV. Nouveaux réseaux de relations et de partenariats entre offre de formation et offre de contrat d'apprentissage 87

1. Reconfigurations des relations entre acteurs 87

1) Des relations plus intenses entre acteurs nouveaux venus sur l'apprentissage 87

2) Les entreprises font appel essentiellement à des CFA « permanents », mais collaborent surtout avec des CFA « post réforme » pour les formations du supérieur 88

3) Des partenariats différents selon le niveau de la formation 89

4) Des relations peu impactées par l'ancienneté de la formation 90

2. Illustrations sur quelques logiques de partenariats à l'œuvre 91

1) Les PME, sensibles aux avantages de l'apprentissage, cibles de prospection des CFA 91

2) Le cas emblématique des CFA d'entreprise 92

PARTIE 2 – TENSIONS POUR L'ECOSYSTEME DE L'APPRENTISSAGE 95

I. Fragilités et ambivalences nouvelles pour l'offre de formation en apprentissage 97

1. Savoir s'adapter à un public plus inconstant, plus fragile 97

1) Une demande de formation en apprentissage cyclique, soumise aux effets de mode 97

2) Un public candidat, plus éloigné des codes de l'employabilité 97

3) Logiques formatives, logiques économiques : la tentation de la sélection à l'entrée 98

2. Une offre de formation en apprentissage : d'un choix à une obligation ? 99

1) L'apprentissage phagocyte parfois les autres voies de formation 99

2) De la complémentarité à la concurrence : le recul emblématique de contrat de professionnalisation 100

3) Les ressources financières propres générées par l'apprentissage : d'une opportunité à une dépendance financière 101

3. Les effets pervers d'un apprentissage en situation de quasi-monopole 102

1) La crainte de mise sous tutelle des savoirs généraux 102

2) Le développement de l'apprentissage crée des tensions sur les phases d'immersion en cours de cycle 103

II. Des « face à face » tendus entre CFA et entre CFA et entreprises, potentiellement pénalisants pour les jeunes 105

1. Pour les CFA : pressions exacerbées et mises en concurrence 105

1) Pressions pour réduire les critères d'intégration en formation et signer un contrat 105

2) Une mise en concurrence des CFA sur la validation du contenu des missions proposées en entreprise. 106

3) Une mise en concurrence des CFA par les entreprises sur la durée du contrat d'apprentissage ou sur les rythmes de l'alternance 106

4) Tensions entre CFA, exacerbées par le contexte de « marché » de la formation 107

5) Côté entreprises, des pratiques « RH » relâchées pour le recrutement des apprentis 108

2. Confrontations entre logiques formatives et rationalités économiques 109

1) Quand le « stop and go » des recrutements interfère sur la politique de sécurisation des parcours de formation 109

2) Des segments de recrutement d'apprentis particulièrement sensibles aux aides financières 110

3) Cas emblématique de casus belli : le zéro reste à charge 111

3. Une offre de formation face à des entreprises en manque de repère sur la philosophie de l'apprentissage 112

1) Informer, former, accompagner les entreprises 112

2) Informer et former les nouveaux maîtres d'apprentissage 112

III. Des parcours de formation en apprentissage toujours empreints de fragilités et d'inégalités d'accès 115

1. Les ruptures de contrat révélatrices de nouvelles fragilités de l'apprentissage 115

1) En 2021, des taux de rupture des contrats d'apprentissage plus singuliers 115

2) Des parcours de formation impactés par des logiques exacerbées de rupture de la part des jeunes 118

3) Des CFA et des jeunes face à des entreprises qui optimisent ou rationnalisent les ruptures de contrat d'apprentissage 119

4) Tensions particulières en vue pour les contrats d'apprentissage signés en 2023 ? 119

2. Des plafonds de verre confirmés 119

1) Les filles en apprentissage : une présence renforcée 119

2) Un maintien des stéréotypes d'orientation 120

3) Une ouverture limitée de l'apprentissage à un public diversifié 122

3. L'apprentissage, décisif pour la poursuite d'études ? 123

1) Entrer en apprentissage : une double sélection à dépasser 123

2) Egalité des chances pour la poursuites d'études : de la nécessité de pouvoir garantir une diversité des régimes de formation 125

3) L'apprentissage lève-t-il les freins financiers à la poursuite d'études : décryptage 126

4) Les avantages financiers de l'apprentissage ne lèvent pas tous les éléments de discrimination .128

4. « Oser » la poursuite d'études en apprentissage : le rôle discriminant des capacités personnelles renforcé 129

1) Inégalités face l'orientation vers le supérieur 129

2) Massification de l'apprentissage : quel impact sur la qualité de l'insertion ? 131

CONCLUSION 135

BIBLIOGRAPHIE 143

SIGLES 147

LISTES DES ILLUSTRATIONS 149

PERSONNES RENCONTREES 151

ANNEXES 1 : EVOLUTION DU CADRE LEGAL DE L'APPRENTISSAGE ENTRE 2017 ET 2024

I. Le nouveau cadre de l'apprentissage : la Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 154

1. Des évolutions majeures pour l'apprentissage dès avant la Loi de 2018 154
2. La Loi de 2018 : de nouvelles règles pour le contrat d'apprentissage 155
   1) La durée du contrat de travail 155
   2) Ce que doit mentionner le contrat en apprentissage 155
   3) La durée de la formation au regard de la durée du contrat 156
   4) L'enregistrement du contrat facilité 156
   5) La mobilité internationale des apprentis renforcée 156
   6) La rupture de contrat 157
   7) Organisations des épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme préparé 158
   8) La rémunération des apprentis 158
   9) La sécurisation du parcours de formation en apprentissage 160
3. La Loi de 2018 : l'accès à l'apprentissage pour un public élargi 160
   1) L'âge des apprentis 160
   2) Un nouveau cadre pour les aides aux apprentis 161
4. La Loi de 2018 : de nouvelles règles pour les entreprises 162
   1) La Loi et 2018 et le statut du maître d'apprentissage 162
   2) Nombre d'entreprises d'accueil d'un apprenti 163
   3) Pour les entreprises, une plus grande liberté vis-à-vis du contrat 163
5. La Loi de 2018 : de nouvelles missions pour les centres de formation en apprentissage (CFA) 163
   1) La création de CFA facilitée 163
   2) De nouvelles obligations pour les CFA 163
   3) Des missions enrichies 164
   4) La certification Qualiopi 165
6. La Loi de 2018 : de nouvelles règles de financement de l'apprentissage 167
   1) Un financement de l'apprentissage renouvelé 167
   2) Désormais, un contrat = un niveau de prise en charge forfaitaire (NPEC) 167
7. La Loi de 2018 : un nouveau cadre de gouvernance pour l'apprentissage 168
8. Le cadre des certifications accessibles en apprentissage redessiné 169
   1) Les certifications accessibles en apprentissage avant la Loi de 2018 169
   2) Avec la Loi de 2018 : exit la CNCP, mais confirmation du rôle prépondérant du RNCP pour l'apprentissage 170
   3) La Loi de 2018 : trois modalités d'enregistrement au RNCP 170
   4) La Loi de 2018 : une nouvelle nomenclature des niveaux de formation 172
   5) La Loi de 2018 : l'apprentissage peut viser toutes les certifications à finalité professionnelle inscrites au RNCP, à l'exception des CQP 173

II. Les mesures du dispositif « 1Jeune/1solution » relatives à l'apprentissage 174

1. Les aides aux employeurs d'apprentis avant la Loi de 2018. 174

2. La Loi de 2018 réforme les aides aux employeurs d'apprentis pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2019 (et jusqu'au 30 juin 2020) 174

1) Une « aide unique », restreinte aux seules entreprises de moins de 250 salariés et aux seules formations de niveau bac et moins. 174

3. La rupture initiée par les dispositions du plan « 1 jeune/ 1 solution » (pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et les 31 décembre 2022) 175

1) Une aide « exceptionnelle » pour la première année de contrat, pour toutes les entreprises et toutes les formations jusqu'au niveau 7 (Bac + 5) 175

2) Articulation de l'aide exceptionnelle pour la première année de contrat et de l'aide unique pour les années suivantes 176

4. Adaptation de l'aide financière pour les contrat signés durant à compter du 1er janvier 2023 176

Introduction

Contexte de l'étude et problématique

L'alternance désigne un système de formation qui consiste à associer des périodes d'enseignement théorique dans un établissement de formation et des périodes de mise en pratique en entreprise.

Dans le cadre de la formation professionnelle des jeunes, une période en entreprise peut s'effectuer sous statut scolaire : des PFMP (périodes de formation en milieu professionnel) sont positionnées et organisées durant le cycle de formation sous forme de stages. Le jeune est alors un lycéen, une lycéenne, un étudiant, une étudiante.

Une formation en alternance peut s'effectuer aussi sous statut salarié via la signature d'un contrat de travail avec une entreprise ou une structure publique.

Dans le langage courant, on parle, dans ce dernier cas, de « formation en alternance ».

Deux types de contrats, le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation formalisent les deux modalités possibles de l'alternance qui permettent donc d'associer, en même temps et tout au long d'un cursus de formation, travail en entreprise et formation théorique en centre de formation.

Le contrat de professionnalisation, ouvert à un public très large[1], est une voie de la formation continue qui a pour but d'acquérir une qualification professionnelle (un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou bien une certification répertoriée dans le Répertoire spécifique (RS), tel un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou encore, une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.

Le contrat d'apprentissage, souvent associé au terme "d'apprentissage" vise exclusivement une certification inscrite au RNCP : un diplôme d'État (CAP, Baccalauréat, BTS, Licence, Master…) du secondaire ou du supérieur, un titre à finalité professionnelle, dont l'ensemble des titres professionnels relevant du Ministère du Travail, à l'exception cependant des CQP.

Voie de formation initiale, ce contrat d'apprentissage est plébiscité par les pouvoirs publics comme moyen privilégié de constitution des compétences et de lutte contre le chômage des jeunes[2]. Il permet en effet au jeune d'obtenir un diplôme ou une qualification professionnelle reconnue, de percevoir un salaire tout en poursuivant des études et en augmentant son niveau de formation, d'acquérir une expérience professionnelle dans un métier choisi et d'être rapidement opérationnel, autant de spécificités qui concourent à donner des signaux d'employabilité renforcés vis-à-vis des entreprises et plus largement sur le marché du travail.

Ces bénéfices de l'apprentissage en matière d'insertion sont mobilisés et soulignés pour valoriser cette voie de formation : l'apprentissage est un tremplin positif vers l'emploi, réduisant la durée d'insertion sur le marché du travail et améliorant la qualité de cette insertion (Cart et alii 2018, Couppié, Gasquet, 2021).

[1] Jeunes de 16 à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter la formation initiale ; personnes de 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi ; personnes sans condition d'âge pour les bénéficiaires du Revenu de solidarité active (RSA), de l'Allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) et pour les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).

[2] Politique volontariste affichant des objectifs chiffrés sur le nombre d'apprentis ou le nombre de contrats signés.: le président Nicolas Sarkozy, en 2012, annonçait l'objectif de porter à 800 000, puis un million, le nombre d'apprentis en 2017 ; le président François Hollande avait fixé le cap de 500 000 jeunes apprentis à la fin de son quinquennat en 2017.

De ce fait, après des cycles contrastés de mobilisation (Lembre, 2023), et sous l'impulsion de différentes Lois et/ ou d'ANI (accords nationaux interprofessionnels - Cf. annexe 1), l'apprentissage s'est développé en France ces dernières décennies. On constate une augmentation progressive et soutenue du nombre de contrats signés, un déploiement remarquable de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, alors que cette voie de formation était historiquement réservée à certaines formations techniques relevant plutôt de l'enseignement secondaire.

La Loi du 5 septembre 2018 « Liberté de choisir son avenir professionnel », qualifiée parfois de « Big Bang » pour l'apprentissage marque la rupture la plus récente et la plus radicale.

Cette Loi a transformé à la fois la philosophie de mobilisation de l'apprentissage[3] et ses principes de fonctionnement : les critères d'éligibilité pour les certifications ont été assouplis ; l'âge d'entrée en apprentissage a été repoussé à 29 ans (dans le cas général) ; les modalités de financement ont été modifiées passant d'un financement à la subvention à un financement au forfait ; les règles de signature du contrat ont été révisées ; la gouvernance de l'apprentissage a été radicalement transformée…etc. (Cf. annexe 1, point I).

La mise en place progressive de ce nouveau cadre à partir de 2019 a été confrontée à la survenue de la crise sanitaire Covid début 2020. La réponse gouvernementale, dans le cadre du plan « 1 jeune/1 solution » s'est alors centrée sur un soutien financier renforcé et élargi pour les employeurs d'apprentis et plus largement d'alternants (Cf. annexe 1, point II).

L'Agence d'objectif de l'Ires et la CFDT ont souhaité cerner l'impact de cette loi et de ce contexte global sur l'évolution du profil des apprentis.

A leur demande, nous avons donc mené une étude sur une période « avant / après » la Loi de 2018, testant l'hypothèse que le développement du volume des contrats d'apprentissage, la massification de la mobilisation de l'apprentissage, devaient modifier les caractéristiques des publics qui en bénéficient.

Méthodologie de l'étude

Pour mener à bien cette étude, nous avons combiné une approche quantitative et une approche qualitative de recherche.

Méthodologie du volet quantitatif de l'étude

Le volet quantitatif vise, par l'exploitation de données statistiques, à comparer les caractéristiques des apprentis, avant et après la Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018.

La population étudiée est celle des contrats d'apprentissage enregistrés à partir du Cerfa (document officiel d'installation du contrat de travail en apprentissage) durant deux années qui entourent cette année charnière de 2018 : 2021 (première année après la mise en place complète des réformes et dernière année de données alors disponibles) et 2017 (dernière année avant les réformes).

L'obtention de ces données a été réalisée par un accès aux bases SIA (Système d'information sur l'apprentissage) de la Dares, après dépôt d'une demande dans le cadre du CASD (Centre d'accès sécurisé aux données).

Méthodologiquement, cette analyse d'un stock de contrats d'apprentissage à une date donnée a l'avantage d'éviter la comptabilisation des doublons, i.e., des individus identiques, qui auraient signé un premier contrat puis rompu ce contrat, avant de resigner un autre contrat.

[3] L'apprentissage, selon le code du travail, désormais « *contribue à l'insertion professionnelle en plus de concourir aux objectifs éducatifs de la nation* » (Code du travail art. L. 6211 – 1).

La caractérisation des apprentis comme individus, est produite à partir de l'analyse des spécificités du contrat d'apprentissage signé, des caractéristiques personnelles de l'apprenti disponibles dans les bases, mais également des informations qui renseignent l'entreprise d'accueil et le CFA qui assure la prestation de formation[4].

On peut penser, en effet, qu'une évolution du profil des apprentis peut être liée à une modification des spécificités des structures qui les accueillent, notamment « l' ancienneté » de présence sur le champ de l'apprentissage de l'entreprise ou du CFA. Méthodologiquement, cette démarche historique nécessite une analyse des recensements annuels des contrats d'apprentissage sur une période élargie (à partir de 2013).

La connaissance de l'appartenance sociale des apprentis, par l'information sur la CSP des parents, est essentielle pour apprécier l'évolution du profil des apprentis et pour alimenter la discussion autour de la question de la démocratisation de l'accès à l'apprentissage, notamment dans l'enseignement supérieur. Or, la faible qualité du renseignement de cette variable dans les bases SIA qui renseignent le contrat d'apprentissage (taux de réponse inférieur à 50 % pour les années récentes), a nécessité la mobilisation d'une autre source d'information, à savoir les Enquêtes Emploi de l'INSEE. Il est cependant impossible de réaliser un appariement entre les bases SIA-DECA et les Enquêtes Emploi, faute d'identifiant commun.

Méthodologie du volet qualitatif de l'étude

Des entretiens semi directifs ont été menés auprès d'une quarantaine d'interlocuteurs, jeunes, apprentis, responsables de formations en apprentissage, responsables d'entreprises…. Les informations recueillies permettent de cerner les logiques à l'œuvre, les impacts ressentis et constatés par ces acteurs de terrain suite à la transformation du cadre de l'apprentissage. Nous présentons en fin de document, le profil de nos interlocuteurs.

Organisation du rapport

Ce rapport s'organise en deux temps.

La première partie vise à cerner l'évolution des profils des acteurs de l'apprentissage : les jeunes, les entreprises et les CFA. Les données statistiques dessinent des transformations entre l'avant et l'après de la réforme de 2018 ; les propos de nos interlocuteurs donnent de précieux éléments de compréhension des tendances relevées.

Mais les constats statistiques et les avis des acteurs de terrain pointent aussi, de concert, des tensions actuelles et futures pour l'écosystème de l'apprentissage. La seconde partie de ce rapport

---

[4] Dans les bases de données reçues, la « population » des contrats d'apprentissages signés par année est caractérisée par des variables déclinées en différentes modalités. Celle-ci ont dû être parfois redéfinies et recalculées, pour donner lieu à des regroupements différents de ceux présents et réalisés dans les bases de données brutes de la Dares. Cela a été nécessaire notamment pour les traitements des données en niveaux de formation. La méthodologie qui vise à comparer des effectifs par niveaux de formations avant et après 2018 se trouve confrontée à une rupture légale des diplômes accessibles en apprentissage, rupture qui se traduit par une nouvelle codification des formations visées par les contrats d'apprentissage, via le code RNCP. De fait, cette variables présente dans les bases SIA pour les années récentes ne l'est pas pour les années antérieures à 2018 (variable « Form RNCP R »).
L'utilisation de variables de substitution permettant des traitements homogènes sur l'ensemble de la période étudiée 2017 – 2021, est donc nécessaire. Dans le cas de l'étude, nous avons privilégié pour les traitements en niveaux de formations, la variable « Form_Typecerticode _ R » : « *un code en 2 positions de la certification préparée pendant le contrat, version redressée par la Dares* » comme indiqué dans les informations et conseils d'utilisation des données. Cela correspond, d'ailleurs, à la codification du diplôme ou du titre visé, codification présentée dans la notice qui aide à renseigner le contrat d'apprentissage (notice n° 516449#07 & précédentes). Cependant, certaines modalités de renseignement (par déclaration sur le Cerfa) n'ont pas été homogènes sur la période étudiée. Par exemple, la modalité 74 (formations écoles d'ingénieur ou de commerce) n'existait pas dans le Cerfa en 2017). En conséquence, nous avons procédé à des regroupements originaux en niveaux de diplôme à partir de l'utilisation des trois premières valeurs du code diplôme.

présente donc ces éléments qui permettent de cerner des fragilités générales ou spécifiques aux acteurs de l'apprentissage. L'essor actuel de la mobilisation de cette voie de formation comportent des points de fragilités qui questionnent, tout à la fois, une mobilisation « partagée » de l'apprentissage et la capacité de cette filière de formation à être une opportunité « suffisante » pour des parcours de formation démocratisés.

Une annexe détaille les principales dispositions de la Loi de 2018 pour l'apprentissage et le cadre des certifications, mais aussi celles du plan « 1jeune/ 1solution ».

Partie 1 – Evolution du profil des acteurs de l'apprentissage avant / après la réforme de 2018 : constats et compréhension des logiques à l'œuvre

Sur la période qui encadre l'année 2018, la progression de la mobilisation de l'apprentissage est spectaculaire.

Cette première partie souhaite rendre compte de l'évolution du profil des acteurs de l'apprentissage avant et après la réforme de 2018 à partir de l'exploitation des bases de données SIA sur les contrats d'apprentissage et d'en préciser les éléments explicatifs à partir d'informations qualitatives recueillies lors d'entretiens menés auprès de différents acteurs impliqués dans la mobilisation de l'apprentissage ces dernières années.

Cette partie s'organise en trois points, pour traduire le fait que les évolutions constatées sont le résultat combiné de trois tendances propres mais non indépendantes :

- une appétence renouvelée des jeunes pour la voie de formation en apprentissage (point I) ;

- une attractivité décuplée du contrat d'apprentissage pour les entreprises (point II) ;

- une transformation radicale de l'offre de formation en apprentissage avec, à la fois, une augmentation de l'offre de places en apprentissage de la part d'organismes de formation déjà installés en CFA, mais aussi un positionnement spécifique de nouveaux CFA, et enfin le développement d'une offre de formations sur de nouvelles certifications. Tout cela contribue à renouveler les réseaux et partenariats entre CFA et entreprises (point III).

Au total, ce sont bien des postures individuelles qui s'agrègent pour transformer l'écosystème de l'apprentissage. Elles tirent profit des nouveautés de la Loi « Liberté de choisir son avenir professionnelle » du 5 septembre 2018, mais aussi des nouvelles dispositions financières d'aides aux employeurs d'apprentis du plan « 1 jeune/ 1 solution » misent en place concomitamment à la réforme, ou encore d'un contexte particulier du marché du travail, caractérisé par des tensions et pénuries de main d'œuvre et de compétences.

I. Les jeunes et l'apprentissage : une appétence renforcée

De manière consensuelle, nos interlocuteurs témoignent que l'apprentissage fait désormais partie intégrante des voies de formation « *possibles* », « *envisageables* », pour tous les niveaux de formation, du Cap au titre d'ingénieur, et pour tous les publics.

Cette appétence des jeunes vis-à-vis de l'apprentissage se traduit, par exemple, pour les CFA, par le constat « *d'un remplissage plus précoce des places de formation*.»

> « *Avant on avait tous nos jeunes seulement à la Toussaint. Maintenant, on a tous nos contrats d'apprentissage en juin*.» (Responsable école d'ingénieurs).

Entre 2017 et 2021, le nombre de contrats d'apprentissage signés a plus que doublé : en 2017, on en compte un peu plus de 305 000 pour plus de 736 000 en 2021.
Pour que l'on atteigne un tel niveau de contrats d'apprentissage signés, il faut les jeunes aient répondu « présent » et aient souhaité intégrer cette voie de formation.
Déclinons les éléments de compréhension de cet attrait de l'apprentissage qui nous ont été avancés lors de nos enquêtes de terrain.

1. Pourquoi l'apprentissage séduit les jeunes

1) Une voie de formation plus connue, facile d'accès, attractive

L'attractivité de l'apprentissage des années 2020 tient à une image transformée, revalorisée sous l'impulsion de plusieurs tendances simultanées et de long court, qui ont favorisé le sentiment, chez les jeunes, que l'apprentissage offrait désormais des opportunités démultipliées et sécurisées. Le choix d'une formation en apprentissage se banalise.
L'accès aux formations du supérieur (initié en 1987 par la Loi Seguin) et le développement de l'alternance au-delà du bac, tout comme l'affichage de filières de formation « du CAP au titre d'ingénieur », rendent possible, en théorie[5], la construction d'un parcours de formation long et permettent aux jeunes et à leurs familles de se projeter.

> « *L'apprentissage s'inscrit dans la routine, grâce à la multiplication des formations accessibles en apprentissage.* » (Responsable d'un CFA, réseau professionnel).

Plus encore, la diffusion renouvelée d'informations sur les avantages de l'apprentissage en termes d'insertion professionnelle durant plusieurs décennies et par des acteurs nombreux et divers, a contribué à décupler l'attrait de cette formation.

> « *L'apprentissage est désormais positif*.» (Responsable d'une formation en apprentissage du supérieur).

> « *Ce n'est pas lié à la nouvelle loi (de 2018), mais à un effort de communication de notre part, CFA, depuis 20 ans. Et il y a aussi les campagnes des pouvoirs publics, de l'Etat, des Régions…*» (CFA du secondaire réseau professionnel).

[5] Si, en théorie l'offre de formation en apprentissage permet de mener à bien un parcours du niveau CAP au titre d'ingénieur, les études et données sur le sujet sont peu nombreuses et l'analyse des parcours des apprentis sortants de formation du supérieur soulignent une mobilisation encore limitée de ces filières « totales » de formation.

Sur les dernières années, les facteurs d'attractivité se renforcent.

L'entrée en apprentissage apparaît réalisable parce que l'offre de contrats, de la part des entreprises, « *a véritablement explosé.* » (Ecole du supérieur secteur bancaire – assurance).

La multiplication des unités de formations délivrant un service de formation en apprentissage à partir de 2018 mais surtout à partir de 2020, a, *de facto*, réduit la distance moyenne entre le domicile et le lieu de formation pour un apprenti potentiel, ce qui augmente, en retour, le sentiment d'un accès facilité pour cette voie de formation[6].
Enfin, la Loi de 2018 (Cf. annexe 1) développe un ensemble de mesures de sécurisation des parcours de formation qui renforcent le caractère attractif et rassurant de l'apprentissage :
- gratuité de l'apprentissage pour les jeunes réaffirmée ;
- création de dispositifs de préparation à l'apprentissage ou « *des troisièmes prépa-métiers* », pour une meilleure information en amont du contrat sur les métiers et les formations ;
- organisation du calendrier d'entrée en apprentissage entre formation en CFA et formation en entreprise ;
- réaffirmation du statut de stagiaire de la formation et des droits qui en découlent ;
- missions accrues pour les CFA et les chambres consulaires en matière d'accompagnement du jeune et de l'entreprise, notamment sur le volet amont du contrat (orientation et constat des prérequis) ;
- formalisation d'une procédure de médiation et d'accompagnement en cas de rupture de contrat à l'initiative du jeune ;
- réalisation de la visite médicale de prévention et d'information facilitée ;
- accès à une information sur la qualité de la formation, via une publicité sur les taux de diplomation, taux d'insertion ou taux de rupture…

Les établissements implantés depuis longtemps dans l'apprentissage rencontrés mettent particulièrement bien en opposition les inquiétudes anciennes suscitées par le choix d'une formation en apprentissage et une nouvelle posture, plus positive, voire délibérément favorable.

> « *Le contexte en 2000, pour l'apprentissage dans le Sup, c'est peu courant, peu connu et pas bien vu, ni par les parents, ni par les enseignants. Aller en apprentissage, c'était pour les étudiants les plus nuls ! Les parents étaient inquiets, et se posaient des questions sur le contenu de la formation. Est-ce que leur jeune allait avoir un vrai diplôme d'ingénieur ? Le ciel tombait sur la tête des parents, quand leur fils voulait aller en apprentissage.* » (Propos d'une enseignante d'une école d'ingénieur, dont la première promotion date de septembre 2000).

Même constat sur l'acceptation de l'apprentissage du côté d'une formation d'ingénieur en alternance, ouverte pour des sortants de CPEG (classes préparatoires aux grandes écoles).

> « *L'acceptation de l'apprentissage c'est une affaire réglée en 2021. On avait juste quelques (sortants de) classes prépa dans nos formations en alternance, environ 2 sur 20, soit 10 % en 2000. Depuis trois ans, l'évolution du taux des CPGE en apprentissage est incontestable. Ils sont 10 sur 45 aujourd'hui ,soit 22 %. En fait, tout a basculé .*»

[6] L'IPP (Chouc et alii, 2024, p17) constate ainsi que « *la distance moyenne au CFA le plus proche diminue dès 2019 mais que l'effet est plus prononcé en 2020 puis en 2021. Le CFA le plus proche était en moyenne de 16Km en 2017 et en 2018. Il se trouve désormais à 11 km en moyenne en 2021.* »

2) Chez les jeunes, une relative bonne connaissance (théorique) des avantages et inconvénients de l'apprentissage

Certes, le déficit d'information sur l'apprentissage n'a pas disparu.

> « *Des jeunes ont encore trop souvent 'juste' entendu parler de l'apprentissage et ont peu de certitudes sur ce qu'est un parcours de formation en alternance et ce qu'il implique réellement.* » (CFA d'une branche professionnelle).

Pour autant, tous nos interlocuteurs, quels que soient les niveaux de formation assurés, soulignent que, de plus en plus de scolaires et d'étudiants savent relativement bien cerner les avantages et les inconvénients d'une formation en apprentissage et ont la capacité d'énumérer les caractéristiques de cette voie de formation (Encadré 1).
Certes, cette connaissance théorique ne présage pas de la capacité des jeunes à pouvoir affronter les difficultés à venir de la vie « *réelle* » d'apprenti et à les dépasser. Ce delta entre « *avoir connaissance* » des points de difficulté de l'apprentissage et le vécu de ces points de tensions reste un motif de rupture de contrats d'apprentissage, qui est relevé par certaines études (Cart et alii, 2007 ; Bentabet et alli, 2012).

Encadré 1 : Les avantages et les inconvénients de l'apprentissage énoncés par les étudiants

Lors d'une session d'information sur la poursuite d'un parcours de formation d'ingénieur et la possibilité éventuelle de suivre le cursus en apprentissage, la question suivante a été posée à des étudiants de voie scolaire et de cycle préparatoire à une formation d'ingénieur : « qu'est-ce que, pour vous, l'apprentissage ? ». Nous reproduisons ici les réponses formulées par les jeunes telles qu'énoncées et organisées sous forme d'items.

Les « plus » de l'apprentissage : L'apprentissage c'est… :
Plus de pratique dans les apprentissages / apprendre autrement / mise en application immédiate des savoirs acquis en formation.
Un salaire (contre le fait de recevoir des bourses en statut étudiant) ; avoir un certain confort économique.
Des responsabilités plus importantes en entreprise, une diversité de tâches plus importante, un professionnalisme progressif.
Des missions enrichissantes.
L'acquisition d'une expérience professionnelle ; l'acquisition d'expériences formatrices.
L'acquisition d'une maturité personnelle.
Une insertion immédiate dans le monde professionnel.
La constitution d'un réseau, de contacts professionnels.
Un développement de la capacité d'organisation personnelle.
De futures facilités d'embauche.

Les « moins » de l'apprentissage : L'apprentissage c'est aussi… :
Quitter la vie étudiante : la fin des vacances, avec seulement 5 semaines de congés, en décalage par rapport aux copains.
Des trajets souvent longs. Des distances école-entreprise-domicile importantes.
Parfois la nécessité d'un double domicile, un, proche de la formation, et un autre, proche de l'entreprise.
La possession quasi requise du permis de conduire.
La recherche du contrat d'apprentissage et la réalisation des démarches administratives.
Des horaires plus lourds entre heures de formation / heures en entreprise / heures de travail des cours.
Une obligation de productivité / de réalisation en entreprise. La relation à la hiérarchie.

Des interrogations :
La similitude des épreuves de validation entre la voie scolaire et l'apprentissage.

2. Une place dédiée à l'apprentissage dans un parcours de formation construit

1) *Un parcours de formation en apprentissage réfléchi*

Sans doute accentué par l'impact des calendriers d'orientation initiés par les plateformes « Allefnet », « Parcousup » ou encore « Monmaster » (pour les années récentes), les jeunes anticipent les étapes de leur orientation.

> « *Avant, on avait plus d'étudiants qui arrivaient par hasard sur l'alternance. Maintenant l'apprentissage, c'est un projet construit et réfléchi : les jeunes savent 6 mois avant, voire 1 an avant, qu'ils veulent, et qu'ils vont faire de l'alternance. La démarche est pro active dans la recherche de contrat et elle est effectuée de plus en plus tôt*.» (Formateur du supérieur court, Université).

Cet attrait pour la formation en alternance se matérialise particulièrement lors des portes ouvertes.

> « *Les jeunes viennent dès la seconde, reviennent en première, pour savoir, par exemple, quelles options garder en terminale pour être retenus dans la formation, mais aussi spécifiquement dans la filière alternance. Ils nous posent la question des prérequis spécifiques et attendus pour entrer en alternance. Ils se demandent quels parcours faire, mais aussi, est-ce qu'il faut avoir fait plus de stages, par exemple, pour entrer en apprentissage*.» (Enseignant du supérieur, Ecole d'ingénieurs publique).

2) *L'apprentissage : le sentiment d'un avantage décisif pour une insertion plus rapide et de meilleure qualité*

La volonté d'aller en alternance est liée au « *sentiment* » chez les jeunes que l'apprentissage est avant tout le gage d'une insertion plus rapide et de meilleure qualité, du fait d'une survalorisation de cette voie de formation par les entreprises.

> *« Pour les jeunes, avec l'apprentissage, le sentiment, c'est que c'est quasiment un pré-recrutement assuré*.» (CFA de branche construction.)

Les interlocuteurs, responsables de formations du supérieur relèvent ainsi un paradoxe entre stage et alternance.

> « *Alors même que les stages de fin d'études de longue durée (*6 mois*) offraient déjà l'opportunité d'une immersion longue dans une entreprise, l'apprentissage a plus la cote. C'est l'existence d'un revenu, l'acquisition de savoir-être, la possibilité d'être testé mais aussi de tester l'entreprise*.» (Ecole d'ingénieur généraliste).

> « *La durée effective en entreprise peut être équivalente dans certains cursus entre d'une part, le temps scolaire et le temps du stage de longue durée en entreprise et, d'autre part, une année en alternance. Pourtant, dans l'esprit des jeunes, l'alternance est un meilleur signal, une expérience professionnelle plus valorisée par les entreprises et plus valorisable pour le jeune*.» (Responsable formation master universitaire IA).

Cette préférence pour l'apprentissage semble avant tout liée à un effet de communication autour des avantages de l'alternance.

> « *Oui, c'est l'effet d'une communication tous azimuts, au niveau national, par les formations, par les écoles, dans le discours des enseignants au niveau de la Licence sur les opportunités de l'alternance. J'ajouterai aussi l'organisation d'évènements spécifiques pour présenter les formations en alternance et pour présenter le monde professionnel, avec des mises en relation entre jeunes et entreprises. Tout cela contribue*.» (Responsable formation du supérieur université).

*« Nos jeunes ont parfaitement intégré les données statistiques qu'on leur présente dans les publications disponibles lors de nos portes ouvertes, par exemple. Et ce n'est pas n'importe qui, qui le dit que l'apprentissage c'est mieux pour l'insertion, c'est le Céreq, c'est l'ANFA, c'est la Dares. Avec l'apprentissage, je (*le jeune*) sais que je reste moins longtemps au chômage et que je trouve plus facilement un CDI…oui ils savent, donc ils viennent »*[7] (Responsable relation jeunes- entreprise, CFA consulaire).

3) *L'apprentissage ; avoir « en même temps » un revenu en occupant un emploi pleinement en rapport avec la formation suivie*

De manière partagée, chez les responsables de formations du supérieur, l'attrait singulier pour l'apprentissage[8] tient au fait qu'il permet d'associer en concordance, emploi (et donc revenu) et formation.

« *C'est un choix des jeunes, car c'est avoir envie de faire une formation et d'être en entreprise en même temps, en conciliant parfaitement l'accès à un revenu (*salaire*), dans l'exercice de missions qui sont, par définition, en rapport très étroit avec la formation suivie*.» (Responsable de formation du supérieur universitaire.)

« *L'apprentissage, par rapport à un "boulot à côté des études" nécessaire du point de vue financier, c'est surtout qu'il permet de construire un projet professionnel de formation cohérent dans l'immédiat avec la formation suivie et qu'il contribue directement à l'acquisition d'un signal cohérent pour l'insertion future*.» (Responsable de formation universitaire).

---

[7] Ce sentiment des jeunes « *d'une insertion plus favorable à l'issue d'une formation en apprentissage* » ne reflète pas toute la réalité des faits. Certes, une insertion plus rapide et de meilleure qualité, avec, par exemple, l'accès à un CDI, est constatée par des études sur l'insertion des sortants de formation en apprentissage. Pour autant, ces études soulignent aussi la difficulté à mesurer, de manière comparée entre différentes filières de formation, l'avantage de l'apprentissage en termes d'insertion professionnelle immédiate et à terme. Ces études pointent en effet que les populations des différentes filières de formation ont, chacune, des caractéristiques propres, qui peuvent, « toute chose également par ailleurs » avoir un impact sur l'insertion. Barhoumi (2024), souligne d'emblée dans le cadre du suivi d'un panel d'élèves, une corrélation très précoce entre le choix de l'orientation et notamment le choix de la filière de formation (scolaire versus apprentissage) et le niveau scolaire et l'origine sociale des élèves. Voir infra.
Nous renvoyons aussi aux travaux du Céreq, mentionnés supra, qui précisent par plusieurs aspects, l'impact de l'apprentissage sur l'insertion. Ils soulignent d'une part, le fait que l'apprentissage n'est pas contre cyclique, c'est-à-dire que l'insertion professionnelle même à l'issue d'un parcours en apprentissage est directement en lien avec l'état du marché du travail. Ils montrent d'autre part, que c'est avant tout l'existence (versus l'absence) d'une expérience professionnelle qui est déterminante dans la qualité de l'insertion qu'elle provienne de stage ou d'une alternance. Ils montrent aussi que le taux d'insertion en emploi plus important des apprentis est surtout lié à un « effet contact » avec les entreprises, l'apprenti ayant intrinsèquement un avantage naturel à pouvoir être embauché par l'entreprise d'accueil/ à choisir de rester dans l'entreprise de formation. Ces travaux indiquent enfin, une différence notable dans l'effet du passage par une formation en alternance selon le niveau de formation, avec, avant tout un effet « emploi » pour les niveaux de formation bac et infra, et au contraire un effet « revenu » pour les niveaux de formation du supérieur.
Il semble que ces éléments ne soient pas toujours connus et / ou pris en compte à leur juste mesure par les jeunes en recherche d'information pour leur orientation.

[8]. Une relation étroite entre les missions en emploi et le contenu/ les objectifs de la formation suivie est une caractéristique de l'alternance et donc tout à la fois du contrat d'apprentissage et du contrat de professionnalisation. Les différences entre ces deux contrats ne sont pas nécessairement maîtrisées par les jeunes souhaitant s'orienter vers l'alternance / vers l'apprentissage. De fait, souvent, ils réaliseront leur alternance sur le contrat qui leur sera, de fait, proposé, soit par la formation (le CFA) soit par l'entreprise. Très majoritairement, la nature du contrat qui sera le support de l'alternance est imposé au jeune. Ceci fait partie des fragilités de l'apprentissage (Cf. partie II de ce rapport).

« *Je suis gardien de nuit dans un hôtel, je travaille donc la nuit. J'ai besoin de ce travail financièrement pour financer mes études et vivre. Je viens du Sénégal. Je vais candidater en master l'année prochaine, mais uniquement en alternance. En contrat de pro ou en apprentissage, je ne sais pas encore. Je fais de l'alternance car j'occuperai un emploi et j'aurai donc un salaire tout en travaillant le jour et en faisant un travail en rapport avec ma formation. C'est mieux sur le CV, pour l'avenir. C'est plus intéressant, c'est plus logique*. » (Etudiant en Licence générale mathématiques/ informatiques, université).

4) *L'apprentissage : être au contact du « métier » rapidement*

Selon les responsables de formation en alternance qui interrogent les candidats à l'apprentissage lors de phases de pré-recrutement ou de sélection, et quel que soit le niveau de formation délivré, l'attractivité de l'apprentissage pour les jeunes tient à 3 spécificités :

- mettre en pratique dans l'entreprise les savoirs acquis en CFA ;
- être au contact le plus vite possible du métier dans un contexte de réalité ;
- découvrir, et prendre conscience durant la formation, de la diversité possible de l'exercice du métier visé.

Ces éléments caractérisant la plus-value de l'apprentissage sont partagés par des responsables de formations de niveaux et de domaines métiers divers. Ils nous rendent compte des mots clés avancés par les jeunes pour caractériser l'apprentissage : « *application* », « *travail dans le concret* », « *spécialisation* » « *professionnalisation* » « *expérience professionnelle* », mais aussi « *nouvelles technologies* », « *nouveau matériaux* ».

L'arrivée de nouveaux profils de jeunes est ainsi associée à cet attrait renforcé et protéiforme de l'apprentissage.

« C'est l'attrait pour *un métier* et *l'opportunité de s'y confronter, de le vivre tout de suite au sein d'une entreprise*.» (CFA de branche construction.)

« *On fait une communication sur nos formations mais on a un avantage de taille : le textile est un matériau, et les jeunes voient dans le textile un moyen concret de voir des applications des cours théoriques. On est une formation d'application*.»
« *Plus encore, on bénéficie de la nouvelle image du textile et d'une diversification des produits, des process : dans l'aéronautique, dans le textile intelligent, dans le domaine du sport. On a deux grandes orientations : l'habillement avec la mode et le luxe, ou alors une approche technique. On parle plus du textile, on en parle mieux, on en parle différemment*.»
« *Avant c'était : tu vas faire ingénieur textile, tu vas tricoter des pulls. L'alternance donne à voir que les métiers ciblés s'envisagent sur un large éventail. Il y a des matières différentes, mais aussi des approches différentes : la chimie avec les couleurs, la mécanique, la supply chain, la qualité.*» (Enseignants / Formateurs d'une école d'ingénieurs textile).

3. Une entrée liminaire en apprentissage et des formations du supérieur majoritaires

1) *Des primo entrants toujours majoritaires*

Un public de l'apprentissage majoritairement composé d'ex scolaires ou étudiants

Si l'on examine la situation antérieure à la signature d'un contrat d'apprentissage en 2021 (tableau 1), l'apprentissage offre surtout des opportunités pour des poursuites d'études pour des scolaires et des étudiants (50 %), ou pour des jeunes en poursuite de formation en alternance (27 %). Les reprises de parcours de formation concernent environ 16 % des contrats (6,7 % de la part d'ex-salariés ; 7,6 % de personnes en recherche d'emploi ; 1,3 % d'inactifs).

Tableau 1 : Situation avant la signature du contrat d'apprentissage en 2021.

Scolaire	24,8%
Prépa apprentissage/Dispositif d'initiation au métier	0,4%
Etudiant	23,3%
Contrat d'apprentissage (y compris suivi d'une rupture)	24,9%
Contrat de professionnalisation	1,8%
Contrat aidé	0,1%
Salarié	6,8%
Stagiaire de la FP (hors jeunes en CFA avant signature)	1,0%
Stagiaire de la FP en CFA avant signature d'un contrat	6,7%
Personne en recherche d'emploi	7,6%
Inactif	1,3%
Indéfini	1,2%
Total	100,0%

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2021

Des primo accédants à l'apprentissage toujours majoritaires

Pour plus des deux tiers des contrats d'apprentissage observés en 2017 et 2021 (68 %), il s'agit de la signature d'un premier contrat.

Pour les jeunes qui poursuivent donc un cursus de formation en apprentissage, la répartition entre trois cas de figure est identique en 2021 et en 2017 :

- la poursuite d'apprentissage avec la signature d'un nouveau contrat chez le même employeur que le contrat précédent (9 %),
- la poursuite d'un parcours de formation avec signature d'un nouveau contrat mais avec un employeur différent du contrat précédent (10 %),
- la signature d'un nouveau contrat à la suite d'une rupture du contrat précédent (13 %).

2) Des formations plus diverses et des formations du supérieur majoritaires

L'examen du niveau et la nature des formations visées en apprentissage en 2017 et 2021 rendent compte d'une diversité accrue et d'une importance croissante des formations du supérieur[9].

Des parcours de formation qui visent désormais majoritairement des formations de l'enseignement supérieur

Le nombre de contrats signés pour la préparation d'une formation de l'enseignement supérieur passe de 115 000 à 439 000, soit une multiplication des contrats par 3,8 contre 2,4 pour l'ensemble des contrats signés (tableau 2).

Ainsi, la part des contrats signés pour une formation de l'enseignement supérieur est désormais majoritaire : elle passe de 38 % du total des contrats en 2017 à 60 % en 2021.

[9] Les opportunités de poursuites d'études diversifiées offertes au public jeune sont directement liées aux évolutions et aux transformations profondes de l'offre de formations et de certifications en apprentissage en lien avec la Loi de 2018. Nous reviendrons et détaillerons cette approche en point III de cette partie.

Une croissance particulière des entrées en apprentissage qui vise des formations « autres »

Du point de vue de la nature des formations préparées, ce sont les contrats qui ciblent des formations « autres »[10] , qui connaissent les évolutions les plus notables.

Tableau 2 : Nombre de contrats d'apprentissage signés en 2017 et 2021 selon le niveau de la formation préparée

	2017		2021		Coefficient multiplicateur
Niveau de la formation en apprentissage suivie	**Nbre de contrats**	**Répartition**	**Nbre de contrats**	**Répartition**	
CAP-BEP-MC	121945	39,9%	155832	21,2%	1,3
Autre niveau 3	4615	1,5%	28069	3,8%	6,1
Bac professionnel	30571	10,0%	45890	6,2%	1,5
Bac général ou technologique	118	0,0%	695	0,1%	5,9
autre niveau 4	31688	10,4%	66099	9,0%	2,1
Sous total formations du secondaire	***188937***	***61,9%***	***296585***	***40,3%***	***1,6***
BTS-DUT (remplacé par le BUT 09/2021)	47729	15,6%	130114	17,7%	2,7
autre niveau 5	5531	1,8%	28274	3,8%	5,1
Licence professionnelle[11] - BUT (09/2021)	18896	6,2%	42609	5,8%	2,3
Licence générale	1803	0,6%	7975	1,1%	4,4
autre niveau 6	7809	2,6%	85584	11,6%	11,0
Master professionnel	21799	7,1%	30384	4,1%	1,4
Master général	548	0,2%	14058	1,9%	25,7
Ecole ingénieurs, commerce	6723	2,2%	29940	4,1%	4,5
autre niveau 7	4139	1,4%	70117	9,5%	16,9
Sous total formations du supérieur	***114977***	***37,7%***	***439055***	***59,6%***	***3,8***
dont autre niveau 5, 6, 7	*17479*	*5,7%*	*183975*	*25,0%*	*10,5*
Total des contrats signés	**305272**	**100,0%**	**736474**	**100,0%**	**2,4**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Les formations « autres » de niveau 3 ont un coefficient multiplicateur de 6.1 contre seulement 1.3 pour les CAP-BEP-MC entre 2014 et 2021 (tableau 2).

[10] c'est-à-dire hors diplômes de l'Education nationale, et pour le supérieur, hors LMD ou hors titre de la CTI - école d'ingénieurs ou école ou titres de l'enseignement supérieur, selon la nomenclature de classement retenue dans le cadre de l'exploitation des données sur les apprentis et les contrats d'apprentissage notamment dans les publications de la Depp, du Sies et de la Dares. La catégorie « autre » regroupe ainsi les certifications professionnelles du Ministère de l'emploi, et par exemple les diplômes du CNAM, les diplômes des grandes écoles, etc. (Demongeot A., Lombard F., 2023).

[11] Cette catégorie Licence professionnelle intègre les formations BUT en trois ans - Bachelor universitaire de technologie – qui remplacent le DUT (en 2 ans). La première rentrée en BUT se réalise en septembre 2021.

Pour les formations du supérieur, deux évolutions sont notables :
- la progression des contrats signés visant un master général (coefficient multiplicateur de 25.7),
- la progression des contrats visant des formations « autres » de niveaux 5, 6 et 7. Elles représentent désormais 25,5 % de l'ensemble des contrats signés (contre 6 % en 2017), soit un coefficient multiplicateur de 10.5. Elles concernent en 2021 quelques 184 000 contrats, soit 42 % des contrats signés qui visent une formation du supérieur, contre seulement 15 % en 2017 (17 500 contrats).

4. Des jeunes plus âgés, plus formés à l'entrée en apprentissage et des parcours revisités

1) A l'entrée en apprentissage, des jeunes plus formés que par le passé

Le croisement entre le niveau de la formation visé lors la signature du contrat d'apprentissage et le plus haut niveau de formation possédé mentionné lors de la signature de ce contrat d'apprentissage en 2017 et 2021 souligne un nouveau public pour l'apprentissage.

Une augmentation générale du niveau de formation déjà possédé au moment de la signature du contrat d'apprentissage

En 2021, l'apprentissage reste un moyen d'acquérir un premier niveau de qualification. Mais cette vocation est en léger recul par rapport à 2017 : en 2021, 18 % des jeunes qui signent un contrat sont sans diplôme contre 29 % en 2017, soit un recul de 11 points.

La part des jeunes déjà titulaires d'un diplôme de niveau 3 est de 12 % en 2021 contre 20 % en 2017, soit un recul de 8 points.
Au contraire, entre 2017 et 2021, on constate une progression des jeunes déjà diplômés de niveau 4 (32 % en 2021 contre 27 % en 2017, soit + 5 points), de niveau 5 (17 % en 2021 contre13 % en 2017 soit + 5 points), progression encore plus marquée pour les diplômes de niveau 6 (16 % en 2021 contre 7 % en 2017, soit + 9 Points).

Incontestablement, ce sont donc des jeunes plus diplômés qui signent un contrat d'apprentissage en 2021 par rapport à 2017.

Constat vérifié pour les entrées dans une formation du secondaire

Pour les jeunes qui visent une formation du secondaire, l'élévation du niveau de certification des entrants est notable.

La part de jeunes non qualifiés recule de 3 points (44 % en 2021 contre 47 % en 2017), comme celle des jeunes déjà titulaires d'un niveau 5 équivalent au CAP (26 % en 2021 contre 33 % en 2017).

Au contraire, la part des jeunes détenteurs d'un niveau de formation de niveau bac et assimilé (niveau 4) augmente de 4 points (23 % en 2021 contre 17 % en 2017).

Par ailleurs, le nombre de jeunes diplômés du supérieur qui intègrent l'apprentissage pour l'obtention d'une formation du secondaire, est en forte progression, même si cela ne concerne que des effectifs limités (encadré 2).

Corolaire de ces constats : entre 2017 et 2021, l'âge moyen des apprentis du secondaire progresse d'une demi- année pour les formations de niveau 3 et d'une année pour les formations de niveau 4, à l'exception d'un recul de 2 moins pour les apprentis en bac professionnel.

Spécificité des formations « autres » du secondaire : un âge moyen encore plus important en 2021. Deux ans séparent les apprentis des formations « autres » de niveau 3 (21 ans) par rapport au apprentis en CAP (17.8 ans) ; entre les apprentis des formations « autres » de niveaux 4 et les apprentis en bac professionnel, un écart de 2 ans également (20,5 ans contre 17,6 ans) mais un an avec les apprentis en bac général ou technologique (19,5 ans). Voici qui peut s'expliquer par une mobilisation spécifique des différentes certifications (voir infra).

Encadré 2 : Des parcours caractérisés par des bifurcations descendantes

On constate une inscription croissante de jeunes titulaires d'une certification du supérieur dans des contrats d'apprentissage qui visent des formations du secondaire.

Cela concerne par exemple quelques 1 000 jeunes diplômés de Licence pro en 2021 (contre 300 en 2017), un peu plus de 2 200 titulaires d'une Licence générale (contre 700 en 2017) et quelques 1 500 jeunes diplômés d'une « autre » formation de niveau 6 (contre 200 en 2017).

Cela concerne aussi quelques 334 jeunes diplômés de Master professionnel et près de 1 000 diplômés d'un Master général visent une certification du secondaire en 2021 (contre respectivement 183 et 175 en 2017). Il en est de même pour 181 diplômés d'une école d'ingénieur et 400 titulaires d'une certification « autre » de niveau 7. Et ce sont les diplômes CAP-BEP-MC et les formations « autres » de niveau 4, qui semblent les plus recherchés par ces publics très diplômés.

Comment interpréter ces bifurcations « descendantes » entre niveau de formation déjà acquis et niveau de la formation suivie ? Ces parcours sont-ils, pour partie, contraints, révélateurs d'une stratégie défensive de « *second best* », faute d'avoir pu trouver un emploi sur un contrat standard (en CDD ou CDI). L'amélioration du taux de chômage des jeunes et l'existence de pénuries de main d'œuvre sur la période concernée, invitent à envisager d'autres hypothèses.

Ces trajectoires en nombre limité, sont-elles les prémisses d'un mouvement de fond à venir qui attribue une place nouvelle ou renforcée confiée à l'apprentissage dans le parcours de formation et d'acquisition de compétences des individus ? Avoir d'abord acquis un niveau de formation du supérieur peut s'inscrire dans une tendance portée par une pression sociale et/ou une exigence familiale : une montée générale du niveau de formation permet d'envisager, selon les données qui mesurent l'insertion dans l'emploi, une meilleure employabilité sur le marché du travail. Plus encore, parfois cette poursuite d'études « *un peu mécanique* » offre un temps pour préciser un projet professionnel, mais aussi, une fois celui-ci défini, pour le faire accepter par la famille, l'entourage (propos d'un jeune apprenti métier du BTP). Alors, l'apprentissage les conditions d'une réorientation, d'une « professionnalisation », d'une (re)conversion vers des métiers manuels ou techniques.

Nécessaires ou souhaités par les jeunes, ces parcours mériteraient d'être, à l'avenir, repérés et analysés avec une attention particulière pour préciser et valider les hypothèses formulées. Il serait opportun de vérifier s'il s'agit d'un épiphénomène lié à des circonstances particulières côté offre de formation en apprentissage, côté état du marché du travail, côté offre de contrats par les entreprises ou, au contraire, s'il s'agit de nouvelles pratiques et stratégies en matière de (choix) de formation de la part des nouvelles générations.

Des jeunes aussi plus formés pour les entrées en apprentissage dans le supérieur

L'examen du profil de certifications des jeunes, qui visent une formation du supérieur, souligne la hausse générale du niveau de formation des entrants en apprentissage, mais laisse entrevoir dans les détails, une place renouvelée de l'apprentissage.

En 2021, parmi les jeunes qui prétendent à une formation du supérieur,

- 36 % possèdent au plus une certification bac contre 44 % en 2017, soit un recul de 8 points.
- 24 % en 2021 (contre 28 % en 2017) sont déjà titulaires d'une certification BTS – DUT, soit une part est en recul de 4 points.
- La part des jeunes déjà diplômés d'un niveau 7 et plus reste stable.

- En revanche, la part des jeunes déjà détenteurs d'un niveau 6 (Licence et associé) est en progression de 10 points (26 % en 2021 contre 6 % en 2017) sachant qu'une distinction doit être faîte ici entre :
    - les détenteur d'une Licence dont la part est en progression de 2 points (13 % en 2021 contre 11 % en 2017)
    - les détenteurs d'une certification « autre » de niveau 6 ; ils représentent en 2021 13 % des apprentis en formation dans le supérieur, contre 5 % en 2017.

Cette progression du niveau de qualification à l'entrée en formation dans le supérieur se traduit par une augmentation limitée en termes d'âge moyen (au maximum, les apprentis sont plus âgés de 2 mois en 201 par rapport à 2017 dans le supérieur). Les formations « autres » du supérieur ne se distinguent pas sur ce critère, sauf pour les formations « autres » de niveau 7 pour lesquelles les apprentis sont plus âgés d'un an par rapport aux formations de même niveau (23 ans conte 21,8). Ce constat peut participer à la compréhension des logiques de mobilisation des différentes certifications.

2) Des parcours de formation en apprentissage renouvelés

Une exploitation de l'enquête Génération 2017 du Céreq à 3 ans laisse entrevoir que dès 2017, les jeunes prêtaient à l'apprentissage une fonction de réorientation et ou de complément de formation (Cart, Lercari, Toutin, 2024). C'est ce qui ressort d'une analyse de la non correspondance entre le niveau de la formation suivie et le niveau de formation possédé. Les données montrent en effet, que c'est pour les apprentis que cette situation est la plus fréquente (par rapport aux populations de jeunes scolaires ou de jeunes en contrat de professionnalisation) : les cas de non correspondance entre le plus haut diplôme et la classe de sortie, avec le cas d'un plus haut diplôme possédé par le jeune plus élevé que celui de la classe de sortie de la formation visée, concerne 22 % des apprentis et 46 % pour les seuls apprentis de l'enseignement supérieur[12] .

Pour autant, le croisement entre le niveau de la formation visé par l'apprentissage et le plus haut niveau de formation possédé lors de la signature du contrat d'apprentissage en 2017 et 2021, invite à formuler des hypothèses quant à une place renouvelée attribuée à l'alternance dans le parcours de formation et le projet professionnel. Elles seront illustrées au point suivant (5.).

Augmenter son niveau de sortie ?

Dans le cas d'une formation en apprentissage pour l'obtention d'un Master général, on constate une progression de la part des titulaires d'une Licence générale (35 % en 2021 contre 26 % en 2017).

[12] Pour les jeunes de la Génération 2017, une analyse de la comparaison pour chaque mode de formation scolaire, apprentis et contrat de professionnalisation entre le niveau et la spécialité du plus haut diplôme obtenu et ceux de la classe de sortie, est riche d'enseignements. Sans véritable surprise, le premier constat est que, plus le niveau du diplôme obtenu est élevé, plus il correspond à celui validant la classe de sortie. Deuxième information moins immédiate : les raisons de la non correspondance entre le plus haut diplôme obtenu et le diplôme de la classe de sortie sont très dépendantes du mode de formation. Pour les « étudiants », la raison principale (dans 72 % des cas, 52 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur) est l'abandon de la formation avant la classe terminale ; pour les ex-contrats pro, il s'agit essentiellement de la non obtention du diplôme sanctionnant la classe de sortie (74 % des cas, 66 % pour les sortants de l'enseignement supérieur) ; c'est pour les apprentis que la reprise d'études pour réorientation et/ou complément de formation est la plus fréquente, puisque elle conduit à ce que le plus haut diplôme obtenu soit plus élevé que celui de la classe de sortie (22 % des cas de non correspondance entre plus haut diplôme et classe de sortie ; 46% pour les seuls apprentis de l'enseignement supérieur).

Des parcours de professionnalisation en fin de cursus ?

Pour les jeunes qui préparent une certification de niveau 5 (BTS-DUT ou équivalent), 9 sur 10 sont titulaires d'un niveau 4 (bac) aux deux dates, comme il est attendu dans le cadre d'une poursuite d'études linéaire.

Cependant, si l'on tient compte de la spécialité du bac, la part des jeunes titulaires d'un bac général est en nette progression (52 % en 2021 contre 43 % en 2017, soit + 9 points), au détriment de la part des jeunes titulaires d'un bac professionnel qui recule de 7 points (38 % en 2021 contre 45 % en 2017).

On peut, sans doute, associer à ce cas de figure le choix d'une (double) professionnalisation du parcours de formation, par l'entrée dans une filière de formation plus ou moins généraliste mais professionnalisante (le BTS / le DUT), associée à une pratique de l'alternance, explicitement professionnalisante.

On peut retrouver la même logique dans les parcours suivants de niveau supérieur.
Pour les contrats d'apprentissage qui visent des formations de Master professionnel, on constate une augmentation de la part des jeunes déjà titulaires d'une Licence générale (31 % en 2021 contre 21 % en 2017, soit + 10 points), mais aussi des jeunes titulaires d'un Master général (20 % en 2021 contre 13 % en 2017, soit + 7 points).

Ouvrir son champ d'expertise ?

Une autre interprétation du sens de l'engagement en apprentissage est associée aux configurations suivantes : l'apprentissage ouvre le champ des possibles de poursuites d'études dans des domaines généralistes, pour des sortants de formations professionnelles et professionnalisantes.

Pour des jeunes qui aspirent à une certification de niveau 6 (Licence et équivalent), on constate peu d'évolution entre 2017 et 2021 concernant le niveau de diplôme déjà atteint, quand le contrat vise une Licence professionnelle, à l'inverse de ce qui se passe pour la Licence générale.
En effet, en 2017, parmi les jeunes apprentis qui préparaient cette certification, 44 % étaient titulaires d'un BTS-DUT, 25 % d'un bac général et 16 % d'une Licence générale.
En 2021, 71 % de jeunes, qui ciblent une Licence générale en apprentissage, sont déjà titulaires d'un BTS-DUT, soit une progression de 27 points (ce qui provoque un recul de la part des deux autres profils repérés en 2017).

Le croisement entre niveau de formation acquis et niveau de la formation suivie quand celle-ci relève du supérieur invite à formuler certaines hypothèses sur les logiques de mobilisation des formations « autres » du supérieur.

Acquisition d'une certification « traditionnelle » de l'enseignement supérieur ?

Dans le cas d'une formation en apprentissage pour l'obtention d'un Master général, on constate une progression de la part des jeunes déjà certifiés d'une formation « autres » de niveau 6 (16 % en 2021 contre 9 % en 2017).
De même, parmi les apprentis préparant une certification de niveau 7 « école d'ingénieur ou école de commerce » en 2021, la part des jeunes titulaires d'un BTS/DUT est en net recul en 2021 (- 27 points ; elle passe de 58% en 2017 à 31%), au profit de jeunes issus d'un bac général (17% en 2021 contre 8% en 2017) et surtout de jeunes titulaires d'une certification « autre » de niveau 6 (18% en 2017 contre seulement 6% en 2017).

Optimisation de l'offre de formation pour se professionnaliser à un niveau supérieur de certification ?

Parmi les jeunes qui suivent une formation « autre » de niveau 6, on note une stabilité de recrutement : en 2017 comme en 2021, plus de 50% des jeunes sont titulaires d'un BTS/DUT et 1 sur 6 d'un bac général.
Pour les jeunes en formation « autre » de niveau 5, on constate une progression de la part des jeunes titulaires d'un bac général (35% en 2021 contre 31% en 2017).
De même, le poids des jeunes diplômés d'une Licence générale progresse de 4 points parmi les jeunes préparant une formation « autre » de niveau 7 (11% en 2017 ; 15% en 2021).

Mobilisation renforcée de filières de formations « autres » pour l'accès au plus haut niveau de sortie de formation?

Parmi les jeunes qui préparent en apprentissage une certification « autre » de niveau 7 en 2017, un tiers sont titulaires d'une formation « autre » de niveau 6 et 17% d'une Licence pro.
En 2021, les jeunes titulaires d'une certification « autre » de niveau 6 (51%) sont désormais majoritaires.

5. Illustrations des stratégies de parcours de formation en apprentissage

Le fait de mobiliser l'apprentissage pour réorienter son parcours de formation professionnel ne peut être associé directement et uniquement à la Loi de 2018. Les changements intervenus dans les procédures et modalités d'orientation et processus d'affectation en fonction des choix y ont contribué aussi[13].

Pour autant, les informations recueillies lors de nos entretiens permettent d'illustrer ces stratégies de réorientations de parcours, dessinées par les données statistiques.

1) L'apprentissage : le sentiment d'une voie particulièrement pertinente pour une reprise d'études, une poursuite de formation

Pour les jeunes en situation de décrochage ou d'abandon de cursus scolaire précoce avec peu ou pas de bagage de formation validé, la reprise d'études en apprentissage est vécue avec inquiétude parfois mais dans une perspective positive. Outre le salaire, l'avantage spécifique de l'alternance est d'apporter, du fait de la signature d'un contrat de travail, une reconnaissance sociale qui souvent fait défaut dans le parcours personnel.

[13] Pour l'orientation des élèves de troisième, et depuis 2018, la procédure d'affectation Affelnet a fortement évolué, dans le sens d'une intégration renforcée de l'apprentissage. Un effort important, entamé dès 2018 et poursuivi en 2019 et 2020, a ainsi été porté sur le recensement de l'offre de formation en apprentissage. La liste des établissements de formation en apprentissage recensés dans Affelnet n'est pas nécessairement exhaustive et peut évoluer selon les années. En 2019, 72 % des CFA étaient recensés dans l'application contre 81 % en 2018 (Jasquar, 2022). Cette baisse du taux de couverture est expliquée par la création de nombreux CFA suite à l'entrée en vigueur de la loi de 2018. Par ailleurs, la qualité de l'information sur l'apprentissage peut aussi influencé l'orientation. Le passage à un téléservice renseigné par les familles en 2020, qui intègre de nouvelles informations à leur destination (taux de réussite, taux d'insertion à la sortie des formations, etc.), a donc pu également inciter à une utilisation plus importante de la procédure Affelnet pour le choix d'une orientation vers l'apprentissage.
Pour l'accès à l'enseignement supérieur, la loi n°2018-166 du 8 mars 2018 relative à « l'orientation et la réussite des étudiants » met fin à la plateforme APB et la remplace par le dispositif « Parcoursup ». Depuis cette plateforme nationale assure la préinscription en première année de l'enseignement supérieur en France. Depuis, son évolution est notable sur différents point de la procédure de candidature et des mesures spécifiques pour l'orientation et la candidature à une poursuite d'études en apprentissage ont été prises : calendrier spécifique pour l'apprentissage, nombre de vœux spécifiques pour l'apprentissage ; on renvoie par exemple à la Charte pour le développement de l'apprentissage dans la procédure nationale de préinscription Parcoursup (MESRI, 2021). Cela impacte les stratégies et choix d'orientation en apprentissage. Surtout l'offre de formation recensée a été démultipliée. Ainsi, en 2021, Parcoursup propose davantage de places qu'en 2020 et 2019 du fait de l'intégration de nouvelles formations à la plateforme, comme les Instituts d'études politiques, certaines formations sanitaires, des écoles d'art mais aussi par exemple à l'augmentation du nombre de places en école de commerce sous l'effet notamment de l'intégration de nouvelles écoles à la plateforme.
Pour l'apprentissage, et conformément au décret n°2021-792 du 22 juin 2021, ce sont les CARIF-OREF qui ont mandat pour réaliser la collecte des offres de formation. Par conséquent, avant de demander le référencement de son offre de formation en apprentissage dans Parcoursup, l'organisme de formation ou le CFA, doit avoir déclaré à la DREETS son activité de formation par apprentissage, puis avoir enregistré ses offres de formation auprès du CARIF-OREF de la région dans laquelle est dispensée la formation.
Enfin, si la plateforme Parcoursup est donc devenue la voie privilégiée pour accéder à l'enseignement supérieur, il existe des formations au-delà du bac accessibles en dehors de cette plateforme, sur des modalités et procédures de recrutement spécifiques. Ces cursus « hors Parcoursup » offrent donc eux aussi des opportunité de poursuivre des études en voie scolaire mais aussi en apprentissage.

> « *Après la troisième, j'ai intégré la seconde générale, mais je me suis perdue. J'allais en cours en ville, sans savoir vraiment ce que je voulais faire. J'ai décroché, abandonné en cours d'année. Je me suis perdue 2 ans. J'avais des problèmes personnels en plus : une famille qui m'a jetée, donc le foyer…Je passais d'un dispositif à l'autre avec la mission locale, mais rien n'allait. L'apprentissage ça a été un pari. J'étais tombée très bas et donc j'ai dû prouver à mon référent (*de la mission locale*) qu'il pouvait me faire confiance et que je n'allais pas abandonner. Mais avec l'apprentissage j'avais un petit salaire. Surtout j'avais une place. Je recommençais, mais pas là où j'avais abandonné, au lycée. Je reprenais mes études mais j'étais en même temps salariée. Quand on fait l'apprentissage, on est autre chose qu'une élève. On signe un contrat de travail. Et ça, ça efface vraiment toutes les galères et on repart.* » (Une apprenti, en CAP construction).

L'interruption d'un cursus de formation en voie scolaire et une première entrée sur le marché du travail, la vie en autonomie, en indépendance de la cellule familiale durant un laps de temps même réduit, définissent les conditions *a minima* requises pour envisager ce nouveau parcours de formation.

Le report de l'âge limite d'entrée en apprentissage au-delà de 25 ans, une offre de formation en apprentissage démultipliée (nous y reviendrons en point II) et les avantages propres à cette voie de formation (notamment son effet « revenu ») font de l'apprentissage une filière particulièrement pertinente et attractive dans le cas de reprise d'études.

Illustrons ce cas de figure avec le parcours de Thibaut. Bachelier à 18 ans : il reprend des études en alternance à l'âge de 23 ans en BTS Banque assurance (avec poursuite ultérieure en Master), après une insertion sur le marché du travail.

> « *Titulaire d'un bac, je me suis inséré sur le marché du travail et j'ai occupé différents postes dans différents secteurs pour me chercher, un peu comme beaucoup de jeunes.» « J'ai travaillé un petit peu en usine dans le secteur agroalimentaire, un petit peu sur les chantiers dans le BTP, ensuite comme technico-commercial, mais aussi dans le secteur hippique*.»
> « *Sans l'apprentissage je n'aurais pas pu envisager de faire une poursuite d'étude. Non, je n'aurais pas pu. Je n'aurais pas pu envisager de le faire parce que j'avais quand même des frais. À cette époque-là, j'avais un crédit auto. J'avais vraiment des frais parce que je travaillais. Et donc, forcément, j'avais toujours une rentrée d'argent qui me permettait de vivre. J'avais pris mon autonomie par rapport à mes parents. Et dans tous les cas, ça n'aurait pas été possible de poursuivre mes études en étant complètement à la charge de mes parents. Envisager que mes parents payent le logement, payent les factures et payent également la nourriture, les sorties, etc.... Ça, ce n'était pas possible. C'était compliqué. Le salaire de l'apprentissage a été déterminant dans ma décision de reprendre des études. Aujourd'hui, je pense que c'est vraiment l'apprentissage. C'est vraiment une chance qu'on a en France de pouvoir le faire jusqu'à un âge avancé en plus puisque j'avais déjà 23 ans. Donc, j'ai terminé mes études à 28*.»

2) *Quand l'apprentissage permet « enfin de se réaliser »*

L'apprentissage semble permettre une réorientation tardive dans le cadre d'un cursus cohérent et facilité. Même si ces « *envies de changements de parcours* » ne se concrétisent pas toujours, les demandes d'informations auprès des centres de formation traduisent des inclinaisons croissantes de reconversion et de mobilisation de l'apprentissage à dessein.

> *« On voit de plus en plus de jeunes qui ont réussi un BTS, une Licence, mais ensuite, ils ont envie de faire autre chose où ils vont s'épanouir. Et l'apprentissage, incontestablement, offre cette seconde vie professionnelle*.» (Responsable de formation de niveau secondaire, branche professionnelle).

> « *Il y a le sacro sain "passe ton bac d'abord et on verra ensuite". Il y a la volonté des parents de privilégier d'emblée une formation du supérieur. Il y a aussi, de la part du jeune, le manque d'idée du métier. Alors, le jeune poursuit en formation générale. Je peux vous citer un exemple : une jeune fille qui a fait une Licence de comptabilité, pour faire plaisir à Papa et Maman… Elle fait chez nous coiffure en CAP et vise plus loin. Elle a une posture client développée, beaucoup plus affirmée que pour le recrutement d'un collégien sortant de 3ème et cela a séduit l'entreprise. C'est tout positif, pour nous, pour l'entreprise, pour elle*.» (Responsable formations CFA privé, formation secondaire).
>
> « *Un jeune qui termine un parcours à la fac, qui a travaillé pendant un an, il peut faire un changement à 180 degrés à 23-24 ans grâce à l'apprentissage*.» (Responsable formation CFA privé, formation secondaire).

Cette tendance est bien identifiée pour les formations qui visent des métiers de l'artisanat, même si, de fait, on doit noter un nombre conséquent d'offres de contrats d'apprentissage, non pourvues sur certains métiers manuels. Il semble que cela ne soit pas contradictoire avec une augmentation du nombre d'apprentis sur des trajectoires de conversion.

> « *Coiffure, pâtissier… on assiste à des reprises d'études pour reconversion, grâce à des filières complètes au sein de nos CFA*.» (Responsable CFA Branche professionnelle).

La crise sanitaire a agi pour certains professionnels comme un accélérateur du processus, notamment pour des sortants déjà diplômés du supérieur et le report de la limite d'âge à 30 ans, sanctuarisé par la Loi de 2018, donne à l'apprentissage une attractivité particulière pour ce type de trajectoire.

> « *Il y a surtout un changement des valeurs, suite à la crise sanitaire, qui a redonné une valeur à la notion de faire, de fabriquer et l'envie de voir ce que l'on fait… même si on ne sait pas, nous offreur de formation, si cette tendance va perdurer ou pas et avec quelle intensité*.» (Responsable formation chambre consulaire).

Ces projets de réorientation professionnelle sont concentrés sur un certain nombre de métiers même si les métiers de la restauration, du nettoyage, impactés par la crise Covid avec leurs fermetures et licenciements sont aussi concernés.

> « *On a beaucoup de soignants qui se sont reconvertis : un kiné, une infirmière de bloc qui fait de la charcuterie. On est là sur des publics qui visent à faire quelque chose qui ne soit plus dans la souffrance, du fait de conditions de travail dégradées*.» (Responsable formation CFA privé, formation secondaire).

Les entreprises semblent très favorables à ces profils de candidats à l'apprentissage « originaux » : elles recrutent des personnes avec maturité, ayant un niveau de savoir-être bien supérieur à leur public traditionnel, possédant un projet professionnel construit, réfléchi. Et les gages d'une réussite finale sont solides : le vécu « *désabusé* » du premier parcours de vie professionnel et appréhendé parfois comme un échec, décuple la motivation pour la réussite de ce parcours de reconversion.

6. L'apprentissage : des poursuites d'études plus démocratisées ?

1) Quelques constats sur l'origine sociale des apprentis

Nous avons indiqué en introduction l'absence de données renseignant l'origine sociale des apprentis dans les basses de données SIA sur les contrats d'apprentissage Dares, du fait d'une mauvaise qualité de l'information au niveau des Cerfa.

Une mobilisation indépendante de l'Enquêtes Emploi permet de constater entre 2017 et 2021, une très forte progression des apprentis dont les parents sont ouvriers ou employés (16 % en 2017 contre plus du tiers en 2021, soit une progression de 18 points), en miroir d'un recul prononcé des apprentis dont les deux parents sont cadres (30 % en 2017 contre 15 % en 2021) (tableau 3).

Pour mieux appréhender cette question de l'origine sociale des apprentis, nous avons mobilisé des données tirées des enquêtes auprès des jeunes et publiées par la Depp pour les apprentis du secondaire et par le Sies pour les apprentis du supérieur.

Tableau 3 : Situation sociale des parents des apprentis en 2017 et 2021. Enquêtes Emploi Insee

	2017	2021
Un des parents est cadre	30%	15%
Les deux parents sont ouvriers ou employés	16%	34%
Autres situations	53%	51%
Total	100%	100%

Enquête Emploi, Insee, Trimestre 4 2017 et 2021.

Le parcours des apprentis du secondaire : surreprésentation des familles de classes moyennes et d'actifs indépendants

L'orientation en CAP par apprentissage correspond plus souvent au souhait réel des parents que l'orientation en CAP sous statut scolaire quand les familles sont très favorisées et favorisées – chefs d'entreprise de dix salariés ou plus, cadres et professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires – que quand elles sont défavorisées – retraités, ouvriers et employés ou inactifs – (85 % contre 77 %) (Barhoumi, 2024[14]). La quasi-totalité des parents d'apprentis envisageaient une formation en apprentissage pour leur enfant dès avant la 3eme (95 %).

Les jeunes qui font leur CAP en apprentissage sont davantage des garçons, d'origine sociale moyenne (enfants d'agriculteurs exploitants, d'artisans, de commerçants ou d'employés) et résidents dans les zones rurales ; en revanche, les élèves en CAP sous statut scolaire sont davantage issus de familles défavorisées.

La fréquence plus élevée des jeunes de la classe moyenne parmi les apprentis s'explique en grande partie par la forte représentation des enfants d'artisans et de commerçants au sein de cette classe (50 % comparé à seulement 24 % pour les élèves en CAP), suggérant ainsi un effet de transmission, où ces jeunes sont davantage enclins à devenir apprentis. Leur accès à l'apprentissage peut être également facilité par le réseau personnel de leur famille (Barhoumi, 2024, p 3 ; voir aussi Dabet et alii, 2023).

L'IPP (Chouc et alii, 2024, p 84) constate de son côté que « les parents des élèves inscrits en CFA sont plus proches du monde professionnel et plus insérés dans l'emploi : 22 % ont des parents ouvriers contre 14 % pour les élèves de lycées professionnels et 13 % ont des parents inactifs contre 23 % en lycées professionnels ». Une fois réalisées des mesures qui corrigent ces « bais de sélection », la plus-value du passage par une filière en apprentissage sur l'insertion professionnelle apparaît moindre que constatée de prime abord. A titre d'exemple, on peut reprendre le constat présenté par France Stratégie (Barasz, Furic, 2023) qui pointe l'écart de 3,4 points entre le taux d'emploi des sortants de lycées professionnels (31 %) et des sortants de CFA (34,4 %) serait

[14] L'étude mobilise les données du Panel 2011, un dispositif longitudinal de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp). Il recueille les informations sur les parcours et les performances scolaires des élèves entrés en cours préparatoire (CP) en 2011 . Ces élèves étaient scolarisés en troisième à la rentrée 2019 ou 2020.

ramenée à 1,7 points si les deux populations présentaient les caractéristiques de lycéens professionnels.

Avec des écarts importants par rapport aux jeunes d'origine sociale défavorisée, les jeunes d'origine sociale très favorisée ou favorisée deviennent également plus souvent apprentis lorsqu'ils s'orientent en CAP.

Ces disparités recouvrent en partie des différences de ressources financières : 44 % des élèves en CAP sont issus des familles les moins aisées (revenu mensuel inférieur à 1 600 euros), contre 26 % pour les apprentis en CAP. Seules 25 % des familles des élèves de CAP gagnent plus de 2 500 euros par mois, contre 42 % pour les apprentis (Barhoumi, 2024).

Cela recouvre aussi des disparités de diplôme des parents : les enfants ayant des parents diplômés d'un baccalauréat ou du supérieur ont plus de chance d'être apprentis que ceux qui ont des parents peu ou pas diplômés. Les mères des apprentis en CAP sont plus fréquemment diplômées d'un CAP mais aussi d'un bac et de l'enseignement supérieur que les jeunes en CAP scolaire (Barhoumi, 2024).

Les enfants d'immigrés et scolarisés en éducation prioritaire, sont moins souvent apprentis. Les difficultés de ces jeunes à trouver une entreprise d'accueil (manque de réseau, discrimination, etc.) ou des aspirations différentes de la part des familles immigrées vis-à-vis de la scolarité de leur enfant pourraient expliquer cet écart (Barhoumi, 2024 ; Kergoat, 2017).

Enfin, les apprentis en CAP ont un moindre retard scolaire et un niveau scolaire plus élevé que les élèves en CAP sous statut scolaire.

Dans les formations du supérieur d'ingénieurs et en école de commerce, les apprentis sont, en moyenne, d'origine sociale moins favorisée que les étudiants, constat moins prononcé dans les formations universitaires

En IUT, en Licence professionnelle et en Master, la répartition des apprenants selon leur origine sociale, mesurée par la catégorie socio-professionnelle (CSP) des parents, est sensiblement la même entre les jeunes qui suivent un cursus en apprentissage et les étudiants scolaires, les différences ne dépassant pas 3 points de pourcentage (tableau 4) (Brouillaud, Ndao, 2022 p7).

En Licence professionnelle, un quart des jeunes ont des parents cadres ou exerçant une profession intellectuelle supérieure ; un tiers environ ont des parents employés ou ouvriers.

En formation d'IUT, la part des apprentis ayant des parents cadres ou de professions intellectuelles supérieurs est un peu plus élevée (un tiers) que pour les scolaires (30 %).

En formation Master, le poids des parents cadres et assimilés est en revanche un peu plus important pour les étudiants scolaires (36 %) que pour les apprentis (34 %).

Cependant, des écarts importants sont observés pour les apprenants inscrits en formation d'ingénieurs ou en école de commerce.

En termes d'origine sociale, les apprentis ont moins souvent des origines sociales élevées dans ces établissements, relativement à leurs homologues en cursus scolaire. La proportion d'apprentis qui ont un parent cadre et professions assimilées est de 39 % en formation d'ingénieurs ou en école de commerce alors qu'elle est respectivement de 55 % et 53 % pour les étudiants scolaires.

À l'inverse, les enfants d'employés et d'ouvriers sont plus représentés en apprentissage par rapport à la voie scolaire : ils sont 23 % contre 14 % en formation d'ingénieurs, 23 % et 12 % en école de commerce[15].

[15] Toutefois, les résultats pour les écoles de commerce sont à prendre avec précaution compte tenu du très fort taux de CSP non renseignés (43 % chez les apprentis et 32 % chez les scolaires).

Tableau 4 : Répartition des étudiants en apprentissage et en formation initiale hors apprentissage (scolaires) selon l'origine sociale par filière de formation. Cumul pour les années 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021

CSP du parent principal (pourcentage) (*)	Agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Retraités, inactifs	Ensemble	Non renseigné
IUT (apprentis)	11,3	32,4	17,9	18,8	12,3	7,3	**100,0**	9,9
IUT (scolaires)	10,4	30,4	17,9	19,8	12,9	8,6	**100,0**	2,2
Licence professionnelle (apprentis)	12,4	24,6	16,3	18,8	16,4	11,6	**100,0**	18,8
Licence professionnelle (scolaires)	10,9	23,9	16,1	18,9	15,2	14,9	**100,0**	9,0
Master (apprentis)	10,3	33,7	14,3	16,1	11,8	13,9	**100,0**	15,9
Master (scolaires)	9,1	36,0	13,8	14,9	9,5	16,7	**100,0**	5,7
Formations d'ingénieurs (apprentis)	13,2	38,7	15,6	**12,2**	**11,0**	**9,2**	**100,0**	15,6
Formations d'ingénieurs (scolaires)	11,4	**55,3**	12,1	9,4	5,0	6,8	**100,0**	6,8
Ecoles de commerce (apprentis)	16,7	38,8	11,6	**13,4**	**9,1**	**10,3**	**100,0**	43,1
Ecoles de commerce (scolaires)	19,6	**52,8**	8,9	8,1	3,8	6,8	**100,0**	31,9
Ensemble apprentis	13,0	33,8	14,9	15,4	12,1	10,8	**100,0**	21,7
Ensemble scolaires	12,5	41,3	13,3	13,4	8,7	10,9	**100,0**	11,9

Champ : France métropolitaine + DROM
Sources : MESR-SIES, Système d'information SISE. https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/les-etudiants-en-apprentissage-dans-l-enseignement-superieur-effectif-profil-et-reussite-86746.
Brouillaud, Ndao 2022 p 7.
(*) Les PCS sont calculées en prenant la moyenne pondérée par le nombre d'étudiants des années 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021.
Lecture : 11,3 % des étudiants inscrits en apprentissage en IUT ont un parent appartenant à la catégorie « agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise ». Ils sont 10,4 % chez les étudiants scolaires en IUT.

La nature de l'établissement est un autre point de différentiation. La répartition des apprentis par catégorie socio-professionnelle est globalement identique entre les formations d'ingénieurs publiques et privées.

Au contraire, chez les étudiants scolaires, les enfants de cadres sont davantage surreprésentés dans les formations privées (57 % contre 54 % dans le public) et les enfants d'employés et d'ouvriers davantage sous-représentés (12 % contre 16 % dans le public).

Ainsi, les différences dans la catégorie socio-professionnelle des parents entre apprentis et scolaires dans les formations d'ingénieurs sont encore plus marquantes dans les formations privées (Brouillaud, Ndao,2022, p 5).

2) *La poursuite d'études parfois strictement conditionnée à la prise en charge des frais de formation par l'entreprise*

Dans les formations où les frais d'inscription sont importants, la prise en charge des droits d'inscription par l'entreprise dans le cadre de l'apprentissage devient parfois un élément essentiel de l'orientation et décisif dans pour la poursuite d'études.

> « *Le fait que l'on soit une école publique joue pour de nombreux parents en termes de coût global à assumer. Donc s'ils ne viennent pas chez nous et que la formation doit se faire dans une école ou un établissement couteux, il n'y a pas photo, l'apprentissage est strictement nécessaire*.» « *Même si le salaire n'est pas suffisant, pour autant, être apprenti permet de poursuivre des études*.» (Responsable école d'Ingénieur publique.)

> « *L'apprentissage est aussi un bon calcul financier pour les jeunes.*
> *Parmi les avantages cités par les potentiels apprentis que l'on reçoit, c'est se former concrètement à un métier, acquérir et mieux maîtriser les codes de l'entreprise et enfin, compléter la formation théorique de manière pratique. En général, les jeunes et les familles savent aussi que l'apprentissage ça veut dire disposer d'un salaire. Savoir que le coût de leur formation est pris en charge par l'employeur, c'est un avantage systématiquement connu d'emblée. Une partie de prise en charge oui, : l'intégralité, non, ce n'est pas toujours su… ce qui laisse la porte ouverte à certains établissements malveillants pour réclamer des frais d'inscription ou de formation au jeune.*
> *C'est un véritable levier d'ouverture sociale pour nous, établissement, je ne m'en cache pas : ça permet au jeune de financer la formation dans un établissement d'enseignement supérieur. Pour de nombreux étudiants issus de milieux ouvrier ou employé, l'apprentissage c'est parfois vraiment la seule voie d'accès à une grande école du privé.*
> *On informe sur ce point lors de nos portes ouvertes, nos forums, et sur notre site. On voit les retombées : les étudiants boursiers sont deux fois plus nombreux à postuler à l'apprentissage chez nous que les non-boursiers. Et on a plus d'un tiers de nos apprentis qui n'ont pas de parents cadres, alors que ce ne concerne moins de 7% des étudiants de la filière classique. Donc oui, il est certain que pour l'accès à certaines grandes écoles privées et des filières d'excellence, l'apprentissage est une condition stricte pour la poursuite des études même si certains établissements peuvent mettre en place pour étudiants* (en voie scolaire) *des barèmes qui tiennent compte des revenus des parents pour définir le montant des frais de scolarité* (via le coefficient familial). ». (Responsable d'une école de commerce privée du supérieur).

> « *J'ai toujours voulu être designer. Donc j'ai candidaté après mon bac l'an dernier dans différentes écoles à Saint-Etienne, à Paris, à Nantes, à Lyon, à Valenciennes. Dans le monde du design, beaucoup d'écoles sont privées, même quand elles donnent un diplôme* (du supérieur - le DN-Made par exemple, dans le cas de l'Ecole de design de Nantes atlantique). *Quand j'ai reçu les réponses, pour me décider, j'ai pris en compte le fait que l'alternance était possible ou pas au niveau master. J'ai fait mes comptes. Avec mon emprunt étudiant, je peux payer les 9 000 euros par an sur les 3 premières années et payer mon loyer, mes déplacements car je viens de Bordeaux. Ça, trois ans oui, mais pas cinq. Donc le fait qu'en 4ème et en 5ème année, je peux passer en apprentissage a été décisif dans mon choix et aussi juste dans le fait que j'entre dans cette formation, que je continue mes études dans cette formation*. ». (Jeune en première année de formation Design.)

II. L'offre de contrats en apprentissage par les entreprises : une pertinence raffermie, des opportunités nouvelles

L'évolution spectaculaire du nombre de contrats d'apprentissage signés implique certes une appétence décuplée des jeunes pour le choix de cette voie de formation. Cependant, cela signifie aussi que l'offre de contrats de travail en apprentissage, de la part des entreprises, a été démultipliée.
Examinons donc ce que, côté entreprises, cette envolée du nombre de contrats d'apprentissage dessine.
Après avoir constaté l'évolution des caractéristiques des entreprises qui offrent des contrats d'apprentissage sur la période avant/après 2018, nous préciserons les différents ressorts qui expliquent cet engouement renouvelé, parfois exacerbé, pour l'apprentissage de la part du tissu productif.

1. Plus d'entreprises, plus de contrats, plus souvent pour des formations du supérieur

1) Les entreprises et l'apprentissage : entre continuité et évolutions

Plus d'entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage

Le nombre d'entreprises investies dans l'apprentissage a plus que doublé (coefficient multiplicateur de 2,1), et cette progression est particulièrement sensible pour les très grandes entreprises de plus de 1 000 salariés (coefficient multiplicateur 2,6) et dans une moindre mesure, pour les PME de 10 à 50 salariés (coefficient de 2,2).

Les TPE – PME, toujours les plus présentes et les plus investis dans l'apprentissage

En 2017 comme en 2021, les TPE-PME (entreprises de moins de 50 salariés) représentent plus de 8 entreprises sur 10 parmi les entreprises qui recrutent des apprentis ; elles signent aussi environ 7 contrats sur 10 (tableau 5).

Les TPE (moins de 10 salariés) représentant à elles seules plus de 6 entreprises sur 10 qui recrutent au moins un apprenti aux deux dates, avec cependant une part dans les contrats signés en recul (52 % en 2017 contre 46 % en 2021).

Au contraire, la part des entreprises de 10 à 49 salariés et celle des très grandes entreprises (plus de 1 000 salariés) progresse chacune de 2 points.

Plus d'entreprises et plus de contrats pour un nombre moyen de contrat signé en légère progression

La progression du nombre de contrats est un peu plus importante que la progression du nombre d'entreprises signataires (coefficient de multiplication de 2,4 contre 2,1), ce qui augmente mécaniquement le nombre moyen de contrats signés par entreprise (presque 2 en 2021 contre un peu plus d'1,5 et demi en 2017), avec une évolution plus marquée dans les entreprises de 50 à 250 salariés (pour lesquelles le nombre moyen de contrats évolue de 1,9 à 2,7). [16]

[16] On verra infra, les éléments qui peuvent expliquer cette tendance, notamment, un effet du changement de règles dans l'attribution des primes aux employeur d'apprentis.

Tableau 5 : Nombre d'entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage, nombre de contrats signés, selon la taille de l'entreprise en 2017 et en 2021

	Nombre d'entreprise et répartition en %			
	2017		2021	
Taille de l'entreprise	**Effectif**	**%**	**Effectif**	**%**
1 ou 2 salariés	56739	30%	120248	31%
de 3 à 9 salariés	61588	33%	116336	30%
de 10 à 49 salariés	35155	19%	77204	20%
de 50 à 249 salariés	14717	8%	29348	8%
de 250 à 999 salariés	7525	4%	16043	4%
1000 salariés et plus	11054	6%	28324	7%
Total des entreprises pour l'année de référence	**186778**	**100%**	**387503**	**100%**

	Nombre de contrat signés et répartition en %			
	2017		2021	
Taille de l'entreprise	**Effectif**	**%**	**Effectif**	**%**
1 ou 2 salariés	69573	23%	157603	21%
de 3 à 9 salariés	87917	29%	181217	25%
de 10 à 49 salariés	55570	18%	150832	20%
de 50 à 249 salariés	28317	9%	79067	11%
de 250 à 999 salariés	24774	8%	59313	8%
1000 salariés et plus	38667	13%	108381	15%
Total des contrats pour l'année de référence	**304818**	**100%**	**736413**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

L'intensité du recrutement d'apprentis est aussi en progression entre les deux années.
Parmi les entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage,
75 % n'avaient recruté qu'1 seul apprenti en 2017; cela ne concerne plus que 67 % d'entre elles en 2021 (soit – 8 points)
15 % avaient recruté 2 apprentis en 2017 ; la part progresse en 2021 et atteint 18 % (soit +3 points)
10 % des entreprises avaient recruté 3 apprentis ou plus en 2017 ; en 2021, cette part atteint 15 % (soit + 5 points).

2) *Un positionnement renforcé sur les formations du supérieur et les formations « autres »*

Tableau 6 : Evolution de la structure des recrutements en apprentissage en fonction du niveau de la formation préparée, selon la taille des entreprises en 2021 et 2017

Niveau regroupé des formations	Taille des entreprises (en nombre de salariés)						
	1 ou 2	3 à 9	10 à 49	50 à 249	250 à 999	1000 et +	Ensemble
Répartition en 2017							
Poids des formations du secondaire	81%	81%	65%	65%	25%	21%	62%
Poids des formations du supérieur	19%	19%	35%	35%	75%	79%	38%
Répartition en 2021							
Poids des formations du secondaire	54%	54%	42%	42%	17%	19%	40%
Poids des formations du supérieur	46%	46%	58%	58%	83%	81%	60%
Evolution 2021 par rapport à 2017 de la part des apprentis en formation du supérieur	*+ 27 pts*	*+ 27 pts*	*+ 23 pts*	*+ 23 pts*	*+ 8 pts*	*+ 2 pts*	*+ 22 pts*

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021
Note de lecture : sur 100 contrats signés par les entreprises de 1 ou 2 salariés, 54 % des contrats signés en 2021 visent des formations du secondaire et 46 % des formations du supérieur, soit une progression de 27 points par rapport à la part des recrutements pour des formations du supérieur en 2017.

Les TPME et les grandes entreprises se positionnent de plus en plus sur des formations de l'enseignement supérieur.

En 2017, les grandes entreprises se singularisaient avec un recrutement très largement centré sur des formations du supérieur (8 recrutements sur 10). En 2021, ces entreprises consolident ce positionnement (tableau 6).

Mais c'est bien une montée générale en niveau de formation des contrats signés que l'on constate, avec une progression de la part des formations du supérieur de plus de 20 points entre 2017 et 2021 pour l'ensemble des autres classes de taille d'entreprises. En 2017, 8 recrutements sur 10 réalisés par les TPME (moins de 10 salariés) visaient une formation du secondaire. La posture est notablement différente en 2021 : le poids des formations du supérieur s'approche de la parité avec les formations du secondaire et atteint 46% des contrats.

L'essaimage de l'apprentissage du supérieur « haut » dans les TPE – PME et les ETI

Les entreprises de moins de 250 salariés portent en 2021, 43% des contrats qui visent une formation d'ingénieur contre 26% en 2017 et 70% des contrats qui visent une formation « autre » de niveau 7 en 2021 contre 46% en 2017.

L'essaimage de l'apprentissage du supérieur « haut » au sein des entreprises de moins de 10 salariés est particulièrement notable.

Certes, ces très petites structures occupent une place encore contenue parmi les entreprises signant des contrats de niveau « école d'ingénieur et de commerce » (6 % pour les moins de 3 salariés et 9 % pour les moins de 10 salariés en 2021). Mais l'évolution est notable puisque les effectifs réels ont été multipliés par 10 en 5 ans : elles portent plus de 4 000 contrats pour les formations « école d'ingénieur et commerce » en 2021, contre moins de 500 en 2017.

Ce positionnement affermi des TPE-PME est aussi constaté sur les formations « autres » du supérieur.
Les entreprises de moins de 10 salariés signent ainsi 30% des contrats pour les formations « autres » de niveau 7 (contre 17 % en 2017), et plus largement 40% des contrats qui visent une formation « autre » de niveau 5 à 7 (contre 30 % en 2017)

Les ETI (entreprises de taille intermédiaire de 10 à 250 salariés) offrent également des possibilités accrues de contrats pour certaines formations du supérieur :
- elles signent 44 % des contrats pour une Licence générale (contre 20 % en 2017) ; 36 % des contrats pour un Master (pour 22 % en 2017) ; 30 % pour le Master professionnel (contre 20 % en 2017) ;
- elles signent 46 % des contrats pour des formations « autres » de niveau 5 (contre 36 % en 2017), et 38 % des contrats pour des formations « autres » de niveau 7 (contre 26 % en 2017).

Un attrait des formations « autres » de niveau 3 chez les grandes entreprises.

Pour les grandes entreprises, on note un recours plus important de l'apprentissage de premier niveau de qualification.

En 2021, 28 % des contrats visant une formation « autre » de niveau 3, sont réalisés au sein d'entreprises de plus de 1000 salariés, alors que cette proportion n'était que de 16 % en 2017. Cette évolution vient de fait compenser une diminution de la part des TPME (1 ou 2 salariés) pour cette formation de premier niveau.

Ce constat statistique d'un positionnement renforcé sur les formations « autres » pour l'ensemble des entreprises peut être éclairé par certaines informations recueillies lors de nos entretiens. Nous les présentons infra.

2. L'apprentissage séduit de nouveaux secteurs et se tertiarise

Le nombre moyen de contrats augmente en passant de 1,6 contrats signés en 2017 à 1,9 en 2021 pour l'ensemble des secteurs.

Cette tendance se retrouve pour chacun des secteurs, à l'exception des activités administratives publiques, de l'enseignement, de la santé et action sociale : la progression du nombre d'entreprises qui se positionnent sur l'apprentissage y est plus importante que nombre de contrats signés (évolution sur la période 2017-2021 en base 100 respective de 322 contre 300) (tableaux 9 et 10).

Le nombre moyen de contrats signés (tableau 7) reste, en 2021, plus importante que la moyenne pour les secteurs de l'industrie (2,5), de l'information et communication (2,4), de l'administration publique (2,2) et moins important pour les secteurs du commerce – transport - hôtellerie restauration (1,8), construction (1,6), activités immobilières (1,7).

1) Présence confirmée des secteurs traditionnels de l'apprentissage, portée notamment par les grandes entreprises

Un positionnement historique conforté

Trois secteurs historiques de l'apprentissage, le commerce - transport - hôtellerie restauration, la construction et l'industrie restent les premiers pourvoyeurs d'entreprises signataires de contrats d'apprentissage. Ils représentent respectivement 32 %, 13 % et 11 % de celles-ci en 2021 (tableau 7).

Ils sont en même temps les secteurs qui signent le plus de contrats d'apprentissage même si leur poids est en recul sur la période.
Ainsi les entreprises du « commerce - transport – hôtellerie-café-restaurant » signent près du tiers des contrats pour l'année 2017 et plus de 31 % des contrats pour l'année 2021.
Le poids du secteur de l'industrie régresse en ne signant plus que 1 contrat sur 7 en 2021, alors qu'il assurait 1 contrat sur 5 en 2017.
Même tendance pour le secteur de la construction. Il portait la signature de 15 % des contrats en 2017, contre seulement 10 % en 2021.

Une dynamique surtout portée par les grandes entreprises

Dans ces secteurs traditionnels de l'apprentissage, la mobilisation confirmée pour l'apprentissage sur la période 2017-2021, est surtout le fait des entreprises de plus de 1 000 salariés.

Pour cette catégorie d'entreprise, le coefficient d'évolution du nombre d'entreprises signataires d'un contrat est très largement supérieur au coefficient sectoriel toutes tailles d'entreprises confondues : il est de 254 contre 155 pour la construction, de 296 contre 195 pour le secteur HCR, de 813 contre 167 pour l'agriculture et de 181 contre 144 pour l'industrie (tableau 8).

Il en est de même pour le nombre de contrats signés (tableau 9) : le coefficient d'évolution pour les grandes entreprises du secteur de la construction est de 353 contre 175 pour le secteur dans son ensemble ; pour le secteur « commerce-transport- hôtellerie – café – restaurant » les coefficients respectifs sont de 389 contre 232, pour l'agriculture de 358 contre 170 et pour l'industrie de 208 contre 170.
De ce fait, au sein de ces secteurs, le poids des grandes entreprises (plus de 250 salariés) croît substantiellement. Elles assurent près de 10% des contrats signés dans le secteur de la construction en 2021 contre 6.4% en 2017 ; 31,5% des contrats en 2021 dans l'industrie contre 28,4% en 2017 ; 25,3% des contrats signés dans le secteur « commerce-transport- hôtellerie – café – restaurant » contre 11% en 2017.

Au total, l'évolution du nombre moyen d'apprentis (tableau 10) par entreprise connaît dans ces secteurs des évolutions notables dans les firmes de plus de 50 salariés et surtout dans les plus de 250 salariés pour la construction et de l'industrie, dans les ETI et très grandes entreprises le secteur du « commerce – transport - l'hôtellerie -café- restaurant ».

Tableau 7 : Selon le secteur d'activité, nombre et répartition des entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage et nombre et répartition des contrats d'apprentissage signés en 2017 et 2021. Indice d'évolution du nombre d'entreprises

Code	Secteurs	Entreprises signataires d'au moins un contrat				Contrats signés				Evolution en indice (base 100 en 2017)	
		Nombre d'entreprise		Répartition en %		Nombre de contrats signés		Répartition en %		Du nombre d'entreprises signataires	Du nombre de contrats signés
		2017	2021	2017	2021	2017	2021	2027	2021		
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	8716	14532	4,7	3,8	10091	17191	3,3%	2,3%	167	170
BE	Indus. manufacturière, extract. & autr.	29623	42676	15,9	11,0	62167	105964	20,4%	14,4%	144	170
FZ	Construction	32463	50222	17,4	13,0	45808	80061	15,0%	10,9%	155	175
GI	Commerce, transp., hébergement & restau.	64333	125357	34,5	32,4	99513	230635	32,6%	31,3%	195	232
JK	Information et communication	3401	14759	1,8	3,8	7359	35448	2,4%	4,8%	434	482
KZ	Activités financières et d'assurance	4619	13798	2,5	3,6	9086	30180	3,0%	4,1%	299	332
LZ	Activités immobilières	2174	10261	1,2	2,6	2873	17081	0,9%	2,3%	472	595
MN	Act. spé, sci., & tec., svces adm. & stn	16736	53634	9,0	13,8	26537	103108	8,7%	14,0%	320	389
OQ	Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	7973	26457	4,3	6,8	19749	58994	6,5%	8,0%	332	299
RU	Autres activités de services	16688	35767	8,9	9,2	21724	57744	7,1%	7,8%	214	266
	Total	**186726**	**387463**	**100,0**	**100,0**	**304907**	**736406**	100,0%	100,0%	**208**	**242**
	Inconnu	52	40			363	67	0,1%	0,0%		

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Tableau 8 : Indice d'évolution du nombre d'entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage entre 2017 et 2021 selon le secteur d'activité et la taille (base 100 en 2017),

Code	Secteur d'activité regroupé	Classe de taille des entreprises en nombre de salariés						Indice d'évolution du secteur
		1 ou 2	3 à 9	10 à 49	50 à 249	250 à 999	1000 & +	
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	158	191	204	212	127	813	**167**
BE	Indus. manufacturière, extract. & autr.	159	122	164	146	127	181	**144**
FZ	Construction	133	165	166	145	182	**254**	**155**
GI	Commerce, transp., hébergement & restau.	203	171	197	183	249	**296**	**195**
JZ	Information et communication	**802**	**553**	429	298	197	157	**434**
KZ	Activités financières et d'assurance	**595**	**432**	336	228	245	221	**299**
LZ	Activités immobilières	**764**	358	337	291	240	**523**	**472**
MN	Act. spé, sci., & tec., svces adm. & stn	381	300	320	270	236	**338**	**320**
OQ	Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	311	549	367	284	295	254	**332**
RU	Autres activités de services	213	185	**345**	256	315	328	**214**
	Indice d'évolution du nombre d'entreprises par classe de taille d'entreprises	**212**	**189**	**220**	**199**	**213**	**256**	**208**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021
Note de lecture : L'indice d'évolution du nombre d'entreprise du secteur de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche ayant mobilisé l'apprentissage sur la période 2017 2021 est de 167. Pour les très grandes entreprises de ce secteur, l'indice d'évolution est de 813 alors que pour cette taille des très grandes entreprises, tous secteurs confondus, l'indice d'évolution est des 256.

Tableau 9 : Indice d'évolution du nombre de contrats signés entre 2017 et 2021 selon le secteur d'appartenance et la classe de taille (base 100 en 2017)

Code	Secteur d'activité	Classe de taille des entreprises en nombre de salariés						**Indice d'évolution du secteur**
		1 ou 2	3 à 9	10 à 49	50 à 249	250 à 999	1000 & +	
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	160	199	225	174	87	358	170
BE	Indus. manufacturière, extract. & autr.	174	131	191	194	167	208	170
FZ	Construction	134	175	190	193	217	**353**	**175**
GI	Commerce, transp., hébergement & restau.	215	182	240	260	252	**398**	**232**
JZ	Information et communication	**1076**	**810**	**703**	511	329	222	482
KZ	Activités financières et d'assurance	**704**	**525**	501	348	348	256	332
LZ	Activités immobilières	**984**	445	**426**	439	550	**594**	596
MN	Act. spé, sci., & tec., svces adm. & stn	**439**	355	**442**	386	313	**361**	388
OQ	Admin. pub., enseign., santé & act. Soc.	152	758	**536**	391	276	210	300
RU	Autres activités de services	246	223	**469**	**621**	379	167	266
	Indice d'évolution du nombre de contrats signés par classe de taille d'entreprises	**227**	**206**	**271**	**279**	**239**	**280**	**242**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Tableau 10 : Nombre moyen de contrats d'apprentissage signés par entreprise, selon la taille et le secteur d'appartenance en 2017 et 2021

En 2017		Classe de taille, selon le nombre de salariés						Pour le secteur
Code	**Secteurs d'activité**	**1 ou 2**	**3 à 9**	**10 à 49**	**50 à 249**	**250 à 999**	**1000 & +**	
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	1,1	1,2	1,3	2,4	4,2	8,6	**1,2**
BE	Indus. manufacturière, extract. & autr.	1,4	1,8	1,7	2,0	4,1	7,0	**2,1**
FZ	Construction	1,1	1,3	1,7	2,4	3,5	2,4	**1,4**
GI	Commerce, transp., hébergement & restau.	1,2	1,4	1,6	1,9	2,8	2,3	**1,5**
JZ	Information et communication	1,1	1,2	1,3	1,8	3,2	5,3	**2,2**
KZ	Activités financières et d'assurance	1,1	1,2	1,3	1,9	3,3	2,3	**2,0**
LZ	Activités immobilières	1,1	1,2	1,4	1,6	1,8	3,4	**1,3**
MN	Act. spé, sci., & tec., svces adm. & stn	1,2	1,3	1,4	1,9	3,1	3,6	**1,6**
OQ	Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	3,0	1,2	1,3	1,5	2,9	5,6	**2,5**
RU	Autres activités de services	1,1	1,4	1,5	1,8	2,5	8,6	**1,3**
	Ensemble	**1,2**	**1,4**	**1,6**	**1,9**	**3,3**	**3,5**	**1,6**

En 2021		Classe de taille, selon le nombre de salariés						Pour le secteur
Code	**Secteur d'activité**	**1 ou 2**	**3 à 9**	**10 à 49**	**50 à 249**	**250 à 999**	**1000 & +**	
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	1,1	1,2	1,5	2,0	2,9	3,8	**1,2**
BE	Indus. manufacturière, extract. & autr.	1,5	1,9	2,0	**2,7**	**5,4**	**8,1**	**2,5**
FZ	Construction	1,1	1,3	1,9	**3,2**	**4,1**	**3,3**	**1,6**
GI	Commerce, transp., hébergement & restau.	1,3	1,5	2,0	2,7	2,9	3,1	**1,8**
JZ	Information et communication	1,5	1,8	2,2	3,1	5,3	7,5	**2,4**
KZ	Activités financières et d'assurance	1,3	1,4	1,9	3,0	4,7	2,7	**2,2**
LZ	Activités immobilières	1,4	1,5	1,7	2,4	4,1	3,9	**1,7**
MN	Act. spé, sci., & tec., svces adm. & stn	1,4	1,5	2,0	2,7	4,1	3,8	**1,9**
OQ	Admin. pub., enseign., santé & act. Soc.	1,5	1,7	1,9	2,1	2,7	4,7	**2,2**
RU	Autres activités de services	1,3	1,7	2,1	4,3	3,0	4,4	**1,6**
	Ensemble	**1,3**	**1,6**	**2,0**	**2,7**	**3,7**	**3,8**	**1,9**

Sources : Enquêtes SIA /Dares 2017 et 2021

2) Coup double pour l'apprentissage dans le tertiaire : plus d'entreprises et plus de contrats signés, notamment sous l'impulsion des PME

Sur la période 2017-2021, le secteur tertiaire renforce sa présence sur l'apprentissage

Les entreprises du secteur de l'administration publique, de l'enseignement, de la santé et action sociale devient le second secteur mobilisateur de l'apprentissage en 2021 avec près de 14 % des entreprises signataires d'un contrat (tableau 7).

Même si elles ne représentent que 2,6 % des entreprises qui mobilisent l'apprentissage en 2021 (tableau 7), ce sont les entreprises des secteurs des activités immobilières et de l'information et de la communication, qui connaissent l'évolution la plus forte du positionnement sur l'apprentissage (indice d'évolution respectif de 472 et 434 contre 208 tous secteurs confondus) (tableau 9).

L'augmentation des contrats signés est en parallèle spectaculaire : activités immobilières, information et communication, activités spécialisées de services, activités financières et d'assurance connaissent les indices d'évolution respectifs de 595, 482, 389, 332 contre 241 pour la moyenne des secteurs (base 100 en 2017 – tableau 9).

Une dynamique portée par les très grandes entreprises du tertiaire…

Les très grandes entreprises (plus de 1000 salariés) des secteurs des services ont incontestablement participé à la tertiarisation de l'apprentissage.

Pour les secteurs des activités immobilières (code LZ) et activités de service et des services administratives (code MN), leurs indices d'évolution du nombre d'entreprises signataires d'un contrat sont respectivement de 523 et 338 contre 256 tous secteurs confondus (tableau 8) ; leurs indices d'évolution du nombre de contrats signés sont de 594 et 361 contre 280 tous secteurs confondus (tableau 9).

Le nombre moyen d'apprentis accueillis et par ailleurs en progression (tableau 10) : 5,3 en 2017 contre 7,5 en 2021 pour les entreprises de plus de 1000 salaires du secteur de l'information-communication - code JZ ; 4,7 en 2021 contre 3,3 en 2017 pour les entreprises de 250 à 1000 salariés pour le secteur des activités financière et d'assurance - code KZ.

…mais aussi par les TPME-PME

La spécificité du tertiaire tient pourtant au rôle tenu par les TPME et PME dans la dynamique de mobilisation de l'apprentissage après 2018.

Pour les entreprises de 2 salariés au plus, le coefficient d'évolution du nombre d'entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage entre 2017 et 2021 est de 212, tous secteurs confondus. Il est pour le secteur de l'information et de la communication de 802 (contre 434 pour le secteur dans sa globalité). Même constat pour les TPME des activités financières et d'assurance (coefficient de 595 contre 299 pour le secteur), pour celles des activités immobilières (764 contre 472).

De ce fait, les entreprises de moins de 2 salariés voient leur poids très fortement progresser parmi les entreprises signataires d'un contrat au sein de leur secteur d'appartenance. Elles représentent en 2021 30 % des entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage contre 16 % en 2017 dans le secteur de l'information – communication ; 18,5 % en 2021 contre 9,3 % en 2017 pour le secteur des activités financières et d'assurance ; plus de 50 % en 2021 contre 31,2 % en 2017 pour le secteur des activité immobilières.

Ce volume plus important d'entreprises mobilisées explique directement que le nombre moyen d'apprentis recruté évolue peu entre 2017 et 2021, malgré une hausse conséquente du nombre de contrats signés (tableau 10) .L'indice d'évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés est ainsi pour les entreprises de 1 ou 2 salariés de 227 tous secteurs confondus, mais de 1076 dans le secteur de l'information et de la communication, de 704 dans le secteur des activités financières et d'assurance, de 984 pour le secteur des activités immobilières.

En conséquence de ces évolutions, la position des entreprises de 2 salariés au plus est particulièrement renforcée dans deux secteurs : celui des activités immobilières où elles assurent 43 % des contrats du secteur en 2021 contre moins de 2 % en 2017 ; celui des activités spécifiques de services avec 22 % des contrats du secteur en 2022, contre 7,4 % en 2017.

Et parce que, dans le secteur de l'information - communication et celui des activités financières et d'assurance, les entreprises de 3 à 9 salariés se mobilisent aussi plus que la moyenne pour signer aussi plus que la moyenne des contrats d'apprentissage (tableaux 8 et 9), la position des entreprises de moins de 10 salariés s'en trouve renforcée. Elles assurent en 2021 près de 40 % des contrats signés dans le secteur de l'information – communication contre 14 % en 2017 ; elles portent 24 % des contrats du secteur des activités financières et d'assurance en 2021 contre moins de 10 % en 2017.

3. Le positionnement spécifique d'entreprises « nouvelles venues » plus nombreuses sur l'apprentissage

On constate une arrivée massive d'entreprises « nouvelles venues » sur l'apprentissage, qui signent désormais la majorité des contrats pour des formations essentiellement du supérieur.

1) Après la Loi de 2018, entrée en lice de « nouvelles » entreprises plus nombreuses

Des entreprises « nouvelles » plus nombreuses en 2021

Les recensements annuels des contrats d'apprentissage signés permettent de repérer l'ancienneté des entreprises dans le recrutement d'apprentis.

Ainsi, en comparant les années 2021 et 2017, on mesure que la part des entreprises « nouvelles » ayant recruté au moins un apprenti dans l'année de référence mais non référencées dans les quatre années précédentes est en augmentation.

Ces entreprises représentent 37 % des 186 778 entreprises ayant recruté au moins un apprenti en 2017, mais 44 % des 387 503 entreprises en 2021, soit une progression de 7 points (tableau 11).

Les entreprises « quasi nouvelles », uniquement présentes depuis l'année précédant l'année de référence, sont aussi en augmentation. Elles représentent 15 % des entreprises en 2021 contre seulement 9 % en 2017, soit plus progression de plus 6 points.

Au total, ces deux catégories d'entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » présentent depuis seulement deux années représentent en 2021, 59 % des entreprises signataires d'un contrat, contre 46 % en 2017 (soit +13 points).

Tableau 11 : Répartition des entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage en 2017 et 2021 selon une typologie de présence dans l'apprentissage

	2017		2021	
Catégories des entreprises selon leur ancienneté dans l'apprentissage	**Effectif**	**%**	**Effectif**	**%**
"Nouvelles" : présence uniquement l'année de référence	69088	37%	170585	44%
"Quasi nouvelles" : présence depuis l'année précédant l'année de référence	16183	9%	58691	15%
"Permanentes" : présence continue depuis au moins 3 ans	43437	23%	72082	19%
"Mobiles" : présence en « aller-retour » au moins deux années sur les 4 précédentes	33322	18%	48317	12%
"Furtives" : présence une seule année sur les 4 précédentes	24748	13%	37828	10%
Total entreprises ayant recruté au moins un apprenti dans l'année de référence	186778	**100%**	387503	**100%**

Sources : Enquêtes SIA /Dares 2017 et 2021

En contrepartie, la part des entreprises correspondant à un autre profil de mobilisation de l'apprentissage régresse entre 2017 et 2021.
- les entreprises, « permanentes », identifiées en continue depuis au moins 3 ans représentent 23 % des entreprises signataires d'un contrat en 2017 contre 19 % en 2021.
- les entreprises « mobiles » repérées plusieurs fois sous forme « d'aller-retour » durant les 4 années précédentes l'année de référence, ou encore les entreprises « furtives » (présence une seule année dans les 4 années précédentes l'année de référence) représentent ensemble 31 % des entreprises signataires d'un contrat en 2017, contre 22 % en 2021.

Des entreprises « nouvelles » qui signent désormais la majorité des contrats

En 2017, les entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » réalisaient respectivement 27 % et 8 % des signatures de contrats, soit ensemble un peu plus du tiers des contrats formalisés (35 %) (tableau 12).

En 2021, leur part dans l'ensemble des contrats signés atteint 32 % et 16 %, soit une progression respective de + 5 points et + 8 points. Elles réalisent donc près de la moitié (48 %) des contrats signés pendant l'année.

Tableau 12 : Répartition des contrats signés en 2017 et 2021 en fonction de la typologie de l'ancienneté des entreprises

	Catégories d'entreprises					Total
Contrats signés	**Nouvelles**	**Quasi nouvelles**	**Permanentes**	**Mobiles**	**Furtives**	
en 2017	27%	8%	40%	15%	10%	**100%**
en 2021	32%	16%	34%	11%	7%	**100%**
Evolution 2017-2021 (en points)	+ 5 pts	+ 8 pts	- 6 pts	- 4 pts	- 3 pts	

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

2) Les entreprises « nouvelles venues » se positionnent davantage sur des formations du supérieur

Les entreprises nouvellement positionnées sur l'apprentissage se mobilisent plus fortement qu'avant, sur un apprentissage du supérieur

En 2017, avant la réforme, les entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » s'inscrivaient parfaitement dans la moyenne de répartition des contrats selon le niveau de formation préparé : 62 % des contrats visaient une formation de niveau secondaire et 38 % une formation du supérieur (tableau 13).
Les entreprises « permanentes » avaient une répartition semblable, avec une légère sur-représentation des contrats visant une formation du supérieur (44 %), par rapport aux formations du secondaire (56 %).
Au contraire, les entreprises « mobiles » et « furtives » se singularisaient par une sur-représentation des contrats portant sur des formations du secondaire (respectivement 73 % et 69 %).

En 2021, alors que 60% des contrats signés visent une formation du supérieur et 40 % une formation du secondaire, on peut établir les constats suivants :
- Les entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » se positionnent maintenant plus fortement sur les formations post bac, leur progression étant supérieure à la moyenne (respectivement de 3 et 8 points).
- Les entreprises « permanentes » s'inscrivent, cette fois, dans la moyenne, les formations du supérieur rassemblant 60 % des contrats.
- Si les contrats signés par les entreprises « mobiles » ou « furtives » restent plus souvent positionnés sur des formations du secondaire (55 % et 51 %, soit respectivement + 15 points et + 11 points par rapport à la moyenne), la progression du poids des formations du supérieur est cependant conséquente (+ 18 points) (tableau 13).

Tableau 13 : Selon la catégorie d'entreprise, répartition des contrats d'apprentissage signés en 2017 et 2021 pour niveaux regroupés de formation du secondaire et du supérieur

	Catégorie d'entreprise					Répartition toutes catégories d'entreprises
	Nouvelles	Quasi nouvelles	Permanentes	Mobiles	Furtives	
Formations du secondaire	37%	32%	39%	55%	51%	**40%**
Formations du supérieur	62%	68%	60%	44%	49%	**60%**
Total des contrats signés en 2021	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*
Formation du secondaire	62%	62%	56%	73%	69%	**62%**
Formation du supérieur	38%	38%	44%	27%	31%	**38%**
Total des contrats signés en 2017	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*	*100%*
Evolution entre 2017 et 2021 (en points) de la part des formations du supérieur	+ 25 pts	+ 30 pts	+ 16 pts	+ 18 pts	+ 18 pts	**+ 22 pts**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

En 2021, les entreprises nouvellement positionnées sur l'apprentissage renforcent leur mobilisation des formations « autres »

Un repli de la mobilisation de l'apprentissage, quelle que soit la catégorie d'entreprise, est à constater pour les formations de niveau CAP-BEP- mention complémentaire, la part des formations de niveau bac pro étant peu impactée (tableau 14).

Les formations qui profitent de ce recul diffèrent selon les catégories d'entreprises.
Pour les firmes « mobiles » ou « furtives » il s'agit essentiellement des formations « autres » de niveau 3, alors que pour les entreprises « nouvelles », « quasi nouvelles » et « permanentes », il s'agit des formations « autres » mais de niveaux 3 et 4.

Pour les formations du supérieur, la déformation de la structure des préférences des entreprises amène à des constats contrastés.
Des positionnements sont en repli :

- recul prononcé du positionnement sur les formations BTS – DUT généralisé à l'ensemble des catégories d'entreprises ;
- une attractivité dégradée des contrats pour des formations de Licence professionnelles, avec un impact renforcé pour les entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » ;
- un repli de l'attrait des contrats visant un Master professionnel , dans un moindre mesure cependant pour les entreprises « permanentes ».

A l'opposé, on constate :

- un positionnement un peu plus conséquent, pour l'ensemble des entreprises, sur les contrats pour des formations d'écoles d'ingénieur ou de commerce, plus appuyé pour les entreprises « permanentes » ;
- un engouement général pour les contrats visant des formations « autres » de niveaux 6 et 7, engouement particulièrement prononcé pour les entreprises « quasi nouvelles » et « permanentes ». De fait, en 2021, un contrat d'apprentissage sur deux environ visent une formations « autres de niveau 5 à 7) pour les entreprises « nouvelles et « quasi-nouvelles » alors que cela ne concernait qu'1 contrat sur 6 environ en 2017.

Tableau 14 : Selon la catégorie d'entreprise, répartition des contrats d'apprentissage signés en 2021 et 2017 par niveaux détaillés de formation du secondaire et du supérieur

	Catégories d'entreprises					
Contrat signés en 2021	**Nouvelles**	**Quasi nouvel**	**Permanentes**	**Mobiles**	**Furtives**	**Total**
CAP-BEP-MC	50%	45%	56%	55%	52%	53%
autre niveau 3	10%	13%	9%	9%	8%	9%
Bac professionnel	16%	13%	16%	15%	18%	15%
Bac général ou technologique	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%
autre niveau 4	24%	28%	20%	20%	22%	22%
Total formations du secondaire	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
BTS-DUT/ fin en 09/2021)	34%	26%	25%	36%	37%	30%
autre niveau 5	7%	7%	5%	8%	7%	6%
Licence professionnelle – BUT 09/2021)	9%	8%	11%	11%	11%	10%
Licence générale	2%	2%	2%	2%	2%	2%
autre niveau 6	22%	24%	15%	17%	18%	19%
Master professionnel	5%	6%	10%	6%	5%	7%
Master général	3%	3%	4%	2%	2%	3%
Ecole ingénieurs, commerce	4%	5%	11%	6%	5%	7%
autre niveau 7	14%	19%	17%	13%	11%	16%
Total formations du supérieur	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
dont autre niveau 5, 6, 7	44%	50%	37%	38%	37%	42%

Contrat signés en 2017	**Nouvelles**	**Quasi nouvel**	**Permanentes**	**Mobiles**	**Furtives**	**Total**
CAP-BEP-MC	63%	65%	66%	66%	60%	65%
autre niveau 3	3%	2%	2%	2%	3%	2%
Bac professionnel	17%	16%	16%	14%	18%	16%
Bac général ou technologique	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%
autre niveau 4	16%	17%	15%	18%	20%	17%
Total formations du secondaire	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
BTS-DUT	49%	39%	34%	49%	51%	42%
autre niveau 5	6%	4%	4%	6%	7%	5%
Licence professionnelle	16%	18%	17%	16%	15%	16%
Licence générale	1%	2%	2%	1%	0%	2%
autre niveau 6	8%	7%	6%	7%	8%	7%
Master professionnel	13%	19%	25%	14%	11%	19%
Master général	<1%	1%	1%	<1%	<1%	<1%
Ecole ingénieurs, commerce	3%	5%	8%	4%	4%	6%
autre niveau 7	3%	4%	4%	3%	3%	4%
Total formations du supérieur	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
dont autre niveau 5, 6, 7	17%	15%	14%	16%	<1%	14%

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

3) *Un positionnement différent des entreprises selon leur ancienneté, selon le type de certification et l'ancienneté de la formation visée par le contrat*

Pour des formations « nouvelles », une sur-mobilisation des certifications de type « titre »

En 2021, 41 % des contrats signés portent sur des formations « nouvelles »[17].
Cette part concerne 51 % des contrats qui visent une formation du supérieur et 25% de ceux qui visent une formation du secondaire (voir point III de cette partie).

La certification visée par le contrat d'apprentissage est, dans huit cas sur dix, un « diplôme » [18] si la formation est « ancienne » (tableau 15).
Cela ne concerne qu'un contrat sur deux pour les formations « nouvelles » (tableau16).
Voilà qui traduit l'évolution de l'offre de formation impulsée par le nouveau cadre des certifications accessibles en apprentissage liée à la Loi de 2018, avec une démultiplication d'une offre de formation basée sur des titres RNCP (voir point III de cette partie).

Le positionnement est différent si l'on tient compte de l'ancienneté[19] de positionnement sur le champ de l'apprentissage de l'entreprise signataire du contrat en 2021.

Les entreprises « permanentes » signent, plus souvent que la moyenne, des contrats visant à des « diplômes » tant pour les formations « anciennes » (83% soit + 4 points) que pour les formations « nouvelles » (65% soit +13 points).

Les entreprises « récentes » se démarquent : pour les formations « nouvelles », les certifications « titre » représentent la majorité des contrats (55%, soit 7 points de plus que la moyenne) (tableau 16).

---

[17] La formation est qualifiée d'« ancienne » si, via son code formation, elle est déjà identifiée pour les contrats signés en 2017. La formation est qualifiée de « nouvelle » dans le cas contraire. Cette distinction permet d'apprécier en creux l'impact des transformations de l'offre de formation à la suite de la Loi de 2018.

[18] Un travail de la Dares sur les dernières bases de données SIA donne une information sur le type de certification qui validera la formation. Le qualificatif de « diplôme », de « titre » ou « d'autre », et ainsi attribué à chaque formation. Le classement de la Dares prend appui sur des informations renseignées dans le répertoire RNCP. L'information transmise via la source Deca, mais également disponible sur le site de France Compétences, permet d'identifier le type de certification à partir du nom de la fiche RNCP.
Si la fiche RNCP commence par les lettres « TP » (ex : RNCP37099 - TP - Employé commercial (francecompetences.fr)) ou si elle ne mentionne pas explicitement le type de certification (ex : RNCP35280 - Manager des organisations (francecompetences.fr)), la certification est classée comme un titre.
Au contraire, si la fiche RNCP désigne explicitement le type de certification, à l'exception de « TP », nous classons la certification comme un diplôme (ex : RNCP37938 - CAP - Conducteur livreur de marchandises (francecompetences.fr) qui mentionne explicitement qu'il s'agit d'un CAP). La liste n'est pas exhaustive, mais les diplômes incluent donc les CAP, BTS, BAC PRO, MASTER, BUT, BP, Licence Pro…
En l'absence du code RNCP de la formation, du code diplôme apprentissage Depp, la catégorie alors attribuée est « autres » ; comme cela ne concerne que peu de contrats sur les années les plus récentes, cette catégorie n'est donc pas nécessairement présente dans les tableaux

[19] Nous présentons ici les résultats sur une typologie d'entreprises resserrée par rapport à la présentation précédente: les entreprises « récentes » sont présentes sur les deux dernières années (soit un regroupement des entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » de la typologie antérieure) ; les entreprises « permanentes » ont une présence continue sur les 3 dernières années ; la catégorie des entreprises « ponctuelles » regroupe les autres cas de figure, entreprises « mobiles » et « furtives ».

Tableau 15 : Pour les contrats visant une formation « ancienne », nature de la certification visée selon une typologie de l'ancienneté des entreprises sur l'apprentissage

Type de certifications	Catégorie de l'entreprise			Ensemble des entreprises
	Entreprises Récentes	Entreprises Permanentes	Entreprises Ponctuelles	
Diplôme	78%	83%	78%	79%
Titre	22%	17%	22%	21%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Tableau 16 : Pour les contrats visant une formation « nouvelle », nature de la certification visée selon une typologie de l'ancienneté des entreprises sur l'apprentissage

Type de certifications	Catégorie de l'entreprise			Ensemble des entreprises
	Entreprises Récentes	Entreprises Permanentes	Entreprises Ponctuelles	
Diplôme	45%	65%	52%	52%
Titre	55%	35%	48%	48%
TOTAL	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

En 2021, des positionnements spécifiques pour les formations du secondaire

Les entreprises « permanentes » se singularisent : elles signent des contrats qui visent essentiellement un CAP - MC pour les formations « anciennes » (cela concerne plus d'un contrat sur 2) et plus encore pour les formations « nouvelles » (cela concerne 2 contrats sur 3).

Pour les entreprises « ponctuelles », le poids des contrats qui visent un CAP-MC, important dans le cas d'une formation « ancienne » (plus d'un contrat sur 2), est par contre réduit pour formations « nouvelles » (38%) au profit de contrats visant des formations « autres » de niveau 4 (tableau 17).

Pour les entreprises « nouvelles », les contrats visant des formations « autres » de niveaux 3 et 4 concernent deux tiers des contrats pour les formations « anciennes » ; cette part est renforcée pour si les formations sont « nouvelles » puisque cela concerne 7 contrats sur 10, et plus 1 contrats sur 2 pour les seules formations « autres » de niveau 4.

Pour les formations du supérieur, l'attrait des formations « autres » se diffuse

Pour les formations « anciennes », les formations BTS concernent 1 contrat sur 2 du supérieur pour les entreprises « nouvelles » et « ponctuelles ». Les entreprises « permanentes » mobilisent ces formations (44% des contrats du supérieur) mais aussi les formations « d'école d'ingénieurs et de commerce » pour près d'1 contrat sur 5.

Pour les formations « nouvelles », la répartition est plus diffuse. L'attractivités des formations « autres » de niveaux 6 et 7 est notable : elles représentent ensemble 1 contrat sur 2 du supérieur. Cette part est renforcée pour les entreprises « nouvelles » et « ponctuelles », tandis que les entreprises « permanentes » donnent une place un peu plus conséquente aux formations Master et Licence Pro – BUT.

Tableau 17 : Pour les contrats d'apprentissage signés en 2021, pour les formations « anciennes » et « nouvelles », répartition pour chaque catégorie d'entreprises, selon un niveau détaillé de formation, pour les formations du secondaire et pour les formation du supérieur

Anciennes Formations			Niveaux de formation	Nouvelles Formations		
Catégorie d'entreprises				Catégorie d'entreprises		
Récentes	Permanentes	Ponctuelles		Récentes	Permanentes	Ponctuelles
26%	55%	50%	CAP-BEP-MC	17%	64%	38%
32%	5%	12%	autre niveau 3	21%	6%	12%
10%	17%	12%	Bac professionnel	5%	19%	15%
<1%	<1%	<1%	Bac général ou technologique	<1%	<1%	<1%
32%	23%	26%	autre niveau 4	56%	11%	35%
100%	**100%**	**100%**	**Total formations du secondaire**	**100%**	**100%**	**100%**
57%	44%	52%	BTS	5%	6%	5%
8%	6%	8%	autre niveau 5	8%	5%	8%
1%	1%	1%	Licence professionnelle BUT [20]	13%	19%	15%
<1%	<1%	<1%	Licence générale	3%	3%	3%
15%	13%	16%	autre niveau 6	31%	20%	27%
2%	3%	2%	Master professionnel	8%	15%	10%
1%	2%	1%	Master général	4%	6%	4%
7%	18%	8%	Ecole ingénieurs, commerce	1%	3%	1%
9%	13%	11%	autre niveau 7	27%	24%	26%
<1%	<1%	<1%	Indéfini & Doctorat	<1%	<1%	<1%
100%	**100%**	**100%**	**Total formations du supérieur**	**100%**	**100%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

4) *En 2021, nouveau paysage des entreprises les plus utilisatrices de l'apprentissage selon les niveaux de formation*

Ces stratégies de positionnement différentié modifient, pour certains niveaux détaillés de formation, la catégorie d'entreprise la plus « utilisatrice » entre 2017 et 2021 des différents niveaux de formation.

Pour les formations du secondaire, la répartition entre les différents types d'entreprises reste relativement stable entre 2017 et 2021.
Les entreprises « permanentes » restent les premières utilisatrices de ces formations bac et infra (pour un tiers environ des contrats : 36% en 2017 contre 34% en 2021) (tableau 18).

On doit cependant noter une mobilisation renforcée de la part des entreprises « nouvelles » pour les formations « autres » de niveau 4 : en 2021, 32% de contrats de leurs contrats visent ces formations, contre seulement 27% en 2017.

[20] Dont BUT, avec une première rentrée en septembre 2021.

Pour les formations du supérieur, la structure des entreprises les plus utilisatrices subit des changements marqués (tableau 18).

En 2017, ce sont les entreprises « permanentes » qui sont les plus utilisatrices des formations du supérieur en signant 46% des contrats.
Cette position est en repli en 2021 puisque ces entreprises ne signent plus que 35% des contrats du supérieur (soit –11 points).
De fait, c'est la part des contrats portés par les entreprises « nouvelles » qui progresse et atteint aussi un tiers des contrats du supérieur en 2021 contre 27% en 2017. Même tendance pour les entreprises « quasi nouvelles » (elles signent 18% des contrats du supérieur en 2021 contre 8% en 2017). Désormais en 2021, ces deux catégories d'entreprises « récentes » sur l'apprentissage assurent près de la moitié des contrats qui visent une formation du supérieur.

Par rapport à ce constat général, un examen à un niveau détaillé pour les formations du supérieur permet de pointer des évolutions spécifiques.

Malgré la montée en puissance des entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles », les entreprises « permanentes », familiarisées avec l'apprentissage, restent les premières utilisatrices pour les formations de niveau 7. Elles portent encore en 2021, 49% des contrats de master professionnel, 45% des contrats de master général. Surtout, elles signent encore, en 2021, 56% des contrats sur ce niveau de formation contre 65% en 2017.
Faut-il voir dans ce positionnement maintenu, une intégration pérenne dans la pratique RH d'une voie de formation en apprentissage comme moyen stratégique de réponse à des besoins en main d'œuvre et en compétences ?

De fait, les entreprises « récentes » sur l'apprentissage ont intensifié particulièrement leur recrutement sur les formations de Licence générale, les formations « autres » de niveaux 5 et 6 et surtout, de niveau 7 (tableau 18, valeurs surlignées en jaune). Ces deux catégories d'entreprises représentent chacune 1 contrat sur 4, voire 1 contrat sur 3 sur ces niveaux de formation.
Faut-il voir dans cette sur-mobilisation des formations « autres » par les entreprises « récentes » sur l'apprentissage un effet direct et mécanique de l'évolution et/ou de la diversification de l'offre de formation (en lien avec la Loi de 2018) ? Est-ce lié à un effort soutenu des CFA pour valoriser ces « nouvelles » formations/certifications ? Au contraire, est-ce une stratégie spécifique et propre à des entreprises qui visent un élargissement du public potentiel de recrutement, vers des profils de jeunes différents et dotés de compétences différentes du fait de pédagogies, ou de contenus de formations spécifiques, originaux ?

Dernier constat : les entreprises « mobiles » et « furtives » assurent un pourcentage en recul et limité de contrats (respectivement 11 et 7% en 2021 contre 15 et 10% en 2017), contrats qui se répartissent de manière uniforme pour l'ensemble des formations du secondaire et du supérieur.

L'analyse de relation CFA – entreprises, permettra de prolonger cette réflexion (III suivant).
D'ores et déjà, les matériaux recueillis lors de entretiens menés éclairent les stratégies de positionnement des entreprises dans le nouveau cadre de l'apprentissage.

Tableau 18 : Pour chaque niveau de formation, répartition des contrats d'apprentissage signés 2021 et 2017 selon la catégorie d'entreprise

2021	Nouvelles	Quasi nouvelle	Permanentes	Aller-retour	Furtives	Total
CAP-BEP-MC	28%	11%	36%	16%	9%	100%
autre niveau 3	30%	17%	31%	15%	7%	100%
Bac professionnel	30%	11%	34%	15%	10%	100%
Bac général ou technologique	35%	15%	26%	11%	12%	100%
autre niveau 4	32%	16%	29%	14%	9%	100%
Ensemble des formations du secondaire	**29%**	**12%**	**34%**	**16%**	**9%**	**100%**
BTS-DUT	38%	16%	29%	10%	7%	100%
autre niveau 5	37%	20%	27%	10%	7%	100%
Licence professionnelle	29%	15%	39%	10%	7%	100%
Licence générale	34%	17%	34%	9%	7%	100%
autre niveau 6	37%	22%	28%	7%	6%	100%
Master professionnel	25%	14%	49%	7%	4%	100%
Master général	28%	17%	45%	7%	4%	100%
Ecole ingénieurs, commerce	20%	13%	56%	7%	4%	100%
autre niveau 7	30%	21%	38%	7%	4%	100%
Ensemble des formations du supérieur	**33%**	**18%**	**35%**	**8%**	**6%**	**100%**
dont autre niveau 5, 6, 7	35%	21%	31%	7%	5%	100%
niveau indéfini	*35%*	*15%*	*26%*	*16%*	*8%*	*100%*
Total des contrats signés	**32%**	**16%**	**34%**	**11%**	**7%**	**100%**

2017	Nouvelles	Quasi nouvelle	Permanentes	Aller-retour	Furtives	Total
CAP-BEP-MC	27%	8%	37%	18%	10%	100%
autre niveau 3	32%	7%	35%	15%	11%	100%
Bac professionnel	29%	8%	35%	16%	12%	100%
Bac général ou technologique	35%	7%	30%	15%	12%	100%
autre niveau 4	27%	8%	33%	19%	13%	100%
Ensemble des formations du secondaire	**27%**	**8%**	**36%**	**18%**	**11%**	**100%**
BTS-DUT	32%	8%	37%	13%	10%	100%
autre niveau 5	33%	7%	34%	14%	12%	100%
Licence professionnelle	26%	9%	47%	11%	8%	100%
Licence générale	17%	12%	63%	5%	2%	100%
autre niveau 6	32%	9%	39%	11%	9%	100%
Master professionnel	19%	8%	60%	8%	5%	100%
Master général	20%	13%	56%	6%	5%	100%
Ecole ingénieurs, commerce	15%	7%	65%	8%	5%	100%
autre niveau 7	21%	9%	55%	9%	6%	100%
Ensemble des formations du supérieur	**27%**	**8%**	**46%**	**11%**	**8%**	**100%**
dont autre niveau 5, 6, 7	33%	9%	46%	13%	<1%	100%
niveau indéfini	*29%*	*9%*	*38%*	*15%*	*9%*	*100%*
Total des contrats signés	**27%**	**8%**	**40%**	**15%**	**10%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

4. Les pénuries de main d'œuvre contribuent à renforcer les effets de la Loi de 2018 et l'attractivité de l'apprentissage

1) La loi de 2018 : un contrat d'apprentissage plus simple à signer et plus adaptable…

La flexibilisation accrue du contrat d'apprentissage, introduite par différentes mesures de la Loi de 2018, est un point essentiel.
On peut rappeler entre autres : une procédure de dépôt du contrat allégée ; un assouplissement de la réglementation appliquée aux jeunes travailleurs (mineurs) ; la révision des conditions d'accès à la fonction de maître d'apprentissage ; la simplification de la procédure de rupture de contrat sur la base d'une liste étendue de motifs de rupture (Cf annexe 1).

Cette flexibilisation du contrat est une source d'individualisation du parcours de formation en apprentissage, au plus près des acquis des jeunes, des possibilités des CFA et des besoins des entreprises : augmentation de l'âge plafond d'entrée en apprentissage à 30 ans ; possibilité renforcée d'aménagement de la durée des contrats et de la durée de la formation en CFA (en fonction de la durée du contrat pour la prise en compte des compétences déjà possédées…)

2) Une attractivité renforcée pour faire face aux tensions de pénuries de main d'œuvre et de compétences

L'offre démultipliée de contrats d'apprentissage est aussi à associer à l'impact d'un contexte particulier sur le marché du travail, devenu, au moment de la mise en œuvre de la Loi de 2018, tendu du côté des entreprises, avec des pénuries de main d'œuvre.

Si en 2019, les tensions sur le marché du travail avaient augmenté pour la quatrième année consécutive, atteignant leur plus haut niveau depuis 2011, en 2020 ces tensions se réduisent et retrouvent leur niveau de 2017. Elles restent néanmoins élevées malgré le contexte de crise sanitaire.

L'année 2021 marque une nouvelle tendance haussière, qui ne se dément plus sur les années suivantes : les tensions sur le marché du travail s'affermissent ; si tous les métiers sont concernés, elles sont particulièrement fortes dans les champ professionnels du bâtiment, de l'industrie, de l'informatique et des télécommunications, ainsi que chez les infirmiers.

Au total, la Dares mentionne que 7 métiers sur 10 sont en tension forte ou très forte en 2021. En 2022, ces tensions se renforcent dans la très grande majorité des métiers, et notamment dans les secteurs déjà mentionnés. Ce sont 8 métiers sur 10 qui sont en tension forte à très forte, sous l'effet combiné de l'intensité des embauches et du manque de main-d'œuvre disponible (Chartier et alii, 2022 a ; Chartier et alii, 2021 ; Chartier et alii, 2023 ; Chartier et alii, 2022 b).

Outre ce déficit de main d'œuvre en volume, les entreprises ont aussi la nécessité de faire face à des besoins en compétences nouvelles. Certes, la transition verte, la digitalisation des processus de production, les transformations initiées par l'intelligence artificielle, s'immiscent dans les entreprises à des rythmes divers, plus ou moins maîtrisés. Mais cela crée de l'incertitude et des risques, que les entreprises peuvent affronter, notamment en développant des politiques RH proactives. Les leitmotivs sont la fidélisation, l'intégration, l'anticipation. L'apprentissage apparait dans ce contexte un moyen de recrutement optimal qui répond à tous les critères de décision.

3) *Exemples de logiques de recrutements d'appentis qui peuvent contribuer au développement de l'apprentissage du supérieur et aux formations « autres »*

> « *Dans le supérieur, et/ ou sur des titres professionnels, (les formations en apprentissage) deviennent des solutions à essayer face aux difficultés des entreprises*. »(Responsable d'un CFA privé).

Nos entretiens de terrain ont fait émerger des stratégies de mobilisation de l'apprentissage renforcées ou nouvelles qui éclairent les données statistiques supra.

Une communications intenses des CFA vis-à-vis des entreprises

« *Communications intenses* » par mails, par prospectus, « *sollicitations répétées* » par contacts téléphoniques, « *démarchages systématiques* », *« pratiques quasi commerciales de ventes* »…de la part des CFA, voici quelques mots clés avancés par des responsables d'entreprises rencontrés pour les inciter à recourir à l'apprentissage.

L'effet « offre » de formation, se traduit ainsi par une communication importante, directe des CFA auprès des entreprises sous forme de sollicitations parfois particulièrement « *travaillées* » par dans une proposition commerciale agressive.

La politique de sollicitation des organismes de formation est aussi indirecte, réalisée par des apprentis parfois « *ambassadeurs* » de leur CFA, venant solliciter un contrat notamment sur des formations du supérieur ou des formations « autres », moins connues parfois que les formations plus « standard » (de type LMD ou école d'ingénieurs ou de commerce) en mettant en avant le coût réduit de cette embauche en apprentissage et ses avantages : une main d'œuvre disponible qui sera dotée de compétences nouvelles.

Côté entreprise, un opportunisme qui permet de faire face à des besoins réels

Du côté des entreprises, il y a parfois un effet « *on n'a pas encore essayé* » certains niveaux de formation, certaines certifications (Responsable de CFA de branche).

> « *On a l'apprentissage à un coût réduit pour l'entreprise. On a des besoins en main d'œuvre importants qu'il faut combler à court et moyen terme et des besoins en compétences plus ou moins cernés. On a pour des formations déjà connues du secondaire ou du supérieur, qu'on a déjà essayées et qui ne semblent pas devoir répondre à nos besoins, en volume et parfois en contenus de savoirs. Alors, on est tenté par le changement. On vise plus haut sur le niveau de formation (*suivi par l'apprenti*) et on va voir ailleurs, sur des titres professionnels.* » (Chargé de recrutement, entreprises sous-traitante automobile).
>
> « *Le secteur de la data, du traitement de données de haut niveau dans l'assurantiel est en réelle pénurie de main d'œuvre. Nous formons mais nous sommes une petite structure, souvent victime du braconnage de main d'œuvre par des structures beaucoup plus grosses que nous. Alors, l'apprentissage est essentiel pour nous, pour essayer de fidéliser bien en amont de l'intégration définitive. On leur montre ainsi nos forces, notamment nos politiques de formation continue. Mais, le volume de formation en apprentissage* reste faible. *Donc on diversifie les formations sur lesquelles on recrute, quitte ensuite à recourir à la formation continue pour dessiner une carrière chez nous.*» (Responsable entreprise secteur de l'assurance, 500 collaborateurs).
>
> « *Je ne vois pas pourquoi je ne prendrais pas des apprentis qui viennent d'ailleurs que de l'Université ou des écoles de commerce. Les CFA qui viennent me démarcher ont pignon sur rue. Ils ont le label Qualiopi donc la formation est de qualité. La formation qu'ils assurent est faisable en apprentissage, je m'en assure, je vais vérifier, c'est bien dans le RNCP. Donc pourquoi je devrais me restreindre à ne prendre que les formations que l'on connaît déjà, avec des CFA que je connais déjà ?* » (Responsable RH collectivité territoriale).

Une offre de formations « traditionnelles » sur des diplômes qui ne permet pas de combler les pénuries de main d'œuvre

> « *Dans notre secteur (*le BTP*) nous avons de réelles difficultés à recruter sur certains métiers, de l'ouvrier au chef de chantier. On élargit donc les possibilités de recrutements en apprentissage : on est pro filles ! Et, on regarde vers les titres professionnels, même pour des formations de haut niveau. Et il semble que la démarche, le contenu des formations, c'est différent des Licence pro, des Masters…Cela ne peut être que bénéfique pour nous* ». (Responsable d'entreprise du BTP).

> « *Le secteur est en pénurie de main d'œuvre et l'apport de nos partenaires traditionnels pour nos recrutements en apprentissage ne suffit pas. On est normalement sur Cap, des bac pro…mais on ne couvre pas nos besoins. Donc on prend des apprentis sur d'autres diplômes*. » (Responsable entreprise artisanale du BTP généraliste).

Une préférence « naturelle » dans les certifications affichées « métiers »

Dès lors que la branche professionnelle appuie le développement des titres « *maison* », l'entreprise s'engage (plus) facilement dans la formation sur ces certifications « autres » parfois même plus valorisées que les diplômes de l'éducations nationale.

> « *Avec les formations de la branche, on a une offre de formation renouvelée, plus adaptée ou adaptable en termes de compétences visées, de contenues pédagogiques, de rythmes de l'alternance, de temps de formation.* » (Chargé de recrutement, entreprises sous-traitante automobile.)

> « *J'ai confiance dans les titres de la branche. L'ANFA fait un boulot extra. Oui, il y a les diplômes éduc mais on a des titres maisons, pensés par nous. Donc en apprentissage, je valorise nos titres*. *Et puis moi perso, je n'ai que des titres professionnels.*» (Responsable garage réparation automobile).

La nature de la certification, un critère non déterminant de l'accueil d'apprentis

Parfois, le « choix » de la certification est en retrait, la politique de l'entreprise donnant priorité, autant que de possible, à l'accueil en alternance et surtout à l'accueil d'apprentis, enfants de collaborateurs.

> « *Nous sommes la première entreprise sur le territoire en matière d'emploi. On a une mission particulière : assurer l'emploi, assurer le maintien des compétences de nos salariés. Notre mission sur ce territoire c'est aussi de travailler sur l'avenir. On a toujours eu comme priorité d'accueillir en stage, en emplois saisonniers, les enfants de nos salariés même quand la conjoncture est difficile. Ils sont prioritaires. Et l'accueil d'apprentis entre dans cette logique. Alors, quand un jeune dont un parent travaille ici vient avec une sollicitation de contrat, oui on regarde, mais on regarde surtout le jeune, sa motivation, son parcours, nos besoins, nos possibilités sur le métier visé. Je prête une attention particulière à ce qu'il soit bien encadré, que son tuteur soit OK pour assurer cette mission. Les diplômes, on connaît, les Cap, Licence…, mais si le jeune vient avec une autre formation, du moment que mon échange avec le CFA est bon, que je vois ce qu'il va apprendre… Et puis, si le jeune a une place en CFA, c'est que la formation est validée, officielle, de qualité et il faut bien qu'il trouve un contrat. Donc je ne suis pas fermé aux différences.* » (Responsable d'entreprise, sous-traitance automobile).

La diversification de positionnement sur les nouvelles formations/ certifications liée aux pratiques et expériences de formation dans le cadre de la formation continue

Enfin, pour les entreprises déjà familiarisées avec la FPC – formation professionnelle continue - qui réalisent de la formation dans le cadre du plan de formation, le titre professionnel est connu, sa valeur reconnue. Sa mobilisation dans le cadre de l'apprentissage ne pose donc pas de problème particulier, par exemple dans le cadre de formation en apprentissage de premier niveau sur des certifications de titres de niveau 3, classées dans les formations « autres »[21].

> « *La formation continue des salariés est importante pour l'entreprise. Les salariés sont formés aux nouvelles techniques, aux nouveaux produits en matière de chauffage thermique. On fait beaucoup de formation CQP et je vois que, pour les salariés pas très bons en scolaire ou qui ont un mauvais souvenir de l'école, les formations professionnelles de la branche sont mieux vécues. Ça, c'est en formation continue. J'applique mon constat dans l'apprentissage. Ce qui ressemble le plus pour les jeunes c'est, allez, un CAP d'abord et après on passe sur des titres pro. C'est bon pour les ouvriers, c'est bon aussi pour les techniciens et techniciens supérieur, les chefs de chantiers. Donc, quand on me propose une certification professionnelle (*un titre / non éducation nationale ou enseignement supérieur*) j'y prête vraiment attention.* ».(Responsable d'une entreprise d'installation de chauffage, 25 salariés).

Une diversification du profil des apprentis pour faire face à des besoins futurs en compétences encore incertains

> « *On a des partenaires de longue date avec qui on recrute en apprentissage, en confiance. Mais à force, on recrute toujours un peu les mêmes profils, les mêmes compétences. C'est normal : années après années, les jeunes sont dans le même moule. Ils apprennent de la même manière, les mêmes contenus. Oui, je recrute les yeux fermé. Si le responsable me dit c'est un bon candidat, je sais que je n'aurai pas de problème. La formation est à l'écoute de nos besoins de compétences. On participe aux sélections des candidats, on discute compétences dans 5 ans. Mais il ne faut pas se le cacher, on ne sait pas toujours de quelles compétences on va avoir besoin demain. Alors, je fais des infidélités à mes partenaires. J'essaye de nouveaux CFA, de nouvelles formations. Donc oui, je prends des apprentis sur des titres professionnels nouveaux* » (Responsable formation, entreprise industrielle.)

Des différences entre diplômes, titres et certifications RNCP parfois peu maîtrisées

> « *Alors là franchement, vous me parlez de choses que je ne maîtrise pas. Est-ce que je fais attention si c'est un diplôme ou un titre, si le CFA est ancien ou nouveau ? ... on est sur un territoire rural. On travaille toujours plus ou moins avec le même CFA mais ... oui il y a des propositions de la part de CAF nouveaux pour nous. En fait, si le jeune convient, s'il a une place en CFA, si le salarié qui va l'encadrer est OK… en fait, je ne vois pas bien les différences entre diplôme, titre... ce n'est pas moi qui remplis les papiers, c'est la secrétaire de paye, donc pour moi c'est transparent. Si les papiers sont signés, c'est que la formation existe donc, on peut faire l'apprentissage*. » (Responsable concession/ réparation automobile).

[21] La loi de 2018 a introduit une procédure d'enregistrement simplifiée pour les certifications professionnelles, portant sur des métiers identifiés émergents ou en forte évolution. Cela doit permettre d'assurer l'adaptation et la réactivité de l'offre des certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage, aux évolutions des compétences pour ces métiers. Nous n'avons pas été en mesure de préciser l'impact de cette disposition, ni en constat statistique, ni lors de nos échanges, nos interlocuteurs maîtrisant peu cette disposition.

4) *Un « recrutement par cooptation entre générations d'apprentis »*

On peut considérer qu'une partie de la croissance de l'apprentissage au cours de ces dernières années trouve directement appui sur le développement de l'apprentissage tout au long des décennies antérieures.

> « *Avant, les recruteurs en entreprises, c'étaient beaucoup de jeunes issus des filières non apprentissage, donc ils regardaient l'apprentissage un peu bizarrement. Ce n'était pas la voie normale, la voie royale pour les ingénieurs ; il y avait de l'incertitude sur le niveau, les compétences des candidats apprentis. Maintenant dans les entreprises, il y a de plus en plus d'ex-apprentis. Donc, l'image change grâce aux "ambassadeurs", mais aussi grâce à nos anciens apprentis ou plus largement aux anciens apprentis*.» (Ecole d'ingénieur textile).
>
> *« En fait, cela fait 20 ans que l'on forme des apprentis, qui reviennent vers nous maintenant pour recruter des apprentis et les entreprises se sont aussi habituées à cette filière de formation*.» (Responsable formation universitaire en alternance).

Ces recrutements entre « *générations d'apprentis* » est une pratique particulièrement valorisée et mobilisée dans le cas de start up créées par d'anciens apprentis. Cette pratique permet à la fois de combler des besoins en main d'œuvre à moindre coût mais aussi d'intégrer des compétences nouvelles, spécifiques, éventuellement sur des niches de compétences.

Inversement, les enseignants et formateurs des CFA s'appuient sur les réseaux « *d'anciens* » ou « *d'alumni* » dans les cursus du supérieur, pour trouver des places en apprentissage « sécurisées », qui offrent une adéquation entre missions et objectifs de la formation.

Ces partenariats CFA / entreprises se trouvent concrétisés lors de salons d'informations et d'échanges initiés tant par des organismes de formation que par des entreprises ou branches professionnelles, et tout particulièrement lors de forums de recrutements en alternance, ou lors de forums post-formation pour faciliter l'insertion professionnelle.

> « *C'était lors d'un salon d'entreprises la semaine dernière, où plusieurs anciens apprentis de chez nous recrutaient en apprentissage. C'est devenu la voie royale. Et la stratégie des entreprises, c'est de construire un parcours, construire l'avenir via l'apprentissage*.» (Responsable formation en alternance universitaire).
>
> « *Certes, il y a parfois, surtout un effet communication qui se traduit peu dans les faits : ils vont prendre quelqu'un en apprentissage pour pouvoir remplacer un départ dans le cadre d'une GPEC (gestion prévisionnelle des emplois compétences) … Ce n'est pas toujours ce qui se passe, mais les partenariats sont parfois vraiment solides et offrent de belles opportunités de long terme pour nos apprentis* » (Ecole d'ingénieurs généraliste).

5. L'effet « 1jeune/ 1solution »

1) *Rappel des modifications légales introduites par le plan « 1 jeune/1 solution » pour l'attribution des primes aux employeurs d'apprentis*

La réforme de 2018 a ouvert des opportunités de démultiplication de l'offre de formation et les entreprises ont donc pu trouver, via l'apprentissage, une filière sécurisée de mobilisation de certifications offrant une plus large diversité de niveaux de formation, de contenus de formation, de modalités de validation, de types de compétences visées….

Mais la rupture d'environnement qui a sans doute le plus contribué à l'augmentation spectaculaire de l'offre de contrats de travail en apprentissage trouve son origine dans les dispositions relatives à l'attribution des aides aux employeurs d'apprentis initiés par le plan « 1 jeune/1 solution ».

> « *C'est "1 jeune/ 1 solution" qui a créé ce qu'on appelle le boom des contrats. En fait, ce n'est pas le boom des jeunes, c'est le boom des solutions ! Ce n'est pas le boom des jeunes, c'est le boom des entreprises et des contrats.* » (Responsable Ecole ; formations du supérieur, dont en alternance ; Banque assurance).

De fait, les règles d'attribution des dispositions financières pour les employeurs d'apprentis initiées par le plan « 1Jeune / 1 Solution », prennent le contrepied de ce que la loi de 2018 avait initié (Cf. annexe 1).

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » avait mis en place une aide unique aux employeurs d'apprentis, recentrée sur les entreprises de moins de 250 salariés, aide par ailleurs réservée aux embauches d'apprentis préparant une certification de niveau inférieur ou égal au bac (CAP, BEP, brevet professionnel agricole, certaines mentions complémentaires, baccalauréat professionnel, baccalauréat technologique, etc.).

Au contraire, le dispositif « 1 jeune / 1 solution » instaure une aide exceptionnelle pour la première année de contrat pour toutes les formations, quel que soit le niveau préparé, et pour toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, sans condition pour les moins de 250 salariés, sous conditions (limitées) pour les plus de 250 salariés.

Force est donc de constater que l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés a fortement été impactée par les conditions d'attribution de cette aide nouvelle et supplémentaire (puisque les entreprises éligibles à l'aide unique ont continué un temps - jusqu'au 1er janvier 2023 - à pouvoir en bénéficier, au-delà de la première année de contrat).

2) *Rappel de l'impact macroéconomique estimé de la mesure*

Ainsi, analysant la mise en place des nouvelles dispositions d'octroi des aides au recrutement d'un apprenti, l'IPP[22] constate un effet de seuil entre montant de l'aide reçu et mobilisation de l'apprentissage.

> « *Les entreprises, percevant en moyenne une aide plus élevée de l'Etat pour l'embauche d'apprentis, recrutent effectivement un nombre d'apprentis plus important. En particulier, les entreprises de moins de 250 salariés perçoivent un montant d'aide moyen plus élevé que celles de plus de 250 salariés, qui doivent satisfaire des critères supplémentaires pour bénéficier de l'aide exceptionnelle. Ainsi, les entreprises légèrement au-dessus du seuil de 250 salariés ETP embauchent 18 % d'apprentis en moins par rapport aux entreprises légèrement en-dessous de ce seuil*.»

De ce fait, l'effet de la prime est discriminant selon la taille de l'entreprise.

> « *La part dans l'accroissement du nombre d'apprentis, ainsi attribuée à l'aide exceptionnelle « 1jeune/1 solution », est de 51 % pour les TPME (0 à 5 salariés), de 66 % pour les PME (de 50 à 250 salariés), de 71 % pour les ETI (de 250 à 1000 salariés) et de 99 % pour les grandes entreprises (plus de 1000 salariés)* » (IPP, 2024, p73).

[22] Chouc et alii, 2024, p15. Constats de l'étude repris dans le rapport du Comité d'évaluation du plan de Relance, 2024.

Enfin, l'IPP[23] souligne que les très grandes entreprises seraient très élastiques à l'aide exceptionnelle.

> « *La totalité des embauches réalisées proviendrait de la mise en place de cette subvention. A l'inverse, les plus petites entreprises auraient de toute façon réalisé la moitié des embauches observées en 2020*, *ce qui correspond à l'idée que c'est cette catégorie d'entreprises qui recrutait déjà dans le passé la plus grande part d'apprentis* ».

Au total, l'IPP[24] estime, avec prudence du fait de l'échantillon mobilisé, que l'aide exceptionnelle a bien un impact global positif sur l'embauche d'apprentis.

> « *Parmi les 478 600 recrutements d'apprentis en 2020, 80 500 l'ont été grâce à l'aide exceptionnelle. Sans la mise en place de l'aide exceptionnelle, 398 100 apprentis auraient ainsi été recrutés. En 2020, 143 000 apprentis supplémentaires ont été recrutés par rapport à 2019. Nous estimons donc que 56 % de la hausse observée entre 2019 et 2020 est liée à la mise en place de l'aide exceptionnelle.*»

[23] Chouc et alii, 2024, p.74
[24] Chouc et alii, 2024, p.73

III. Avec la Loi de 2018, une offre de formation en apprentissage démultipliée

On ne peut dissocier l'évolution du nombre d'apprentis et de contrats d'apprentissage de l'évolution de l'offre de formation en apprentissage.

La Loi de 2018 finalise la transformation de l'offre de formation en apprentissage amorcée dans les années précédentes (Cf. annexe 1).

C'est la Loi "Seguin" du 23 juillet 1987 qui ouvre la voie de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur au côté des diplômes de l'Education. L'apprentissage s'ouvre ensuite aux titres professionnels du ministère de l'emploi en 2 temps, d'abord, en 2007, de manière expérimentale, ensuite, en 2016, juridiquement par décret.

La Loi de 2018 modifie les instances d'enregistrement des certifications professionnelles, qui devront maintenant relever de la nouvelle nomenclature de niveau (en 8 niveaux selon la norme européenne). Frances compétences et sa commission de la certification professionnelle (CCP) portent désormais la mission d'établir le répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) qui va recenser les certifications accessibles à l'apprentissage, quel que soit les modalités d'enregistrement (« de droit », « sur demande », « sur procédure spécifique »), à l'exception des CQP (certificats de qualification professionnelle) établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) (Cf. annexe 1, point 8).

Côté opérationnel, avec la Loi de 2018, même si de nouvelles obligations réglementaires de gestion sont ajoutées, la création des CFA est facilitée et la dérégulation déverrouille le nombre de places d'apprentissage possiblement offertes.

On passe d'une logique de régulation en amont (par conventionnements portés par les Régions), à une logique de marché de l'apprentissage, l'offre et la demande (de la part des jeunes et des entreprises) devant contribuer à équilibrer l'offre de formation.

La production du service de la formation est flexibilisée avec, par exemple, une délégation d'enseignement par le CFA repensée et assouplie, une ouverture d'une possible délégation de missions des CFA aux chambres consulaires en cas de rupture de contrat (Cf. annexe 1).

1. Evolution de la structure des formations en apprentissage

L'analyse de l'évolution du nombre des contrats d'apprentissage signés par les jeunes et les entreprises (point I et II de cette partie), constate en creux, une très forte croissance du nombre de places de formation en apprentissage offertes mais aussi un déploiement de l'apprentissage sur les formations positionnées dans le supérieur et sur les formations « autres », hors diplômes et certifications portées et ou labellisées par les ministères de l'éducation nationale et / de l'enseignement supérieur et de la recherche. Complétons ici ce constat.

1) Le « titre » renforce sa position dans l'offre de formation en apprentissage

Pour mieux apprécier l'évolution des positionnements des acteurs impliqués dans l'apprentissage entre avant et après la loi de 2018, il nous a semblé opportun d'apporter des éléments de précisions sur les certifications visées par les contrats d'apprentissage.

En 2017, plus de 9 contrats sur 10 visaient une certification de type « diplôme », les certifications « titre » représentant un poids de 5 %, plus conséquent cependant, dans les formations « autres » (tableau 19).

On peut estimer, au regard du cadre des formations réalisables en apprentissage avant 2018 (voir annexe 1), qu'il s'agit ici, et notamment dans le cas des formations du secondaire, de formations visant l'obtention de titres professionnels portées par le ministère du travail et de l'emploi.

Tableau 19 : Pour les contrats d'apprentissage signés en 2017 et 2021, poids respectifs de différentes certifications pour chaque niveau de formation

Niveaux de formation	Contrats signés en 2021		Poids des titres pour les contrats signés en 2017
	Poids des diplômes	Poids de Titres	
CAP-BEP[25]-MC Mention Complémentaire	99%	1%	<1%
autre niveau 3	22%	78%	26%
Bac professionnel	99%	1%	<1%
Bac général ou technologique	76%	24%	9%
autre niveau 4	63%	37%	12%
Formation du secondaire	**83%**	**17%**	**3%**
BTS-DUT (pour 2017 uniquement)	99%	1%	<1%
autre niveau 5	22%	78%	64%
Licence professionnelle, BUT	94%	6%	1%
Licence générale	93%	7%	<1%
autre niveau 6	25%	75%	62%
Master professionnel	86%	14%	3%
Master général	72%	28%	3%
Ecole ingénieurs, commerce	95%	5%	<1%
autre niveau 7	10%	90%	50%
Formation du supérieur	**59%**	**41%**	**10%**
dont autre niveaux 5, 6, 7	19%	81%	59%
Total des contrats signés	**68%**	**32%**	**5%**

Source SIA 2017 et 2021
Note de lecture : Pour les contrats signés en 2021 dans le cadre d'une formation du supérieur, 59% d'entre eux la certification visée était un diplôme et 41% un titre. En 2017, seuls 10% des contrats signés dans le cadre d'une formation du supérieur visaient un titre.

Entre 2017 et 2021, la progression des contrats d'apprentissage visant un « titre » est exponentielle et bien supérieure à la progression des certifications « diplômes ».

De ce fait, la structure des formations en 2021 selon la nature des certifications est transformée : le poids des certifications « titre » atteint un tiers des contrats ; il est plus conséquent et concerne 7 contrats sur 10 sur les formations « autres » des niveaux 3, 5, 6 et 7 ; il progresse même sur des niveaux de formations où traditionnellement les certifications portées ou habilitées par des ministères publiques étaient dominantes (niveau 7 dominé par le master, par exemple).

[25] Pour rappel le BEP - Brevet d'études professionnelles - a supprimé en juin 2021.

2) Appréhension de l'offre de formations « nouvelles »

Constats statistiques

La transformation du cadre de la certification professionnelle avec la Loi de 2018 a un impact direct sur les certifications accessibles en apprentissage.
L'analyse des caractéristiques de l'offre de formation en 2021 faite supra, intègrent ces changements.

Pour tenter d'apprécier l'impact de la Loi de 2018 sur l'offre de formation en apprentissage, il a semblé opportun de préciser les caractéristiques propres aux seules formations offertes après 2018. Nous avons donc dissocié, dans l'offre de formation identifiée en 2021, l'offre de formation liée à des certifications existantes en 2017 et l'offre de formation existante seulement en 2021[26].

41% des contrats signés en 2021 concernent des formations « nouvelles », non existantes en 2017 Cette part est de 31% pour les contrats qui visent des certifications de type « diplôme » et de 61% de ceux qui ciblent des certifications de type « titre » (tableau 20).

Si l'on tient compte du niveau de la formation « nouvelle » suivie, les différences sont notables.

Dans le cas des formations du secondaire, les formations « nouvelles » concernent environ 1 contrat sur 4 (24 %), proportion plus importante si la certification est un titre (29 %) et tout particulièrement quand il s'agit d'une formation de niveaux CAP – MC, Bac général, technologique et professionnel.

Pour les formations du supérieur, 52% des contrats visent une formation « nouvelle », mais cette part concerne 7 contrats sur 10 si la certification visée est un titre.

L'offre « nouvelle » de formation concerne peu les formations de niveau BTS (10%). Même constat pour les formations « des écoles d'ingénieurs et de commerce » (16%).

Pourtant, on relève une différence notable selon la certification visée.

Pour ces formations de niveau 7 « école d'ingénieur et de commerce », les formations « nouvelles » concernent 71 % contrats si la formation est certifiée par un « titre », contre seulement 13% si c'est la formation est sanctionnée par un « diplôme ».
Pour les formations de niveau BTS, les proportions sont respectivement de 1 contrat sur 2 contre 1 contrat sur 10.

Pour tous les autres niveaux, les « nouvelles » formations sont très largement majoritaires, qu'elles soient certifiées par un « diplôme » ou un « titre ».

[26] Nous avons différencié, pour les contrats signés en 2021, ceux qui portent sur des certifications « anciennes », déjà existantes en 2017 et ceux qui portent sur des certifications nouvelles en 2021, non identifiée en 2017.
Pour établir cette distinction, nous avons retenu comme critère de tri le code diplôme/ certification.
Cette procédure, a comme limite de ne pouvoir repérer les formations qui perdurent mais dont le code change du fait d'un nouveau référencement.

Tableau 20 : Part des contrats qui visent des formations « nouvelles » ; part si la formation vise un « diplôme » ; part si la formation vise un «titre ».

Niveaux de formation	Part (en %) des contrats signés en 2021 qui visent une formation « nouvelle »		
	Tous types de certifications confondues	Si le contrat vise une certification de type « diplôme »	Si le contrat vise une certification « titre »
CAP-BEP-MC	25%	24%	53%
autre niveau 3	22%	24%	21%
Bac professionnel	27%	27%	100%
Bac général ou technologique	78%	56%	100%
autre niveau 4	22%	15%	32%
Formations du secondaire	**24%**	**23%**	**29%**
BTS et équivalent	10%	9%	54%
autre niveau 5	66%	73%	64%
Licence professionnelle, BUT (rentrée 2021)	95%	95%	90%
Licence générale	89%	94%	29%
autre niveau 6	63%	53%	66%
Master professionnel	76%	74%	90%
Master général	78%	89%	65%
Ecole ingénieurs, commerce	16%	13%	71%
autre niveau 7	74%	32%	78%
Formations du supérieur	**52%**	**39%**	**71%**
dont autre niveaux 5, 6, 7	*68%*	*54%*	*71%*
Total des contrats signés	**41%**	**31%**	**61%**

Source SIA 2017 et 2021
Note de lecture : Pour les contrats signés en 2021, 41% des contrats visés une certification nouvelles, non repérée en 2017. Parmi les contrats d'apprentissage signés en 2021 et qui visaient une certification « diplôme », 31% des contrats visent une certifications « nouvelle » non repérée en 2017. Cela concerne 61% des contrats de 2021 qui visent un certification titres.

Des difficultés pour apprécier et interpréter la nature de l'offre de formation « nouvelle »

Ces constats sont complexes à interpréter, tant les évolutions qu'ils traduisent résultent de transformations multifactorielles, concomitantes mais d'origines diverses : arrivée de formations réellement « nouvellement créées » ; formations « anciennes » mais identifiées comme « nouvelles » par un changement de code formation du fait de révision de la maquette de leurs contenus.

Ainsi, parmi les contrats signés en 2021, l'importance des formations « nouvelles » sur le niveau bac général & technologique est lié à un double effet : d'une part la réforme des diplômes de l'éducation nationale, d'autre part, la transformations et l'arrivée de nouveaux titres professionnels dont ceux, du ministère de l'emploi, certificateur de formations en apprentissage avant 2018.

Un paysage de la formation en apprentissage peu lisible et moins sécurisant pour les jeunes mais aussi pour les entreprises

Cette difficulté à caractériser d'un point de vue statistique l'offre de formation « nouvelle » en apprentissage du fait de transformations incessantes et multifactorielles reflète l'adversité rencontrée par les acteurs de terrain pour comprendre et se repérer dans ce paysage en perpétuel transformation[27].

Pour les jeunes, les phases d'orientation sont compliquées.

> Les intitulés de formation changent. Il est difficile « *de distinguer* » les formations « historiques », reconnues par le monde de l'entreprise, formations « *qui ont fait leur preuve en matière d'insertion mais qui ont changé de nom, des formations nouvelles dont on ne sait pas vraiment ce qu'elles valent.* » (Apprenti du supérieur, Assurance).

Le paysage est aussi complexifié pour les entreprises, les recruteurs.

Les changements de dénominations des formations sont jugés parfois ambivalents.

> « *Le changement de nom de la formation…ça vient mieux éclairer le métier visé, c'est parfois plus attractif. C'est positif pour le jeune et pour nous. Mais on s'y perd. Le CFA m'aide pour repérer la formation qui correspond à celle que je veux, celle que j'ai connu. Même pour des formations de base de CAP, on ne s'y retrouve plus parfois* » (Responsable concession/ réparation automobile).

Dans d'autres cas, la confusion est réelle.

> « *Je suis confrontée à des formations RH qui portent le même nom ou quasi. Alors je regarde le nom de l'école, de l'université qui assure la formation. J'ai des apprentis qui sollicitent un contrat pour un master management des ressources humaines ; tantôt c'est l'université qui porte, tantôt c'est l'IAE … Compliqué de faire la différence. Et d'année en année, j'ai des nouvelles formations qui arrivent, et je ne sais pas toujours si c'est une ancienne qui a changé de nom, si c'est une nouvelle mais délivrée par un partenaire que je connais, si c'est une nouvelle formation d'un nouveau CFA qui a quasiment le même nom que la formation d'un apprenti que j'avais recruté il y a 2 ans* ! » (Responsable RH entreprise secteur industrie).
>
> « *Comment voulez-vous que les jeunes ou que les entreprises s'y retrouvent. Sur la ville, sur le champ des ressources humaines, je peux vous citer un master porté par une université, un autre porté par un IA, un MBA Management des Ressources Humaines d'une école privé ou encore un mastère management stratégique des ressources humaines d'une autre école ; plus ce que fait le Cnam…. Vous avez des diplômes, des titres…* » (Responsable RH entreprise).

Du côté de l'offre de formation, les jeux sur la dénomination des formations provoquent des tensions sourdes entre établissements parfois relevant d'une même entité.

> *« Cela est source de concurrence déloyale. Cela perturbe les choix des jeunes notamment sur les plateformes « Parcoursup » ou « Mon master », entrainant parfois des erreurs* » (Responsable formation master).

[27] Il invite à compléter l'information avec une analyse de l'historique de chaque formation, certification dans le temps. La question est de savoir si les données sont disponibles pour assurer un tel suivi longitudinal. La base Reflet du Céreq permet pour partie cette démarche : contenant plus de 2 600 diplômes (hors licences professionnelle), elle renseigne les effectifs en dernière année de formation, les résultats aux examens... et indique des données qualitatives qui reposent sur un fonds documentaire alimenté par les textes réglementaires. La consultation de tableaux synthétiques sur un ensemble de séries statistiques et la constitution des généalogies graphiques (repérage de l'ancêtre de chaque diplôme) fondent l'originalité de Reflet et caractérisent sa dimension historique. Cependant, elle ne répertorie actuellement que les diplômes de l'enseignement technique et professionnel délivrés par les ministères de l'Éducation nationale, de l'Agriculture et de la pêche, et les directions générales de l'Action sociale et de la Santé.

2. Le paysage des offreurs de formation en apprentissage redessiné

Cette transformation multidimensionnelle de l'offre de formation (plus de place de formations, pour plus de formations du supérieur, plus souvent « nouvelles » et qui délivrent plus souvent des « titres ») n'est pas indépendante de l'entrée de CFA « nouveaux venus » sur le secteur de la formation en apprentissage.

1) Croissance du nombre d'offreurs de formation

Différentes sources d'information permettent de caractériser l'ampleur de la croissance du nombre d'offreurs de formation en apprentissage.
La donnée publique constate la multiplication des CFA : ils sont au nombre de 2 791 pour la campagne 2021-2022 (RERS 2023 p143) pour seulement 936 pour la campagne 2018-2019 (RERS 2019) (tableau 21).

Tableau 21 : Nombre et répartition des CFA selon le ministère de tutelle

Appartenance du CFA	Campagnes				
	2022- 2023	**2021 - 2022**	**2020-2021**	**2019-2020**	**2018-2019**
Éducation nationale/ Enseignement supérieur	749	1131	1027	925	777
Agriculture	455	437	353	181	133
Santé	26	27	21	15	15
Autres	1893	1196	740	209	11
Total	**3123**	**2791**	**2141**	**1330**	**936**

Champ : France métropolitaine + DROM. Effectif au 31 décembre de l'année scolaire
Sources : RERS 2019 - 2023, DEPP. Enquête Sifa.

Le développement des établissements privés : illustration dans le cas des formations d'ingénieurs en apprentissage.

Tableau 22 : Répartition des effectifs selon le régime d'inscription et le type d'école, en %

Régime d'inscription	**Public MESR**		**Public autres ministères**		**École privée**		**Ensemble**	
Années	2022-23	2017-18	2022-23	2017-18	2022-23	2017-18	2022-23	2017-18
Form. initiale hors apprentissage	79,7	84,9	85,5	89,6	71,0	79,2	77,8	84,0
Form. initiale en apprentissage	**17,0**	**13,3**	**13,4**	**10,0**	**25,6**	**19,6**	**19,2**	**14,6**
Formation continue	3,3	1,8	1,1	0,4	3,5	1,2	3,0	1,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : MESR-SIES Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE)
https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-06/nf-sies-2024-14-33460.pdf. (Létroublon, 2023 p2).

En 2022-23, 30 900 étudiants sont en formation initiale par voie d'apprentissage. Ils représentent un cinquième des inscrits (19,2%), soit 1 point de plus qu'en 2021-22 et 4,6 points de plus que cinq ans auparavant (tableau 22).

L'enseignement en apprentissage concerne davantage d'étudiants dans les écoles privées (1 sur 4) que dans les écoles publiques du MESR (17 %) ou dans celles sous tutelle d'autres ministères (13,4 %). En cinq ans, la part des apprentis augmente dans tous les types d'écoles, mais un peu plus dans les écoles privées (+ 6 points contre + 3,5 points environ dans les écoles publiques sous tutelle du MESR ou sous-tutelle des autres ministères (Létroublon, 2023).

3. CFA avant et après la réforme de 2018 : évolution des caractéristiques et des postures de l'offre de formation

L'évolution des caractéristiques de l'offre de formation avant et après la réforme à partir de données SIA, permettent de compléter ce premier regard.

A partir des données des bases SIA, on dénombre en 2017, 3 699 établissements de formation ; ils sont 7 076 en 2021, soit presque un doublement du nombre de centres ayant accueilli au moins un apprenti.

1) Les CFA recensés en 2021 : des nouveaux venus sur l'apprentissage

Par rapport à 2017, les CFA de 2021 sont plus souvent des « nouveaux venus [28]» dans l'apprentissage : 41 % des CFA de 2017 sont identifiés depuis au moins 5 ans, 18 % seulement pour les CFA identifiés en 2021 (tableau 23).

Tableau 23 : Ancienneté des CFA qui ont accueilli au moins un apprenti en 2017 et 2021

Année création	**CFA identifié en 2017**	**%**	***% connu***
2013	1529	41%	*64%*
2014	103	3%	*4%*
2015	118	3%	*5%*
2016	106	3%	***4%***
2017	516	14%	***22%***
Inconnu	*1327*	*36%*	
Total	3699	100%	
Année création	**CFA identifié en 2021**	**%**	***% connu***
2017	1273	18%	*21%*
2018	203	3%	*3%*
2019	1028	15%	*17%*
2020	1455	21%	***24%***
2021	1992	28%	***33%***
Inconnu	*1125*	*16%*	
Total	7076	100%	

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

[28] Comme pour les entreprises, nous avons réalisé une typologie des centres de formation selon leur ancienneté de positionnement sur l'apprentissage, selon les mêmes critères de catégorisation.

Plus précisément, parmi les CFA « connus [29] », qui ont accueilli au moins un apprenti en 2017, 64 % sont déjà présents sur le champ de l'apprentissage 4 ans auparavant, alors qu'ils ne sont que 21 % pour les CFA qui ont accueilli un jeune en 2021.

Plus encore, 57 % des CFA connus en 2021 sont repérés pour la premières fois en 2020 ou 2021, dont un tiers est uniquement présent sur l'année 2021 (tableau 23).

2) *Une montée en charge de l'activité de production plus importante et plus rapide que par le passé pour les « nouveaux » CFA de 2021*

Les effectifs d'apprentis sont corrélés avec l'ancienneté d'existence du CFA. Plus les CFA sont « anciens », plus le nombre de contrats signés est important. En conséquence la part des CFA qui accueillent au moins 50 apprentis est plus importante en 2017 (40 %) qu'en 2021 (32 %).
La montée en charge de l'activité économique de formation demande du temps

Pourtant, la situation des CFA en 2021 est singulière : les CFA récemment ouverts, accueillent d'emblée plus d'apprentis et ce, plus rapidement (tableau 24).

Tableau 24 : Répartition des CFA présents en 2021 et 2017 selon le nombre d'apprentis accueillis et l'année de leur création

	CFA identifiés en 2017														
Année de	1 à 4		5 à 9		10 à 49		50 à 199		200 à 999		1000 et plus		Total		Effectif
création	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	moyen
2013	252	16%	59	4%	280	18%	487	32%	416	27%	35	2%	1529	**100%**	195
2014	62	60%	16	16%	16	16%	7	7%	2	1%	0	0%	103	**100%**	17
2015	73	62%	14	12%	24	20%	6	5%	1	1%	0	0%	118	**100%**	14
2016	74	**70%**	8	8%	18	17%	5	5%	1	1%	0	0%	106	**100%**	**13**
2017	491	**95%**	18	3%	6	1%	1	0%	0	0%	0	0%	516	**100%**	**2**
Total	952	40%	115	5%	344	15%	506	21%	420	18%	35	1%	2372	**100%**	128

	CFA identifiés en 2021														
Année de	1 à 4		5 à 9		10 à 49		50 à 199		200 à 999		1000 et plus		Total		Effectif
création	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	moyen
2017	201	16%	62	5%	189	15%	351	28%	396	31%	74	6%	1273	**100%**	293
2018	61	30%	10	5%	40	20%	60	30%	25	12%	7	3%	203	**100%**	165
2019	184	18%	57	6%	231	22%	303	29%	222	22%	31	3%	1028	**100%**	197
2020	481	**33%**	160	11%	452	**31%**	**275**	**19%**	71	5%	16	1%	1455	**100%**	**74**
2021	1504	**76%**	168	8%	236	**12%**	67	3%	16	1%	1	0%	1992	**100%**	**11**
Total	2431	41%	457	8%	1148	19%	1056	18%	730	12%	129	2%	5951	**100%**	124

2017 : 1327 CFA avec code UAI inconnu (tous de taille "1 à 4" apprentis)
2021 : 1125 CFA avec code UAI inconnu (tous de taille "1 à 4" apprentis)
Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

[29] Dans les recensements aux deux dates des CFA accueillant des apprentis, on ne connaissait pas leur date d'apparition pour 36 % d'entre eux en 2017, et 16 % d'entre eux en 2021.

Pour les établissements identifiés en 2017 et présents depuis 2 ans, 70 % de ceux créés en 2016 et 95 % de ceux créés en 2017 recrutent 4 apprentis au plus.
L'accueil de plus de 10 apprentis ne concernaient respectivement que 23 % et 1 % d'entre eux.

Pour les CFA identifiés en 2021, et présents depuis 2 ans, seulement 33 % de ceux créés en 2020 et 76 % de ceux créés en 2021 avaient accueilli 4 apprentis au plus.
Le recrutement de plus de 10 apprentis concernaient respectivement 55 % et 16 % d'entre eux.

Ainsi donc, , en comparaison avec les cas similaires pour 2017, la croissance des effectifs selon l'ancienneté en 2021 est plus rapide et particulièrement élevée pour les CFA.
Autrement exprimé, en 2021, les CFA, même récemment créés, accueillent plus rapidement, de plus en plus d'apprentis chaque année comme en témoignent les effectifs moyens d'apprentis : 11 pour les CFA créés en 2021 et 74 pour ceux créés en 2020, contre 2 pour les CFA créés en 2017 et 13 pour les CFA créés en 2016.

3) *Les CFA « récents » se positionnent davantage sur les formations de l'enseignement supérieur et sur les formations « autres »*

Les CFA qui ouvrent en 2021 se concentrent essentiellement sur les formations « autres » du supérieur

La part prépondérante des formations de l'enseignement supérieur (60 % en 2021 contre 38 % en 2017) se précise quand on tient compte de l'ancienneté du CFA pour les deux dates d'analyse 2017 et 2021 (tableau 25).

Plusieurs éléments sont à souligner.

Pour les CFA qui signent un contrat en 2017, plus le CFA est récent, plus il se positionne (déjà) sur des formations du supérieur. Pour ceux créés en 2013 et avant, 37% des contrats visent une formation du supérieur. Pour ceux créés en 2014, cette part atteint 48% ; pour ceux créés en 2015 et 2016 elle est respectivement de 53% et 60%. Cette progression semble surtout liée à un renforcement de l'offre sur le niveau BTS-DUT.

Pour les CFA qui assurent des formations en apprentissage en 2021, on constate que dès 2018, l'offre de formation du supérieur prend l'ascendant : les CFA signalés pour la première fois en 2018 s'y positionnent à hauteur de 76 % ; les « nouveaux » de 2019 à 78 % et ceux apparus en 2021 à (seulement) 68 %[30].

[30] Nous présentons en annexe, l'évolution du cadre des certifications accessibles en apprentissage avant et après la Loi de 2018. Pour une meilleure compréhension des tableaux sur l'offre de formation, nous souhaitons rappeler ici quelques évolutions importantes présentées supra.
C'est la Loi "Seguin" du 23 juillet 1987 qui a ouvert la voie de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur au côté des diplômes de l'Education. L'apprentissage s'ouvre ensuite aux titres professionnels du Ministère de l'emploi en 2 temps.
En mai 2007, la DGEFP, la DGESCO et la DGER rédigent conjointement la circulaire interministérielle relative aux « *modalités de mise en œuvre des expérimentations sur l'apprentissage dans le champ du ministère de l'Emploi* ». Ces expérimentations peuvent être engagées dans le cadre des dispositions du décret no 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministère chargé de l'emploi.
En 2016, dans une logique de diversification des formations proposées aux futurs apprentis, la préparation au titre professionnel par la voie de l'apprentissage est consacrée juridiquement par le décret conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de l'Education n° 2016-954 du 11 juillet, sous conditions. Plusieurs régions marquent leur intérêt pour cette voie d'accès dès la rentrée scolaire de 2016.
La Loi de 2018 modifie le cadre des certifications : refonte de la dénomination des niveaux de formation ; nouvelles instances de gouvernance et de décision, nouvelles modalités d'enregistrement ; suppression de la définition dans le code

Tableau 25 : Niveaux des formations délivrées par les CFA identifiés en 2017 et 2021, en fonction de leur année de création

Année de création des CFA identifiés en 2017	2017	2016	2015	2014	2013 & avant	Total
CAP-BEP-MC	22%	22%	19%	25%	40%	40%
autre niveau 3	6%	3%	<1%	3%	1%	2%
Bac professionnel	14%	7%	18%	9%	10%	10%
Bac général ou technologique	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%
autre niveau 4	7%	8%	10%	13%	10%	10%
Total formations du secondaire	**49%**	**40%**	**47%**	**51%**	**62%**	**62%**
BTS-DUT	25%	19%	18%	28%	15%	16%
autre niveau 5	5%	3%	9%	2%	2%	2%
Licence professionnelle	5%	12%	5%	5%	6%	6%
Licence générale	1%	1%	6%	2%	1%	1%
autre niveau 6	4%	5%	3%	4%	3%	3%
Master professionnel	7%	14%	11%	4%	7%	7%
Master général	<1%	2%	<1%	<1%	<1%	<1%
Ecole ingénieurs, commerce	2%	1%	1%	<1%	2%	2%
autre niveau 7	1%	2%	<1%	3%	1%	1%
Total formations du supérieur	**51%**	**60%**	**53%**	**48%**	**37%**	**38%**
dont autre niveau 5, 6, 7	10%	10%	13%	9%	6%	6%
Total des contrats signés	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Année de création des CFA identifiés en 2021	2021	2020	2019	2018	2017 & avant	Total
CAP-BEP-MC	8%	23%	9%	12%	29%	21%
autre niveau 3	7%	9%	2%	2%	3%	4%
Bac professionnel	4%	4%	3%	7%	9%	6%
Bac général ou technologique	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%	<1%
autre niveau 4	12%	12%	7%	3%	10%	9%
Total enseignement secondaire	**32%**	**48%**	**21%**	**24%**	**50%**	**40%**
BTS-DUT	16%	13%	22%	17%	17%	18%
autre niveau 5	7%	7%	4%	2%	3%	4%
Licence professionnelle	2%	3%	4%	6%	8%	6%
Licence générale	1%	1%	1%	2%	1%	1%
autre niveau 6	18%	12%	21%	17%	6%	12%
Master professionnel	3%	2%	3%	3%	6%	4%
Master général	2%	1%	2%	5%	2%	2%
Ecole ingénieurs, commerce	4%	3%	3%	8%	5%	4%
autre niveau 7	16%	10%	19%	17%	3%	10%
Total enseignement supérieur	**68%**	**52%**	**78%**	**76%**	**50%**	**60%**
dont autre niveau 5, 6, 7	41%	29%	44%	36%	12%	25%
Total des contrats signés	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

de l'éducation du titre à finalité professionnelle. Elle confirme que toutes les certifications (diplômes, titres…) inscrites au RNCP sont accessibles à l'apprentissage à l'exception des CQP établis par les CPNE.

Ce recul de 10 points en 2021 du positionnement sur le supérieur des CFA les plus récents demande une attention. Est-ce un effet (sur) abondance accrue sur ce segment de formation, un indice d'une certaine saturation du marché ? Est-ce un effet diversification, avec positionnement sur des niches pour desserrer la concurrence sur le marché de la formation du supérieur ?
Le constat que la progression concerne surtout le renforcement de l'offre sur les niveaux de formation « autres » pour les années postérieures à la Loi de 2018 donne force à cette hypothèse. Ainsi, 41 % des formations du supérieur portées par des CFA « nouveaux » en 2021 visent ces formations « autres » de niveaux 5, 6 et 7. Cela concerne 44 % des CFA « nouveaux » en 2019 et présents en 2021.

Conséquence : en 2021, plus de 50% des contrats visant une formation du supérieur, sont signés par un CFA apparu à la suite de la réforme de 2018

Ces stratégies de positionnement des « nouveaux » CFA transforment la répartition des apprentis selon l'ancienneté de leur CFA.
En 2017, 98 % des contrats sont signés par des CFA déjà présents en 2013, soit cinq années auparavant.
Ce pourcentage est très homogène, quel que soit le niveau de la formation préparée et la nature de la certification visée : il est de 99 % pour les formations du secondaire et de 97 % pour celles du supérieur dont les formations « école d'ingénieur et de commerce » ou « autres » formations de niveaux 5, 6 et 7 du supérieur.
Seules petites différences : dans le cas des licences générales, 6% d'entre elles sont portées par des organismes repérés en 2015 ; dans le cas des formations de master général, 6% sont délivrées par les CFA repérés l'année suivante en 2016.

Le constat est totalement différent pour les CFA signataires d'un contrat en 2021 (tableau 26).
Seuls 50 % des apprentis sont accueillis par des CFA « anciens » déjà présents cinq ans auparavant.
Ce pourcentage est moins important pour les contrats qui portent sur une formation du supérieur (42 %) que pour ceux du secondaire (62 %).
Cela souligne une forte activité de positionnement sur les formations en apprentissage à la suite de la réforme.
Plus de 4 contrats sur 10 concernent des formations développées par des CFA apparus au cours des deux années consécutives à la loi de 2018.
Et plus encore, 28 % des formations sont portées par des CFA répertoriés pour la première fois en 2019. Cela concerne 35 % des formations de BTS, 28 % des formations de master général, 20 % des formations de master professionnel.
Signalons enfin que les apprentis qui visent une « autre » formation sont accueillis dans des CFA apparus pendant la période 2019-2021 : cela concerne 61 % des contrats visant une formation « autre » de niveau 3, 45 % pour les formations « autres » de niveau 4.
Ce constat est en encore plus prononcé pour les formations « autres » du supérieur : les CFA nouveaux depuis 2019 concernent plus de 7 contrats du 10 sur ces formations (tableau 26)[31].

[31] Pour ces formations « autres », on ne peut pas affirmer qu'elles sont forcément portées par des établissements privés car elles peuvent être aussi initiées et pilotées au sein de partenariats entre établissements publics traditionnels du supérieur et / ou branche professionnelle et ou CFA privés pour la délivrance de titres ou même de diplômes.

Tableau 26 : Année d'apparition des CFA ayant délivré une formation d'apprentissage en 2021 selon le niveau de formation préparé

Année de première identification des CFA actifs en 2021	2021	2020	2019	2018	2017 & avant	Total
CAP-BEP-MC	1%	16%	12%	2%	68%	100%
autre niveau 3	6%	37%	18%	2%	37%	100%
Bac professionnel	2%	9%	15%	5%	69%	100%
Bac général ou technologique	6%	10%	22%	2%	60%	100%
autre niveau 4	4%	21%	20%	1%	54%	100%
Total formations du secondaire	**2%**	**18%**	**15%**	**2%**	**62%**	**100%**
BTS-DUT	3%	11%	35%	4%	47%	100%
autre niveau 5	6%	29%	29%	3%	34%	100%
Licence professionnelle	1%	7%	17%	5%	71%	100%
Licence générale	2%	9%	24%	7%	57%	100%
autre niveau 6	5%	15%	50%	6%	25%	100%
Master professionnel	2%	6%	20%	3%	69%	100%
Master général	3%	11%	28%	10%	48%	100%
Ecole ingénieurs, commerce	3%	11%	21%	8%	57%	100%
autre niveau 7	5%	16%	55%	8%	16%	100%
Total formations du supérieur	**3%**	**13%**	**37%**	**5%**	**42%**	**100%**
dont autre niveau 5, 6, 7	5%	18%	48%	6%	23%	100%
niveau indéfini	*5%*	*29%*	*28%*	*3%*	*36%*	*100%*
Total des contrats signés	**3%**	**15%**	**28%**	**4%**	**50%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

4) *Positionnement des CFA selon leur ancienneté, l'ancienneté de la formation et la nature de la certification*

Vue d'ensemble

Pour les contrats qui s'inscrivent dans le cadre d'une formation « ancienne », 8 contrats sur 10 sont sanctionnés par un « diplôme » (tableau 27) ; ce n'est le cas que pour 1 contrat sur 2 pour les formations « nouvelles » (tableau 28).

Si l'on tient compte de l'ancienneté du CFA, des différences sont constatées.

Dans le cas où la formation est « ancienne », le poids des certifications « diplômes » est plus important pour les CFA « permanents » (9 contrats sur 10) ; il est au contraire réduit pour les CFA « nouveaux » (6 contrats sur 10).

Pour les formations nouvelles, la délivrance d'un « titre » concerne 8 contrats d'apprentissage portés par un CFA « nouveau » et 7 sur 10 par un CFA « ponctuel » ; pour les CFA « permanents », les « diplômes » restent largement dominants (8 contrats sur 10).

Tableau 27 : Pour les contrats de 2021 visant une formation « ancienne », nature de la certification visée selon leur ancienneté du CFA

Type de certifications	Catégorie de CFA [32]			Ensemble des CFA
	Nouveau	Permanent	Ponctuel	
Diplôme	58%	89%	72%	79%
Titre	42%	11%	28%	21%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Tableau 28 : Pour les contrats de 2021 visant une formation « nouvelle », nature de la certification visée selon leur ancienneté du CFA

Type de certifications	Catégorie de CFA			Ensemble des CFA
	Nouveau	Permanent	Ponctuel	
Diplôme	20%	86%	29%	53%
Titre	80%	14%	71%	47%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

L'analyse à un niveau détaillé de formation, confirme l'attractivité des formations « autres »

Pour les formations du secondaire, les CFA « nouveaux », fortement positionnés sur les formations « autres » de niveaux 3 et 4 quand il s'agit de formations « anciennes » (1 contrat sur 3 pour chaque catégorie) renforcent cette tendance pour les formations « nouvelles » qu'ils assurent : les formations « autres » de niveau 4 concernent ainsi 56% des contrats signés.
Pour les CFA « permanents » et « ponctuels », et pour les formations « anciennes », les formations CAP – BEP couvrent 1 contrat sur 2. Ce poids augmente pour les contrats signés par des CFA « permanents » pour des formations « nouvelles » ; il diminue pour les CFA « ponctuels » au profit des formations « autres » de niveau 4 qui concernent 35% des contrats.

Pour les formations du supérieur, quand les contrats d'apprentissage visent une formation « ancienne », les formations bac +2, de type BTS, représentent 1 contrat sur 2, quelle que soit la catégorie du CFA selon son ancienneté.

Pour les contrats qui visent des formations « nouvelles », le positionnement des CFA marquent un renforcement des contrats qui visent des formations « autres » de niveaux 5, 6 et 7 pour les CFA « nouveaux », de niveaux 6 et 7 pour les CFA « ponctuels ».

Les CFA « permanents » se singularisent par un poids plus conséquent des formations de Licence pro (dont BUT - 29%) et de Master professionnel (20%).

[32] Nous présentons les résultats sur une typologie resserrée sur le même modèle de classement que pour les entreprises (voir supra) : les « nouveaux » CFA regroupent ici les acteurs présents que l'année de référence et les « quasi-nouveaux » présents l'année précédant l'année de référence ; les CFA « permanents » ont une présence continue depuis au moins 3 ans ; la catégorie des CFA « ponctuels », regroupe les CFA « mobiles » présents sur au moins deux années antérieures et les CFA « furtifs » identifiés sur une seule année antérieure.

Tableau 29 : Pour les CFA ayant signés un contrat d'apprentissage en 2021, répartition pour chaque catégorie de CFA, des formations selon leur niveau, pour d'une part des certifications anciennes et pour des certifications nouvelles.

Anciennes certifications			Niveaux de formation	Nouvelles certifications		
Catégorie de CFA				Catégorie de CFA		
Nouveau	Permanent	Ponctuel		Nouveau	Permanent	Ponctuel
26%	55%	50%	CAP-BEP-MC	17%	64%	38%
32%	5%	12%	autre niveau 3	21%	6%	12%
10%	17%	12%	Bac professionnel	5%	19%	15%
<1%	<1%	<1%	Bac général ou technologique	<1%	<1%	<1%
32%	23%	26%	autre niveau 4	56%	11%	35%
100%	**100%**	**100%**	**Total formations du secondaire**	**100%**	**100%**	**100%**
49%	52%	53%	BTS	4%	8%	3%
11%	6%	8%	autre niveau 5	19%	5%	7%
1%	2%	1%	Licence professionnelle dont BUT(09/2021)	4%	29%	7%
<1%	1%	<1%	Licence générale	1%	5%	2%
15%	14%	15%	autre niveau 6	34%	17%	33%
2%	3%	1%	Master professionnel	4%	20%	5%
1%	1%	1%	Master général	3%	5%	4%
5%	15%	8%	Ecole ingénieurs, commerce	1%	2%	1%
16%	6%	13%	autre niveau 7	29%	8%	37%
<1%	<1%	<1%	Indéfini & Doctorat	<1%	<1%	<1%
100%	**100%**	**100%**	**Total formations du supérieur**	**100%**	**100%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021
Rappel : le DUT a été remplacé à la rentrée de septembre 2021 par le BUT

Au total, comme en témoigne le tableau synthétique ci-dessous (tableau 29 bis) , les formations « autres » semblent être un point d'intérêt manifeste pour les CFA « nouveaux » et les CFA « ponctuels » dans le cadre de formations « nouvelles ». Les CFA « permanents » semblent cultiver, quant à eux, un positionnement sur des formations déjà éprouvées.

Tableau 29 bis : Synthèse du tableau 29 - Positionnement des catégories de CFA, selon le niveau des formations, pour les formations anciennes et pour les formations nouvelles

Formation	Formations anciennes	Formation nouvelles
Formation du secondaire	CFA Nouveaux : Formations « autres » de niveaux 3 et 4 CFA Permanents et Ponctuels : CAP – BEP - MC	CFA Nouveaux : Formations « autre » de niveau 4 CFA Permanents CAP – BEP – MC CFA Ponctuels : Formation « autre » niveau 4
Formation du supérieur	Formations BTS et associées	CFA Nouveaux : Formations « Autre » de niveau 5, 6 et 7 CFA Ponctuels : Formations « Autre » de niveau 6 et 7. CFA Permanents : Licence, Master.

4. Eclairages et compréhension des logiques de transformation de l'offre de formation en apprentissage

Nous pouvons illustrer les constats statistiques précédents, par différents cas et exemples de stratégies de développement de l'offre de place de formation en apprentissage, mentionnées par les professionnels de la formation en apprentissage que nous avons rencontrés.

1) Adapter le volume des places de formation offertes en apprentissage pour répondre à la demande

L'exemple de la montée en charge de l'apprentissage au sein d'un établissement public du supérieur, qui délivre des formations d'ingénieur dans le domaine du textile, illustre cette stratégie qui visent à offrir un nombre de place en apprentissage plus élevé, en rapport avec l'évolution de la demande des jeunes mais et surtout de l'offre de contrats offerts par les entreprises.

Initiée en 1999, la formation, délivrée uniquement en apprentissage, a connu, aux dires de ses responsables, des débuts prudents. Alors que la promotion pouvait accueillir 26 apprentis, les effectifs plafonnaient à une vingtaine d'apprentis.

> « *On ne faisait pas le plein pour plein de raisons*.» (Responsable de la formation).

Plus encore, un creux d'attractivité limite les ambitions affichées, dès la troisième année de fonctionnement (en 2005), avec des promotions réduites à seulement 7 apprentis ; cette faible attractivité se prolonge jusqu'à la fin des années 2000.

L'établissement réalise alors une communication renforcée au sein des classes préparatoires, dans les lycées, dans les DUT. Les effectifs progressent pour des promotions de 20 à 26 apprentis, mais restent en deçà d'un plafond de 30.

La rupture intervient vraiment en 2021. La Loi de 2018 met fin au rôle de régulateur de l'offre de formation détenu par la Région[33]. Le nombre de places d'apprentissage possiblement offertes n'étant plus contraint que par la demande, la décision est prise d'augmenter les effectifs et d'ouvrir une promotion de 45 pour faire face à une demande en forte progression de la part des jeunes et surtout des entreprises depuis 2018.

> « *On laissait beaucoup de monde sur le carreau tant côté entreprises que côté jeunes*.»

Actuellement, pour tenir compte des moyens disponibles au sein de l'équipe pédagogique en termes d'encadrement, de suivi des apprentis et dans un souci de qualité de la formation, cette formation limite volontairement son offre de places de formation.

> « *On pourrait aller jusque 50 voire 55 contrats facilement.*»

2) Se constituer en CFA autonome pour démultiplier les effets de leviers

Avant la Loi de 2018, pour les établissements de formation initiale sous statut scolaire, ouvrir des sections en apprentissage représentait une difficulté certaine. Au-delà de la régulation par les Conseils Régionaux du volume de places offertes, il était nécessaire de dupliquer l'offre de formation. En effet, la mixité d'apprentis et de non-apprentis au sein d'un même groupe n'était pas possible. La formation était donc dans l'obligation de doublonner les enseignements, condition parfois impossible au regard des moyens matériels ou humains (enseignants / formateurs) disponibles.

[33] Voir Annexe 1.

En autorisant la mixité des publics mais aussi en mettant en place les conditions réglementaires pour une création facilitée de centres de formation en apprentissage, la Loi de 2018 a donc permis de décupler les places offertes en apprentissage.

Retenons en exemple, le cas d'un établissement public de formation du supérieur qui assurait tout à la fois des formations initiales sous statut scolaire et en alternance mais aussi de la formation continue pour entreprises et demandeurs d'emploi.

En juillet 2019 l'organisation générale est transformée et vise l'autonomie.

> *« En écho à la Loi de 2018 et à la politique volontariste menée par le Ministère du travail, nous avons pris la décision de la création d'un CFA interne* ; *nous avons pris la compétence apprentissage, alors que précédemment nous dépendions d'un CFA hors les murs et d'un CFA de branche*.» (Responsable de ce CFA interne du supérieur.)

L'idée sous-jacente est de développer une structure qui optimise les avantages de l'indépendance, mais aussi d'assurer des réponses en adéquation avec les demandes, les besoins et les capacités des entreprises du territoire.

> *« On choisit une organisation qui accompagne mieux les équipes pédagogiques, qui permet l'alternance, notamment en développant une approche pédagogique qui bouge et s'adapte »* notamment aux besoins en emplois et ou en compétences*.*
>
> L'objectif est *« la mise en place d'une organisation qui garantit la pérennité du modèle économique de la formation, en permettant au territoire, d'absorber un flux continu d'apprentis, en adéquation avec ses besoins et ses spécificités : abondance des grands comptes ou des centres décisionnels, versus prédominance de PME et TPME ; importance ou faible présence des fonctions supports (RH par exemple) ; primauté de secteurs tertiaires versus de l'industrie… »* (Responsable de ce CFA interne du supérieur).

Cette consolidation de la structure d'offre de formation par l'apprentissage permet indirectement, pour notre interlocuteur, de « *créer les conditions d'un accès démocratiser à l'enseignement supérieur. »*

L'argumentaire est le suivant.

> Dans une structure, « *où plus de 40 % des étudiants ont le statut de boursier, l'apprentissage est en quelque sorte un moyen privilégié pour développer une capacité financière permettant l'autonomie des étudiants. Le choix est donc de cibler « un quasi 100 % des formations accessibles par l'apprentissage. »* (Responsable de ce CFA interne du supérieur.).»

D'un point de vue extérieur, on pourrait apparenter ce développement d'une offre de formation en « *tout apprentissage* » à un déport de la charge financière de la formation des jeunes en formation : transfert des familles et de l'Etat qui co-assurent le financement des jeunes en formations scolaires par une aide directe et le bénéfice de bourses vers un financement public sur fonds paritaires en provenance des entreprises via la CUFPA.

C'est cependant l'intérêt du jeune qui est avancé pour justifier la démarche d'ensemble : la logique du CFA est développée, en entremêlant et en optimisant les avantages de différents statuts, dans une optique de sécurisation du parcours du jeune.

> « *Un jeune, qui ne trouve pas de contrat* (au-delà de trois mois en début de formation)*, qui est boursier, on ne va pas le déclarer SFP (stagiaire de la formation professionnelle), pour sécuriser son parcours. Pour lui, il garde le bénéfice de ses bourses. Quand il trouve un contrat, on (*le CFA*) va bénéficier du NPEC (*niveau de prise en charge*) au prorata temporis. Certes, on (*le CFA*) perd la durée non déclarée en SFP. C'est un choix. On prend sur nos fonds pour la durée non-contrat et non déclaré SFP. Et, si ce jeune reste sans contrat, il reste en formation initiale scolaire, avec ses bourses*.» (Responsable de ce CFA interne du supérieur).

Plus encore, la qualité de l'insertion professionnelle au sortir de l'apprentissage est mobilisée pour donner force à la stratégie développée.

> « *Pour nous, avec le choix de l'apprentissage, l'important n'était pas une amélioration de l'insertion professionnelle, mais la sécurisation des parcours ». « Avec le recul que l'on a maintenant sur l'impact de l'apprentissage sur l'insertion, grâce à notre observatoire local et les données issues de notre propre CFA, notre hypothèse est confortée. On ne constate pas nécessairement une amélioration du taux d'insertion, mais bien une amélioration de la qualité de l'insertion professionnelle ».*

Cet argumentaire repose sur le constat d'une plus-value spécifique de l'apprentissage pour le jeune, pour le monde économique, pour le territoire.

> « *Les jeunes, grâce à l'apprentissage, restent souvent dans l'entreprise d'accueil, et/ou restent dans le secteur de l'entreprise d'accueil, et/ou réalisent, dans l'emploi occupé après la sortie de formation, des missions qui correspondent au niveau de la certification obtenue* .» (Responsable de ce CFA interne du supérieur).

Enfin, l'autonomie de la structure est renforcée par la création d'une « marque » pour le CFA qui s'appuie et met en valeur un personnel dédié à des missions depuis l'amont (information, recrutement) jusque l'aval du parcours en apprentissage.

> « *Un travail est mené avant la formalisation dans un contrat. Des chargés de développement alternance sont missionnés pour recruter les jeunes, avec une promotion de l'apprentissage le plus tôt possible, une sécurisation de l'entrée et de la signature du contrat* » (Responsable de ce CFA interne du supérieur).

Des liens sont tissés dans un écosystème qui comprend des lycées, des missions locales sur le territoire. Des chargés marketing ont pour fonction de faire connaitre le CFA auprès des entreprises. Des chargés « DATA » ont pour fonction d'inscrire l'offre d'alternance sur les plates-formes (Parcoursup, Mon Master ou autres), et de veiller à la publication de l'offre, notamment en relation avec les Carif-Oref.

Le parcours durant le contrat est lui aussi sécurisé par la vérification de la possession des prérequis par le jeune, par un accompagnement dans la recherche de contrat et l'implication de la famille, autant que de possible.

> « *Un second ensemble du personnel du CFA est chargé de l'encadrement pédagogique. Il s'agit d'assurer la qualité de la formation, dont celle de l'engagement des jeunes, dans une logique professionnelle qui permet de les accompagner dans la recherche des entreprises* .»
> « *On regarde la possession par le jeune des prérequis académiques, en rapport avec le projet pédagogique pour passer à la phase 2, celle de l'accompagnement et du coaching du jeune pour une recherche de contrat.* »
> « *On doit savoir que la place des familles est centrale pour « autoriser » le jeune à aller vers l'apprentissage* » et qu'il faut « *porter un regard sur les missions qui seront confiées au jeune en entreprise et vérifier leur rapport avec la finalité du diplôme.* »(Responsable de ce CFA interne du supérieur).

3) *Développer une offre de formation sur la base de partenariats entre CFA*

L'apprentissage peut être un levier pour trouver des jeunes susceptibles d'intégrer de nouvelles activités. Le choix peut être de se positionner sur des certifications de natures différentes, qui ont des exigences, des prérequis, des finalités, des apprentissage différents, complémentaires.

« *Il faut être aussi inventif pour créer de nouvelles certifications, permettant d'accueillir ces publics, même si nous, on a choisi uniquement des certifications de l'enseignement supérieur. On considère que l'on a aucun intérêt à investir le champ d'autres certificateurs. Oui, certaines universités réfléchissent à développer les certifications portées par le ministère du travail. Pour nous, non ! Ce n'est pas notre job. Si besoin, on peut coupler des certifications, mais alors en collaboration. Par exemple, si on a besoin de renforcer l'offre de certification dans l'industrie verte, on ira chercher le DSP (diplôme de spécialisation progressive), ou alors pour un Bac+1 de « Technicien de maintenance industrielle des batteries électriques », et on va collaborer avec le Cnam. Mais nous, on reste sur les certifications du sup*» (Responsable Formation continue Universitaire).

« *Les besoins en compétences sont tels que seuls on n'arrivera pas à fournir* (le volume de main d'œuvre et de compétences)*. On a donc choisi la collaboration avec l'Afpi, le CFAI, sous l'impulsion du PIA*[34]*, pour tout ce qui est décarbonation dans l'industrie, ou les métiers d'avenir… On va avoir un élément de structuration du territoire qui va être fort et promoteur de collaborations. Cela existe déjà en formation continue ; dans l'avenir, ce sera en apprentissage* ».

« *Notre objectif est de savoir s'adapter aux nouveaux besoins locaux* (16 000 recrutements)*, mais en relation avec les entreprises, qui doivent développer ces nouvelles activités industrielles, dans le secteur de la batterie électrique par exemple. La vraie problématique, c'est le vivier de jeunes… on est beaucoup sur le secondaire, et c'est peu attractif*.» (Responsable Formation continue Universitaire).

4) Développer une offre de formation plurielle

Le choix des CFA peut aussi se porter sur le développement d'une offre de formation plurielle. Pour illustrer cette voie de développement de la formation en alternance, nous pouvons mobiliser l'exemple des formations d'ingénieurs FISA - formation d'ingénieur initiale sous statut apprenti - que l'on peut rapprocher des formations mixtes développées dès les années 2000 dans un cursus du secondaire en « 1+2 » ou « 2+1 », associant des années de formation en voie scolaire et des années de formation en apprentissage.

« *Pour les formations d'ingénieur, il y a, de manière expérimentale et sur certaines spécialités, 3 voies possibles : les formations classiques en 3 ans ; les formations en alternance de 3 ans ; les formations FISA qui nous permettent de trouver de nouveaux publics et combler le manque d'ingénieurs* ».

« *La formation en ingénieur est ainsi possible sur un cycle de 1+2 ou 2+1. La formation FISA est une formation initiale sous statut apprenti qui est ouverte à l'apprentissage uniquement en deuxième et en troisième année. On peut dont être sur des contrats de 2 ans. La CTI* - commission des titres d'ingénieur - *incite fortement à développer ce type de formation, justement pour augmenter le nombre d'alternants car en classique, ils ne sont pas forcément très friands de l'apprentissage, et donc il faut les rassurer avant de basculer en apprentissage. Et c'est souvent seulement au retour du stage de fin de première année que l'appétence pour l'apprentissage vient à eux. Donc, ça bloque du côté des jeunes ; ils n'osent pas partir dès la première année en apprentissage. Or, les changements de parcours ne sont pas possibles. Si le choix c'est la voie classique, c'est pour les 3 ans. Si c'est l'apprentissage, c'est dès le départ, et pour 3 ans. Les formations FISA offrent cette possibilité de basculement. Certes, il faut juste opter dès le départ pour le cycle FISA : 1 an en scolaire plus 2 années en apprentissage. Certes il n'y a pas de passerelle, mais cela donne le temps au jeune, il se sent sécurisé*.». (Responsable formation d'ingénieurs).

[34] Programmes d'investissements d'avenir.

« *Tout le monde y trouve son intérêt : on augmente les effectifs en formation ; la CTI contribue à réduire le manque d'ingénieurs en France et donc les entreprises sont satisfaites ; côté offre de formation, on compense la diminution d'étudiants en classes prépa ; on trouve un autre public, notamment les BTS qui peuvent oser poursuivre des études. Ils ont des lacunes mais aussi d'autres appétences : le goût de plus de concret, plus d'opérationnel. La première année, on les remet à niveau pour ensuite basculer en apprentissage.*» (Responsable formation d'ingénieurs).

5) *Un opportunisme financier comme moteur d'une nouvelle offre de formation*

Le positionnement sur la formation en apprentissage par de nouveaux CFA ou sur de nouvelles formations par des organismes de formation déjà existants peut aussi être tout simplement lié à une opportunité financière.

« *Il y a une très forte concurrence sur les formations Data. Elles sont inscrites sur des formations RNCP et proposent donc en alternance, ce qui offre la possibilité aux étudiants de suivre leur formation sans paiement de droits d'inscription très importants. On a des concurrents qui affichent explicitement un 'venez c'est gratuit et en plus vous faites une école privée !' ». « Ce n'est pas l'apprentissage qui a fait cela (*éclosion et démultiplication des formations dans la Data*) c'est la Data elle-même : c'est un secteur toujours en pénurie. Les écoles privées se sont positionnées car les débouchés sont assurés et elles ont proposé l'apprentissage pour avoir des étudiants qui ne peuvent pas forcément payer 10 ou 15 000 euros. C'est une logique qui se tient !* » (Responsable formation universitaire Licence professionnelle et Master).

5. Mobiliser les opportunités pour dépasser des contraintes formatives renforcées

L'attractivité renforcée de l'apprentissage amène dans cette voie de formation de nouveaux publics (voir supra). Cela signifie pour les CFA, d'affronter de nouvelles contraintes, de nouveaux défis pédagogiques.

1) *Des stratégies d'adaptation des pratiques et des contenus pédagogiques pour accueillir les nouveaux publics du supérieur*

Les responsables de l'école d'ingénieur textile rencontrés détaillent cette problématique liée à la demande croissante de poursuite d'études, très majoritairement en alternance, de jeunes issus des filières de BTS.

« *On a de plus en plus de BTS, qui demandent à venir en alternance, qui ne venaient pas en école d'ingénieur avant, car après le BTS, le parcours classique c'était une licence pro. Or, il y a un gap de connaissances pour ce public. Des matières n'ont pas été vues, des prérequis ne sont pas validés. Certes, on prend les meilleurs et donc on sécurise la réussite ; et ceux qui ne sont pas pris partent un an en licence pro ou en prépa ATS (adaptation technicien supérieur) pour renforcer leur bagage scientifique. Mais on souhaite aller plus loin. Sur des financements de l'Etat, on va mettre en place une école d'été pour les BTS, pour les remettre à niveau dans certaines matières. Ils ont d'énormes qualités, là où les prépas pêchent un peu ; ils sont plus dans la connaissance de l'entreprise… Les deux profils sont complémentaires et cela enrichit la formation*.»

Mais le public jeune n'est pas le seul à évoluer. Comme souligné en partie II, des secteurs d'activité jusqu'à présent peu positionnés sur l'apprentissage y développent leur présence. En réponse et pour assurer une cohérence entre acquis théorique et acquis en entreprise, une adaptation des contenus de formation est parfois menée.

> « *On a maintenant des apprentis dans le secteur de la santé, dans le secteur sanitaire et social. Ce genre de profils était impossible en contrat de professionnalisation, réservé au secteur privé. C'est un changement pour nous, sans aucune adaptation du contenu de la formation. Mais pour autant, cette ouverture au secteur public, qui a des spécificités en matière RH, peut nous faire changer de posture et introduire des éléments particuliers et donc enrichir la formation*.» (Responsable master MRH - management des ressources humaines)

2) *Adaptation des contenus pédagogiques pour les nouveaux publics de l'apprentissage pour des formations de premier niveau de qualification*

Nous prenons appui sur les échanges réalisés avec des CFA « historiques », centrés sur des formations de premier niveau de qualification, pour illustrer ce sujet de l'adaptation des contenus de formation pour l'accueil de nouveaux profils de jeunes.

Démocratisation de l'accès à l'apprentissage : s'adapter pour assurer la réussite en apprentissage de jeunes reconnus travailleurs handicapés (TH)

Lorsqu'un CFA se positionne sur l'accueil de publics reconnus travailleurs handicapés (TH), l'aménagement de la pédagogie et de l'accompagnement s'impose pour limiter l'impact possible de freins à l'apprentissage.

> « *La loi de 2018 offre un axe de développement de l'apprentissage vers le public handicapé. C'est bien, mais c'est un vrai investissement pour le CFA et pour l'entreprise pas forcément bien reconnu* ». « *Nos artisans ne sont pas soumis à l'obligation de recruter des TH, mais ils le font. L'accompagnement fait partie des 14 missions des CFA, mais c'est lourd .»(CFA Chambre consulaire).*

Plus que l'intégration de jeunes ayant un handicap physique ou mental identifié et reconnu « TH », les difficultés semblent exacerbées pour l'accueil des publics non reconnus, mais atteints de troubles, qui représentent de réels obstacles pour la signature d'un contrat d'apprentissage et pour la réussite dans cette voie de formation. Les CFA font notamment référence aux publics dits « dys »[35], de plus en plus nombreux sur les premiers niveaux de qualification et pourtant relativement peu repérés.

> « *Nous sommes confrontés à la nécessité d'introduire beaucoup plus d'adaptations, face aux différents types de handicap « dys » qui représentent chez nous environ 6,5 % du public apprenti, contre environ 1 % au niveau national. Les CFA sont prêts à accueillir et intégrer ces publics, sans problème. Mais cela exige de nous de gros aménagements des modes de formation : nos supports doivent être revus, sans aide publique sur le sujet, car il n'y a pas de politique nationale pour faire face à ces dysfonctionnements. On utilise Open dyslexie ; on a des cours basés sur l'image, sur la vidéo ; on utilise le téléphone portable. De plus, si la personne est repérée « dys », elle a droit à un accompagnement. Mais environ 80 % des jeunes ne sont pas repérés*. ».(Responsable CFA consulaire).

[35] Exemples : Dyslexie, dysorthographie, dyscalculie, dysphasie, dyspraxie…

De fait, il faut bien parler des publics « dys », tant les professionnels de la formation relèvent une extrême hétérogénéité des handicaps et, de ce fait, des freins à l'apprentissage.

> « *Nos enseignants souffrent de la diversité des publics, du très grand delta entre les différents publics dys. On travaille avec un CFA dédié au handicap pour nous aider sur la mise en œuvre des modules complémentaires ; nous, on reste sur nos champs professionnels et on leur confie des modules spécifiquement adaptés pour le handicap sur les champs où nos équipes se sentent moins à l'aise*. »

L'accompagnement est parfois, *de facto*, inégalitaire.

> « *Si on veut demander une aide en soutien, une ASH* - aide sociale à l'hébergement - *pour faire passer une épreuve, on n'a aucun soutien. C'est de notre poche, au contraire des établissements scolaires. Pour avoir un personnel secrétaire pour rédiger une copie, cela est sur nos propres moyens*. »

Démocratisation de l'accès à l'apprentissage : s'adapter pour assurer la réussite de jeunes ressortissants allophones.

Une autre difficulté est soulevée dans le cas de l'intégration de jeunes ressortissants étrangers dans les filières en apprentissage.

> « *Il n'y a pas d'aide sur le côté réglementaire, comme pour l'obtention de titre de séjour.... C'est très compliqué et cela décourage les jeunes, les entreprises, alors que ces publics sont très motivés et prêts à s'engager sur les métiers en tension.* » (Responsable CFA consulaire).

Un problème particulier revient de manière récurrente : les jeunes qui passent à l'âge adulte ne sont plus pris en charge.

> « *C'est la jungle pour savoir qui fait quoi, qui peut aider. Quand ils sont mineurs, il y a un suivi par des associations. Quand ils sont majeurs, plus rien. Pas d'aide pour les problèmes de régularisation. Des entreprises découvrent du jour au lendemain, que leur jeune est sans papiers.* » (Responsable CFA consulaire)

Au-delà des difficultés pour la résolution de problèmes sur volet réglementaire et juridique, la réussite dans le parcours de formation est exigeante, notamment pour l'obtention d'un diplôme de l'éducation nationale.

> « *C'est particulièrement difficile. Pour ce genre de public, le diplôme n'est pas adapté dans ses contenus, ses modalités d'évaluation. Passer l'épreuve du chef d'œuvre du CAP est un réel obstacle pour des jeunes étrangers, pour autant investis, qui ont une pratique excellente en entreprise, pas d'absence, pas de rupture…* ». Plusieurs solutions sont mobilisables « *si l'entreprise collabore* ». « *On fait des CAP Fle (Français Langue Etrangère), pour mettre des heures supplémentaires, pour permettre la réussite. On pense aussi à faire passer sur des titres professionnels aménagés en titres pro inclusifs, avec des heures de Fle pour acquérir les savoirs de base liés aux métiers, notamment tout le vocabulaire des techniques, des gestes…* ». « *Si l'entreprise accepte le FLE, ça va. Si entreprise refuse, on se retrouve dans nos classes avec des publics allophones.* » (Responsable CFA consulaire).

Démocratisation de l'apprentissage : s'adapter pour assurer la réussite de jeunes décrocheurs

Les pratiques des CFA, même « historiques », implantés depuis longtemps dans l'apprentissage, sont confrontés à l'évolution de leurs publics traditionnels[36].

> « *Une partie de notre public est plus jeune qu'avant. Surtout, il y a des changements importants dans la manière d'apprendre, dans les comportements*.»
> « *Une partie de notre jeune public est de plus en plus difficile à canaliser et ses modes de communication continuent de nous surprendre. Pour dire, je ne viens pas demain, je suis malade, ils envoient un sms… au mieux, car en général, l'entreprise constate tout simplement l'absence du jeune. On est face parfois à un univers spécifique, auquel on doit s'adapter. En retour, on doit adapter notre façon de communiquer avec eux pour maintenir la relation. On est de plus en plus face à un public qui zappe, face à des jeunes « consommateurs » de la formation*.»

Nos interlocuteurs dénombrent différentes faits explicatifs possibles, souvent imbriqués : une plus grande réactivité, un zapping constant, décuplé, encouragé par un usage intensif des réseaux sociaux.

> « *Il y a, et cela n'a pas vraiment changé, l'impact d'une orientation subie, non choisie, par défaut. Mais il y a aussi, de plus en plus de choix instinctifs, non réfléchis, type, on suit un copain*. »
> « *On a une volatilité des jeunes, notamment des plus fragiles, une prise de décision sur un coup de tête* ». « *A la moindre déception, au moindre horaire décalé, à la moindre pénibilité… il y a zapping de la part du jeune et on le perd. C'est une évolution notable sur les dernières années*.»

La mauvaise connaissance des métiers, le peu de connaissance de la réalité des métiers restent aussi des incontournables. Nos interlocuteurs repèrent ainsi les effets pervers du développement de la télé-réalité.

> « *Certaines émissions participent à revaloriser les métiers de la cuisine, par exemple, mais ne contribuent pas à une présentation de la réalité des métiers ». « Ce delta a toujours existé, mais nous avons le sentiment d'une démultiplication des cas. On a donc des envies d'entrée en apprentissage de jeunes qui n'ont jamais fait un stage d'immersion dans le métier, dans le secteur*.»

Ces points de tension contribuent à maintenir un niveau de rupture parfois important (voir partie 2), des ruptures aléatoires, difficiles à gérer, peu réversibles et qui interviennent très tôt dans le contrat.

> « *Il s'est passé un truc qui n'a pas plu au jeune, et bien il casse l'apprentissage. Le jeune, qui est encore chez les parents, ne se pose pas de question : rupture. On change de filière, de patron. Il ne semble plus y avoir de blocage à la rupture. Des jeunes sont plus volages, moins attachés à l'entreprise*.»

La sécurisation du parcours de formation exige un investissement important, et qui est décisif dans le cas de publics déjà porteurs de fragilités vis-à-vis de l'apprentissage, tels que les décrocheurs.

> « *Un jeune en difficulté avec l'école, qui rompt un contrat, a très peu de chance de retourner dans le circuit normal scolaire, et la probabilité se réduit d'ailleurs plus le temps passé hors de l'éducation nationale est important. La solution est donc de retrouver un contrat d'apprentissage*.»

[36] Ensemble de propos tenus par des responsables de formation de CFA de chambres consulaires et/ou de branches professionnelles.

La politique de prévention des CFA passe par différents créneaux et s'appuie parfois sur des « actions maison ». Est mentionné également l'intérêt de dispositifs type prépa-apprentissage.

> « *La CMA avait sa propre prépa en partenariat avec la CCI et l'Afpa, sur un concept d'accompagnement en amont. Mais le problème typique des politiques publiques, c'est d'évoluer avec une incertitude sur la pérennisation du dispositif. On est toujours en questionnement pour savoir si demain le dispositif va encore exister, et si non, comment on va faire* (pour le prolonger ou le remplacer).»

6. L'apprentissage génère et diffuse des bénéfices au-delà de sa sphère propre

Le cadre de l'apprentissage définit par la Loi de 2018, notamment pour les formations au-delà du bac, offre une opportunité notable : il peut concourir à la démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, dans le sens où il contribue, parfois de manière paradoxale, à maintenir ouvertes les autres voies de formation, et notamment la voie en statut scolaire.

Nous prenons appui sur le constat réalisé par des enseignants chercheurs universitaires de différentes structures qui pilotent des formations de niveau master délivrées sous 3 statuts : formation initiale en voie scolaire, en alternance et formation continue.

1) Les avantages de la mixité des groupes d'apprenants

La Loi de 2018 qui autorise la mixité des publics au sein des groupes de formation participe au maintien de filières de formation moins demandées.

> *« En fait, les alternants deviennent ultra-majoritaires et nous, notre enjeu, c'est de vouloir sauvegarder une formation, qui continue d'accueillir des jeunes en formation classique scolaire et des gens en formation continue. On se sert de l'alternance pour avoir une "promo" suffisamment importante pour offrir encore ces types de formation. On se sert de certains rythmes particuliers de l'alternance pour pouvoir, d'un point de vue organisationnel, conserver une formation classique. Car avec le rythme '1 semaine en formation et 3 semaines en entreprises', tu ne peux pas mettre des classiques là-dedans… il font quoi pendant 3 semaines, quand les apprentis sont en entreprise ? Donc la promo mixte, c'est du 3 jours en formation et 2 jours en entreprise ; comme cela, ils sont en début de semaine avec des « chantiers » ou des cours spécifiques et le reste du temps ils sont avec les alternants*.» (Responsable formation du supérieur).
>
> « *L'apprentissage version 2018 (*qui autorise la mixité des groupes*) permet de sauver les classiques* (voie scolaire*), qui deviennent minoritaires. Si on devait ouvrir des promotions séparées, on ne pourrait plus ouvrir en formation classique*.» (Responsable formation universitaire master)

2) Un apport de ressources propres pour l'ensemble des filières de formation

Les ressources financières spécifiques procurées par l'accueil d'apprentis au sein de formations mixtes (en voie scolaire et en voie de formation continue), contribue aussi à maintenir une pluralité d'accès à l'enseignement supérieur.

Tel un effet ruissellement, les ressources propres générées par les contrats d'apprentissage participent à la qualité de l'équipement pour l'ensemble des promotions scolaires, alternantes, formation continue parfois.

> « *L'apprentissage c'est un coût au contrat, c'est une rentrée financière par contrat. Avec ces ressources, on équipe l'ensemble des promotions au-delà de notre master, en ordinateurs, achat de logiciels, mais aussi de machines, de plateaux techniques en sciences, en techniques. C'est un enjeu essentiel par exemple pour les IUT. C'est aussi des collaborations fortes avec des entreprises. Cela permet de récupérer des machines. La qualité des outils de travail fait partie de notre vitrine. On la valorise lors des portes ouvertes que ce soit pour les jeunes qui seront accueillis en alternance mais aussi pour tous les autres, les scolaires, voire les 'formation continue'*.» (Responsable licence professionnelle université).

3) *Une complémentarité avec d'autres formes d'immersion en entreprise*

L'attrait des entreprises pour l'apprentissage n'a pas « *siphonné* » les autres modalités d'immersion en entreprises de fin de cycle de formation.

Certes, parmi les entreprises déjà en partenariat étroit avec des CFA, certaines ont réduit leur nombre de stagiaires et se sont maintenant reportées sur l'apprentissage. Mais l'ampleur de ces stratégies semble réduite et limitée au stage en cours de cycle de formation, en fin de master 1 (ce point sera développé en partie II). Dans leur grande majorité, ces entreprises « déjà collaboratrices » confirment un positionnement couplé, à la fois sur l'alternance et sur des stages longs, notamment dans le cadre de formation de fin de master.

> « *On n'a pas de difficulté à trouver des stages ; c'est un peu plus difficile en seconde année mais c'est lié avant tout à la durée du stage, durée de 3 mois. Non, pas de problème particulier ; il y a même plus d'offres de stages notamment, chez les entreprises nouvelles dans l'apprentissage*.» (Responsable Ecole d'ingénieur publique).

Plus encore, l'arrivée de nouvelles entreprises sur l'apprentissage a parfois été « *une porte d'entrée* » pour étendre les collaborations et développer l'accueil de stagiaires. Et ces opportunités permettent de « *positionner en entreprise des jeunes avec des profils plus scolaires, en cours d'acquisition de signaux, pour une future alternance par exemple en master 2*.» (Responsable master Ecole d'ingénieur).

L'apprentissage concourt donc, par certains aspects, à maintenir une diversité de profils de jeunes au sein des formations.

IV. Nouveaux réseaux de relations et de partenariats entre offre de formation et offre de contrat d'apprentissage

Nous avons constaté supra que l'apprentissage post réforme de 2018 a la particularité d'avoir attiré, par rapport au passé, plus d'entreprises « nouvelles » sur l'apprentissage, qui se sont positionnées plus fréquemment sur des formations du supérieur et sur des formations « autres[37] ».

Nous avons constaté que la croissance substantielle du nombre d'offreurs de formation en apprentissage est liée à l'arrivée sur le marché de CFA récemment constitués, qui ont développé plus rapidement que par le passé, leur activité économique, avec un positionnement renforcé sur les formations du supérieur et les formations « autres ».

On remarque une proximité de stratégies de développement de l'apprentissage entre nouveaux venus sur l'apprentissage tant du côté offre de formation (point III) qu'offre de contrat d'apprentissage (point II). Cela dessine-t-il des relations privilégiées entre ces acteurs ?

1. Reconfigurations des relations entre acteurs

1) Des relations plus intenses entre acteurs nouveaux venus sur l'apprentissage

Parmi l'ensemble des CFA qui réalisent une formation en 2021, pour environ un tiers d'entre eux le contrat est signé avec une entreprise « nouvelle » et un autre tiers dans une entreprise « permanente » (tableau 30).

Pour les CFA « nouveaux », la part des relations avec des entreprises « nouvelles » est plus importante (41 % soit + 9 points), au contraire des partenariats avec des entreprises « permanentes » dont la part est réduite (27 % soit – 7points).

Tableau 30 : Relations entre CFA et entreprises selon la typologie de leur ancienneté respective

Catégorie d'ancienneté des entreprises	Répartition des CFA présents en 2021 selon leur catégorie d'ancienneté					Ensemble des CFA identifiés en 2021
	Nouveau	Quasi-nouveau	Permanent	Mobiles	Furtif	
Nouvelles	41%	33%	31%	25%	35%	**32%**
Quasi nouvelles	19%	19%	15%	12%	19%	**16%**
Permanentes	27%	29%	35%	46%	33%	**34%**
Mobiles	8%	12%	11%	10%	8%	**11%**
Furtives	5%	6%	7%	7%	5%	**7%**
Total entreprises par catégorie	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021
Note de lecture : Parmi l'ensemble des CFA qui assurent une formation en apprentissage en 2021, 32 % des contrats signés se déroulent au sein d'une entreprise "nouvelle". Pour les CFA "nouveaux", les contrats sont réalisés à 41% dans une entreprise nouvelle.

[37] Certifications professionnelles du Ministère de l'emploi, diplômes du CNAM, diplômes des grandes écoles…

Par ailleurs, plus le CFA est « ancien », plus les collaborations avec des entreprises « permanentes » sont importantes : elles concernent 38 % des CFA présents en 2021 mais créés en 2017 ou 2018 (+ 4 points par rapport à la moyenne) (tableau 31).

Tableau 31 : Relations entre CFA et entreprises selon la date de création du CFA et la typologie d'ancienneté des entreprises

Catégorie d'ancienneté des entreprises	Date de création des CFA qui accueillent des apprentis ayant signés un contrat d'apprentissage en 2021					Ensemble des CFA identifiés en 2021
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	
Nouvelles	29%	30%	35%	33%	41%	**32%**
Quasi nouvelles	12%	16%	20%	19%	19%	**16%**
Permanentes	38%	38%	30%	29%	27%	**34%**
Mobiles	13%	9%	9%	12%	8%	**11%**
Furtives	8%	6%	6%	6%	5%	**7%**
Total entreprises par catégorie	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Ces relations semblent peu impactées par le niveau des formations assurées par les CFA, pour les formations « autres » du supérieur. Dans ce cas, on remarque une sur-représentation des relations avec les entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » : cela concerne 55 % des CFA de 2021 (soit + 7 points). Et plus encore, cela concerne 61 % des CFA « nouveaux » (créés en 2021) (soit + 13 points).

2) Les entreprises font appel essentiellement à des CFA « permanents », mais collaborent surtout avec des CFA « post réforme » pour les formations du supérieur

Pour l'ensemble des entreprises qui signent un contrat d'apprentissage en 2021, 8 contrats sur 10 environ sont contractualisés avec des CFA « permanents », présents depuis au moins trois ans, quelle que soit l'ancienneté de la mobilisation de l'apprentissage par l'entreprise (tableau 32).

Tableau 32 : Relation entre entreprises et CFA selon leur typologie respective d'ancienneté

Catégorie d'ancienneté des entreprises	Répartition des CFA présents en 2021 selon leur catégorie d'ancienneté					Total entreprises par catégorie d'ancienneté
	Nouveau	**Quasi-nouveau**	**Permanent**	**Mobiles**	**Furtif**	
Nouvelles	4%	15%	**80%**	1%	0%	**100%**
Quasi nouvelles	3%	18%	**78%**	1%	0%	**100%**
Permanentes	2%	13%	**84%**	1%	0%	**100%**
Aller-retour	2%	15%	**82%**	1%	0%	**100%**
Furtives	2%	13%	**84%**	1%	0%	**100%**
Valeur pour chaque type de CFA	**3%**	**15%**	**82%**	**1%**	**0%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021
Note de lecture : 82 % des contrats signés en 2021 se déroulent pour l'ensemble des entreprises au sein de CFA "permanents". Si l'on s'intéresse aux seules entreprises "Nouvelles", ce pourcentage est de 80 %.

Si l'on tient compte des années d'apparition des CFA, en fonction de leur catégorie d'ancienneté dans l'apprentissage, on peut remarquer de légères différences.

Pour les entreprises « permanentes », « mobiles » ou « furtives », la formation est réalisée pour 6 contrats sur 10 par des CFA repérés dès 2017. Au contraire parmi les entreprises « nouvelles » ou « quasi nouvelles », cette part est réduite au profit des CFA plus récents créés après la réforme, qui assurent environ la moitié des formations.

On peut donc convenir que les acteurs anciens de l'apprentissage (entreprises et CFA) continuent de collaborer, alors que les nouveaux venus (entreprises et CFA) ont une disposition plus importante à développer des relations entre eux.

3) *Des partenariats différents selon le niveau de la formation*

Quand le contrat d'apprentissage vise une formation du secondaire, les entreprises ont majoritairement comme partenaires des CFA créés en 2017 (tableau 33 - A).

Tableau 33 : Relation entre CFA et entreprises signant un contrat d'apprentissage en 2021 selon la date de création du CFA et la catégorie d'ancienneté des entreprises, pour le niveau de formation du secondaire, du supérieur et « autres » formations du supérieur

Catégorie d'ancienneté des entreprises	Date de création des CFA					Total entreprises par catégorie d'ancienneté
	A - Formations du secondaire					
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	
Nouvelles	61%	3%	15%	18%	3%	**100%**
Quasi nouvelles	54%	2%	18%	22%	3%	**100%**
Permanentes	65%	3%	14%	17%	2%	**100%**
Aller-retour	65%	2%	13%	18%	1%	**100%**
Furtives	68%	3%	12%	15%	2%	**100%**
Total des entreprises	**63%**	**3%**	**15%**	**18%**	**2%**	**100%**
	B - Formations du supérieur					
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	
Nouvelles	37%	5%	40%	14%	4%	**100%**
Quasi nouvelles	33%	6%	42%	16%	3%	**100%**
Permanentes	50%	7%	31%	10%	3%	**100%**
Aller-retour	50%	6%	31%	11%	3%	**100%**
Furtives	48%	5%	34%	10%	3%	**100%**
Total des entreprises	**42%**	**6%**	**36%**	**12%**	**3%**	**100%**
	C - Formations « autres » du supérieur					
	2017	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	
Nouvelles	21%	5%	50%	18%	6%	**100%**
Quasi nouvelles	18%	6%	51%	21%	5%	**100%**
Permanentes	28%	7%	46%	15%	4%	**100%**
Aller-retour	30%	6%	44%	16%	4%	**100%**
Furtives	31%	5%	45%	15%	4%	**100%**
Total des entreprises	**24%**	**6%**	**48%**	**17%**	**5%**	**100%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021
Note de lecture : Dans le cas d'une formation du secondaire, et pour 63 % des entreprises qui signent un contrat d'apprentissage en 2021, la formation sera délivrée au sein d'un CFA repéré dès 2017.

Dans le cas de formations du supérieur, les entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » coopèrent surtout avec des CFA « post réforme » (à hauteur de 54 et 58 %), alors que pour les entreprises « permanentes », « mobiles » ou « furtives », le partenariat avec des CFA plus anciens reste important (42 % en moyenne, 50 % pour les « permanentes » ou « aller-retour ») (tableau 33 - B).

Pour les « autres » formations du supérieur (tableau 33 - C), 65 % des entreprises contractualisent avec des CFA de 2019 et 2020, part plus importante pour les entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » (68 % et 72 %).

4) *Des relations peu impactées par l'ancienneté de la formation*

Il ne semble pas que ces relations soient impactées par le fait que la formation visée par le contrat d'apprentissage soit « ancienne » (tableau 35) ou « nouvelle » (tableaux 34).

Pour les contrats portés par les CFA « permanents » les relations sont un peu plus fréquentes avec les entreprises « permanentes » dans le cas des formations « nouvelles » (34% - tableau 34 A- contre 22% dans le cas des formations anciennes – tableau 35 A).

Parmi les entreprises « récentes » qui se positionnent sur les formations « nouvelles », les relations sont d'une part, un peu plus développées avec des CFA «ponctuels » (55%) (tableau 34 B) que dans le cas où la formation visée est ancienne (43% - tableau 35 B) et d'autre part plus limitées avec des CFA permanents (36% tableau 34 A)contre 43% dans le cas des formations anciennes (tableau 35 B).

Tableau 34 : Pour les formations « nouvelles », relations entre CFA et entreprises selon l'intensité de leur présence sur le marché de l'apprentissage[38], selon le nombre de contrats signés en commun

A **Catégorie d'entreprises**	**Catégories de CFA**			Poids des différentes catégories d'entreprises
	Récents	**Permanents**	**Ponctuels**	
Récentes	52%	35%	45%	41%
Permanentes	18%	34%	23%	27%
Ponctuelles	30%	31%	32%	32%
Total contrats signés par catégorie de CFA	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

B **Catégorie d'entreprises**	Catégories de CFA			**Total contrats signés par catégorie d'entreprises**
	Récentes	Permanents	Autres	
Récentes	9%	36%	55%	**100%**
Permanentes	5%	53%	42%	**100%**
Autres	6%	42%	52%	**100%**
Poids des différentes catégorie de CFA	7%	43%	50%	**100%**

Source : SIA, Dares 2021

[38] Nous présentons les résultats sur une typologie resserrée : les CFA « récents » et les entreprises « récentes » regroupent les acteurs « nouveaux » présents l'année de référence ou les acteurs « quasi-nouveaux » présents l'année précédant l'année de référence ; les CFA et entreprises « permanent.e.s » ont une présence continue depuis au moins 3 ans ; la catégorie « ponctuel/lle/s » regroupe les acteurs « mobiles » présents sur au moins deux années antérieures et « furtifs » identifiés sur une seule année antérieure.

Tableau 35 : Pour les formations « anciennes », relations des CFA et entreprises selon l'intensité de leur présence sur le marché de l'apprentissage, selon le nombre de contrats signés en commun

A **Catégorie d'entreprises**	**Catégories de CFA**			Poids des différentes catégories d'entreprises
	Récents	**Permanents**	**Ponctuels**	
Nouvelles	51%	36%	41%	39%
Permanentes	18%	22%	25%	28%
Récentes	31%	32%	34%	33%
Total contrats signés par catégorie de CFA	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

B **Catégorie d'entreprises**	**Catégories de CFA**			**Total contrats signés par catégorie d'entreprises**
	Récents	Permanents	Ponctuels	
Nouvelles	9%	43%	48%	**100%**
Permanentes	4%	55%	41%	**100%**
Récentes	6%	47%	47%	**100%**
Poids des différentes catégories de CFA	7%	46%	47%	**100%**

Source : SIA, Dares 2021

2. Illustrations sur quelques logiques de partenariats à l'œuvre

1) Les PME, sensibles aux avantages de l'apprentissage, cibles de prospection des CFA

L'apprentissage du supérieur offre des opportunités de long terme pour les PME à la condition que les CFA les accompagnent. Réciproquement, les PME restent pour l'avenir une sphère de développement extensif pour l'apprentissage.

> « *L'apprentissage dans les PME, c'est une sphère de développement de l'apprentissage du supérieur, avec une économie d'échelle*.»(CFA supérieur Privé).

> « *La demande d'apprentissage des entreprises n'est pas à son paroxysme, en particulier du côté des PME. Quand on démarche des PME, on démarche des entreprises qui ne conçoivent pas naturellement d'être en capacité d'accueillir des alternants issus de l'enseignement supérieur. Les TPME se posent des questions. Il y a des freins, des peurs :* (car parfois) *l'apprenti va être plus diplômé que le chef d'entreprise ». « Les PME ont du mal à visualiser, à objectiver l'apport d'un étudiant de master en apprentissage. Que va-t-il m'apporter ? C'est quoi la pertinence, pour moi PME, d'accueillir un étudiant de master. Qu'est-ce qu'il va faire chez moi ?*» (Responsable formation continue universitaire).

Pour les organismes de formation, il s'agit donc de souligner auprès des TPME et PME qu'un contrat d'apprentissage est un moyen d'acquérir de nouvelles compétences ; ils aussi mettre en avant que l'effort marginal nécessaire pour y développer l'apprentissage du supérieur peut être réduit du fait d'une acculturation antérieure à l'apprentissage sur des niveaux bac et infra.

> « *Les PME connaissent le contrat d'apprentissage : beaucoup d'entreprises sont acculturées à l'apprentissage, mais au niveau infra 4*.». (Responsable développement de l'apprentissage Université.)

Plus encore, les CFA jouent sur le fait que le recrutement en apprentissage aurait pour les PME un avantage comparatif certain par rapport à d'autres solutions de formation et d'emploi.

> « *Quand on vient avec des nouveaux dispositifs de recrutement dans les PME, il y a bocage : elles n'ont pas de structure RH pour gérer les recrutements, c'est un investissement difficile, lourd, risqué ; à chaque nouveau dispositif, il faut du temps pour qu'elles s'approprient le nouveau process administratif, financier et pédagogique. L'avantage objectif de l'apprentissage, c'est de rester sur ce que la PME connaît déjà : remplir un Cerfa, faire les visites. Avec l'apprentissage, la PME n'est pas insécurisée*.» (Responsable développement de l'apprentissage Université.)

La mise en avant du lien « recherche-innovation » dans des entreprises, est un autre argument de sensibilisation des CFA , qui nous permet de convaincre les entreprises.

> « *Le contrat d'apprentissage est un moyen de démystifier l'université et conduit à ce que l'entreprise accueille des apprentis*.»
> « *Ça peut aller jusqu'à ouvrir le doctorat à l'apprentissage. On a un exemple actuel dans une PME de la logistique. Le chef d'entreprise, c'est un ancien chauffeur routier. Il prend un apprenti en master de logistique, un jeune à potentiel avec un profil particulier BTS, licence pro… Et bien maintenant, ce jeune est en doctorat sur une formation d'optimisation de flux. Il y a eu accord de l'école doctorale. Cela a été plus simple que d'aller investir le dispositif CIFRE, car l'apprentissage, l'entreprise connaissait, alors qu'avec le CIFRE, c'était pour la PME, la nécessité de s'approprier un nouveau dispositif. Ce cas-là, on en fait un démonstrateur de ce qui est possible avec l'apprentissage*.» (Responsable développement de l'apprentissage Université).

2) *Le cas emblématique des CFA d'entreprise*

Les CFA d'entreprises, dont la création a été facilitée par la Loi de 2018, représentent de manière emblématique la conjonction d'intérêt entre une offre de formation et une offre de contrat. L'argumentaire tiré de nos entretiens est le suivant : la palette des certifications visées est large et permet une adaptation aux objectifs de la formation et aux contraintes organisationnelles. Plus encore, l'apprentissage permet de répondre en même temps à des pénuries de main d'œuvre immédiates ou de court terme, mais aussi à des transformations de compétences de moyen et long terme, au sein d'un parcours à coût réduit, sécurisé sur de nombreux aspects.

La logique détaillée sous-tendue est la suivante : une entreprise mobilise son centre de formation interne pour l'ouvrir à l'apprentissage sur des certifications de natures différentes (diplômes de l'éducation nationale et titres RNCP). Elle trouve d'une part immédiatement une main d'œuvre pour combler d'éventuels besoins de main d'œuvre, notamment en optimisant des rythmes de l'alternance qu'elle définit, et d'autre part, une main d'œuvre formée sur des savoirs spécifiques, directement en lien avec sa sphère d'activité professionnelle et ses niches de compétences.

Pour illustrer cette « cohérence maximisée », on peut mentionner le cas d'un réseau d'enseignes spécialisées dans la jardinerie et l'animalerie, mais aussi l'alimentaire.

Via le lancement d'une université de formation interne, l'enjeu est de constituer le sourcing de recrutements immédiats et à terme.

> « *On vise notre vivier de talents, pour donner plus de puissance à notre marque employeur et pour pouvoir constituer de vrais parcours de carrières pour des jeunes, qui vont nous rejoindre en apprentissage et que l'on va pouvoir accompagner tout le long de leur vie professionnelle, quand ils seront recrutés chez nous*.» (Responsable du centre de formation).

Le CFA d'entreprise permet de se positionne sur des certifications de nature différente en concordance avec les métiers représentés dans l'entreprise.

> « *On se positionne sur trois formations, deux pour les métiers de la jardinerie / animalerie, une pour la boulangerie : une formation pour le titre professionnel de niveau bac de conseiller de vente qui destine au métier de vendeur ; une formation qui délivre un titre professionnel de niveau Bac +2 qui s'appelle manager d'unité marchande ; un Cap de boulanger*.» (Directeur formation CFA d'entreprise).

Les formations aux titres professionnels sont des « *formations sur mesure*.»

> « *Ce qui fait la différence pour l'enseigne, c'est deux points : la présence de l'apprenti en magasin pour la pleine saison de fin février jusque début juin et la formation de 50 heures délivrée sur le végétal, un point crucial. » (Directeur formation CFA d'entreprise)*.

Pour certains de nos interlocuteurs, les entreprises qui ouvrent leur propre CFA mais aussi les CFA de branches peuvent mieux cibler un positionnement sur de nouvelles certifications, pour intégrer les évolutions du travail et notamment les mutations actuelles des techniques, des normes.

> « *Les mutations numériques, écologiques sont bien cernées et investies par la branche. On est au fait des mutations. La branche fait évoluer ses certifications, car nous sommes en relation étroite avec les entreprises. On fait de l'apprentissage mais on fait aussi de la formation continue, donc on suit les évolutions techniques*.» (Responsable de formation de branche, BTP).

Les partenariats, privilégiées entre CFA et entreprises, contribuent à enrichir l'apprentissage et à donner encore plus de pertinence à cette voie de formation pour constitution des compétences des jeunes.

Pour autant et comme nous allons le voir en partie II, si le développement de l'offre de formation sous l'impulsion de la Loi de 2018 a pu initier de nouvelles collaborations entre CFA et entreprises, le nouveau cadre de « marché » de la formation instille de nombreux points de tensions.

Partie 2 – Tensions pour l'écosystème de l'apprentissage

Le cadre actuel de l'apprentissage offre donc de nouvelles opportunités pour les jeunes, pour les entreprises, pour les CFA, avec des profils renouvelés.
Néanmoins, il semble que cela se fasse aussi au prix de tensions exacerbées et de fragilités renouvelées pour l'écosystème de l'apprentissage né de la Loi de 2018.

D'abord, les CFA doivent faire face, en interne, à des tensions nouvelles, à de nouvelles factures. Elles sont liées d'abord à l'accueil de publics plus hétérogènes, plus fragiles aussi face aux contraintes et difficultés spécifiques au contrat d'apprentissage et plus largement, au suivi d'une formation en alternance.
Certains centres de formation doivent aussi affronter les effets pervers ou externalités négatives engendrés par un apprentissage (pré)dominant au sein de leur offre de formation (Point I).

Le second point de fragilités, prend la forme de tensions entre CFA et entreprises, tensions qui peuvent contribuer à rendre le parcours de formation des jeunes plus instable, plus vulnérable.
Ces tensions entre offres de formation et offres de contrats prennent d'abord la forme de jeux de concurrence multifactoriels et multiformes liés avant tout à la confrontation de deux logiques dans le pilotage de l'apprentissage : une logique formative versus, une logique économique de gestion.
Enfin, le développement extensif de l'apprentissage, vers de nouveaux publics passe par l'incorporation d'acteurs (jeunes, entreprises, organismes de formation), peu sensibilisés, voire peu réceptifs à la philosophie de cette voie de formation. Une phase d'acculturation s'organise qui perturbe les logiques à l'œuvre (Point II)

Enfin, il semble que des différents facteurs de fragilités de l'apprentissage se renforcent et se diversifient.
Les ruptures de contrat d'apprentissage touchent désormais des publics jusque-là relativement protégés et les logiques et processus de ruptures se transforment.
Surtout, des facteurs d'inégalité dans l'accès à l'apprentissage déjà pointés dans le passé restent prégnants alors que d'autres, parfois plus insidieux, se développent (Point III).

I. Fragilités et ambivalences nouvelles pour l'offre de formation en apprentissage

Les centres de formation doivent faire face, en interne, à des tensions et à de nouvelles factures.

1. Savoir s'adapter à un public plus inconstant, plus fragile

1) Une demande de formation en apprentissage cyclique, soumise aux effets de mode

Même si l'attrait de l'apprentissage est manifeste chez les jeunes, il reste sélectif. Beaucoup de métiers sont en tension pour le recrutement de salariés mais aussi d'apprentis.

> « *Par exemple, les boucheries et plus largement, tous les métiers de bouche, malgré des partenariats avec les Missions locales, avec Pôle emploi, on n'arrive pas répondre à tous les contrats d'apprentissage proposés. On fait des visites pour casser les images classiques comme le fait de de porter des carcasses…, on mobilise les témoignages de chefs d'entreprise qui montrent leur success story… Mais rien n'y fait* ! » (Responsable CFA réseau professionnel).
>
> « *Les jeunes sont de plus sensibles à la comm, aux média, à la mode avec son côté végan.» « On a donc d'un côté des pénuries dans les métiers de bouche, le BTP, la coiffure. Et au contraire, en esthétique on a plus de candidats que de contrats. Il y a une déformation des métiers par les images et on a des difficultés à lutter contre cela*.» (Responsable de formation CMA).

2) Un public candidat, plus éloigné des codes de l'employabilité

Certains CFA nous font part de leur sentiment de se trouver face à une bipolarisation de leurs apprenants.

> « *On a deux types de public : des jeunes très jeunes, 15 ans, avec codes spécifiques, un manque de savoir être, un manque de solidarité, un manque de projet professionnel solide … et on a un public très mature, en reconversion de formation ou de métiers, avec des soft skill acquis. Cette diversité est positive, elle permet un enrichissement mutuel, mais c'est difficile à manager ensemble*.» Responsable CFA réseau professionnel).

De fait, l'arrivée plus massive de jeunes en apprentissage « *en manque de socle* » est un fait majeur ces dernières années.

> « *On accompagne des jeunes qui trainent avec eux de plus en plus de problèmes familiaux, et qui sont donc en manque d'ancrage familial. La famille est désengagée, on ne la voit pas, elle ne vient pas, même pour des apprentis mineurs. Ce ne sont pas forcément des jeunes issus de placement mais des jeunes en famille, avec un passé ou un présent fragile. Des jeunes livrés à eux-mêmes…Chacun vit dans son monde, dans ce qui n'est plus vraiment une sphère familiale*.» (Responsable CFA réseau professionnel).

L'apprentissage semble, de fait, victime de son succès et d'un discours qui lui assignerait parfois de manière excessive, un rôle de remédiation face aux difficultés de formation.

> « *Plus de familles osent l'apprentissage précoce. Car pour le public décrocheur, l'apprentissage est un peu devenu, dans beaucoup de discours, LA solution pour apprendre. Travailler plus vite grâce à l'apprentissage est LA solution désignée pour certains publics. Certes, l'apprentissage peut contribuer à donner du sens à une étape formation dans un parcours de vie. L'effet rémunération est bien sûr incontestable. Il donne une autonomie*

financière. Même modeste, elle veut dire avoir un pouvoir achat pour pouvoir se payer un paquet de popcorn, une place de cinéma. Elle donne aussi de fait, une autonomie sociale, une légitimité sociale, que l'on n'a pas par d'autres moyens. L'apprentissage, c'est être salarié, c'est avoir un statut social à défaut d'avoir un statut via la famille. Ça donne du sens. Mais...»(Responsable de formation Universitaire).

3) Logiques formatives, logiques économiques : la tentation de la sélection à l'entrée

Accueillir cette diversité de publics est donc un enjeu qui requière des solutions.

La mixité des publics au sein de groupes de formation pour rechercher un effet d'entrainement est une possibilité. Elle peut être complétée par la mise en place de sous-groupes de niveau, avec des accompagnements spécifiques pour le rattrapage de prérequis non maîtrisés.

Face à des publics en déficit de socle de connaissances, en fragilité avec des freins périphériques à l'apprentissage, des accompagnements plus intenses en CFA, mais aussi en entreprise et des adaptations particulières des processus de formation peuvent être misent en place. Ils sont néanmoins synonymes de surcoûts relativement bien cernés.

> « *On assure le financement de logiques particulières : une prise en charge des démarches accrues des CFA pour des sessions d'accompagnement supplémentaires sur des métiers en tension avec un travail en amont de sourcing, de marketing, de communication.*» (Responsable CFA réseau professionnel, CMA).

S'ajoutent à ces surcoûts liés aux spécificités du public, ceux liés aux caractéristiques du CFA et/ou de l'offre de formation.

> *« On assure une prise en charge de frais supplémentaires sur les secteurs ruraux, notamment pour le coût du transport : on autofinance le transport pour l'un de nos CFA, car il n'y a plus de ligne de transport public*.» (Responsable CFA réseau professionnel, CMA).

> « *Nous avons des investissements lourds : la modernisation d'un laboratoire de boucherie, ce n'est pas le même coût que racheter 3 ordinateurs dans une salle informatique pour des formations tertiaires* ». « *Les plateformes techniques sont à renouveler régulièrement, pour rester en rapport avec l'évolution des techniques, des logiciels, des machines présentes en entreprises. Certes, nous avons des partenariats avec des entreprises, qui nous donnent leur matériel quand elles en changent, mais on doit rester à jour de tout cela, pour rester attractif auprès des jeunes et des entreprises*.» (Responsable CFA réseau professionnel CMA).

Certes, les CFA ont une approche globale de leur coût de fonctionnement et réalisent, de fait, une compensation entre formations.

> « *Les filières, où on a beaucoup d'effectifs, en métiers de bouche par exemple, permettent de financer des filières métiers d'arts, pour trouver un équilibre. Il y a des filières pour lesquelles on n'est pas rentable, avec des problèmes de financement des formations. Par exemple, la formation à la cuisine a le même financement qu'une formation à des métiers commerciaux. Par exemple, le NPEC d'un CAP cuisine est devenu le même – 5 000 € - qu'un CAP Equipier polyvalent de commerce, un employé vente*.» (Responsable CFA réseau professionnel).

Néanmoins, au regard de la conjonction des coûts spécifiques de production de chaque formation d'une part et des surcoûts pour des accompagnements renforcés liés aux fragilités de certains publics d'autre part, certains CFA sont confrontés à la tentation de la logique de sélection d'un public plus homogène, sélection réalisée parfois même en tenant compte du critère de niveau de prise en charge financier. Le NPEC peut donc devenir discriminant dans le choix des profils de jeunes accueillis.

« *Si vous avez peu de moyens, vous êtes tentés par la sélection des jeunes, qui est possiblement envisagée pour une homogénéité d'un groupe ainsi plus facile à faire progresser*.» (Responsable de formation CFA réseau consulaire).

« *Des tentations de sélection des candidats apprentis ne peuvent être exclues en fonction des niveaux de prise en charge reçus.*» (Responsable école d'ingénieur).

Ces éléments éclairent certaines positions tendues, émanant de différents réseaux de CFA, sur la méthode de détermination des NPEC, sur la place accordée d'une part aux résultats issus des retours de comptabilité analytique des CFA, et d'autre part, aux éléments « *qualité de la formation* » effectivement pris en charge dans les NPEC.

2. Une offre de formation en apprentissage : d'un choix à une obligation ?

1) L'apprentissage phagocyte parfois les autres voies de formation

La pression conjointe des jeunes et des entreprises modifie les équilibres dans les organismes qui assurent, outre des formations sous le régime de l'apprentissage, des formations en cursus scolaire et /ou en formation continue (via le contrat de professionnalisation notamment).

La volonté de pouvoir conserver « ses effectifs » est la première raison avancée pour motiver cette quasi-obligation de faire de l'apprentissage.

« *Pour les formations, c'était un choix de faire de l'alternance ; c'est désormais une obligation. Les formations de master qui ne font pas d'alternance sont condamnées, notamment pour des formations professionnalisées. Si on n'en fait pas, on est mort, car on a moins d'attractivité par rapport aux jeunes… d'où des difficultés financières pour nous.*» (Responsable de formation universitaire).

« *Comment résister* (à ne pas faire de l'apprentissage)*? Est-ce que cela a un sens de résister ? … Difficile, si les aides financières aux entreprises restent à ce niveau. On se pose la question de basculer tout en alternance ; on le pourrait, ce serait même une solution de facilité ; on aurait moins de travail avec la gestion de plusieurs parcours. Mais on lutte, on déploie de l'énergie pour maintenir une formation classique, alors que tout pousserait à ce que nous ne fassions que de l'alternance. Tout cela parce que pour nous, la diversité des parcours c'est une diversité des publics*.» (Responsable de formation école d'ingénieur).

« *On a face à nous, formation, une pression sociale de la part des étudiants, qui se pressent vers l'alternance et les entreprises qui sont là derrière* ». « *Peut-on encore tenir sans faire de l'apprentissage, sans se faire piquer nos étudiants, …des étudiants qui ont une appétence pour l'alternance, sachant qu'il y a une offre de formations alternatives sur le même champ professionnel, juste à côté, avec qui on est en concurrence directe et des boites, avec qui on est en concurrence indirecte, car elles sont spécialisées sur l'alternance … Dans ces écoles, avoir l'entreprise c'est avoir une place. Alors que dans notre master, il y a une sélection en amont, sur des critères académiques entre autres. Faire de la sélection inversée* (admissibilité sur critères académiques puis admission pour le jeune ayant un contrat) , *cela sécurise la formation pour les apprentis, mais ça nous dessert pour le recrutement parfois !* ». (Responsable de formation universitaire).

2) De la complémentarité à la concurrence : le recul emblématique de contrat de professionnalisation

Une « *bascule* », parfois qualifiée de « *violente* », entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation est constatée par les organismes de formation, avec la suspicion d'une substitution en faveur de l'apprentissage, essentiellement pour des raisons liées au coût moindre financier de ce mode d'alternance.

Dans les chiffres, des indices d'une substitution entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation.

On constate une diminution prononcée du nombre de contrats d'apprentissage signés à partir de 2019 pour les jeunes de moins de 30 ans, alors que l'évolution des signatures de contrats d'apprentissage croît à un rythme encore plus soutenu (tableau 36).

Tableau 36 : Contrat de professionnalisation commencés dans l'année et au 31 décembre, pour les années 2013 à 2022.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Contrats commencés dans l'année par des personnes de moins de 26 ans	132 858	138 349	139 664	150 651	164 070	171 438	150 376	69 921	64 661	57 008
Contrats commencés dans l'année par des personnes de 26 à 29 ans	15 206	17 702	18 298	19 813	21 142	23 059	19 650	11 684	13 481	12 706
Contrats commencés dans l'année par des personnes de 30 ans ou plus	*20 736*	*24 159*	*24 416*	*27 999*	*32 075*	*37 743*	*39 104*	*31 739*	*42 065*	*49 063*
Contrats au 31 décembre	170 805	177 381	181 721	194 079	216 068	234 214	215 598	127 779	102 958	97 879

Source : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2022
Source : Dares, Système d'Information sur les contrats de Professionnalisation (SIP) ; extraction du 31 janvier 2024.

Un remplacement aussi constaté *de facto* sur le terrain.

Bien que la philosophie des deux contrats soit bien distincte[39], le remplacement du contrat de professionnalisation par le contrat d'apprentissage, notamment sous la pression des entreprises est un fait avéré sur le terrain. Pour bon nombres d'organismes, difficile d'y résister, à moins que la formation ne soit en position de force vis-à-vis des entreprises, notamment parce qu'elle apporte des candidats au recrutement dans le cas de pénuries de main d'œuvre prononcées.

> « *Pour le contrat de pro, la Loi de 2018 a été scélérate. Par divers éléments de rapprochement entre apprentissage et pro, elle brouille les éléments de différentiation. Et puis, on nous annonce régulièrement une fusion avec un seul contrat. Et puis, il a eu les effets des aides financières révisées à la hausse pour l'apprentissage. Et enfin, il y a les évolutions du contexte de financement de la formation continue*.» (Responsable école d'ingénieur).

[39] Avec le contrat de professionnalisation, l'objectif est de « former pour recruter » ie. d'adapter les compétences pour embaucher ; dans le cas du contrat d'apprentissage, il s'agit de « recruter pour former ».

« *Maintenant, on est indifférent entre contrat d'apprentissage ou contrat de pro, on est indifférent, on propose les deux, mais il n'y a plus que de l'apprentissage. Il est devenu ultra majoritaire en 1 an. L'an dernier (2022) c'était 50/50. Cette année, pour les nouveaux contrats, ce n'est que de l'apprentissage. Pour l'instant, il est bien endormi le pro ! surtout pour les M1. Il reste un peu mobilisé pour les alternants de plus de 30 ans. La barrière des 30 ans pour l'apprentissage permet de maintenir le pro et surtout de trouver des supports de financement pour des adultes qui ne les trouvent plus dans transition Pro.*» (Responsable master pro universitaire).

« *On a des effets pervers. On a un jeune qui occupe une fonction de RH dans une entreprise. Il a demandé à basculer de pro vers l'apprentissage en cours d'année. Il a fait le calcul. Pour lui, c'est mieux en termes de salaire et d'avantages (salaire non imposable, carte alternant, aides diverses…) et pour l'entreprise c'est moins cher. Mais on a aussi des promesses d'embauche pour des plus de 26 ans en pro qui deviennent au dernier moment de l'apprentissage. Pour le salaire c'est moins bien pour le jeune, mais il est mis devant le fait accompli et n'a plus le temps de changer d'entreprise.*» (Responsable master pro universitaire).

« *Pour nous, le contrat de pro a des avantages indéniables. Il est plus flexible du point de vue de l'encadrement, du suivi : calendrier, nombre de visites. Il est plus flexible aussi du point de vue des normes de la formation en termes d'heures de formation, de contenu. Il est aussi parfois plus avantageux, côté financier, notamment dans le cas où l'université met en place le reste à charge 0 en apprentissage. Donc on résiste pour continuer à faire du pro. Mais on regarde de ce qui se passe pour les formations qui ouvrent en apprentissage : la bascule est immédiate et quasiment totale avec du tout en apprentissage avec la fin du pro. Cela fait un peu peur, cet aller sans retour, au regard des éléments d'incertitude sur la formation.*» (Responsable master pro universitaire).

« *L'équipe pédagogique est à l'écoute des entreprises pour savoir si elle doit ouvrir en apprentissage… C'est une vraie question : qu'est ce qui est le plus intéressant au niveau des salaires, des charges…On essaye d'avoir des coûts… La plupart des RH ne savent pas dans notre métier (les Data). Certaines entreprises font de manière générale du contrat d'apprentissage mais elles sont prêtes à faire du pro sur les métiers en tension. De manière générale, un contrat d'apprentissage coûte moins cher. Mais elles prennent un pro sur les métiers en tension, car elles ont des besoins et l'offre de formation est là. La contrainte du besoin de main d'œuvre, la connaissance de la formation, la réponse adéquate du contenu formation par rapport aux besoins de compétences les font accepter le pro. Mais jusqu'à quand*[40] *? Le rapport entre le volet économique et le besoin de compétences est déterminant du rapport de force que nous avons, nous , offre de formation, pour pouvoir encore « imposer » le pro !*» (Responsable formation master Universitaire).

3) *Les ressources financières propres générées par l'apprentissage : d'une opportunité à une dépendance financière*

L'apprentissage devient incontournable, parce que, grâce à ces retombées financières, il desserre la contrainte budgétaire à laquelle sont soumis certaines formations / institutions.

[40] L'annulation, à compter de mai 2024, des primes aux employeurs qui recrutent en contrat de professionnalisation vont sans doute encore déstabiliser un peu plus les logiques déjà constatées (Voir annexe 1).

« *Actuellement le budget du master reste corrélé aux effectifs accueillis. Il y a une contribution pour l'université mais il y a un reste pour le Master. Il y a donc un avantage financier au niveau central, au niveau des formations : on augmente les fonds propres. Pour la formation cela rend la gestion plus confortable, avec un budget plus conséquent qu'en absence d'alternants. Et cela bénéficie à toutes les voies de formation. Donc très clairement, il y a indirectement une incitation pour les responsables de formation à ce qu'on encadre des alternants*.» (Responsable formation master université).

Dans ce contexte, l'importance prise par les rentrées financières associées à l'apprentissage sont parfois appréhendées avec craintes.

« *L'apprentissage, oui ! Le fric pour le fric qu'il ramène, non ! Même si on m'a dit : déficit, donc il faut ramener de l'argent… ». « L'objectif de notre mission, c'est qu'un jeune, qui a envie de faire de l'apprentissage, trouve une alternance qui lui convienne. Maintenant, si le jeune trouve deux alternances, qui lui conviennent, l'une comme l'autre, évidemment, on peut lui dire de faire le choix en fonction du NPEC le plus intéressant pour nous. On peut regarder ce que l'on va toucher. Mais le jour où on me dit que c'est un critère premier et déterminant… j'arrête ! Mais c'est un biais, une perversion qui pourrait être réalité. Je pense aux écoles… elles font parfois leur choix selon les apprentis qui rapportent le plus (*le NPEC le plus important*)…et nous on récupère les autres !*»(Responsable de la gestion administrative des contrats en alternance, Université).

« *Je vais être catch. Pour les boites à apprentissage, l'apprentissage c'est le produit à vendre. Donc, plus on vend, plus on rentre de ressources, de NPEC. De notre côté, nous n'en sommes pas là et on ne veut pas être des vendeurs de formation en apprentissage. Mais, au regard des difficultés de financement de l'Université, pour nous formations universitaires, c'est un plus, une opportunité qui devient parfois une obligation, une nécessité*.» (Responsable formation d'ingénieur Université).

3. Les effets pervers d'un apprentissage en situation de quasi-monopole

1) La crainte de mise sous tutelle des savoirs généraux

Le développement de l'apprentissage a contribué à une professionnalisation accrue des formations, notamment dans le supérieur, via par exemple, une participation renforcée des professionnels dans la formation, dans les jurys de sélection, de validation, ou encore dans l'intégration de nouveaux profils de jeunes dans la formation.

Ainsi, pour certaines formations généralistes, venues à l'alternance notamment depuis 2018, l'apprentissage est effectivement le vecteur d'une professionnalisation accrue. L'approche est pragmatique et constate que le développement de l'apprentissage ouvre des opportunités.

« *L'apprentissage est, au sein de l'Université, un des seuls leviers que l'on peut activer, si on veut faire évoluer les maquettes de formation en dehors des périodes autorisées de renouvellement ». « Il suffit de dire : je m'ouvre à l'apprentissage et là tout s'ouvre devant toi. On peut refaire toute la maquette, même si cela ne fait qu'un an que l'on a ouvert*.». (Responsable Formation continue Universitaire.)

Cependant, cette professionnalisation, initiée par l'introduction de parcours en apprentissage, n'est pas toujours bien perçue et des réactions sont parfois virulentes. Certains enseignants / formateurs craignent une réorientation trop contrainte des contenus de formation, « *une mise sous tutelle* » des savoirs généraux, parfois même le risque d'un dévoiement de la philosophie de la formation : « *former des individus employables à court terme et moins des citoyens de demain, capables de s'adapter dans un univers professionnel en rupture* » (Responsable Pôle alternance Universitaire.)

Pour les formations à visée professionnelle dès leur création, et qui réalisent une partie du cursus en alternance, l'apprentissage ne saurait être considéré comme vecteur essentiel et décisif de professionnalisation.

> « *Le master a toujours été très professionnalisé depuis sa création. Donc, il y a un écosystème d'anciens de la formation et d'entreprises partenaires depuis l'origine, qui font confiance au master, qui interviennent dans la formation, qui vont nous aider pour trouver un contrat d'alternance, par exemple si on leur demande un service pour caser un étudiant… Est-ce que cela existerait sans l'alternance ? Oui, c'est dans la construction historique du master, du temps des stages pour les formations initiales*.»(Responsable master universitaire de management).
>
> « *Dans le cas de notre formation, c'est la professionnalisation qui s'est ouverte à l'alternance, ce n'est pas l'alternance qui a créé la professionnalisation. Elle préexistait à l'alternance sur la base d'un réseau de professionnels, qui bénéficie désormais à l'alternance. Ils font confiance d'abord à la formation ; et donc prendre un de nos alternants, c'est juste une sécurité*.»(Responsable Formation Master IA Universitaire).

2) *Le développement de l'apprentissage crée des tensions sur les phases d'immersion en cours de cycle*

Nous avons souligné, supra, l'effet d'entraînement que peut initier l'apprentissage pour d'autres formes d'immersion en entreprises, à l'instar du stage de fin de cycle.

Il semble en être autrement pour les stages qui interviennent en cours de cycle de formation.

> « *Les entreprises ont aussi fait la bascule vers l'apprentissage et cela a des répercussions sur les offres de stages. Avant, on avait beaucoup plus de stagiaires, notamment pour des stages qui ne sont pas des fins d'études. Maintenant les entreprises n'en veulent plus. On a des stages en fin de L3 et en fin de M2. On ne reçoit plus aucune proposition de stage de fin de M1. Il faut se battre pour en trouver*.» (Responsable master Université).
>
> « *Les stages de fin d'études ont encore un peu d'intérêt pour les entreprises. Mais moins d'appétence (*de la part des entreprises*) pour un stage de fin de M1, sauf si se profile une alternance en M2 car alors, le stage de fin de M1 sert à vérifier la motivation, l'implication de l'alternant, son niveau ; l'entreprise vérifie si ça matche bien*.» (Responsable master Université).
>
> « *En volume c'est flagrant : des stages de fin de M2 c'est rare, des alternances en M2 c'est pléthore. Les raisons avancées par les entreprises : cela nous prend du temps, de l'investissement sur l'étudiant pour les faire rentrer dans les problématiques… sans retour sur investissement.*» (Responsable master Université).

Les étudiants qui se projettent dans une alternance ont parfaitement intégré cette vision des entreprises. En conséquence, ils ne positionnent plus l'entrée en apprentissage en fin de cursus, mais souhaitent la réaliser au plus tôt.

> « *Plus tôt on arrive à avoir les étudiants chez nous, plus on a de chance de les conserver… d'où une alternance de 2 ans ». « De ce fait, la demande pour la quasi-totalité des étudiants de L3, c'est de démarrer un Master 1 en alternance*.» (Responsable master Université).
>
> « *Le message des entreprises est clair : des alternants le plus rapidement possible. Donc nous adaptons notre offre de formation en ouvrant la licence 2 en alternance* » (Responsable cursus alternance Universitaire).

II. Des « face à face » tendus entre CFA et entre CFA et entreprises, potentiellement pénalisants pour les jeunes

1. Pour les CFA : pressions exacerbées et mises en concurrence

Nombre de nos interlocuteurs, responsables de formation, soulignent devoir faire face à des pressions, parfois à des « *dictats* » de la part de certaines entreprises qui souhaitent imposer des normes d'organisation de l'alternance. En cas de résistance de la part du CFA, la sanction est parfois une mise en concurrence avec d'autres organismes présents sur la place. Les jeunes, observateurs de ces tensions, optimisent, quand ils le peuvent, les possibilités offertes par le marché de la formation pour décrocher, en même temps, le contrat de travail et la place en CFA.

1) Pressions pour réduire les critères d'intégration en formation et signer un contrat

Certains CFA mentionnent des pressions indirectes pour réduire les critères de sélection des jeunes candidats à l'entrée en formation. Or cette sélectivité est parfois garante d'une validation finale de la formation et surtout de l'obtention de la certification.

La validation d'un certain niveau d'anglais est déterminante pour la validation totale d'un cursus de formation et l'obtention du titre d'ingénieur. L'échec concerne parfois un tiers, voire 50 % d'une promotion.
Pour le réduire, certaines écoles/ formations développent une sélection forte mais raisonnée à l'entrée, qui conditionne la signature du contrat d'apprentissage. Elles sécurisent ainsi l'échéance en ne retenant que des candidats apprentis, dont elles pensent pouvoir améliorer le niveau jusqu'à la validation et mettent ainsi en avant leur préférence pour « *une formation de qualité et non de chiffre*.»
Ces formations se disent être parfois confrontées à une offre de formation moins regardante, offre choisie au final d'une part, par des jeunes centrés sur l'immédiat et l'obtention d'une place en CFA et d'autre part , par des entreprises peu concernées par l'intérêt ultime du jeune, en recherche avant tout d'un salarié en apprentissage.

> « *En phase de test avec les candidats, nous sommes très sélectifs. Donc pour les jeunes qui ne valident pas nos tests de pré sélection, on propose des solutions, des moyens pour combler rapidement un manque de niveau. Les candidats, qui n'étaient pas bien positionnés en avril – mai, du fait de l'anglais, on leur a proposé de revenir 2 mois plus tard, le temps de se perfectionner… Mais une autre école présente sur la place les a pris. Nous, on choisit une autre approche. On prend des gamins que l'on sait pouvoir monter en compétences au diplôme, et non pas pour faire du nombre avec des gamins apprentis qui n'auront pas le diplôme à cause de l'anglais et donc qui ne seront pas reconnus ingénieurs.*» (Responsable de formation alternance, Ecole d'ingénieur universitaire).

> « *Les logiques de sélection à l'entrée qui sont une sécurité pour le jeune et un gage de réussite au diplôme, ne sont pas celles de tous nos concurrents qui préfèrent un contrat et un NPEC tout de suite à un diplômé dans 5 ans.* » (Responsable de formation alternance, Ecole d'ingénieur universitaire).

2) *Une mise en concurrence des CFA sur la validation du contenu des missions proposées en entreprise.*

> *« L'engouement des jeunes et des entreprises impulse une sorte de pression à la signature d'un contrat. Non ! Il faut sécuriser l'amont avant la signature. On n'est pas là pour faire du chiffre. La qualité est première pour la signature du contrat. On a 7 % de ruptures brutes en 2022, sans compter les re-signatures postérieures de contrat. Et donc, un de nos points de vigilance absolue c'est le contenu des missions qui seront confiées au jeune. On est très regardant. On demande éventuellement une révision pour finaliser le contrat.»* (Responsable formation continue Universitaire).

De fait, le marché de l'apprentissage permet aux entreprises et aux jeunes de contourner des pratiques pédagogiques de régulation de la qualité de l'offre de formation *« en allant voir la concurrence.* » (Responsable formation IUT, Licence pro). Celle-ci, importante, impacte certaines pratiques de CFA.

> Face à concurrence directe *« on a parfois la tentation de réduire la voilure en matière de niveau et contenu des missions. On est peut-être parfois un peu moins rigide pour que le jeune ait son contrat et qu'il reste chez nous.* » (Responsable formation secondaire technique).

3) *Une mise en concurrence des CFA par les entreprises sur la durée du contrat d'apprentissage ou sur les rythmes de l'alternance*

La durée du contrat est discutée quand bien même la règle est une concordance de la durée du contrat en fonction de la durée de la formation

> « *Clairement si on a plus d'entreprises, c'est aussi grâce aux aides. Et cela a des effets pervers. Il y a des entreprises qui recrutent juste pour avoir des sous et avoir de la main d'œuvre pas chère. Il y a même des entreprises qui veulent des apprentis pour 1 an. Je leur dis mais nous la formation c'est trois ans. Elles répondent : ah mais ce n'est pas vrai ! On peut faire un an, car moi je recrute dans d'autres écoles c'est pour un an. … . Il y a des écoles qui doivent magouiller des trucs bizarres. Le code du travail est clair, le contrat doit couvrir la durée de la formation. Je leur dis donc : si vous voulez du 1 an, on a les master 2, c'est une formation de 1 an*. » (Responsable de formation universitaire).

Les rythmes de l'alternance, point central de mise en concurrence des CFA

L'impact du rythme de l'alternance a toujours représenté une part importante de l'attractivité des formations. L'exemple de cette formation en Banque Assurance le souligne.

> « *Notre formation existe depuis très longtemps et nos diplômes en alternance depuis 2005. On a connu un premier très fort développement en 2015, donc avant la Loi* (de 2018)*. Mais c'était parce qu'on a revu les diplômes. En fait, on a revu les diplômes de sorte que le rythme* (de l'alternance) *corresponde mieux aux entreprises. Donc, on a explosé le nombre de jeunes, en 2015. On est en effet passé à une semaine par mois en CFA et trois semaines en entreprise. En fait, ça correspondait plus aux besoins du secteur. On est le seul établissement public à faire des diplômes en assurance. En fait, le privé était déjà à une semaine par mois. Et nous, on était en deux jours/trois jours à cause d'un problème de salles. Ce qu'on a fait : on est passé à une semaine chez nous et trois semaines en entreprises. Côté salle, on a réservé des salles et on les a occupées par rotation, une semaine par mois pour chaque promo… Le rythme précédent posait problème donc pour l'attractivité de nos formations pour les entreprises. Il faisait que les entreprises et les jeunes allaient plus dans le privé parce qu'on draine beaucoup d'élèves de région et les élèves de région préfèrent venir plus une semaine par mois que deux jours par semaine*.» (Responsable formation du supérieur en assurance).

Cet élément d'organisation devient actuellement décisif, voire rédhibitoire dans le choix du CFA par l'entreprise (et indirectement par le jeune) et constitue un nouvel point de tension entre CFA et entreprises et potentiellement de mise en concurrence directe des CFA entre eux.

Surtout, cette stratégie d'entreprise est considérée comme une source d'inégalité entre jeunes postulants à l'apprentissage.
En effet, même si certaines formations offrent plusieurs rythmes possibles d'alternance au sein d'une même promo, ce sont bien les capacités de chaque jeune à la recherche d'un contrat à s'adapter à la demande de l'entreprise qui deviennent alors discriminantes pour accéder à l'apprentissage.

> « *Le choix (*de l'entreprise*) se porte sur celui* (le jeune) *qui est et sera en capacité de décrocher l'école qui offrira cette alternance optimale et pas nécessairement la plus adaptée pour les apprentissages. On voit clairement des écoles qui définissent les rythmes de leur alternance, en fonction des besoins des entreprises, des envies, de leurs exigences et non pas en fonction de considération d'apprentissage, de bien-être pour l'apprenant*.» (Responsable Formation master universitaire).

> « *Chaque entreprise a sa doctrine sur le rythme de l'apprentissage : 2 jours / 3 jours ; 3 jours / 2 jours ; une semaine / 3 semaines. On n'intervient pas dans le choix de l'entreprise. Pour le choix du rythme, les premiers arrivés sont les premiers servis, sachant qu'il y a plus de candidats pour le rythme une semaine / trois semaines, alors que l'on n'a que 15 possibilités sur le cycle 1 semaine / 3 semaines. On ne sait pas bien qui choisit* (le rythme de l'alternance)*, de l'entreprise ou du jeune* .» (Responsable Formation master universitaire.)

> « *L'entreprise va recruter son apprenti en choisissant le rythme d'alternance qui lui va bien ; c'est-à-dire qu'elle va choisir l'étudiant, qui est lui en capacité de choisir l'école qui amène l'alternance qui convient le mieux aux entreprises*.» (Responsable formation du supérieur en assurance).

Au total, la tendance serait à la transformation du cadre de l'apprentissage.

> Il est qualifié non plus « *d'un marché de l'alternance, mais d'un marché du contrat de travail en alternance*. » (Responsable de Formation Universitaire).

4) Tensions entre CFA, exacerbées par le contexte de « marché » de la formation

L'offre de formation démultipliée crée des situations naturelles de mise en concurrence.

> « *Même sur notre territoire on est confronté à l'apparition de nouvelles offres de formation concurrentielles, qui n'ont pas de structures locales de formation. La concurrence est féroce. On a une explosion de CFA opportunistes, car il y a des opportunités par rapport au besoin de main d'œuvre sur de nouvelles compétences*.» (Responsable Formation universitaire continue).

Plus encore, associé à des phénomènes de contractions du public jeune, ce contexte favorise des stratégies de rétention d'effectifs, comme en témoigne les propos d'un responsable formation alternance d'une école d'ingénieur publique.

> « *Cette année, on a été confronté directement au blocage des IUT qui ont refusé de laisser partir leurs jeunes qui arrivaient en fin de seconde année de BUT et que nous pouvions intégrer, comme on le faisait avant avec leurs DUT, dans nos cursus d'ingénieurs. Ils n'ont pas validé leur année pour pouvoir les garder en 3ème année de BUT. On manque donc d'entrée dans nos cursus. Seule solution, que le jeune accepte d'entrer chez nous après son BUT, mais ça voudra dire qu'il aura fait une année en plus par rapport à avant… pour certains* (jeunes), *c'est difficile de s'autoriser à se payer cette année supplémentaire ! Donc c'est un peu tendu, on va voir comment ça va évoluer*.»

5) Côté entreprises, des pratiques « RH » relâchées pour le recrutement des apprentis

A notre question de savoir si, au regard du nouveau contexte de l'apprentissage initié par la Loi de 2018, les entreprises ont changé le profil des jeunes qu'elles recrutent en apprentissage, les réponses des CFA sont empreintes d'incertitude, tant les logiques des entreprises sont brouillées sous l'effet d'une aubaine financière souvent prépondérante.

Sous l'effet des aides financières, des pénuries de main d'œuvre, des sollicitations renforcées de la part de certains nouveaux CFA mais aussi d'intermédiaires de l'emploi (les Missions Locales par exemple) et d'une communication générale attractive sur l'apprentissage, le constat est fait de pratiques de recrutement en apprentissage, *à minima*, moins sélectives, parfois même, réalisées avec peu ou pas de discernements.

> « *Les entreprises ont été moins regardantes, et recrutent tous azimuts.* » (Responsable Ecole privée).
>
> « *Fait particulièrement fort depuis la rentrée de septembre 2022 : les entreprises sont prêtes à prendre n'importe qui.» « Même si j'en ai 3 (*étudiants*) qui n'ont pas trouvé, c'est un peu "open bar" depuis la rentrée, alors qu'il y avait une certaine sélection avant. J'ai des exemples d'ex-étudiants de Licence un peu "bras cassés" partis en alternance en master Banque Finance*.» (Responsable master universitaire).
>
> « *Une évolution du profil des alternants recrutés ? … C'est difficile à dire. On a plein d'offres indifférenciées de contrats de la part des entreprises. Elles veulent souvent juste quelqu'un*.» (Responsable Licence professionnelle).
>
> « *L'open bar des entreprises vis-à-vis de l'apprentissage, c'est possible car 2 raisons se cumulent : c'est une main d'œuvre qui ne coûte rien et les entreprises sont en tension côté personnel, même sur les fonctions RH. Il y a des entreprises qui restent sélectives mais on croule sous la masse d'offres de contrats.» « On n'arrive plus à distinguer si ce sont des supports sérieux (*les entreprises*) ou pas, si c'est un investissement ou juste un effet besoin de main d'œuvre.» « Sur le long terme, on a maintenant de véritables petites usines d'alternants, avec des recrutements récurrents d'alternants.». « Souvent ce sont des grosses entreprises qui, de manière récurrente et renouvelée, ont de gros besoins d'alternance, car il n'y a jamais d'embauche à l'issue de l'alternance.* » (Responsable master MRH).
>
> « *Non seulement il y a un relâchement du côté de la sélection des jeunes que l'on intègre dans l'apprentissage, mais il y a aussi une évolution du profil des entreprises, avec plus d'entreprises qui n'avaient jamais mobilisé l'apprentissage avant, avec plus d'entreprises pour lesquelles on ne connaît pas vraiment leur future implication dans la formation*.» (Responsable CFA du secondaire chambre consulaire).

Des entreprises fonctionnent, ainsi plus systématiquement et pour des volumes plus conséquents que par le passé, avec un volant continuellement renouvelé d'alternants en opposition avec des accords internes.

> « *De temps en temps, certaines (*entreprises*) se réveillent un peu et constatent qu'elles ont mis dans leurs accords des taux de parcours, des taux de transformations en CDI des alternants, taux qu'elles ne respectent pas du tout*.»(Responsable de formation master universitaire).

Emerge ainsi le sentiment que la segmentation entre les entreprises s'accentue du point de vue de leur capacité et surtout de leur motivation à s'impliquer dans la philosophie de l'alternance. Déjà signalée dans le passé de l'apprentissage, cette dichotomie semble se renforcer ces dernières années.

> « *On a des entreprises qui investissent dans la formation et au contraire des entreprises qui recherchent de la main d'œuvre bon marché*.» (CFA formation des métiers).

Ces propos très forts témoignent donc d'un manque de vigilance et parfois d'une volonté effective de moindre sélectivité dans le recrutement. Or, ces stratégies peuvent fragiliser à court terme la viabilité du contrat d'apprentissage et, à plus long terme, la renommée de l'apprentissage comme « *filière de production de compétences* », « *de construction de salariés employables et adaptables*.» (propos de responsables d'entreprises).

De fait et aussi paradoxal que cela puisse paraître, un accès sans filtre de sélection à l'apprentissage peut desservir sur le long terme la mission, l'image et la reconnaissance de cette voie de formation.

> « *Si les ruptures augmentent, si l'insatisfaction des jeunes progresse parce qu'ils auraient été mal formés, maltraités en entreprise, si les entreprises gardent un mauvais souvenir de leurs apprentis, elles ne reviendront plus une fois l'effet prime disparu.» « Et à terme, peut-être, c'est la renommée même de la filière de formation en apprentissage qui sera impactée.*» (Responsable formation universitaire).

En cas de retournement de conjoncture économique et de contraction sur le marché de l'emploi, les conséquences pourraient être une restriction de l'accès à l'apprentissage pour les seuls jeunes ayant des profils particuliers.

> « *Le danger n'est pas pour tout de suite mais pour l'avenir. On aura un effet boomerang, avec une sélection accrue pour sécuriser un maximum, de la part des entreprises. Et de leurs côtés les jeunes seront encore plus dans l'auto sélection*.».(Responsable alternance universitaire).

2. Confrontations entre logiques formatives et rationalités économiques

Dans un contexte de consommation atone, le recrutement d'un apprenti s'intègre dans une stratégie de coût / bénéfice dominante.

> « *L'apprenti, c'est le salarié qui coûte le moins, donc l'entreprise adapte sa stratégie de recrutement. L'entreprise risque de faire des coupes ailleurs, sur les autres contrats, avant de réduire le volet apprentis. Je vois bien chez les fleuristes, en mécanique… 1 salarié est parfois remplacé par 2 apprentis*.» (Responsable formation chambre consulaire).

1) Quand le « stop and go » des recrutements interfère sur la politique de sécurisation des parcours de formation

La transformation du cadre de l'apprentissage a été « *télescopée* », par la crise sanitaire et la modification des règles d'attribution des primes aux employeurs d'apprentis dans le cadre du dispositifs « 1 jeune / 1 solution ».

> « *La prime est désormais intégrée dans la stratégie de recrutement et cela peut influencer les décisions.*» (Responsable Ecole de formation Banque assurance).

Depuis 2020, les normes d'attribution des primes aux employeurs d'apprentis ont connu des effets d'annonces répétés et parfois contradictoires. Cela a impulsé des stratégies d'adaptation et d'anticipation de la part des entreprises impactant, *de facto*, le déroulement de la campagne de recrutement en apprentissage au sein des CFA.

Le « *stop and go* » concernant les annonces des règles de primes s'est transformé en « *stop and go* » sur le recrutement des apprentis : à l'annonce d'une restriction sur les primes aux employeurs, les recrutements se font (de nouveaux) sélectifs. Dès lors que le changement de règles est repoussé, le recrutement redevient « *sans limite* ».

«*On recrute les meilleurs en sélectionnant le nombre et la qualité des apprentis, et en laissant sur le côté des jeunes avec des profils traditionnellement éloignés de l'alternance…pour passer ensuite (*après l'annonce du report du changement de règle*) à un recrutement débridé non sécurisé*.» (Responsable IUT).

Au-delà d'une perturbation de l'organisation administrative des recrutements au sein des CFA, certains de nos interlocuteurs, mentionnent l'impact direct sur la sécurisation des recrutements avec la quasi impossibilité de vérifier la qualité du projet professionnel du jeune, et la qualité de l'adéquation à venir entre le profil du jeune et le profil de l'entreprise.

« *Il y a deux ans, ils ont dit* (les pouvoirs publics) *vous saurez le 1er juillet si on renouvelle ou pas les primes. Résultat, moi au 15 juin, j'avais toutes mes entreprises qui voulaient absolument signer les contrats tout de suite... un truc de malade… On a donc fait du contrat dans la précipitation… donc avec des erreurs administratives mais aussi de recrutement, tout cela pour (*que les entreprises aient*) avoir droit aux aides… des aides qui, au final, ont été reconduites… On aurait pu prendre un peu plus de temps, mais dans le doute, tout le monde s'est précipité*.» (Responsable Ecole d'ingénieur textile.)

2) Des segments de recrutement d'apprentis particulièrement sensibles aux aides financières

Des petites entreprises semblent s'être positionnées sur l'alternance alors qu'elles ne le faisaient pas/peu 5 ans auparavant (voir supra). L'aide financière semble décisive pour mobiliser ce segment d'entreprises dans l'apprentissage, au contraire des grandes entreprises.

« *C'est une démarche sans doute liée au coût réduit de l'apprentissage et de notre accompagnement pour les sécuriser, pour donner du sens à cette démarche.*»
« *Mettre fin aux aides pour les TPE serait catastrophique pour l'apprentissage dans le supérieur.*». « *On peut penser que si les grandes entreprises restent sur des besoins de main d'œuvre et des difficultés à recruter, elles continueront à nous solliciter, même s'il y a la fin des aides. Les grandes entreprises trouvent les canaux d'optimisation financière qui vont bien. Le besoin en recrutement de talents prime sur la logique économique "court-termiste". Pour les TPME, la fragilité est plus importante, les marges de manœuvre plus restreintes*.» (Responsable service formation Ecole privée).

Or, le développement de l'apprentissage dans les PME est un axe essentiel de diversité du profil des jeunes apprentis et d'opportunité pour des poursuites d'étude.

« *C'est un créneau important pour l'apprentissage, car ces TPME se positionnent sur des profils de jeunes particuliers, des parcours en apparence moins excellents de type bac pro, puis BTS, puis licence pro, puis école ou master ; et avec notre aide, elles osent encore plus. On arrive à caser des jeunes en fragilité*.» (Responsable formation secondaire).

De ce fait, et même si la mise en place de critères d'attribution pour le bénéfice de l'aide à l'embauche aux employeurs est clivante, le critère de la taille semble plus consensuel.

« *Si régulation il doit y avoir, elle doit sanctuariser les aides selon la taille même pour les niveaux 6 et 7. C'est difficile de le dire : beaucoup d'universités ou d'écoles font appel à des fondations, dont les donneurs d'ordre sont de grandes entreprises. Tenir une position publique, qui défend une fin des aides pour les grandes entreprises mais un maintien pour les petites, est parfois difficile*.» (Responsable formation continue Université).

3) Cas emblématique de casus belli : le zéro reste à charge

Un critère de mise en concurrence des CFA par certaines entreprises se développe depuis la réforme de 2018 et la mise en place du NPEC (niveau de prise en charge ou « coût au contrat ») autour du « *reste à charge* ».

Ce terme définit la différence entre le coût de la formation et le niveau de prise en charge financière (NPEC), que recevra le CFA à la signature d'un contrat d'apprentissage. Le montant de ce prix du service de la formation est spécifique à chaque contrat, en fonction de l'opérateur de compétence (OPCO) et/ou de la convention collective de l'entreprise d'accueil de l'apprenti.

De fait, le niveau de prise en charge peut être supérieur, égal ou inférieur au coût (prix de revient) de la formation. Dans ce dernier cas, existe donc un reste à charge, qui normalement doit être pris en charge par l'entreprise, l'apprentissage devant rester gratuit pour l'apprenti, principe réaffirmé par la Loi de 2018.

Cependant, il ressort de nos entretiens que certaines entreprises font jouer la concurrence entre organismes de formation, pour limiter, voire supprimer, ce « *reste à charge* » potentiel. Dans le cas où le CFA ne répond pas favorablement à une demande d'annulation de ce surcoût, le pouvoir de rétention de l'entreprise est réel.

Premièrement, des contrats d'apprentissage peuvent ne pas être signés.
Deuxièmement, cela peut contraindre les jeunes à être mobiles, à solliciter une inscription dans un autre CFA, injonction avec différentes conséquences : surcoût de mobilité en transport, en logement, en rythme d'alternance, en fatigue… voire en critères de prérequis de formation différents et rédhibitoires.

> « *L'entreprise peut soit ne pas finaliser la signature du contrat, soit inviter le jeune à changer de "crémerie" et aller s'inscrire dans un autre CFA, ce qui lui permettra soit ce reste à charge à 0, soit un coût de formation inférieur au NPEC, ce qui résout directement le problème*.» (Responsable administrative gestion des contrats en alternance/ Université).

Encadré 2 : Illustration des contingences liées à une gestion de reste à charge

« *Notre coût de formation c'est 13 500 € par an et par étudiant.*
Le NPEC dépend des OPCO. Au plus bas, on descend à 7 000 €. Il y a peu d'entreprises à ce niveau, celles dépendant des OPCO EP et Atlas. Au plus haut, on est à 10 800 €, avec peu de monde aussi, chez l'OPCO Commerce. La grosse majorité des contrats relève de l'OPCO 2i qui a un NPEC entre 8 000 et 9 000 € car, attention au sein de chaque OPCO, il y a encore des déclinaisons selon l'IDCC (numéro de la convention collective) des entreprises. Donc on a un gros delta.
Pour l'instant, il n'y a pas de reste à charge facturé.
On a essayé de facturer le reste à charge. On a eu un retour, mais cela nécessite de notre côté, une troisième personne dans le service qui passerait son temps à négocier les « reste à charge » avec les entreprises.
En fait, en amont de la signature du contrat, les grandes entreprises demandent des infos pour aller voir du côté de l'OPCO et aborde la question du reste à charge, pour prévoir. Mais cela reste une minorité. En fait pour toutes les autres, je leur annonce 0 reste à charge et donc on fait affaire. Mais quand il y a un reste à charge, les entreprises ne signent pas et le disent explicitement. Les entreprises font peut-être du bluff mais nous n'en sommes pas certains et nous n'avons pas le temps de négocier.
C'est notre politique, contrairement à d'autres établissements qui facturent le reste à charge. Mais ils se donnent les moyens d'avoir une politique commerciale : une personne est dédiée à cette facturation et à la négociation et à une gestion au cas par cas, selon le nombre de contrat pris par l'entreprise, selon le rapport de force aussi.
Jusqu'à présent on s'y retrouve, on peut le faire. Notre agent comptable nous y autorise encore. On a des coûts qui sont pris en charge (salaire des enseignants, infrastructure…) … On s'est mis un niveau plancher de NPEC, en dessous duquel on ne peut pas descendre. Si le NPEC est inférieur à ce prix plancher, on devra facturer un reste à charge. En fait, on jongle, on fait en sorte que l'on n'ait pas plus d'un apprenti par promo, qui relève d'un contrat où le NPEC est inférieur au coût de formation.
Mais c'est vrai que l'on pourrait faire un tri des apprentis selon le NPEC. Mais on ne veut pas… »
(Responsable administrative gestion de contrat en alternance Université).

3. Une offre de formation face à des entreprises en manque de repère sur la philosophie de l'apprentissage

L'arrivée massive de nouvelles entreprises sur le champ de la formation en alternance a comme conséquence d'exiger de la part des CFA la mise en place de politiques plus strictes et parfois adaptées à ces nouveaux partenariats.

> « *On doit être beaucoup plus attentif sur le repérage du niveau de connaissance qu'a l'entreprise de l'apprentissage, de sa philosophie, de ces spécificités administratives, financières, pédagogiques pour adapter notre manière de les joindre, de les informer, l'intensité de notre politique de suivi, mais aussi l'accompagnement que l'on assurera auprès du jeune* » (Responsable école d'assurance).

1) *Informer, former, accompagner les entreprises*

> « *On est face à des entreprises qui découvrent l'apprentissage. Premier point d'achoppement : la constitution du dossier administratif pour la signature du contrat. Elles remplissent mal, ne donnent pas les renseignements qu'on leur demande ; elles se trompent… On corrige mais cela retarde, et parfois bloque pour elles l'arrivée de l'aide financière. Et au début en plus, les OPCO prenaient connaissance des nouveaux circuits administratifs. Ce n'est pas spécifiquement lié au contrat en alternance, mais les entreprises, surtout les petites, sont un peu fâchées avec tout ce qui est administratif. Cela a parfois des conséquences sur l'apprenti. J'ai des entreprises, qui, comme elles n'ont toujours rien reçu en aides, me téléphonent et me disent : stop, je romps le contrat .*
> *Après il y a le suivi, les documents à remplir sur le site de notre CFA hors les murs. Ce n'est pas fait, ça les* (les entreprises) *embête ; il faut que le tuteur académique du CFA revienne sans cesse pour leur demander de remplir… Et ça, ça créé parfois des tensions. Ça peut avoir un impact sur la certification Qualiopi si ce suivi est non respecté, donc c'est important. Il y aussi les visites d'entreprise. On a un calendrier, un nombre de visite au début du contrat, et ensuite avec les soutenances de mémoire en entreprises. Il y a des entreprises qui collaborent pleinement, qui sont demandeuses, volontaires. Elles trouvent que cela est bénéfique pour comprendre l'investissement, les difficultés de l'apprenti. Il y en a* (des entreprises) *qui ont la tête dans le guidon et donc, même si elles ne sont pas réfractaires, elles trainent un peu les pieds, parce qu'elles sont débordées, ou parfois un peu suspicieuses : pourquoi est-ce que l'on va ainsi les surveiller alors qu'elles sont de bonne foi et ont organisé au mieux l'alternance pour le jeune. Et puis il y les entreprises qui vraiment sont de mauvaise foi. Là, c'est difficile car souvent derrière il y a des problèmes de paye, d'heures sup, de tâches beaucoup plus importantes qu'annoncées et beaucoup plus difficiles…* » (Responsable administrative Formation ingénieur Universitaire).

2) *Informer et former les nouveaux maîtres d'apprentissage*

Même si l'entreprise est déjà partenaire du CFA, ce dernier se trouve aussi, plus souvent que par le passé, confronté à des salariés nouvellement positionnés sur une fonction de maître d'apprentissage (MA). Le CFA est donc contraint, pour sécuriser la relation d'assurer une politique d'information, voire de formation du MA, *a fortiori*, pour l'accueil de jeunes avec des profils particuliers. Cette mission, qui n'est pas nouvelle, semble pour autant plus difficile à réaliser depuis le boom de l'apprentissage.

> « *On négocie CFA et entreprise, avec notre engagement en tant que CFA à un accompagnement élargi et plus intense du jeune sur des problèmes de freins périphériques à l'apprentissage, par exemple le logement, la santé, la mobilité, mais aussi un accompagnement du nouveau MA, voire de l'entreprise…* ».

« *Certains secteurs financent, incitent fortement à la formation des MA et assurent ces formations, mais ce n'est pas le cas partout. Et donc là, on entre en jeu, avec parfois peu de succès sur nos initiatives, nos dispositifs. C'est frustrant à force*.»

« *On met en place plein de chose pour les MA, mais ils ne viennent pas toujours, pas souvent ; Ils n'ont pas forcément le temps ; ils ne comprennent pas toujours : ce sont de bons, de très bons professionnels, pourquoi venir discuter avec le CFA…* » (Responsables de formations chambres consulaires).

De fait, alors que la Loi de 2018 contient des orientations favorables pour la professionnalisation des maîtres d'apprentissage, pour beaucoup de nos interlocuteurs de centres de formation, ce point reste un maillon faible de la relation CFA – entreprise.

« *En tant que tuteur de formation, je constate avec regret que j'ai encore trop souvent en face de moi des maitres d'apprentissage qui n'ont pas vraiment voulu cette fonction, qui découvrent 2 jours avant l'arrivée du gamin qu'ils vont avoir un apprenti, qui découvrent qu'on ne va pas pour autant leur enlever de la production à faire…qui ne savent pas vraiment comment transmettre leurs compétences… L'entreprise ne les accompagne pas, le collectif de travail, aussi parfois, n'est pas très emballé, tout ce qu'ils (*les salariés*) voient, c'est un salarié pas très compétent, là tout de suite, avec eux…* »(Formateur, centre de formation chambre consulaire).

Encadré 3 : Illustrations de politiques d'accompagnement des nouvelles entreprises ou de nouveaux maîtres d'apprentissage

« Le côté prime a été essentiel. C'est un effet d'aubaine qui a attiré des entreprises, qui a permis l'augmentation du nombre d'apprentis dans les entreprises déjà utilisatrices, dans des entreprises qui ne recrutaient plus en apprentissage ou qui ne recrutaient pas.
Il y a beaucoup d'entreprises apprenantes, où l'apprentissage vient pour consolider des politiques RH. Les primes dans ce cas ne me choquent pas, car il y a tout de même 50 pour cent de la formation qui se fait en entreprise.
Néanmoins, on a beaucoup de nouveaux maitres d'apprentissage qu'il a fallu encadrer, former.
On joue sur l'importance de la première visite d'entreprise pour rappeler les droits et devoirs de chacun, et envisager le suivi de la progression d'apprentissage.
Mais on remarque un manque fréquent de phase d'accueil, de phase d'intégration en entreprise. Le jeune nous dit que dès le premier jour il était déjà au bac à shampoing, alors qu'il ne sait même pas combien il y a de salariés dans le salon.»
« *Pour les MA (maîtres d'apprentissage), on a des nouveaux modes de formation car on regrette d'avoir beaucoup d'annulation pour les formations en présentiel.*
Un module « Le permis de former » dans les métiers de l'alimentation. Il est très demandé par la branche et l'OPCO Akto. Il n'y a pas obligation mais il est fortement recommandé pour faire face aux critiques d'absence de formation des MA, et de mauvaise intégration dans entreprises.
La CMA France a aussi développé un programme de 14 heures de formation en distanciel mais aussi en Blended, une formule qui convient face au manque de temps des MA. Objectif : préciser le rôle du MA, avec la possibilité de poser des questions. Le MA a 60 jours pour faire le parcours via module à distance : ils y vont quand ils ont le temps, quand ils peuvent être concentrés. On fait des relances si le module n'est pas fait. On travaille avec des vidéos, des cas concrets, communs à tous les métiers.
Ces formations sont importantes car on remarque qu'un MA formé, c'est moins de rupture de contrat.»

(Akto : OPCO des branches professionnelles des secteurs des services)

III. Des parcours de formation en apprentissage toujours empreints de fragilités et d'inégalités d'accès

1. Les ruptures de contrat révélatrices de nouvelles fragilités de l'apprentissage

1) En 2021, des taux de rupture des contrats d'apprentissage plus singuliers

Par rapport aux constats réalisés par différentes études sur la période 1995 – 2017, les ruptures des contrats d'apprentissage en 2021 se singularises.

Baisse du taux de rupture global des contrats d'apprentissage

Avant 2018, que le taux brut[41] de rupture des contrats d'apprentissage était estimé de manière quasi constante à 30% environ des contrats signés ; on pointe, sur la période 2017-2021, une légère baisse de ce taux de rupture : 36,2 % des contrats signés en 2017 ont été rompus, contre 32,5 % des contrats signés en 2021 (- 3,7 points) (tableau 37)[42].

Hausse des taux de rupture pour les formations du supérieur.

Pour les campagnes antérieures à l'année 2017, les taux de rupture sont particulièrement importants pour les niveaux de formation bac et infra ; ils sont d'environ 20 % pour les formations de niveaux 5, de 30% environ pour les formations de niveaux 4 (Pesonel, 2017, 2018). Au contraire, les taux de ruptures sont sensiblement plus faibles pour les formations du supérieur (20 % pour les niveaux de formation bac +2 et plus, environ 10 % seulement pour les formations de niveau 7) (Pesonel, 2017 et 2018).

Pour la période récente, et selon les données SIA que nous avons mobilisées, la relation entre taux de rupture et niveau de formation préparée est confirmée ; l'évolution est, elle, spécifique.
Entre 2017 et 2021, le taux de rupture des contrats signés pour les niveaux bac et infra est élevé ; il régresse cependant de 43,3 % à 37,3 % soit un recul de 6 points. Toutes les formations sont concernées, sauf les formations « autres » de niveau 3, dont le taux de rupture progresse de près de 12 points (28,5 % en 2017 contre 40,1 % en 2021) (tableau 37).
A l'opposé, et même si le taux de rupture pour les formations du supérieur reste de moindre importance, il augmente de 4,5 points, en passant de 25 % à 29 % des contrats signés.
La progression du taux de rupture est particulièrement marquée pour les formations de Licence générale (+ 10 points), pour les formations « autres » de niveau 6 » (+ 7 points) et les formations de Master général (+ 6 points).

[41] Le taux de rupture calculé ici correspond à ce qui est défini comme un taux de rupture brut : il s'agit du pourcentage des contrats signés une année donnée qui ont été rompus. Ce taux est différent de celui présenté par la Dares dans ces dernières publications qui exclut du calcul, les ruptures qui interviennent dans les deux mois qui précèdent la date de fin théorique du contrat, en faisant l'hypothèse qu'elles correspondent à des ruptures « pour diplômes acquis », nécessaires pour que le jeune puisse signer un contrat de travail (en CDD, CDI, Intérim) avec son entreprise de formation ou bien avec une autre firme. Le taux présenté ici, diffère aussi des taux de rupture présentés dans Inserjeune et Insersup (à compter de mi 2024 normalement) qui outre la non intégration des ruptures dans les deux derniers mois du contrat présente un taux de rupture estimé, par l'intégration des probabilités de rompre en lien avec la durée des contrats. Le taux de rupture net parfois présenté dans des statistiques (ie. les abandons de l'apprentissage) n'a pu être calculé faute de pouvoir repérer et mesurer les contrats rompus pour lesquels une nouvelle signature de contrat a été réalisée ultérieurement.
[42] Pour une information récente sur les ruptures de contrat d'apprentissage et leur évolution depuis 2018, voir Fauchon 2024.

De fait, l'écart entre le taux de rupture des contrats pour des formations du secondaire et celui des contrats pour des formations du supérieur se réduit d'un point : il passe de 9 points à l'avantage du supérieur en 2017 à 8 points en 2021.

Tableau 37 : Taux de rupture de contrat par niveau de formation en 2017 et 2021

	Taux brut de rupture		Nombre de ruptures		Evolution du taux de rupture en points
	2017	**2021**	**2017**	**2021**	
CAP-BEP-MC	46,4%	39,4%	56620	61462	-7,0
autre niveau 3	28,5%	40,1%	1315	11260	+11,6
Bac professionnel	39,5%	32,8%	12069	15046	-6,7
Bac général ou technologique	40,7%	35,5%	48	247	-5,1
autre niveau 4	36,9%	34,0%	11705	22494	-2,9
Total formations du secondaire	**43,3%**	**37,3%**	**81757**	**110509**	**-6,0**
BTS-DUT	32,4%	37,9%	15446	49257	+5,5
autre niveau 5	30,1%	34,6%	1667	9783	+4,5
Licence professionnelle	14,4%	18,3%	2724	7796	+3,9
Licence générale	12,2%	22,4%	220	1789	+10,2
autre niveau 6	21,4%	28,6%	1671	24464	+7,2
Master professionnel	19,5%	21,7%	4259	6597	+2,2
Master général	16,6%	22,9%	91	3214	+6,3
Ecole ingénieurs, commerce	18,6%	18,5%	1253	5538	-0,1
autre niveau 7	25,2%	28,3%	1044	19870	+3,1
Total formations du supérieur	**24,7%**	**29,2%**	**28375**	**128309**	**+4,5**
dont autre niveau 5, 6, 7	*25,1%*	*29,4%*	*4382*	*54117*	*+4,3*
niveau indéfini	*36,7%*	*37,8%*	*499*	*315*	
Total des contrats signés	**36,2%**	**32,5%**	**110631**	**239132**	**-3,8**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Chez les acteurs nouveaux venus sur l'apprentissage, des taux de rupture plus importants.

Pour les contrats signés en 2021, l'examen des taux de ruptures selon l'ancienneté de présence sur l'apprentissage amène à constater les point suivants.

Le taux de rupture des entreprises « nouvelles » et « quasi nouvelles » est légèrement supérieur par rapport à celui des autres catégories d'entreprises pour les formations du secondaire (respectivement 38 %, 40 % et 36 %).
Au contraire, leurs taux de rupture pour les formations du supérieur sont de 10 points supérieurs à celui des entreprises permanentes (34%, contre 23%).

Côté CFA, le taux de rupture des CFA « quasi nouveaux » se démarque (41%) pour les formations du secondaire par rapport à la moyenne (37%). Pour les formations du supérieur, l'écart est de 4 points entre les CFA « nouveaux » ou « quasi nouveaux » (33 %) par rapport aux CFA permanents (29%). Ce sont les CFA « furtifs » qui ont le taux de rupture dans le supérieur le plus important (41%).

Un contexte légal qui complexifie la compréhension des logiques de ruptures à l'œuvre

Le cadre légal du contrat d'apprentissage et celui de la rupture de contrat ont été transformés par la Loi de 2018 (Cf . annexe 1), avec, comme effet induit direct, par exemple une modification radicale des motifs « administratifs » de la résiliation des contrats d'apprentissage au sens du Cerfa désormais recensés dans les bases de données SIA[43].

Associé aux mesures financières de la crise covid et au contexte particulier du marché du travail mentionné supra, l'apprentissage – et les ruptures – a donc évolué sous l'impulsion de facteurs de transformations multiples et variés[44].

Chaque facteur, isolément, mais aussi de manière combinée, contribue à l'évolution du taux des ruptures et des raisons des ruptures (EFIGIP, 2010 et 2011 ; Kriesi et alii, 2016). L'action simultanée de variables très nombreuses parfois imbriquées voire corrélées et pour lesquelles on dispose de peu d'informations précises, limite une mesure, « *toute chose égale par ailleurs* » de l'impact de chacun des différents facteurs de transformations de l'apprentissage, sur l'évolution des ruptures avant et après 2018. Une interprétation mesurée des évolutions constatées des taux de rupture doit donc être appliquée[45].
Pour autant, en nous référant aux informations recueillies lors des entretiens menés dans le cadre de cette étude, ce sujet de la rupture des contrats d'apprentissage est particulièrement riche en enseignements sur les points de transformation du profils des acteurs de l'apprentissage avant / après 2018 et, *de facto*, sur la montée en puissance de nouvelles fragilités générales pour l'apprentissage.

[43] Sur la base de l'exploitation de ces données, on constate que la rupture d'un commun accord représentait 57 % du total des ruptures en 2017 contre 37 % en 2021, sachant que cette modalité est désormais facilitée au-delà de la période d'essai des 45 premiers jours en entreprises, pour éviter le passage par un règlement de conflit aux prud'hommes. La « démission » (rupture de contrat à l'initiative de l'apprenti) de l'apprenti, qui n'était pas légalement possible en 2017, représente 6 % des ruptures en 2021 et la part des motifs indéterminés est en augmentation (20 % en 2017, 37 % en 2021). Signalons enfin que la rupture pendant la période probatoire concerne environ 1 contrat signé sur 5 aux deux dates examinées.

[44] On peut citer : transformations du périmètre des certifications éligibles à l'apprentissage entre 2017 et 2021 ; arrivée de nouveaux profils de jeunes vers l'apprentissage ; impact de la règlementation en termes de rupture d'un contrat d'apprentissage assouplie par la Loi de 2018 tant du côté des employeurs que du côté des jeunes (démission possible dans le respect d'un calendrier de mobilisation d'un médiateur) ; impact des dispositifs censés assurer une professionnalité renforcé des MA dans le cadre de la Loi de 2018 ; impact des missions d'accompagnement de l'apprenti par les CFA, par les médiateurs en cas de rupture ; impact des dispositifs de sécurisation via le statut de stagiaire de la formation professionnelle en début de cursus (durant 3 mois) ou après une rupture (durant 6 mois) ; impact de la disposition « d'entrées /sorties » permanentes en apprentissage sur les points de tensions traditionnels de rupture pointés avant la réforme (fatigue au moment de vacances de février, par exemple) ; impact de nouvelles postures des entreprises relevées supra dans ce rapport (positionnement de nouveaux secteurs, comme la santé et le social par exemple) ; entrée de nouvelles entreprises qui doivent s'adapter à la philosophie de l'alternance ; impact de l'augmentation du nombre moyen d'apprentis recrutés par des entreprises qui faisaient déjà appel à l'apprentissage ; impact de l'incitation financière via les dispositifs financiers liés aux mesures du programme 1 jeune/ 1 solution ; impact des tensions sur le marché du travail, plus favorable aux jeunes, du fait de pénuries de main d'œuvre dans certains secteurs…

[45] Une étude récente (Farvaque, Crovella et alii, 2024) tente, à partir d'une approche qualitative, d'amener une compréhension des motifs de rupture de contrat d'apprentissage en Ile-de-France en 2023. Elle souligne tout à la fois l'émergence de nouvelles causes de ruptures mais aussi la récurrence de certaines temporalités et de certains motifs de rupture déjà très bien identifiés par le passé : conditions de travail ou d'intégration en entreprise, qualité de l'orientation ou du projet professionnel du jeune, facteurs périphériques personnels (difficulté de mobilité, problèmes de logement, de santé…).

2) *Des parcours de formation impactés par des logiques exacerbées de rupture de la part des jeunes*

Des parcours fragilisés par des ruptures « *défensives* » « *ingérables* »

L'examen du sujet des ruptures révèle des points de tension actuels ou à venir pour l'apprentissage. Censé faciliter le dialogue entre l'entreprise et l'alternant en cas de litige, le médiateur de l'apprentissage est peu saisi selon nos interlocuteurs. Selon l'Observatoire de l'alternance (2024). Il ne l'est que dans 28 % des situations selon les entreprises mais 49 % selon les alternants interrogés. Le constat est partagé dans l'étude pour la région Ile-de-de France de 2024 (Farvaque et alii, 2024).

Autre constat : la rupture s'impose et est parfois peu facile à contre carrer, *a fortiori*, à prévenir. Le public est désormais jugé, plus qu'avant, « *volatil* », « *réactif* » dans la rupture.

> « *Un jour le jeune il a eu une remarque ; le lendemain, il n'est plus là et ne dit rien à personne, ni à l'entreprise, ni à nous*.»(Responsable de formation apprentissage du secondaire).

Des parcours de formation fragilisés par des stratégies d'optimisation de la rupture

Une corrélation entre l'importance des ruptures de contrat et l'état du marché du travail a déjà été soulignée par des études passées.
Une offre de contrat d'apprentissage abondante diminue le risque d'une rupture, et donc le coût potentiel de cette rupture ; cela peut inciter à une certaine volatilité de la part du jeune. Au contraire, un excédent de demande de contrat de la part de jeunes vis-à-vis de l'offre de contrats par les entreprises peut au contraire freiner la décision de rupture.

De ce fait, et notamment pour les contrats d'apprentissage du supérieur et/ou plus largement sur des profils de compétences en fortes pénuries, on constate le développement de ruptures « *organisées* », « *anticipées* », « *voulues* » pour optimiser l'apport d'expérience professionnelle.

> « *Je constate de plus en plus de ruptures entre les 2 années de master. L'apprenti change d'entreprise à la fin de la première année. C'est risqué mais cela se fait. Il y a beaucoup de contrats proposés, les jeunes ont le choix. Donc le risque est limité. Et pour l'instant, les entreprises ne sont pas trop regardantes sur ces cas de rupture. Mais cela peut changer. En fait, cela leur (aux apprentis) permet de passer de l'industrie au tertiaire, du public au privé, d'une petite entreprise à une grande. Ils ajoutent une ligne différente sur leur CV*. » (Responsable administrative contrat d'alternance).

Des ruptures « organisées » par les apprentis, sources de tensions et de récriminations entre CFA et entreprises

Face à ces ruptures « organisées » par les apprentis, certaines entreprises reprochent aux CFA une encouragement indirect lié à une politique d'accompagnement soutenue des jeunes pour prévenir et/ou accompagner les ruptures.
De vifs échanges matérialisent des tensions jugées nouvelles, qui mènent parfois à l'interruption de partenariats CFA/entreprises de long terme.

> « *Ce n'est pas notre première rupture. On est une entreprise sérieuse. Mais cette fois, la rupture est mal vécue. Nous avons investi dans l'accompagnement du jeune, dans son accueil, dans sa formation. Pas de problème d'entente avec le tuteur. En fait, on ne comprend pas. On pense que c'est juste pour aller voir ailleurs et en plus directement chez un de nos concurrents. On en veut un peu au CFA qui n'a pas anticipé, qui n'a pas su nous aider à retenir le jeune*. » (DRH entreprise industrielle).

3) Des CFA et des jeunes face à des entreprises qui optimisent ou rationnalisent les ruptures de contrat d'apprentissage

Face à une offre de formation importante et une demande de contrats très soutenue de la part des jeunes, les CFA déplorent certaines pratiques d'optimisation de la rupture de contrat, une rationalisation économique dans le cadre d'une politique RH de recrutement de main d'œuvre bon marché.
Certes, ces pratiques malveillantes ont toujours existé et sont répertoriées comme cas « historiques » de ruptures (Efigip, 2010, 2011 ; Cart et alli, 2007 ; Bentabet 2012). Elles semblent cependant en recrudescence.

En réaction, des « listes noires informelles » d'entreprises à « éviter » sont parfois constituées pour repérer « les cas possibles de positionnement inappropriés d'entreprises.»

> « *On a des secteurs mais aussi plus simplement, des entreprises coutumières d'un recrutement abondant, déraisonnable d'apprentis, avec une rupture au bout des premiers 45 jours en entreprises et positionnée sur un bon calendrier : après la période estivale, après la braderie de Lille…* » (Responsable CFA consulaire).

4) Tensions particulières en vue pour les contrats d'apprentissage signés en 2023 ?

Le nouveau régime des aides aux employeurs d'apprentis qui doit s'appliquer aux contrats signés à partir du 1er janvier 2023 soulève des questions parmi les CFA rencontrés, sur la pérennité de certains contrats d'apprentissage.

Au-delà de la première année de contrat pour laquelle elles reçoivent une aide financière « exceptionnelle » de 6000 euros, les entreprises de moins de 250 salariés qui recrutent des apprentis de niveau bac et infra (et bac + 2 en outre-mer), voient disparaitre le relais de l'aide pour la seconde (2000 €) et la troisième année (1200€) (Cf. Annexe 2, point II. 4.).

> « *Cette année, nos petites PME vont directement être confrontées à cette perte de l'aide financière en deuxième et troisième années. Elles vont aussi s'apercevoir que pour le public majeur, elles perçoivent moins qu'avant en première année. Tout cela, en plus des tensions sur l'activité du secteur, nous nous inquiétons sur le niveau des ruptures à venir, pour la poursuite des contrats en cours au-delà de l'été 2024*.»[46] (Responsable d'un CFA du BTP).

2. Des plafonds de verre confirmés

1) Les filles en apprentissage : une présence renforcée

L'apprentissage reste masculin même si la part de filles progresse : elles signent en 2021 un peu plus de 4 contrats sur 10, contre un peu plus de 3 contrats sur 10 en 2017, soit une augmentation de 9 points (tableau 38).

Mais les différences selon les niveaux de formations sont notables.
Pour les formations du secondaire, les filles restent très largement minoritaires : elles signent un peu plus de 3 contrats sur 10 ; leur part progresse moins que la moyenne générale (+4 points contre +9 points) entre 2017 et 2021. Exception : une croissance importante sur les formations de niveau bac général et technologique (+ 10 points).

[46] Le nouveau montant de l'aide est désormais pour la première année du contrat, plus important pour le public mineur (6.000€ contre 5.000€ auparavant) mais plus faible pour le public majeur (6.000€ contre 8.000€).

Au contraire, la part des filles est plus importante dans les formations du supérieur : elles signent 50% des contrats avec une progression de 8 points sur la période (tableau 38).
Cette part est particulièrement élevée pour les formations de Masters (plus de 55 %) et de Licence générales (52 %). Les femmes sont moins présentes dans les formations d'ingénieurs en apprentissage : elles portent 38 % des contrats avec cependant une progression notable entre 2017 et 2021 (+15 points).
On note une certaine spécificité du positionnement des filles sur les formations autres. Elles restent très présentes dans le formations « autres » de niveau 7 : en 2017 elles signent 47% des contrats et 56% en 2021, comme sur les formations autres de niveaux 3 et 4 (pour plus de 4 contrats sur 10 en 2021).
Il faut sans doute voir ici l'empreinte des spécialités de l'offre de formation, industrielles versus tertiaires, différentes selon les niveaux et les types de certifications (point suivant).

Tableau 38 : Part des filles signataires d'un contrat d'apprentissage en 2017 et 2021 selon le niveau de la formation préparée

	2017	2021	Evolution en points
CAP-BEP-MC	28%	31%	+3
autre niveau 3	36%	43%	+6
Bac professionnel	25%	24%	-1
Bac général ou technologique	36%	46%	+10
autre niveau 4	45%	49%	+4
Pour les formations du secondaire	**31%**	**35%**	**+4**
BTS-DUT	37%	46%	+9
autre niveau 5	48%	49%	+1
Licence professionnelle	45%	45%	0
Licence générale	56%	52%	-4
autre niveau 6	51%	55%	+4
Master professionnel	50%	57%	+7
Master général	54%	56%	+2
Ecole ingénieurs, commerce	23%	38%	+15
autre niveau 7	47%	56%	+9
Pour les formations du supérieur	**42%**	**50%**	**+8**
dont autre, niveaux 5, 6, 7	49%	54%	+5
niveau indéfini	36%	43%	+7
Total des contrats signés	**35%**	**44%**	**+9**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

2) *Un maintien des stéréotypes d'orientation*

Cette présence renforcée des filles dans l'apprentissage peut être jugée positive.
Néanmoins, le constat est fait que la part des femmes apprenties (44 % en 2020-2021) est inférieure à la part des femmes dans l'enseignement supérieur (59 %) (MESRI, 2022). Autrement dit, les femmes sont plus nombreuses à faire des études mais moins nombreuses à choisir l'apprentissage. Les écoles de commerce, elles, en offrent le contre-exemple : 57 % des apprenti.es sont des

femmes, soit une proportion supérieure à la féminisation des effectifs étudiants (51%). (MESRI, 2022).

Par ailleurs, la position renforcée des filles dans certains niveaux de formation en apprentissage, peut être simplement liée un double effet mécanique de positionnement dans le système éducatif : d'abord des filles sont sur-représentées dans les formations de l'enseignement supérieur ; elles sont aussi sur-représentées dans les formations tertiaires. Or, en apprentissage, ce sont les formations du supérieur et celles du secteur des services qui se sont les plus développées (voir supra).

Elles sont ainsi sur présentées en Master et Licence générales, diplômes davantage tournés vers le domaine des services. Les femmes sont moins présentes dans les formations d'ingénieurs en apprentissage plus centrés sur des domaines de la production (tableau 39).

Au total donc, l'apprentissage ne semble pas contribuer à féminiser des filières d'enseignement plus masculines. En d'autres termes, les inégalités de genre constatées au niveau de l'apprentissage reflètent celles des filières elles-mêmes. L'apprentissage n'est donc pas sur cette question « La » solution. La question est donc bien plus générale, touchant aux biais et des freins qui entravent l'égalité d'accès à certaines formations et plus largement sur le marché de l'emploi et du travail.

Tableau 39 : Part des catégories de spécialité selon le diplôme du supérieur préparé en apprentissage en 2021-2022 et en 2017-2018

2021-2022	Domaine de la production	Domaine des services	Domaine disciplinaire [1]	
BTS	30%	**70%**	0%	58%
Licence	31%	**59%**	10%	16%
Ingénieur	**83%**	15%	2%	11%
Master	10%	**70%**	**20%**	15%
	33%	**62%**	**5%**	100%

Source : MENJ-MESR-DEPP, SIFA (système d'information de la formation des apprentis) (situation au 31 décembre de l'année scolaire). France métropolitaine + DROM.
https://publication.enseignementsuprecherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR16_ES_19/l_apprentissage_dans_l_enseignement_superieur/.
Données extraites de la publication Etat de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°16, 2023.

2017-2018	Domaine de la production	Domaine des services	Domaine disciplinaire [1]	
BTS	48%	**52%**	0%	53%
Licence	31%	**61%**	8%	16%
Ingénieur	**84%**	14%	2%	18%
Master	38%	**72%**	17%	14%
	46%	**50%**	**4%**	100%

Source : MENJ-MESR-DEPP, SIFA (système d'information de la formation des apprentis) (situation au 31 décembre de l'année scolaire). France métropolitaine + DROM. https://publication.enseignementsup-recherche.gouv.fr/eesr/FR/EESR12_ES_18/l_apprentissage_dans_l_enseignement_superieur/

3) *Une ouverture limitée de l'apprentissage à un public diversifié*

L'origine migratoire des apprentis, semble peu évoluer sur la période 2017-2021. Pour environ un apprenti sur 5, un seul ou les deux parents seraient nés à l'étranger (tableau 40).

Tableau 40 : Origine migratoire des parents des apprentis en 2017 et 2022. Enquêtes Emploi[47] T4 2017 – T4 2021

	2017	2021
Les deux parents sont nés à l'étranger	7%	11%
Un seul des parents est né à l'étranger	12%	7%
Aucun des deux parents n'est né à l'étranger	80%	46%
NR	1%	35%
Total	100%	100%

En ce qui concerne la part des apprentis reconnus en situation de handicap est stable : ils signent 1,3 % des contrats aux deux dates, mais leur part progresse légèrement dans l'enseignement supérieur (de 0,6 % à 0,9 %).

Le constat d'une évolution plus que mesurée de la mobilisation de l'apprentissage en faveur des jeunes issus des QPV est aussi à formuler : la part des contrats signés par des jeunes domiciliés en QPV est de 6,6 % du total des contrats en 2017 contre 7,5 % en 2021. Aussi, le nombre de contrats signés par ce public connaît une évolution un peu plus forte que la moyenne tous niveaux confondus (coefficient multiplicateur de 2,7 points contre 2,4).
Pour le secondaire, la progression est plus marquée pour les formations « autres » de niveau 3 (coefficient 9,3 contre 6,1 pour l'ensemble de la population apprentie de ce niveau de formation), et surtout pour les formations Bac général et technologique (coefficient multiplicateur de 21 contre 6 pour l'ensemble de apprentis de ce niveau).
Pour les différents niveaux de formations du supérieur, la dynamique de progression du nombre d'apprentis issus des QPV suit celle des apprentis en général, avec donc une progression conséquente pour les formations « autres » de niveaux 6 et 7 (coefficient multiplicateur supérieur à 10 points).
Seule exception : une progression moindre des jeunes issus des QPV dans les formations de master général (17 points contre 25 pour l'ensemble des apprentis).

De nos terrains d'enquêtes il remonte que certains CFA ont une politique volontariste et revendiquée pour aller recruter sur ces territoires. Mais cela les oblige.

> « *On doit assurer en contrepartie un accompagnement soutenu et spécifique tout au long du contrat et parfois mettre en place des politiques de présentations et des dispositifs appuyés, renforcés d'intermédiation envers le monde économique pour tenter d'autoriser l'accès au contrat.*» (Responsable d'une formation du supérieur en assurance).

Il reste que si le passage par une formation en apprentissage semble induire des effets particulièrement bénéfiques pour l'insertion professionnelles des jeunes des QPV, le problème reste donc l'accès à cette voie de formation (Personnaz et alii, 2024).

[47] Il ne faut cependant pas négliger certaines limites de l'enquête Emploi : sa méthodologie a très fortement évolué sur la période concernée et l'échantillon (données non pondérées) des apprentis interrogés est modéré (546 répondants en 2021 : pour ces données non pondérées, la part des apprentis de 2021 dont un des parents est cadre est de 26 %).

3. L'apprentissage, décisif pour la poursuite d'études ?

1) Entrer en apprentissage : une double sélection à dépasser

Nous avons vu, supra, que les spécificités pédagogies de la formation en apprentissage (rapport au concret, mise en œuvre de savoirs théoriques, exercice du métier en cours de formation, acquisition de signaux d'employabilité pour une insertion future…) contribue à l'attractivité de cette voie de formation. Certains jeunes n'envisagent donc la poursuite d'études « *qu'en apprentissage*».
Il reste que pour entrer en apprentissage le jeune doit satisfaire à une double sélection.

Difficultés pour l'accès à un contrat

On peut constater que la part des jeunes qui signent un contrat d'apprentissage dans la continuité d'un parcours de formation initiale s'est réduite sur la période étudiée : ils représentaient 57 % des signataires en 2017, contre 48 % en 2021, répartis égalitairement entre ex-scolaires et ex-étudiants.

Un nouvel item « en attente de contrat » parmi ceux qui renseignent l'origine des jeunes apprentis avant la signature du contrat d'apprentissage formalise la création par la Loi de 2018 d'une disposition de sécurisation de l'entrée en apprentissage dans le cas où un contrat de travail n'aurait pas pu être signé au démarrage de la formation en CFA.

Le statut de stagiaire de la formation professionnelle dans un CFA représente ainsi 7 % des effectifs 2021, soit un peu moins de 50 000 contrats concernés sur 736 000 de 2021[48].

Par niveau de formation, les apprentis en enseignement secondaire semblent moins souvent dans ce cas de figure, au contraire des apprentis positionnés sur des formations du supérieur. particulièrement pour les formations BTS, master professionnels et formations « autres » de niveaux 6 et 7 (tableau 41).

Plus encore, on peut relever une implication un peu plus importante des CFA « permanents » sur ce dispositifs de sécurisation. Ils concentrent 85% des apprentis passés par un statut de stagiaire de la formation contre 81,7% des contrats signés en 2021 (alors que les CFA « nouveaux » ou « quasi-nouveaux » ne portent que 15, 3% des contrats stagiaires de la formation, contre 17,6% des contrats signés en 2021).

Le fait que l'opportunité légale offerte par la Loi d'assurer une entrée retardée et sécurisée en apprentissage soit mobilisée même dans un contexte d'opulence de contrats d'apprentissage, laisse penser que l'apprentissage reste sélectif. S'applique parfois de la part des entreprises des critères de sélection spécifiques et différents, liés à l'expérience professionnelle, à la possession de soft-skill, ou de critères d'employabilité. Le cas vu supra des jeunes issus des QPV est déjà un illustratif.

Pour dépasser ce premier filtre, la mobilisation d'un réseau personnel de relation directes ou indirectes constitue, aux dires de nos interlocuteurs, un élément facilitateur important. L'appui sur un réseau, la « *recommandation* » restent essentiels pour l'accès aux premières phases de sélection, et ensuite pour l'accès au contrat.

> « *Le réseau personnel a toujours été déterminant pour accéder à l'apprentissage. L'abondance de contrats ne remet pas en question cela, car il s'agit en fait d'avoir accès à un bon contrat, à une bonne alternance dans un bonne entreprise. La différence se fait actuellement sur la qualité de l'alternance. Et c'est essentiel pour la réussite à la formation, mais aussi pour la suite, pour l'embauche à la suite de la formation. Les conséquences des*

[48] Dans les bases de données, nous n'avons pas d'information sur le délai qui a été nécessaire aux jeunes stagiaires de la formation professionnelle pour obtenir un contrat de travail en apprentissage et quitter ce statut particulier de sécurisation de l'entrée en apprentissage.

différences de moyens, les inégalités de moyens personnels du jeune se déportent dans le temps et impactent en fait le long terme.» (Responsable d'école supérieur privé).

Tableau 41 : Répartition par niveau de formation des contrats d'apprentissage de 2021 enregistrés sous statut « en attente de contrat »

Statuts "en attente de contrat"	Niveau de la formation préparée	Ensemble des contrats
7,2%	CAP-BEP-MC	21,2%
1,0%	autre niveau 3	3,8%
3,6%	Bac professionnel	6,2%
0,1%	Bac général ou technologique	0,1%
3,1%	autre niveau 4	9,0%
20,3%	BTS-DUT	17,7%
3,8%	autre niveau 5	3,8%
6,7%	Licence professionnelle	5,8%
1,8%	Licence générale	1,1%
19,5%	autre niveau 6	11,6%
8,9%	Master professionnel	4,1%
2,9%	Master général	1,9%
6%	Ecole ingénieurs, commerce	4,1%
15%	autre niveau 7	9,5%
100,0%	**Total**	**100,0%**

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Difficultés d'accès à une place de formation : le nouveau rôle obscur du NPEC ?

Si des difficultés à la signature d'un contrat persistent, celles de valider une entrée en formation en apprentissage se complexifie.

En effet, au-delà de la sélection sur prérequis de la part des CFA, comme déjà évoqué supra, la sélection du jeune est aussi possible selon le niveau de prise en charge (NPEC) que les caractéristiques de l'entreprise amèneront à définir (en fonction de l'OPCO et /ou de la convention collective d'appartenance).

Le contexte de concurrence de marché et la pression exercée par certaines entreprises sur les offreurs de formation notamment pour limiter le « reste à charge » (voir supra) peut occasionner, de la part des CFA, une logique de « tri » des jeunes selon un critère indirect lié à l'entreprise d'accueil : le NPEC.

> « *Il ne faut pas rejeter l'idée, que le jeune sera retenu ou pas sur des critères dont il n'a éventuellement pas connaissance*» dans le cas d'excès de candidats apprentis au sein d'un CFA. (Responsable administrative gestion des contrats en alternance, Université).

Le niveau de prise en charge (NPEC) est une information étrangère, non connue par le futur apprenti et ne semble pas directement impacter le choix des apprentis. On constate pourtant que la conjonction de différents éléments de sélection peut, de fait, exacerber des logiques d'inégalités entre les jeunes et initier plusieurs limites pour un apprentissage diversifié.

2) *Egalité des chances pour la poursuites d'études : de la nécessité de pouvoir garantir une diversité des régimes de formation*

Nous avons évoqué supra, comment l'apprentissage pouvait contribuer à maintenir ouvertes d'autres filières de formation, notamment par son apport financier, mais aussi par un rapprochement avec le monde de l'entreprise et les acteurs socio-économiques.

Pourtant, ces effets positifs de l'apprentissage semblent conditionnés à une offre équilibrée de cette voie de formation. En effet, comme indiqué supra, tous les jeunes ne possèdent pas les critères qui leur permettent d'intégrer l'apprentissage et plus largement une alternance. Or, les apports financiers non négligeables de l'apprentissage, les pressions tant côté demande de contrats par les jeunes que côté offre de contrats par les firmes, peuvent fragiliser cette posture de pluralité des voies d'accès à la poursuite d'études. L'enjeu pour certains de nos interlocuteurs est donc bien de maintenir une diversité des filières de formation pour garantir un accès à la poursuite d'études à public large et diversifié.

> « *Ceux (les jeunes) qui ne feront pas d'alternance, on les connait d'avance, sauf s'ils ont du piston. En effet, les entreprises hésitent à recruter les jeunes, qui n'ont aucune expérience professionnelle. Or, dans cette université, en licence, tu ne peux pas avoir de convention de stage en Licence, si ce n'est pas dans la maquette de la formation. Donc, nous avons des cas de non expérience professionnelle pour des titulaires de Licence par ailleurs brillants. Ils ont peu de chance d'avoir accès à l'alternance en Master. Pour avoir accès à l'alternance en Master, il faut ou un réseau – un papa DRH - ou avoir une expérience professionnelle, un gros stage ou une alternance en amont.» « Le problème c'est qu'ils veulent tous faire de l'alternance. Aucun en amont ne veut faire la formation classique.*» (Responsable formation universitaire).
>
> « *Face à un apprentissage surdominant, (l'enjeu) c'est de pouvoir préserver une formation classique scolaire, pour des profils qui ne peuvent pas intégrer l'alternance.*» (Responsable formation universitaire).
>
> « *Côté formation initiale, l'enjeu social, c'est donc d'éviter une élimination des jeunes les plus éloignés de l'emploi à la date de l'entrée en M1, des jeunes qui ont un profil sans stage, sans expérience… On est face à l'impact d'une double sélection : la sélection par les entreprises sur leur critère de maturité et d'expérience professionnelle et la sélection académique. Le Master peut encore se permettre de recruter, grâce à notre formation en initiale scolaire, des jeunes sans expériences professionnelles, qui ont des caractéristiques académiques qui nous laissent penser que ce sont des gens intelligents, qui s'adapteront à l'entreprise parfaitement, ultérieurement.*» (Responsable formation universitaire).
>
> « *La voie scolaire, c'est un gage de diversité de profils, dont ceux non validés par les entreprises : des étudiants, qui n'ont ni les habitus ni l'éthos que demande une entreprise, avec la possibilité de les amener à pouvoir intégrer l'entreprise ensuite, avec un stage de longue durée à la fin du Master 1. J'ai l'exemple d'un jeune, qui est arrivé à l'entretien avec un tee-shirt avec des ballons dessus, mais qui avait de bonnes notes académiques, qui savait ce qu'il voulait faire, en provenance d'un milieu très éloigné du monde de l'entreprise…* » (Responsable formation universitaire).

Maintenir une pluralité de filières d'études, puisque l'apprentissage n'est d'emblée pas ouvert à tous les publics de candidats à la poursuite d'études, s'avère donc nécessaire pour participer à une politique d'accès démocratisé à la formation et notamment au sein de l'enseignement supérieur.

3) *L'apprentissage lève-t-il les freins financiers à la poursuite d'études : décryptage*

L'attractivité de l'apprentissage tient à un double effet financier : d'abord le coût d'opportunité lié à la poursuite des études que l'on constate en voie scolaire lié au manque à gagner ie. au salaire potentiel auquel on renonce du fait de la poursuite du parcours scolaire est très fortement réduit dans l'apprentissage du fait du salaire lié au contrat de travail ; ensuite, les frais de scolarité/ de formation, plus ou moins importants, sont pris en charge par l'entreprise. Comme vu supra, ces singularités de l'apprentissage peuvent donc être des conditions essentielles de poursuite de formation pour certains publics jeunes.
Pour autant, savoir dans quelle mesure l'apprentissage lève, de manière décisive, la contrainte financière qui pourrait obérer une poursuite d'études pour une population diversifiée de jeunes, se révèle difficile.

L'apprentissage comme condition strictement nécessaire pour la poursuite d'études : un sujet tabou, dissimulé par les jeunes

L'information sur la stricte nécessité des ressources financières associées à l'apprentissage pour la poursuite d'études n'est pas « *naturellement* » livrée par les jeunes. Le sujet est plutôt de l'ordre du non-dit, du tabou.

> *« Pourquoi l'apprentissage pour les jeunes ? Le motif financier est difficile à apprécier, car il est non exprimé, car il est tabou, vraiment tabou ! » « L'aspect financier pour les jeunes n'est pas un argument que l'on entend. Est-ce que néanmoins c'est un argument qu'ils gardent pour eux, non-dit par pudeur ? … On l'entend pour 1 ou 2 étudiants sur les 13-15. L'expression est marginale, la réalité est peut-être différente*.»
> « *C'est tellement tabou, que justement, cela ne sortira pas de la bouche des jeunes qui en ont vraiment besoin. » « On peut supposer que l'on va en apprentissage pour financer ces études et donc justement, on ne va pas le dire, parce que justement on en a besoin. Alors que ceux qui n'ont pas cette stricte nécessité, pour ceux qui n'ont pas besoin du salaire pour entrer en apprentissage, ce sera peut-être plus facile à dire.*» (Responsable études alternance, école d'ingénieur publique).

Une approche de la question par l'information sur la CSP des parents jugée insatisfaisante

Est-ce que l'origine sociale du jeune permet de renseigner la contrainte économique qui pèse sur le jeune et qui peut limiter la poursuite d'études ?
Absentes du formulaire Cerfa qui matérialise le contrat d'apprentissage, les données sur les CSP (catégories socio-professionnelles) des parents de l'apprenti peuvent être renseignées lors des inscriptions en centre de formation. A partir des publications disponibles, (voir supra), nous avons constaté une progression notable entre 2017 et 2021 du poids de jeunes en apprentissage ayant des parents ouvriers ou employés.
Première remarque : ces données qui renseignent la CSP des parents des apprentis semblent pour autant peu diffusées auprès des responsables de formation. Les personnes rencontrées dans le cadre de cette étude pointent donc un manque de données objectives : ils ne sont pas détenteurs de cette information qui est conservée au niveau de l'administration.

> « *Cela parait être une donnée sensible, que l'on (l'administration, les écoles) ne souhaite pas vraiment diffuser*.» (Responsable de formation universitaire).

> « *On ne sait pas de manière immédiate et précise, objectiver ce constat de la contrainte économique qui pousse à choisir l'apprentissage, car, quand on passe en alternance, on perd le critère du bénéfice des bourses ». « C'est de longue date que l'on réclame, au niveau de notre structure mais aussi au niveau national, des informations statistiques sur les profils des jeunes apprentis. Il nous est difficile de disposer de données permettant de connaitre la situation antérieure des apprentis, notamment quand ils proviennent du secondaire ou d'un*

autre établissement dans le cas de poursuite de parcours.» (Responsable formation continue Université)

« *On a besoin de ces données, si on veut défendre la valeur ajoutée de l'apprentissage. Et pour justifier le développement de l'apprentissage dans le supérieur, c'est ce type d'indicateurs dont on a besoin. On est sur des hypothèses que l'on ne sait pas objectiver avec de la donnée*.»(Responsable Formation universitaire).

Réclamée, cette information sur la CSP des parents est pourtant jugée insatisfaisante.
Certains interlocuteurs déclarent en effet, qu'apprécier la stricte nécessité économique de l'apprentissage pour la poursuite d'études à partir de l'origine sociale et de la CSP des parents est véritablement une information de second niveau, entachée d'incomplétude ; elle pourrait même conduire à de mauvaises interprétations.

« *Rechercher la CSP des parents, ça pose problème ; c'est un indicateur biaisé. On a des jeunes avec des parents de CSP ++, qui pour autant sont des jeunes en totale situation d'autonomie contrainte. Donc attention, c'est un indicateur imparfait qui peut même donner une information contraire au réel.*» (Responsable formation universitaire).

Devoir s'en remettre à des indices et des signes parfois difficiles à interpréter

« *Lors des entretiens de sélection, on peut avoir des indices sur l'origine sociale. Durant la formation, on fait aussi beaucoup d'exercices à l'oral… et là on ressent les choses. Mais dans les formations que j'encadre, je n'arrive pas à voir une différence entre les scolaires et les apprentis. Tout ce que je sais c'est qu'au total on a 30 % de boursiers en filière scolaire et cela dans toutes les promos. Donc si on extrapole…* »
« *Quand on leur demande de lister les plus et les moins de l'apprentissage, le salaire est cité à chaque fois comme un avantage. On va gagner un salaire, on va avoir notre indépendance. Mais ce n'est jamais "j'en ai un besoin strict". C'est plus "j'y vais car on va avoir notre indépendance et non pas parce que mes parents ne peuvent plus payer mes études et je vais devoir travailler". La frontière est difficile à pointer.*» (Responsable formation en alternance, école d'ingénieur publique).

Au total, nécessité d'apporter des réponses différentes selon la formation visée.

Dans le cadre des formations du supérieur public, où les frais de scolarité sont contenus, le motif financier comme motif d'entrée en apprentissage semble moins perceptible actuellement que pour la période pré 2018.

« *Avant, il fallait un réseau pour accéder à l'apprentissage, mais c'était surtout les jeunes qui avaient peut-être moins de réseau, mais qui avaient strictement besoin de l'apprentissage pour le financement des études, pour assurer leur autonomie. Donc c'était une demande de la part d'étudiants qui avaient besoin de l'alternance pour continuer les études*.» (Responsable formation IA).

« Pour nous, dans le contexte des années 2000, la majorité des candidats venaient de DUT : c'était la poursuite d'études et l'accès à une formation d'ingénieur, tout en étant rémunéré, c'était décisif, car beaucoup de jeunes venaient de familles non aisées, qui étaient déjà boursier en DUT. La poursuite d'études était vraiment liée à l'apprentissage et à son volet rémunérateur.» (Responsable école d'ingénieur).

4) *Les avantages financiers de l'apprentissage ne lèvent pas tous les éléments de discrimination*

Les avantages financiers spécifiques de l'apprentissage sont incontestables ; ils ne lèvent cependant pas tous les freins d'inégalités entre les jeunes. Une approche globale amène à pointer d'autres éléments financiers discriminants pour la poursuite d'études, même en apprentissage.

Des frais annexes discriminants

Certes, sur le volet financier, le salaire et la suppression des frais de formation sont des conditions qui autorisent parfois d'envisager la poursuite d'études.
Or des frais « autres » sont à prendre en considération, qui parfois peuvent relativiser le caractère décisif des spécificités financières de l'apprentissage. Et il semble que ce soit bien dans cet interstice des frais « annexes », que se glissent des facteurs d'inégalité renforcée.

Des frais de vie existent au-delà du financement de la formation.

> « *Donc oui parfois c'est l'apprentissage ou rien. Pas de frais de formation et un salaire non soumis à l'imposition, plus ou moins important selon l'âge et le cycle de formation qui permet de vivre. Mais c'est juste la première marche car il y a les frais annexes de l'apprentissage et ceux-là il faut aussi les assumer.*» (Responsable formation du supérieur).

Les professionnels rencontrés mentionnent ainsi « des points noirs, comme les rythmes de l'alternance qui ont de facto des incidences sur ces coûts complémentaires. ».

> « *C'est parfois la nécessité d'un double voire d'un triple logement, le sur-transport, la mobilité, avec l'obligation du permis…* ».(Responsable formation chambre consulaire).

> « *Le séquencement long de l'alternance avec 5 semaines minimum en entreprises, ça a des impacts. Et l'alternance peut se faire dans toute la France. Cela peut nécessiter 2 voire 3 logements : à Roubaix pour l'école, sur le lieu de l'entreprise et enfin le logement des parents ou le logement personnel avec la copine ou le copain. On a des apprentis adultes, souvent partis de chez eux depuis quelques années. Et donc il y a en plus les déplacements. Avec le seul salaire d'apprenti, si c'est 2 logements, cela devient compliqué*.» (Responsable formation école d'ingénieur).

De plus, si certains CFA prennent des dispositions pour prendre en charge des « *extras offerts par les formations* » comme les visites d'entreprises, les visites de salons en France mais aussi à l'étranger, dans la majorité des formations, ces activités, sources de surcroîts organisationnels et/ou financiers, sont la charge exclusive du jeune.

> « *La différence peut se faire là, et c'est insidieux. Le jeune n'est pas obligé d'y participer ; il trouvera un petit stage, il aura un devoir à faire pendant que les autres seront au salon à Paris… en fait, il est dans une promo mais ne va pas vivre la même chose.*»(Responsable formation chambre consulaire).

> « *Je prendrai juste l'exemple des mobilités Erasmus +. Elles sont présentées dans les maquettes. Elles attirent nos jeunes. Mais tous ne pourront pas assumer la charge financière que cette mobilité implique, même si de multiples dispositifs d'aide existent.* » (Responsable formation apprentissage, chambre consulaire).

Savoir mobiliser les ressources pour accéder à des aides financières.

Bien sûr des aides existent et contribuent à limiter ces coûts indirects de la formation en apprentissage. Mais il s'agit aussi, voire surtout, d'avoir la capacité de les mobiliser, d'oser les appeler.

> « *Il y a le dépôt de dossier auprès du CFA hors les murs pour avoir des aides particulières comme le FSU, fond social d'urgence aux apprentis.*» (Responsable universitaire).

Des aides régionales existent aussi pour soutenir les jeunes sur des aspects spécifique de l'équipement, de la mobilité, de la restauration. Différentes sur le champ couvert et sur les montants, dès avant 2018, ces aides sont maintenant spécifiques à chaque région, et *« source d'inégalités entre les jeunes.*».

> « *Dans les Hauts de France, il y a des avantages pour les apprentis : les aides THR, transport, hébergement repas. Il y a aussi plusieurs aides possibles en cas d'Erasmus. Elles ont bien diminué mais elles restent un peu car dans certaines régions, il n'y a plus rien.*» (Responsable formation chambre consulaire).

Au total, si l'apprentissage peut être une condition nécessaire pour la poursuite d'études, il ne saurait être une condition financière suffisante.
Plus encore, des facteurs d'inégalités liés au capital social des jeunes prend désormais une place conséquente dans l'accès à cette voie de formation et dans la valorisation de ses bénéfices spécifiques.

4. « Oser » la poursuite d'études en apprentissage : le rôle discriminant des capacités personnelles renforcé

Nous avons souligné dans la partie I en point III, les conséquences des difficultés à interpréter l'évolution de la nature de l'offre de formation « nouvelle » en 2021, tant pour les jeunes, que pour les entreprises, que pour les offreurs de formations. D'autres aspects sont à appeler.

1) Inégalités face l'orientation vers le supérieur

La gestion du risque de l'orientation vers le supérieur.

S'orienter vers le supérieur reste un défi pour nombre de jeune.

> « *Se positionner sur le long terme à bac + 5, en master est parfois inenvisageable, ou impossible. Question de confiance en soi non cultivée, peu développée. C'est pour cela que les parcours par pallier sont attractifs : BTS puis BUT, puis école d'ingé…On sécurise financièrement, on sécurise la réussite. Step by step.*» (Responsable formation école d'ingénieur).

Avoir la capacité de se repérer dans cadre complexe de la formation et de la certification

Entrer en apprentissage signifie avoir la capacité de trouver à la fois une entreprise d'accueil et une inscription dans une formation en adéquation avec son projet professionnel et ses contraintes d'apprentissage.
Même si les CFA accompagnent de plus en plus sur la phase amont de recherche d'une entreprise signataire, il reste indéniable que le poids du réseau personnel s'avère essentiel pour accéder aux entreprises et les convaincre d'un recrutement en apprentissage (voir supra).

Le poids du réseau apparaît aussi déterminant pour s'orienter dans le paysage des formations. L'offre de formation s'est complexifiée. Les offres de formation sont plus nombreuses, mais aussi difficiles à comparer parce qu'elles sont souvent de nature très différente. Comme l'a montré le traitement statistique présenté en partie I, à côté des certifications traditionnelles se développent des certifications « autres ».
Plus encore, de plus en plus de certifications ont des dénominations qui prêtent à confusion.

> « *Il y a aussi des stratégies délibérées de confusion. Vous êtes dans une grande école de commerce mais vous n'êtes pas dans le cursus qui a fait la renommée de cette école. Vous êtes dans un parcours annexe, connexe qui en a le nom mais pas tout à fait.*» (Responsable formation universitaire ».

Les labels qui permettent de vérifier la reconnaissance officielle d'une certification notamment dans la poursuite d'études existent mais sont difficiles à interpréter parfois (encadré 4). Le rapport de la commission sur le supérieur à but lucratif (Descamps, Folest, 2024) a précisé les difficultés auxquelles doivent faire face les jeunes et leurs familles dans la procédure d'orientations, difficultés que nos entretiens ont aussi révélées.

> « *Quelle différence peut faire un jeune entre le BUT Bachelor universitaire de technologie des IUT, les bachelors vendus par des "boites" qui ne font que de l'apprentissage, ou bien entre un Master et un mastère, entre des certifications qui ont valeur de grade de Licence ou de Master et celles qui ne l'ont pas…* » (Responsable formation Université).

> « *L'accès démocratisé aux études du supérieur signifie avant tout de pouvoir faire le tri entre toutes ces certifications, donc avoir une connaissance de tout ce qui constitue l'offre de formation, et surtout ensuite de pouvoir faire le choix.* » (Responsable formation Université)

> « *Même si l'apprentissage rend la formation gratuite pour les gamins et est donc théoriquement accessible, la connaissance des écoles privées est spécifique. Il y a de l'autosélection de la part de certains jeunes. Pour moi, le capital social devient le vrai élément clé des inégalités*.» (Responsable formation Université).

Nouvelles certifications : quelle reconnaissance sur le marché du travail ?

Parmi nos interlocuteurs, positionnés sur des formations relevant des ministères de l'Education nationale ou de l'Emploi ou encore de l'Enseignement supérieur, des interrogations sont aussi formulées quant à la valeur qui sera accordée par le marché du travail aux certifications nouvelles, de nouveaux types.

> « *On manque de recul pour savoir comment les entreprises vont considérer ces nouveaux diplômes, bachelor, mastère… On verra dans 3 ou 4 ans, quand plusieurs promotions seront sorties de ces formations. Pour l'instant, le paysage compliqué de la certification permet de brouiller un peu les cartes et les tensions sur le marché du travail retardent le moment où ces aspects entreront en ligne de compte de la part des entreprises. Est-ce que le moment où est intervenu le suivi de ces formations ' juste RNCP' aura un impact ? Je m'interroge. Placées en fin de cursus, ces formations peuvent contribuer à une professionnalisation finale. Mais avoir enchainé un bachelor puis un mastère… est ce que ce sera préjudiciable pour le jeune ?*» (Responsable formation au niveau d'une université).

2) *Massification de l'apprentissage : quel impact sur la qualité de l'insertion ?*

De nombreux travaux de la Dares, de l'Insee, de la Depp ou encore du Céreq avec les enquêtes « Génération » ont montré les avantages du passage par une formation en apprentissage sur l'insertion professionnelle à court et à moyen terme. L'effet contact est un des éléments explicatifs de la plus-value de l'alternance : contact avec le monde professionnel, acquisition d'une expérience professionnelle de long terme mais surtout, possibilité de se faire embaucher par l'entreprise signataire du contrat d'apprentissage.
Pour rappel, les études mentionnées supra soulignent que les jeunes sortis d'une formation en apprentissage du secondaire, s'insèrent plus rapidement en emploi et obtiennent aussi plus facilement un CDI. Au contraire, les ex-apprentis du supérieur, bénéficient d'une prime sous forme d'un niveau de salaire moyen plus important que les sortants de voie scolaire.
Autre constat, bien documenté maintenant, et qu'il faut rappeler : le caractère procyclique de l'apprentissage tant au niveau de l'entrée en formation et la signature du contrat de travail en apprentissage, qu'au moment de l'insertion professionnelle à l'issue de la formation. Une conjoncture économique favorable augmente le nombre de contrats proposés et la qualité de l'insertion. Au contraire, des tensions économiques ont des répercussions sur l'offre de contrats par les entreprises et sur le taux d'emploi et/ou de chômage, post apprentissage.

Nombre de nos interlocuteurs du monde de la formation professionnelle s'interrogent et questionnent directement le maintien des plus-values constatées de l'apprentissage en matière d'insertion au regard de la massification de cette filière de formation.
Ils considèrent que l'apprentissage a bénéficié, ces dernières années, à la fois d'une embellie économique et de pénuries de main d'œuvre et de compétences.
Ils questionnent dès lors les conséquences sur le long terme de la massification du nombre d'alternants et plus spécifiquement du nombre d'apprentis, *a fortiori*, si le contexte économique venait à s'infléchir.
Un responsable d'école d'ingénieur s'interroge plus particulièrement pour les sortants de ses formations.

> « *Est-ce que le monde économique va pouvoir absorber, avec la même qualité, qu'avant la réforme ces bientôt un million d'apprentis. Quelles conséquences pour l'accès à l'emploi et ensuite pour la carrière professionnelle* ?»

Sachant que dans certains secteurs (tel le BTP[49]) le passage par l'apprentissage dans des formations du supérieur peut rester stigmatisant pour la carrière, quel sera l'impact de cet afflux de salariés passés par l'apprentissage ?

> « *Est-ce que cela va contribuer à banaliser cette filière de formation et donc à égaliser les perspectives de carrières ? Ou au contraire, est ce que cela va renforcer les pratiques de différentiation ?*» (Même interlocuteur).

[49] Nous renvoyons ici aux travaux de Delphine Debuchy (2022, 2021, 2018).

Encadré 4 : Complexité des labels et normes qui sécurisent la valeur d'une formation du supérieur

Les diplômes

Diplômes nationaux

Les établissements publics accrédités par le ministère de l'Enseignement supérieur délivrent des « diplômes nationaux ». Ils doivent respecter les droits d'inscription fixés nationalement chaque année. Ils peuvent aussi délivrer des « diplômes propres », dont les droits de scolarité sont fixés librement. Ils sont alors éligibles au grade de licence ou de master.

Les labels des formations contrôlées par l'Etat sont répartis en catégories, basées sur des codes couleurs distincts, représentés par des logos.

Il y a les Licence, Master et Doctorat (LMD) contrôlés par l'état et des diplômes nationaux ou d'Etat hors LMD eux aussi contrôlés par l'Etat. : les BTS et le but,

Il y a les labels qui regroupe de nombreux diplômes nationaux ou d'Etat (contrôles par l'Etat) autres que les précédents. Il s'agit du Diplôme national des métiers d'art et du design (DN MADE), du Brevet technique supérieur (BTS), du BUT, Bachelor universitaire de technologie (qui a remplacé le Diplôme universitaire de technologie (DUT), du Diplôme de technicien supérieur (DTS), pour toutes les formations préparant à ce diplôme en imagerie médicale et radiologie thérapeutique, du Diplôme de Comptabilité et de Gestion (DCG), du Diplôme d'études supérieures scientifiques et techniques (DEUST), du Diplôme d'Etat (relevant d'autres ministères que celui de l'enseignement supérieur et de la recherche).

Il y a le diplôme d'ingénieur

Diplômes d'établissement

Les établissements privés ne peuvent pas délivrer de diplôme national. Les appellations de licence et de master sont réservées aux diplômes nationaux.

Les établissements privés parlent donc de bachelor ou de mastère. Ils peuvent obtenir un grade (voir ci-après) pour tel ou tel de leur diplôme qui donne l'équivalence d'un diplôme national. Ce grade vaut pour un diplôme, et non pas pour l'établissement. On parle alors d'un bachelor avec grade de licence ou d'un mastère avec grade de master.

Pour les écoles de management, par exemple, le grade est attribué par la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG) pour trois à cinq ans renouvelables.

Mastère et master

La Conférence des grandes écoles a aussi déposé les marques de « mastère spécialisé » et de « MSc-Master of science », qui supposent de respecter un cahier des charges.

Pour les écoles d'ingénieurs, c'est la Commission des titres d'ingénieurs (CTI) qui a le monopole de l'attribution du titre.



Les labels attribués aux établissements

La reconnaissance

C'est le premier des labels attribués par le ministère de l'Enseignement supérieur. Un diplôme ne peut pas être "reconnu" par l'État, qui n'accorde sa "reconnaissance" qu'à des établissements. L'examen du dossier de demande de reconnaissance est assuré, sur demande des écoles, par le Cneser (Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche).

L'accréditation.

Comme la reconnaissance, l'accréditation concerne les établissements et non pas les diplômes. Elle est délivrée, pour les écoles d'ingénieurs, par la Commission des titres d'ingénieurs (CTI), et pour les autres établissements, par le Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur (Hcéres). Un établissement est ainsi accrédité à délivrer une licence, un master ou un titre d'ingénieur.

Les labels attribués aux diplômes

La certification

La certification est délivrée par le ministère du Travail, qui examine la correspondance entre un titre, une formation, ou un diplôme, d'une part, et les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de tel ou tel métier, d'autre part.

La certification permet de situer le niveau d'un diplôme ou d'une formation mais n'offre pas de garanties en termes de poursuite d'études. Toutes les formations certifiées ne sont pas forcément des diplômes, il peut aussi s'agir de certifications professionnelles ou de titres proposés par des établissements de formation privés ou publics.

Le visa

Le visa est attribué par le ministère de l'Enseignement supérieur. Il est automatiquement accordé à tous les diplômes nationaux (BTS, BUT [ex-DUT], licences, masters, doctorats).

D'autres diplômes, par exemple ceux proposés par des écoles privées, comme le master (bac+5) ou le bachelor (bac+3), peuvent aussi être « visés », à leur demande, à condition que ces écoles soient déjà reconnues par l'Etat (voir plus haut), et après examen d'un dossier qui détaille, pour chaque diplôme, le contenu du programme, le profil des enseignants, le mode de sélection des étudiants, les modalités de validation du diplôme, les taux d'insertion des diplômés, etc.

Le visa est attribué à un diplôme et non à un établissement, pour une durée de six ans au plus. Une même école peut donc proposer des diplômes visés, et d'autres, non visés. La liste des écoles de commerce et de gestion qui proposent des diplômes visés est disponible sur le site de la Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion (CEFDG).

Un diplôme « visé » à bac+5 ne donne pas automatiquement le grade de master.

Le grade

S'ils ne sont pas considérés comme des Diplômes nationaux, de nombreux diplômes permettent tout de même aux étudiants d'être titulaires « d'un grade » de Licence ou de Master. Les formations permettant de bénéficier d'un tel titre sont assurées aussi bien par des établissements publics que par des établissements privés, dans une grande diversité de domaines d'enseignement. Elles répondent ainsi pleinement à cette catégorie et peuvent donc légitimement prétendre à ce label.

Depuis 2021, l'Etat a ouvert la possibilité de donner le grade licence (180 crédits ECTS) à des formations Bac+3 ou +4.

Dans le privé, cette qualification est essentiellement accordée à des formations proposées par des EESPIG. La qualification d'Etablissement d'enseignement supérieur privé d'intérêt général (EESPIG) accordée par le ministère concerne des établissements qui doivent justifier d'une « *gestion désintéressée* » et s'engager sur le caractère non lucratif de leur activité. Pour l'instant, 64 établissements en bénéficient pour 160.000 étudiants. Elle est une reconnaissance de l'encadrement proposé et de la qualité pédagogique et de recherche.

Ces grades ne sont donc pas réservés aux établissements publics. Ainsi le grade de master est attribué aux diplômes des écoles d'ingénieurs, publiques comme privées, par la CTI. De même, une quarantaine d'écoles de commerce peuvent mettre en avant le grade de master pour leur diplôme grande école, et certains bachelors de ces mêmes écoles peuvent obtenir le grade de licence, après examen de leur dossier par la CEFDG.

Pour obtenir un grade, une école doit remplir les critères liés au visa, auxquels s'ajoutent des critères supplémentaires liés aux partenariats internationaux et aux activités de recherche.

Le titre d'ingénieur

Le titre d'ingénieur est délivré par la Commission des titres d'ingénieurs, après examen et inspection des écoles qui en ont fait la demande auprès de la CTI. Le diplôme d'ingénieur confère automatiquement le grade de master.

Une école qui n'est pas habilitée à délivrer le titre d'ingénieur par la CTI ne peut pas se présenter comme une "école d'ingénieurs". Tout comme les termes de " licence", "master" ou "doctorat", le titre d'ingénieur est "déposé".

Des labels spécifiques sont délivrés par des organismes privés.

Contrairement aux labels de l'état, ces labels n'ont aucune valeur "officielle"...

AACSB : Label américain chargé d'examiner les programmes pédagogiques dans le domaine du management. Cette accréditation est considérée comme un label d'excellence, pour l'obtenir les écoles doivent satisfaire à plus de 21 critères tels que le niveau académique des professeurs, le processus de recrutement des étudiants... Les écoles doivent débourser plus de 20 000 euros d'adhésion.

EQUIS : Label européen prestigieux, il a pour mission d'évaluer les écoles de commerce dans leur ensemble : formation et recherche, activités pro, responsabilités sociales. Seules les meilleures écoles peuvent l'obtenir : 17 écoles en France sont labellisées EQUIS. Ce label est attribué pour une durée de 3 à 5 ans à l'école qui l'obtient.

EPAS : Label européen, il accrédite des formations et non l'école en elle-même.

EQUIS et EPAS sont deux labels délivrés par l'agence européenne EFMD, une des institutions les plus importantes en matière d'audit d'évaluation stratégique et d'accréditation d'écoles, EFMD attribue qu'un des deux labels par école, donc une école ne peut être obtenir les deux labels en même temps.

AMBA : Label d'origine britannique, accrédite les formations de MBA (master of business administration, soit le diplôme international d'études supérieures au niveau le plus élevé) des écoles de commerce.

La triple accréditation : le rêve ultime de tout école. Les écoles même si elles sont rares peuvent cumuler plusieurs labels. La triple accréditation correspond pour une école à l'obtention des trois labels; AACSB, AMBA et l'EQUIS.

Les labels d'écoles d'ingénieurs. Les écoles d'ingénieurs font moins la course aux labels mais il existe un équivalent du label EQUIS pour les écoles de commerce : le label QUESTE (Quality System of European Scientific and technical Education) certifie la qualité des écoles d'ingénieurs, soutenu par la Commission européenne

Conclusion

À partir des exploitations de données issues du système d'information sur l'apprentissage (SIA) et de l'Enquête Emploi d'une part et d'une enquête menée auprès d'acteurs de l'apprentissage d'autre part, quelle réponse pouvons-nous apporter à la question qui a initié ce travail : quels sont les effets de la réforme de 2018 sur les profils et parcours en apprentissage ?
Notre argumentaire s'ordonne dans cette conclusion en quatre points successifs et emboités.

Comment ont évolué les profils des jeunes, des CFA et des entreprises sur la période avant / après 2018 ?

Entre 2017 et 2021, le nombre de contrats d'apprentissage signés a plus que doublé : en 2017, on compte un peu plus de 305 000 contrats, pour plus de 736 000 en 2021.
L'évolution se singularise par une augmentation particulière des contrats d'apprentissage qui visent une formation de l'enseignement supérieur, et des contrats qui visent des formations « autres », notamment dans cet enseignement supérieur.

L'évolution constatée sur le profil des jeunes apprentis dessine un paysage actuel de l'apprentissage. Il se caractérise par des primo-accédants toujours majoritaires et l'apparition de jeunes en attente de contrat. Les filles sont plus présentes dans l'apprentissage mais du fait d'un double effet formation, au croisement du développement des formations du supérieur et des formations de spécialité tertiaire.
On constate aussi une quasi-stabilité des jeunes apprentis reconnus travailleurs handicapés (TH) ou résidents en quartiers prioritaires de la ville (QPV) ou encore d'origine migratoire. Le développement de la part des jeunes d'origine modeste est limité.
Enfin, on peut considérer que l'apprentissage offre des parcours à objectifs divers : l'acquisition d'un premier niveau de qualification ; une professionnalisation en fin de parcours de formation ; des cursus de reconversion.

A côté de l'évolution des caractéristiques des contrats et du public apprenti, on observe une évolution significative du profil des entreprises, qui mobilisent l'apprentissage.
Alors que le nombre d'entreprises, qui font appel à l'apprentissage, progresse de manière importante et que le nombre moyen d'apprentis par entreprise augmente également, les TPME restent très majoritaires, tant en nombre qu'en part de contrats signés. La mobilisation des grandes entreprises est cependant renforcée.
De fait, les TPME et les grandes entreprises se positionnent de plus en plus sur les formations du supérieur, mais ce sont les TPME et les ETI, qui offrent des opportunités accrues de contrat pour des formations au-delà du bac.
Dans les secteurs « traditionnels » de l'apprentissage, ce sont surtout des grandes entreprises qui se mobilisent, même si les TPME restent bien représentées.
Dans les secteurs où le du recours à l'apprentissage est en forte progression, comme dans le tertiaire, on perçoit à la fois plus d'entreprises qui se positionnent et plus de contrats qui sont signés, notamment de la part des TPME.
Plus encore, on constate une arrivée massive et récente sur l'apprentissage de nouvelles entreprises, qui signent désormais la majorité des contrats pour des formations essentiellement du supérieur.

Du côté de l'offre de formation, on identifie également, une arrivée massive de nouveaux CFA qui développent, plus vite que par le passé, leur activité économique, notamment grâce à un positionnement renforcé sur les formations du supérieur.
Un nouveau paysage de l'apprentissage se dessine : de nouveaux acteurs, avec des positionnements inédits ; des réseaux de relations caractérisés à la fois par des partenariats confortés entre « anciens » de l'apprentissage (CFA et entreprises) et à la fois, par des collaborations récentes entre nouveaux venus sur l'apprentissage.

Les opportunités du nouveau cadre de l'apprentissage contribuent-elles à favoriser une poursuite d'études démocratisée ?

De fait, cette évolution de l'apprentissage résulte de la conjonction d'intérêts individuels de la part des jeunes, des entreprises et des CFA pour cette voie de formation.
Du côté des jeunes, l'appétence est décuplée, parce que l'apprentissage est vu comme une voie de formation parmi d'autres, dont les avantages et les inconvénients (théoriques) sont relativement bien cernés, formation que de nombreux jeunes positionnent de manière réfléchie dans un parcours construit. Ils ont conscience que cet apprentissage est la promesse d'une insertion dans l'emploi plus rapide et de meilleure qualité, grâce aux signaux d'employabilité acquis dans un emploi en rapport étroit avec la formation, parallèlement à une montée en niveau sur le plan des savoirs académiques. Les bénéfices immédiats contribuent aussi à son attractivité : rapport au concret, offre de formation en proximité , parcours de bifurcation professionnelle, effet de rémunération qui permet l'autonomie, voire l'acquisition d'une forme de position sociale.
L'apprentissage est donc jugé attractif par les jeunes ; il l'est tout autant pour les CFA.
Désormais plus facile à mettre en œuvre et à développer, la formation en apprentissage peut devenir un vecteur de développement des effectifs de jeunes formés, en favorisant tout à la fois une diversité accrue des publics, une sécurisation renforcée des parcours, une dynamisation de la pédagogie des formations, une réponse repensée et adaptée à des territoires, à des profils d'entreprises… et enfin parfois l'opportunité de favoriser une certaine démocratisation de la poursuite d'études.
Plus encore, ce développement de l'apprentissage semble même initier, par ses apports financiers, pédagogiques ou effets de réseau, un vecteur d'entraînement, au-delà de sa propre sphère, pour l'ensemble des filières de formation notamment dans le supérieur.
De fait, les entreprises trouvent, elles-aussi, bénéfice à mobiliser l'apprentissage, éventuellement au sein d'un CFA organisé en interne. La palette des certifications visées est large et permet une adaptation aux objectifs de la formation et aux contraintes organisationnelles. Plus encore, l'apprentissage permet de répondre en même temps à des pénuries de main d'œuvre immédiates ou de court terme, mais aussi à des évolutions de compétences de moyen et long terme, au sein d'un parcours à coût réduit, sécurisé sur de nombreux aspects.

Les trois acteurs de l'apprentissage se retrouvent donc pour contribuer, chacun de leur côté, mais aussi *de facto* ensemble, à développer encore plus le recours à cette voie de formation.
Le constat central de l'étude est que le développement de l'apprentissage ces dernière années résulte incontestablement d'une conjonction d'intérêts individuels de la part des jeunes, des CFA et des entreprises.
Ce contexte ouvre incontestablement le champ des possibles pour chacun de ces acteurs, et notamment des perspectives d'une poursuite d'études démocratisée pour les jeunes.

En quoi la loi de 2018 a-t-elle été déterminante pour favoriser les évolutions constatées dans le profil des jeunes, des CFA et des entreprises ?

Incontestablement, la loi de 2018 a largement contribué aux évolutions constatées des profils des jeunes, des CFA et des entreprises.

On ne peut dissocier l'évolution du nombre d'apprentis de l'évolution de l'offre de formation en apprentissage. Sur ce point, force est de constater que cette offre a fortement progressé sous l'impulsion de trois tendances : des organismes de formation déjà positionnés sur l'apprentissage ont augmenté le nombre de places offertes, parfois par remplacement (souhaité ou contraint) de contrats de professionnalisation ; des organismes de formation se sont mobilisés pour la première fois sur le contrat d'apprentissage, parfois en complément d'autres types de formation ; enfin le nombre de CFA a explosé.
Notre analyse de l'ancienneté du positionnement sur le champ de l'apprentissage permet d'éclairer cet aspect, conjointement aux propos de nos interlocuteurs. La donnée publique constate aussi la multiplication des CFA.

Sans conteste, ces évolutions sont à rapprocher du volet de la Loi de 2018, qui a libéralisé l'offre de formation en apprentissage. Même si de nouvelles obligations réglementaires de gestion ont été ajoutées, la création des CFA est facilitée et la dérégulation libère le nombre de places d'apprentissage possiblement offertes. De plus, la délégation d'enseignement par le CFA est repensée et assouplie.

La loi a aussi impulsé une dynamique favorable au développement de l'apprentissage en le rendant plus attractif pour les jeunes, les CFA et les entreprises. La flexibilisation accrue du contrat d'apprentissage, introduite ou confirmée par différentes mesures de la Loi de 2018, est sur ce point essentielle. On peut rappeler : une procédure de dépôt du contrat allégée ; un assouplissement de la réglementation appliquée aux jeunes travailleurs (mineurs) ; la révision des conditions d'accès à la fonction de maître d'apprentissage ; la simplification de la procédure de rupture de contrat sur la base d'une liste étendue de motifs de rupture ; l'ouverture d'une possible délégation de missions des CFA aux chambres consulaires…

Cette flexibilisation du contrat est une source d'individualisation du parcours de formation en apprentissage, au plus près des acquis, des besoins et des possibilités des jeunes, des CFA et des entreprises : augmentation de l'âge plafond d'entrée en apprentissage à 30 ans ; aménagement renforcé de la durée des contrats et de la durée de la formation en CFA en fonction de la durée du contrat pour la prise en compte des compétences déjà possédées…

La loi a ensuite développé un ensemble de mesures de sécurisation des parcours de formation : gratuité de l'apprentissage pour les jeunes réaffirmée ; création de dispositifs de préparation à l'apprentissage ou « des troisièmes prépa-métiers », pour une meilleure information en amont du contrat sur les métiers et les formations ; organisation du calendrier d'entrée en apprentissage entre formation en CFA et formation en entreprise ; réaffirmation du statut de stagiaire de la formation et des droits qui en découlent ; missions accrues pour les CFA et les chambres consulaires en matière d'accompagnement du jeune et de l'entreprise, notamment sur le volet amont du contrat (orientation et constat des prérequis) ; formalisation d'une procédure de médiation et d'accompagnement en cas de rupture de contrat à l'initiative du jeune ; réalisation de la visite médicale de prévention et d'information facilitée ; accès à une information sur la qualité de la formation via une publicité sur les taux de diplomation, taux d'insertion ou taux de rupture…

Enfin, la Loi de 2018 introduit un dispositif de procédure d'enregistrement simplifiée pour les certifications professionnelles, portant sur des métiers identifiés comme étant l'objet d'une évolution ou d'une émergence remarquable. Cela doit permettre d'assurer l'adaptation et la réactivité de l'offre des certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage aux évolutions des compétences pour ces métiers.

Donc, incontestablement la Loi de 2018 a considérablement œuvré pour un développement quantitatif de l'apprentissage et une possible diversité des profils des acteurs qui le portent, en l'adaptant au plus près des besoins, des possibilités. Elle a impulsé de nouvelles stratégies des acteurs de l'apprentissage, contribuant ainsi à transformer l'offre de formation en apprentissage et ces publics.

Cependant, l'apprentissage ne serait sans doute pas celui que l'on connait actuellement, si la Loi était intervenue seule. On ne saurait mésestimer la contribution spécifique de trois éléments de contexte.

De fait, les normes d'aides financières instaurées par le plan « 1 jeune/ 1 solution » ont influencé les stratégies développées notamment par les entreprises, amplifiant, réorientant les effets propres de la Loi.

Les modifications des règles d'attribution des dispositions financières pour les employeurs d'apprentis ainsi initiées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'apprentissage sont venues percuter les orientations de la Loi de 2018, prendre parfois le contrepied de ce que la Loi avait initié.

La Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » avait mise en place une aide unique aux employeurs d'apprentis, recentrée sur les entreprises de moins de 250 salariés, aide par ailleurs réservée pour des embauches d'apprentis préparant une certification de niveau inférieur ou égal au bac (CAP, BEP, brevet professionnel agricole, certaines mentions complémentaires, baccalauréat professionnel, baccalauréat technologique, etc.).

Au contraire, le dispositif « 1 jeune / 1 solution » instaure une aide exceptionnelle pour la première année de contrat pour toutes les formations, quel que soit le niveau préparé, et pour toutes les entreprises, indépendamment de leur taille, sans condition pour les moins de 250 salariés, sous conditions (limitées) pour les plus de 250 salariés.

Force est donc de constater que l'évolution du nombre de contrats d'apprentissage signés a fortement été impacté par ces nouvelles conditions d'attribution de cette aide supplémentaire (puisque les entreprises éligibles à l'aide unique continuaient de pouvoir en bénéficier, au-delà de la première année de contrat).

Comme mentionné par nos interlocuteurs, et comme le souligne une étude de l'IPP (Chouc et alii, 2024) la hausse observée entre 2019 et 2020 des recrutements d'apprentis est liée pour une part conséquente à la mise en place de cette aide financière exceptionnelle.

A ce premier effet d'une « prime exceptionnelle » qui accroît l'attractivité d'une offre de contrat d'apprentissage par les entreprises, il faut aussi ajouter l'impact d'un contexte particulier sur le marché du travail, devenu, au moment de la mise en œuvre de la Loi et du plan financier « 1 jeune /1 solution », tendu du côté des entreprises, avec des pénuries de main d'œuvre caractérisées.

Outre ce déficit de main d'œuvre en volume, les entreprises ont aussi la nécessité de faire face à des besoins en compétences nouvelles. Certes, la transition verte, la digitalisation des processus de production, les transformations initiées par l'intelligence artificielle, s'immiscent dans les entreprises à des rythmes divers, plus ou moins maîtrisés. Mais cela crée de l'incertitude et des risques que les entreprises peuvent affronter, notamment en développant des politiques RH proactives. Les leitmotivs sont la fidélisation, l'intégration, l'anticipation. L'apprentissage apparait, dans ce contexte, un moyen de recrutement optimal qui répond à tous les critères de décision.

Enfin, comme le relate nos interlocuteurs, il semble nécessaire de reconnaître que l'apprentissage des années 2020 bénéficie du travail de valorisation et de développement de l'apprentissage fait par les politiques publiques nationales, régionales, locales, sectorielles, mais aussi par une multitude d'acteurs sur les décennies antérieures. L'apprentissage n'a cessé d'évoluer depuis les années 80.

Il s'est ouvert à de nouveaux publics (Loi Seguin) ; il s'est sécurisé avec le statut de stagiaire de la formation (Loi Cherpion) ; il a construit et consolidé sa capacité à se financer…Toutes ces évolutions sont associées à une communication plurielle et intense sur l'alternance durant toutes ces années, ce qui a contribué à banaliser l'apprentissage, à le rendre normal, estimable, à lui donner sens voire intérêt dans un parcours de formation.

Au total, si la loi du 5 septembre 2018 impulse une mobilisation éclatante de l'apprentissage, tant par les jeunes, les organismes de formation que par les entreprises, les éléments de contexte ont directement contribué à en décupler les effets : mesure d'aide financière exceptionnelle « 1 jeune / 1 solution », contexte de tension sur le marché du travail en volume et en compétences, effet d'acculturation et de valorisation de l'apprentissage des années passées.

L'apprentissage : une condition nécessaire et suffisante pour un accès démocratisé à la poursuite d'études ?

Si tout semble concourir à un accès facilité et diversifié à l'apprentissage, des fragilités se dessinent, qui peuvent obérer la capacité de cette voie de formation à contribuer à des d'une poursuites d'études démocratisées.

Si le taux de rupture de contrat est en recul en moyenne sur la période 2017 - 2021, l'élément marquant est qu'il progresse dans le supérieur, sans que l'on puisse en identifier précisément les motifs réels avec les données disponibles. Les enquêtes de terrains révèlent cependant que les logiques des ruptures se complexifient, questionnant parfois, la pertinence des politiques de prévention et d'accompagnement des CFA et des entreprises.

Si les aides financières quasi inconditionnelles pour les employeurs d'apprentis initiées par le plan « 1 jeune/ 1 solution » ont boosté l'apprentissage, elles instillent indirectement de la fragilité pour les jeunes, les CFA et les entreprises. Elles ont réduit le coût relatif de l'apprentissage ; mais les « stop and go » sur leurs conditions d'attribution et leurs montants ont déstabilisé les calendriers et campagnes de recrutement. Si cela s'applique aux CFA et aux entreprises, les jeunes candidats à l'apprentissage les plus fragiles ont eu plus de mal à statuer dans un contexte fluctuant, qui renchérit le coût de la prise de risque de l'orientation, favorisant ainsi un renforcement des inégalités dans les perspectives d'orientation et de formation, en fonction des capacités (inégales) de rebond et d'adaptation de chacun.

Plus encore et paradoxalement, un recrutement en apprentissage exacerbé, « tous azimuts », peu, voire non sélectif, comme parfois constaté après 2018, peut fragiliser l'entrée en apprentissage de publics ordinairement loin de disposer des prérequis, gages de réussite du parcours de formation.
Dans ce conteste de recrutement débridé, ce public est parfois moins accompagné pour trouver « le bon CFA », « la bonne entreprise », qui pourront valoriser ses qualités et contenir ses fragilités, voie « la bonne certification », alors que le paysage de la formation c'est complexifié.
Les jeunes se retrouvent aussi parfois au centre des rapports de force et des tensions entre les CFA et les entreprises, acteurs interdépendants, mais qui ont pourtant des intérêts propres, voire parfois des objectifs divergents.
Les points de tension sont tout à la fois le rythme de l'alternance, le niveau de prise en charge et le reste à charge, mais aussi les implications d'un positionnement sur l'apprentissage en termes d'encadrement par le maître d'apprentissage, de missions proposées en entreprise…

Au-delà de ces tensions, les offreurs de formations, qui ont pleinement saisi les opportunités offertes par la Loi de 2018, doivent faire face à des contraintes spécifiques : la demande de formation en apprentissage laisse de côté certains secteurs ou métiers pourtant en tension ; des publics de plus en plus hétérogènes nécessitent des accompagnements « sans couture », « coûteux » au sens large.
Tout cela peut, dans certains cas, favoriser des pratiques de mise en sélection des apprentis entre eux, préjudiciables à un accès diversifié et démocratisé à la poursuite d'études.

De plus, dans certains cas, se positionner sur l'apprentissage devient pour certains CFA une quasi-obligation, pour ne pas perdre leurs effectifs de formation, ou pour s'assurer de ressources propres, nouvelles marges de manœuvres financières essentielles voire obligées pour l'équilibre de fonctionnement des filières de formation.

La pression à « faire de l'apprentissage » est une marque des années 2020. Or, un apprentissage en situation de quasi-monopole peut limiter de facto des poursuites d'études diversifiées. Par exemple, si l'IPP (Chouc et alii, 2024) mentionne que la hausse des embauches d'apprentis ne s'est pas faite au détriment de profils similaires sur le marché du travail, et sans effet de substitution avec des personnes en contrat temporaire ou en stage, nos entretiens invitent à modérer ce constat. Les stages en cours de cycle de formation semblent parfois fragilisés.
Demeure l'argument qui justifie le développement de l'apprentissage : en levant les contraintes financières liées à la poursuite d'études, il favoriserait un accès démocratisé à la formation et notamment à l'enseignement supérieur.

Les données issues du Cerfa qui renseignent le contrat d'apprentissage ne permettent pas de traiter cette question et il est peu aisé, à partir de données publiques précises, d'éclairer cette problématique. D'abord, si la CSP des parents peut donner à voir l'origine sociale de l'apprenti, elle ne dit rien de la réalité et de l'intensité des contraintes financières personnelles du jeune. D'autre part, le sujet d'un apprentissage « *comme condition sine qua non d'une poursuite d'études pour raisons financières* », relève pour beaucoup « du non-dit », du tabou.

De plus, si l'apprentissage assure une rémunération et la prise en charge par les entreprises du coût de la formation, qui peut être parfois très conséquent dans le cas d'établissements privés[50], ces modalités n'annihilent pas les logiques d'inégalité entre les jeunes.
Elles réapparaissent, plus complexes mais plus impactantes parfois, sous couvert d'une capacité inégale pour financer des frais annexes à la formation, pour savoir mobiliser des ressources financières complémentaires, pour trouver une entreprise…Surtout, les inégalités s'organisent dans le fait d'avoir ou pas capacité à se repérer dans le paysage général de la formation et des certifications.
Si l'ouverture de Parcoursup aux formations dispensées par des établissements privés (par la loi ORE du 8 mars 2018) contribue à ouvrir le champ des possibles, cela accroît sensiblement la complexité qu'il y a à s'orienter dans le paysage de la formation, notamment pour les poursuites d'études dans le supérieur (Comité éthique et scientifique de Parcoursup, 2024).

[50] Le Comité éthique et scientifique de Parcoursup, dans son rapport de mars 2024 (p.39) souligne qu'en 2023, pour les formations en apprentissage offertes sur Parcoursup, 31 % seulement sont portées par des établissements publics (contre 88 % des formations hors apprentissage). Le privé représente donc 69 % des formations en apprentissage (contre donc 22 % des formations hors apprentissage), dont 37 % dans des établissements « hors contrat » (la part des formations dispensées par des établissements « hors contrat » n'étant que de 1 % contre seulement 1 % pour les formations hors apprentissage dans des établissements privés).

En effet, se cumulent une complexité liée directement aux formations[51], et une complexité liée à la diversité des établissements qui les délivrent[52]. Cela crée un paysage très complexe, voire opaque de la formation dans l'enseignement supérieur, sauf à savoir donner un sens, une valeur à des termes multiples, proches, parfois trompeurs. C'est une probabilité inégale d'accéder à l'apprentissage qui demeure, dont l'une des variables déterminantes reste une proximité avec le monde économique, antérieure aux choix de l'apprentissage.
Finalement, si l'apprentissage peut être une condition nécessaire pour favoriser des poursuites d'études démocratisées, il ne semble pas en être une condition suffisante.

[51] Il y a :
- *« des formations, conduisant à des grades (licence ou master) ou « visées » par le MESR qui ont toutes été évaluées par le Hcéres, la Cti (commission des titres d'ingénieurs) ou la CEFDG (commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion), et dont le contenu pédagogique et scientifique est garanti par cette évaluation périodique ;*
- *des formations conduisant à un diplôme délivré au nom de l'État (formations relevant de différents ministères : santé, agriculture, jeunesse et sports…) ;*
– *des formations inscrites au seul RNCP, après une évaluation par la commission de la certification professionnelle de France Compétences, dont les critères ne portent pas sur le contenu académique de la formation, mais essentiellement sur la qualité du référentiel d'activités, du référentiel de compétences et du référentiel d'évaluation ainsi que sur leur cohérence d'ensemble et l'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé* ». (Comité d'éthique de Parcousup, 2024, p 42)

[52] Il y a *:*
- *des établissements d'enseignement supérieur privé à but non lucratif labellisés EESPIG, qui font l'objet d'une évaluation externe périodique par le Hcéres et ont un contrat avec l'État ;*
– *des lycées privés sous contrat préparant au BTS et/ou offrant des places en CPGE ;*
– *des établissements consulaires portés par les chambres de commerce et d'industrie ;*
– *des établissements et centres de formation privés hors contrat, notamment dans le domaine de l'apprentissage, portées majoritairement par des organismes privés à but lucratif ; ces établissements doivent avoir été certifiés Qualiopi, mais ne font pas l'objet, à l'heure actuelle, d'un véritable contrôle par l'État* » (Comité d'Ethique de Parcoursup, 2024, p.43).

Bibliographie

Barhoumi M., 2024, L'orientation en CAP par apprentissage ou par voie scolaire est fortement liée au niveau scolaire et à l'origine sociale des élèves, *Note d'information,* n°24.05, DEPP, Mars 4p.

Barasz J., Furic P., 2023 ; La force du destin : poids des héritages et parcours scolaires, *Note d'analyse France Stratégie*, n°125, Septembre, 16p.

Bentabet E., Cart B., Henguelle V., Toutin M-H., 2012, « Jeunes et entreprises face aux ruptures de contrat d'apprentissage », *CPC Etudes n°1*, Dgesco Ministère de l'éducation nationale, juillet, 245 p.

Brouillaud A., Ndao G., 2022, Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite, *Note d'information du Sies*, n°7, Août, 8p.

Cart B., Ducourant H., Henguelle V., Surelle A.-S., Marie –Hélène Toutin, 2007, *Les ruptures des contrats d'apprentissage en Région Nord-Pas de Calais*, Eude pour de compte du C2RP – Oref Nord Pas de Calais., Octobre, Synthèse 32p. Rapport 130p plus annexes

Cart B., Léné A., Toutin M-H., 2018, A l'aube de la réforme de la formation professionnelle, retour sur 20 ans d'insertion des apprentis, *Bref Céreq*, n°370, Décembre, 4p.

Cart B., Lercari L., Toutin M-H., 2024, Avant la réforme de la formation en alternance, qui sont les jeunes bénéficiaires ? Comment profitent-ils de ces dispositifs ? Céreq, à paraître, 17p.

Chartier F., Lainé F., Niang M. (2021), Les tensions sur le marché du travail en 2020, *Dares Résultats*, n° 69, Novembre, 4p.

Chartier F., Lainé F., Niang M., 2022 a, Les tensions sur le marché du travail en 2021 - Au plus haut niveau depuis 2011, *Dares Résultats*, n°45, Septembre, 4p.

Chartier F., Lainé F., Niang M., 2022 b, Les tensions sur le marché du travail en 2021 : Au plus niveau haut depuis 2011, *Dares Résultats*, n° 45, septembre, 4p.

Chartier F., Vianney Ducatel V., Lainé F.,Niang M., 2023, Les tensions sur le marché du travail en 2022 - En nette hausse avec la levée complète des contraintes sanitaires, *Dares Résultats* n°53, Novembre, 4p.

Chouc P.-E., Filoppucci F., Garrouste M., Messi E., Rain A., Uhlendorff A., 2024, « Evaluation du plan 1 jeune / 1 solution », *Rapport IPP,* n°51, Janvier 165p.

Comité d'éthique et scientifique Parcoursup (CESP), 2024, 6ème rapport annuel au Parlement, Mars, 128p.

Couppié TH, Gasquet C., 2021, Débuter en CDI : le plus de apprentis, *Bref Céreq*, n°406, 4p.

Dabet G., Epiphane D., Personnaz E., 2023, , Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale. Enquête 2020 auprès de la Génération 2017, *Céreq, coll. « Céreq Etudes »*, n°51, 71p.

Debuchy D. (2022), Les ingénieurs en apprentissage : entre dissimulation et survalorisation lors de la sélection sur le marché du travail, *Formation Emploi*, n°159, pp141-160.

Debuchy D. (2021), Processus de sélection sur le marché du travail des ingénieurs, le point de vue de ceux formés par la voie de l'apprentissage, in M. Blanchard, G. Boudesseul, V. Capdevielle-

Mougnibas, Th.Couppié, S. Croity-Belz, et al.. *Sélections, du système éducatif au marché du travail : XXVIèmes journées du longitudinal*, Toulouse, 12-13 novembre 2020. XXVIèmes journées du longitudinal, Nov 2020, Toulouse, France. Céreq Echanges, Céreq, 2021.

Debuchy D. (2018), Le recrutement et les carrières des ingénieurs formés par la voie de l'apprentissage : entre anonymat et stigmatisation, 28ème Congrès de l'AGRH à Lyon.

Demongeot A., Lombard F, 2024, "L'apprentissage au 31 décembre 2023", *Note d'Information* n°24.28, DEPP, Juillet, 4p.

Demongeot A., Lombard F., 2023, "L'apprentissage au 31 décembre 2022", *Note d'Information*, n° 23.35, DEPP. https://doi.org/10.48464/ni-23-35.

Descamps B., Folest E., 2024, *En conclusion des travaux de la mission d'information sur l'enseignement supérieur privé à but lucratif*, Rapport d'information de la commission des affaires culturelles et de l'éducation, avril, 196p.

DGEFP MAAQ, 2021, *Précis de l'apprentissage*, Septembre, 92p.

DGEFP, 2019, *Les certifications professionnelle ouvertes à l'apprentissage*, Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Mars, 7p.

Efigip, 2010, Ruptures des contrats des contrats en alternance, Emploi Formation Insertion en Franche-Comté, Rapport p30 - Synthèse dans Le point sur n°59, Décembre 5p.

Efigip, 2011, Recensement et analyse des bonnes pratiques des différents acteurs de l'alternance permettant de diminuer le nombre de rupture, 25p.

Farvaque, Nicolas, dir.; Pelletier, Jeanne; Toutin, Marie-Hélène; Crovella, Élise; Mokkedem, Leila; Cart, Benoît; Orseu - Recherche & Etudes (Lille); Centre d'études et de recherches sur les qualifications (France) ; Itinere Conseil (Lyon); Université de Lille (Lille) . - Paris : Institut Paris Région, 2024. - 104 p + 34 p.

Fauchon A, 2024, Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? *Dares Analyses*, n°43, Juillet, 7p.

France compétences, 2022, Vademecum relatif au répertoire national des certifications professionnelles, juillet, 70p.

France compétences, 2024, 29 métiers en particulière évolution ou en émergence pour 2024, 33p.
France stratégie, Comité d'évaluation du plan de relance, 2024, Le plan 1 jeune 1 Chapitre 11, Rapport final, Volume II – Evaluation des dispositifs, Janvier, 156p.

Jasquar M-L., 2022, L'orientation vers l'apprentissage à la fin de la troisième à la rentrée 2019, *Note d'information Depp*, n°22.07, Mars, 4p.

Kergoat P.(Coord.), Sulzer E., Cart B., Capdevielle-Mougnibas V., Ilardi V., Saccomanno B., Toutin-Trelcat M-H. , 2017, , *Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage* - MADA, Ouvrages en co-édition Injep - Céreq, 2017, 296p.

Kriesi, I., Neumann, J., Schweri, J., Griga, D., Kuhn, A., Schmid, E. et Baumeler, C. , 2016. *Rester? S'en aller? Recommencer? Fréquence, causes et répercussions des résiliations de contrats d'apprentissage*. Observatoire suisse de la formation professionnelle. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP, 12p.

Lembre S., 2023**,** *Le retour de l'apprentissage au XXe siècle. Comment la France a adopté l'alternance***,** Paris, Presses des Mines, 332p.

Létroublon C., 2023, Les effectifs inscrits en cycle d'ingénieur en 2022 – 2023, *Note flash du Sies*, n°09, Juin, 2p.

Liaisons sociales, 2018, Loi Avenir professionnelle : la réforme de l'alternance. – *Liaisons sociales Quotidien - Dossier juridique*, n°234, pp1 – 12.

Limou S., 2019, La formation professionnelles II – L'apprentissage, L'accès des salariés à la formation professionnelle après la Loi Avenir Professionnelle, *Liaisons sociales - Les Thématiques*, n°71, Septembre, 90p.

LuttringerJ-M. (coord), 2018, Réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, *Droit social*, n°12, Décembre, pp957 – 1065.

Ministère de l'éducation nationale – Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2018, *Repères et références statistiques*, 318p.

Ministère de l'éducation nationale – Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2023, *Repères et références statistiques*, 434p.

Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation, 2021, Charte pour le développement de l'apprentissage dans la procédure nationale de préinscription Parcoursup, juin, 8p.

Ministère du travail – Afpa, 2018, *Bilan des titres professionnels*, année 2017,24p.

Ministère du travail – Afpa, 2019, *Bilan des titres professionnels*, année 2018, 24p.

Ministère du travail – Afpa, 2021, *Bilan des titres professionnels*, année 2019, 22p.

Ministère du travail – Afpa, 2022, *Bilan des titres professionnels*, année 2021, 31p.

Ministère du travail – Afpa, 2023, *Bilan des titres professionnels*, année 2022, 34p.

Ministère du travail, de la santé et de la solidarité, 2024, Guide pratique à destination des employeurs et organismes de formation – Aides aux contrats en alternances, Janvier, 23p.

Observatoire de l'alternance, 2023, *2ème édition du baromètre de l'alternance*, The Adecco Group, Quintet conseil et l'association, Walt, Février, 24p.

Personnaz E., Sawadogo A.F, 2024, L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y avoir accès, *Bref Céreq*, n°455, Août, 4p.

Pesonel E. , 2018, l'apprentissage en 2017. Une hause des recrutements soutenue par l'ouverture de l'apprentissage jusqu'à 30 ans, *Dares Résultats*, Octobre, 10p.

Pesonel Elise, 2017, L'apprentissage en 2016 ; Une stabilisation des entrées dans la construction après sept années de baisse, *Dares résultats*, Septembre 8p.

Sites spécifiques :
https://groupesgp.fr/lapprentissage-apres-la-loi-pour-la-liberte-de-choisir-son-avenir-professionnel-mise-en-perspective-et-etude-prospective-partiei/

Sigles

AAH : Allocation adulte handicapé
AAH : allocation adulte handicapé
Afpa : Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes
Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
ANFA : Association nationale pour la formation automobile
ANI : Accord national interprofessionnel
APL : aide personnalisée au logement
ARA : Aide à l'entrée en apprentissage
ASH : Aide sociale à l'hébergement
ASP : Agence de services et de paiement (ASP)
BTS : Brevet de technicien supérieur
BUT : Bachelor universitaire de technologie
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
Carif-Oref : Centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation (Carif) et Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Oref)
CASD : Centre d'accès sécurisé aux données
CCI : Chambre de commerce et d'industrie
CCN : Convention collective nationale
CCN-IUT : Commission Consultative Nationale des IUT
CDA : Contribution au Développement de l'Apprentissage
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEFDG : Commission d'Evaluation des Formations et Diplômes de Gestion
Cerfa : Par extension, un cerfa ou un CERFA est un des formulaires mis au point par une administration (Centre d'enregistrement et de révision des formulaires administratifs)
CFDT : Confédération française démocratique du travail
Cifre : Conventions industrielles de formation par la recherche (bourse de doctorat)
CMA : Chambre de Métiers et de l'Artisanat
CNCP : Commission nationale de la certification professionnelle
Cofrac : Comité français d'accréditation
COM : Contrats d'objectifs et de moyens
CPC : Commissions professionnelles consultatives
CPEG : Classes préparatoires aux grandes écoles
CPNE : Commission paritaire nationale de l'emploi
CQP : Certificat de qualification professionnelle
CRDS : Contribution au remboursement de la dette sociale
CSA : Contribution supplémentaire à l'apprentissage
CSG : Contribution sociale généralisée
CSLMD : Comité de Suivi des Licence, Master, Doctorat
CSP : Catégorie socio professionnelle
CTI : Commission des titres d'ingénieur
CTI : la Commission des Titres d'Ingénieurs
CUFPA : Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance)
DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGEFP : La Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGER : Direction générale de l'enseignement et de la recherche
DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire
DGESCO : Direction générale de l'enseignement scolaire
DIMA : Dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance
DRH : Directeur des ressources humaines
DUT : Diplôme universitaire de technologie

ETI : Entreprises de taille intermédiaire (constituent une catégorie d'entreprises intermédiaires entre les petites et moyennes entreprises (PME) et les grandes entreprises (GE)).
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
FISA : Formation d'ingénieur initiale sous statut apprenti
Fle : Français langue étrangère (
FPSPP : Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et compétences
IDCC : Identifiant Des Conventions Collectives
Ires : Institut de recherches économiques et sociales
IUT : Institut universitaire de technologie
MA : Maître d'apprentissage
MAAQ : Mission alternance et accès aux qualifications
NPEC : Niveau de prise en charge – « coût au contrat »-
OCTA : Organismes collecteurs de la taxe d'apprentissage
OPCA : Organisme paritaire collecteur agréé
OPCO : Opérateur de compétences
PFMP : Périodes de formation en milieu professionnel
PIA : Programmes d'investissements d'avenir
PME : Petites et moyennes entreprise (elles ont des effectifs compris entre 20 et 249 salariés selon la norme Insee)
PRDF : Plan régional de développement des formations professionnelles
RH : Ressources humaines
RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
RS : Répertoire spécifique
SAIA : Services académiques d'inspection de l'apprentissage
SIA : Système d'information sur l'apprentissage
SMC : Salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé
Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance.
SPRO : Service public régional de l'orientation
SST : Services de santé au travail
TA : Taxe d'apprentissage
THR : (aides) transport, hébergement repas
TPME : Très petites et moyennes entreprises (elles ont des effectifs compris entre 0 et 19 salariés)
URSSAF : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE : Validation des acquis de l'expérience

Listes des illustrations

Encadrés

Encadre 1 : Les avantages et les inconvenients de l'apprentissage enonces par les etudiants.....19
Encadre 2 : Des parcours caracterises par des bifurcations descendantes 26
Encadre 2 : Illustration des contingences liees a une gestion de reste a charge.....111
Encadre 3 : Illustrations de politiques d'accompagnement des nouvelles entreprises.....113
ou de nouveaux maitres d'apprentissage.....113
Encadre 4 : Complexite des labels et normes qui securisent la valeur d'une formation du superieur 132
Encadre 5 : Les 14 missions des CFA.....164
Encadre 6 : Referentiel national qualite « Qualiopi » ; criteres et indicateurs pour l'Apprentissage 165
Encadre 7 : Developpement de la mobilisation des titres du ministeres de l'emploi dans le cadre de l'apprentissage 170
Encadre 8 : Evolution des aides de l'Etat a l'alternance sur la periode 2019 – 2024.....177

Tableaux

Tableau 1 : Situation avant la signature du contrat d'apprentissage en 2021. _____ 23
Tableau 2 : Nombre de contrats d'apprentissage signes en 2017 et 2021 selon le niveau de la formation preparee _____ 24
Tableau 3 : Situation sociale des parents des apprentis en 2017 et 2021. Enquetes Emploi Insee ____ 32
Tableau 4 : Repartition des etudiants en apprentissage et en formation initiale hors apprentissage (scolaires) selon l'origine sociale par filiere de formation. Cumul pour les annees 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 _____ 34
Tableau 5 : Nombre d'entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage, nombre de contrats signes, selon la taille de l'entreprise en 2017 et en 2021 _____ 38
Tableau 6 : Evolution de la structure des recrutements en apprentissage en fonction du niveau de la formation preparee, selon la taille des entreprises en 2021 et 2017_____ 39
Tableau 7 : Selon le secteur d'activite, nombre et repartition des entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage et nombre et repartition des contrats d'apprentissage signes en 2017 et 2021. Indice d'evolution du nombre d'entreprises _____ 42
Tableau 8 : Indice d'evolution du nombre d'entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage entre 2017 et 2021 selon le secteur d'activite et la taille (base 100 en 2017), _ 43
Tableau 9 : Indice d'evolution du nombre de contrats signes entre 2017 et 2021 selon le secteur d'appartenance et la classe de taille (base 100 en 2017) _____ 43
Tableau 10 : Nombre moyen de contrats d'apprentissage signes par entreprise, selon la taille et le secteur d'appartenance en 2017 et 2021 _____ 44
Tableau 11 : Repartition des entreprises signataires d'un contrat d'apprentissage en 2017 et 2021 selon une typologie de presence dans l'apprentissage _____ 46
Tableau 12 : Repartition des contrats signes en 2017 et 2021 en fonction de la typologie de l'ancienNete des entreprises_____ 47
Tableau 13 : Selon la categorie d'entreprise, repartition des contrats d'apprentissage signes en 2017 et 2021 pour niveaux regroupes de formation du secondaire et du superieur _____ 48
Tableau 14 : Selon la categorie d'entreprise, repartition des contrats d'apprentissage signes en 2021 et 2017 par niveaux detailles de formation du secondaire et du superieur _____ 49
Tableau 15 : Pour les contrats visant une formation « ancienne », nature de la certification visee selon une typologie de l'ancienNete des entreprises sur l'apprentissage _____ 51
Tableau 16 : Pour les contrats visant une formation « nouvelle », nature de la certification visee selon une typologie de l'ancienNete des entreprises sur l'apprentissage _____ 51
Tableau 17 : Pour les contrats d'apprentissage signes en 2021, pour les formations « anciennes » et « nouvelles », repartition pour chaque categorie d'entreprises, selon un niveau detaille de formation, pour les formations du secondaire et pour les formation du superieur _____ 52
Tableau 18 : Pour chaque niveau de formation, repartition des contrats d'apprentissage signes 2021 et 2017 selon la categorie d'entreprise _____ 54

Tableau 19 : Pour les contrats d'apprentissage signes en 2017 et 2021, poids respectifs de differentes certifications pour chaque niveau de formation 64
Tableau 20 : Part des contrats qui visent des formations « nouvelles » ; part si la formation vise un « diplome » ; part si la formation vise un «titre ». 66
Tableau 21 : Nombre et repartition des CFA selon le ministere de tutelle 68
Tableau 22 : Repartition des effectifs selon le regime d'inscription et le type d'ecole, en % 68
Tableau 23 : Ancienete des CFA qui ont accueilli au moins un apprenti en 2017 et 2021 69
Tableau 24 : Repartition des CFA presents en 2021 et 2017 selon le nombre d'apprentis accueillis et l'annee de leur creation 70
Tableau 25 : Niveaux des formations delivrees par les CFA identifies en 2017 et 2021, en fonction de leur annee de creation 72
Tableau 26 : Annee d'apparition des CFA ayant delivre une formation d'apprentissage en 2021 selon le niveau de formation prepare 74
Tableau 27 : Pour les contrats de 2021 visant une formation « ancienne », nature de la certification visee selon leur ancienete du CFA 75
Tableau 28 : Pour les contrats de 2021 visant une formation « nouvelle », nature de la certification visee selon leur ancienete du CFA 75
Tableau 29 : Pour les CFA ayant signes un contrat d'apprentissage en 2021, repartition pour chaque categorie de CFA, des formations selon leur niveau, pour d'une part des certifications anciennes et pour des certifications nouvelles. 76
Tableau 29 bis : Synthese du tableau 29 - Positionnement des categories de CFA, selon le niveau des formations, pour les formations anciennes et pour les formations nouvelles 76
Tableau 30 : Relations entre CFA et entreprises selon la typologie de leur ancienete respective 87
Tableau 31 : Relations entre CFA et entreprises selon la date de creation du CFA et la typologie d'ancienete des entreprises 88
Tableau 32 : Relation entre entreprises et CFA selon leur typologie respective d'ancienete 88
Tableau 33 : Relation entre CFA et entreprises signant un contrat d'apprentissage en 2021 selon la date de creation du CFA et la categorie d'ancienete des entreprises, pour le niveau de formation du secondaire, du superieur et « autres » formations du superieur 89
Tableau 34 : Pour les formations « nouvelles », relations entre CFA et entreprises selon l'intensite de leur presence sur le marche de l'apprentissage, selon le nombre de contrats signes en commun 90
Tableau 35 : Pour les formations « anciennes », relations des CFA et entreprises selon l'intensite de leur presence sur le marche de l'apprentissage, selon le nombre de contrats signes en commun 91
Tableau 36 : Contrat de professionnalisation commences dans l'annee et au 31 decembre, pour les annees 2013 a 2022. 100
Tableau 37 : Taux de rupture de contrat par niveau de formation en 2017 et 2021 116
Tableau 38 : Part des filles signataires d'un contrat d'apprentissage en 2017 et 2021 selon le niveau de la formation preparee 120
Tableau 39 : Part des categories de specialite selon le diplome du superieur prepare en apprentissage en 2021-2022 et en 2017-2018 121
Tableau 41 : Repartition par niveau de formation des contrats d'apprentissage de 2021 enregistres sous statut « en attente de contrat » 124
Tableau 42 : Grille de remuneration brut des apprentis et estimation en euros pour une valeur du Smic au 1er janvier 2024 159

Personnes rencontrées

Fonction de la personne rencontrée	Catégorie d'établissement	Remarques
Responsable pédagogique Master 1	Sup/ Université publique	Spécialité Ressources humaines
Responsable pédagogique Master 2	Sup/ Université publique	Spécialité Ressources humaines
Responsable développement de l'alternance	Sup/ Université publique	
Personnes en charge de la gestion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation	Sup/ Université publique	Gestion Administrative
Responsable Master, par ailleurs VP d'une composante universitaire « Formation continue et Formation alternance »	Sup/ Université publique	Spécialité IA/ Informatique/ Data
Responsable développement de l'alternance au niveau central d'une université	Sup/ Université publique	
Chef de projet alternance en université	Sup/ Université publique	
Responsable du réseau FCU (Formation continue universitaire) et par ailleurs responsable d'un service FC en université	Sup/ Université publique	
Responsable formation en apprentissage	Sup/ Ecole d'ingénieur publique	Spécialité industrielle textile
Gestionnaire contrat d'apprentissage	Sup/ Ecole d'ingénieur publique	Spécialité industrielle textile
Directrice régionale formation	Secondaire/ Réseau professionnel	Domaine métiers Artisanat
Responsable d'antenne de formation en apprentissage	Secondaire/ Réseau professionnel	Domaine métiers Artisanat
Responsable formation alternance	Sup / Ecole d'ingénieur	Génie civil, Production, Informatique,
Responsable alternance niveau Master	Sup / Ecole d'ingénieur	Génie civil, Production, Informatique,
Responsable relations entreprises	Sup/ Ecole d'ingénieur	Génie civil, Production, Informatique,
Responsable formation	Sup/ Ecole Etablissement public	Banque, assurance
Chargé du suivi éducatif	Secondaire et bac +2. Réseau professionnel	Secteur de la construction
Chargée des relations entreprises	Secondaire et bac +2. Réseau professionnel	Secteur de la construction
Responsable des études en alternance	Sup / Ecole d'ingénieur privé	Généraliste
Responsable développement alternance	CFA Hors les murs/ Sup	
1 responsable direction formation alternance et formation continue	CFA d'entreprise	Jardinerie/ animalerie/ bricolage
Responsable du développement de la formation	CFA privé de branche	Secteur de l'immobilier
Responsable Développement de l'alternance	Sup/Ecole de Commerce/privé	
DRH / Maître d'apprentissage	Enterprise.	Rupture de contrat
Responsable SIRH/ Maître d'apprentissage	Entreprise. Logistique / transport	Industrie/ Groupe international
Responsable service RH / MA	Entreprise.	Secteur de l'IA
Responsable formation en entreprise	Entreprise.	Sous-traitance automobile
Responsable atelier en entreprise	Entreprise.	Garage réparation automobile Concession.
Responsable administrative service formation/MA	Collectivité territoriale	
Responsable relation jeune et entreprises	Chambre consulaire	
Apprenti	Sup /Ecole d'ingénieur	
Apprentie	Master	Rupture de contrat à la fin du master 1
Jeune en formation scolaire	Formation privée de Design	Programme une alternance pour les 4ème et 5ème années de formation.
Apprentie	CAP Construction	
Apprenti	Licence Pro, Master Assurances	Reprise d'études
Apprenti	Licence professionnelle	Mathématique/ informatique
Responsable de formation	Formation du secondaire / Privé	Multi secteur
Responsable du recrutement	Entreprise	500 personnes. Assurance /prévoyance
Gérant d'entreprise	Est aussi intervenant dans formation titre professionnel Afpa	Secteur installation chaudière, 10 salariés

Annexes 1 : Evolution du cadre légal de l'apprentissage entre 2017 et 2024

Tout au long du rapport, les éléments de contexte légaux sont mobilisés pour donner sens aux constats statistiques et aux propos des acteurs rencontrés. Mais pour une meilleure compréhension de l'évolution de l'écosystème de l'apprentissage, une description précise des inflexions du cadre général de cette voie de formation liées d'une part à la Loi du 5 septembre 2018 et d'autre part, aux dispositions pour l'apprentissage du plan « 1 jeune / 1 solution ». a semblé opportune.
L'objectif n'est pas de reprendre *in extenso* l'ensemble des éléments institués par les nouvelles réglementations. Notre propos est centré sur les changements qui ont pu concourir à une transformation des stratégies, des choix, des opportunités ou des contraintes des acteurs impliqués dans l'apprentissage : les jeunes, les entreprises, les CFA.

L'organisation de cette annexe est la suivante.
Nous présentons d'abord, les modifications introduites par la Loi de 2018 (I.), en présentant les nouvelles règles qui régissent, à partir de 2019, le contrat d'apprentissage (point 2.), le public bénéficiaire de ce contrat d'alternance (3.), les organismes qui assurent le service de la formation (CFA) (5.), les entreprises (4) qui portent le contrat de travail, les principes de financement de l'apprentissage (6.). Un point particulier détaille les évolutions successives du cadre des certifications accessibles en apprentissage (7., 8.).
Nous présentons ensuite (II.) les principaux éléments du dispositif « 1 jeune / 1 solution » initiés pour faire face à la crise sanitaire de 2020, éléments qui ont impacté la mise en place de la réforme de 2018 pour l'apprentissage.

I. Le nouveau cadre de l'apprentissage : la Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018[53]

1. Des évolutions majeures pour l'apprentissage dès avant la Loi de 2018

Quelques grandes transformations de l'apprentissage sont intervenues en amont de la Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018.

La Loi Delors (16 juillet 1971) met en place la participation des employeurs au financement des formations dites technologiques.
La Loi sur la régionalisation (7 janvier 1983) donne la compétence de l'apprentissage aux Régions.
Le 27 mai 1986, 15 organisations patronales, syndicales ou professionnelles définissent le cadre général de l'apprentissage et ses partenaires comme un véritable système de formation professionnelle qui permet d'acquérir un diplôme de l'enseignement technologique en s'appuyant sur la pédagogie de l'alternance.
L'ordonnance du 16 juillet 1986 prolonge l'âge d'entrée en apprentissage jusqu'à 25 ans.
La Loi Seguin du 23 juillet 1987 ouvre l'apprentissage à tous les diplômes et titres homologués, du CAP au diplôme d'ingénieur.
La Loi Aubry du 27 juillet 1992 accroît le rôle des partenaires sociaux et ouvre l'apprentissage aux services publics.
La Loi Giraux (20 décembre 1993) permet de développer l'apprentissage dans tous les établissements scolaires et institue le plan régional de développement des formations professionnelles (PRDF).
Les OPCA (organismes paritaires collecteurs agréés) sont, en 1993, chargés de collecter la taxe d'apprentissage et de la répartir.
La Loi du 6 mai 1996 réforme le financement de l'apprentissage avec des subventions qui sont directement versées aux employeurs.
La Loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 introduit davantage de transparence dans la collecte de la taxe (création des OCTA) et d'équité entre les CFA.
La Loi relative aux responsabilités locales du 13 août 2004 donne aux conseils régionaux le pouvoir de fixer le niveau et les conditions de l'indemnité compensatrice forfaitaire aux entreprises.
La Loi sur la formation professionnelle tout au long de la vie (4 mai 2004) et la Loi Borloo de programmation pour la cohésion sociale (18 janvier 2005) donnent à l'État la possibilité de conclure des contrats d'objectifs et de moyens (COM) avec les Régions, et le contrat de professionnalisation (ex-contrat de qualification) est créé.
La Loi du 28 juillet 2011, dite Loi Cherpion, crée le statut de stagiaire de la formation professionnelle pour les jeunes en CFA sans employeur ainsi que le dispositif d'initiation aux métiers de l'alternance (DIMA) pour les jeunes dès 14 ans.
La Loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale a pour but de sécuriser les parcours et d'élargir le recours à l'alternance avec les contrats d'apprentissage. Elle met en place la contribution unique collectée par les OPCA, la notion de qualité de la formation avec DataDock (fondé par les OPCA), ce, à la suite du décret qualité du 30 juin 2015, qui fait lui-même suite à la qualification OPQF (DGEFP – ministère du Travail et de l'Emploi ; Fédération de la formation professionnelle). Ce dispositif qui permet la reconnaissance du professionnalisme des organismes de formation avait été mis en place en 1994.

[53] Les documents consultés pour réaliser cette synthèse, référencés en bibliographie, sont les suivants : Ministère du travail 2021 ; Limou 2019 ; Luttringer 2018 ; Liaisons sociales 2018.

2. La Loi de 2018 : de nouvelles règles pour le contrat d'apprentissage

La Loi du 5 septembre 2018 redéfinit l'objet du contrat d'apprentissage et précise désormais que celui-ci « *contribue à l'insertion professionnelle en plus de concourir aux objectifs éducatifs de la nation*.» (Code du travail art. L. 6211 – 1).

1) La durée du contrat de travail

La Loi confirme que, par principe, le contrat d'apprentissage est conclu et exécuté à temps complet. Seules deux catégories de bénéficiaires peuvent éventuellement le réaliser dans le cadre d'un temps incomplet de formation : les bénéficiaires d'une RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) et les sportifs de haut-niveau.
La durée du contrat peut être adaptée en fonction du profil de l'apprenti [54]. La Loi de 2018 renforce cette disposition déjà prévue pour des cas dérogatoires. En effet, la durée minimale du contrat d'apprentissage lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée (CDI) est ramenée à 6 mois (contre 1 an auparavant). La durée maximale demeure fixée à 3 ans, sous réserve de quelque cas de prolongation.
La durée du contrat demeure en principe égale à celle de la durée du cycle de formation. Elle pouvait déjà être réduite par dérogation pour tenir compte des compétences déjà acquises par l'apprenti ou de son niveau initial de compétence.
Avec la Loi de 2018, cette adaptation est encadrée. Ainsi, par exemple, le titulaire d'un baccalauréat souhaitant s'engager en apprentissage pour préparer un CAP sera automatiquement dispensé des enseignements généraux et verra, par conséquent, la durée de son contrat réduite au regard de la durée habituelle de formation nécessaire à l'obtention de ce CAP .
La durée du contrat d'apprentissage peut être inférieure à 6 mois dans un seul cas : quand un contrat d'apprentissage est rompu de manière anticipée, par l'une ou l'autre des parties, et qu'une durée inférieure à six mois sépare cette rupture des épreuves terminales sanctionnant le titre ou diplôme préparé initialement, dès lors que ce dernier et son cycle de formation ne changent pas d'un contrat à l'autre. L'apprenti trouvant un nouvel employeur pour ce faire peut alors conclure un contrat d'apprentissage d'une durée inférieure à 6 mois.

2) Ce que doit mentionner le contrat en apprentissage

La Loi de 2018 mentionne désormais que le contenu du contrat d'apprentissage détaille la date de début de son exécution, celle de la période de formation chez l'employeur et celle du début de la formation en CFA. Auparavant, seule la date de départ de l'apprentissage était évoquée[55].

---

[54] Alinéa 2 de l'article L. 6222-7-1 du code du travail. 3° de l'article D. 6222-1 du code du travail

[55] En référence avec les articles R. 6222-2 à R. 6222-4 du code du travail la publication du ministère du travail (DGEFP MAAQ, 2021) précise les éléments suivants : le contrat d'apprentissage est obligatoirement conclu par écrit et signé par les parties (l'entreprise, l'apprenti et son représentant légal s'il est mineur). Il doit également être visé par le CFA. Il contient les mentions minimales pour sa validité en ce qui concerne les renseignements relatifs aux parties contractuelles, notamment :
- la dénomination de l'entreprise (et son numéro de Siret) et les noms et prénoms des signataires du contrat, apprenti et son représentant légal s'il est mineur, et représentant de l'employeur ;
- l'effectif de l'entreprise ;
- le diplôme ou titre visé par l'apprenti (identifié a minima selon son code RNCP) ;
- le caractère à durée limitée du contrat ou s'inscrivant dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ;
- les dates de conclusion, de début d'exécution et de fin du contrat ;
- la date de naissance de l'apprenti et le numéro d'identification au répertoire des personnes physiques (NIR) ;
- les nom, prénom et date de naissance du maître d'apprentissage, ainsi que l'attestation de l'employeur précisant que le maître d'apprentissage remplit bien les conditions d'éligibilité à cette qualité ;
- le visa de l'organisme de formation théorique, les dates de début et de fin du cycle de formation suivi ;
- les éléments de rémunération contractuelle.

3) La durée de la formation au regard de la durée du contrat

La Loi modifie l'article L 6211 – 2 du code du travail pour y ajouter des dispositions relatives à la durée de la formation. Ainsi, la quotité de formation théorique du contrat d'apprentissage (réalisée en CFA) est revue : alors qu'elle était de 50% avant la réforme, elle doit être désormais être comprise entre 25% et 75% de la durée globale du contrat, sur la base de la durée légale annuelle de travail, soit 1 607 heures[56]. En cas de contrat dont la durée est inférieure à une année, la base minimale de formation théorique est calculée *prorata temporis*.
Lorsque la formation a été entamée dans le cadre de l'article L. 6222-12-1 sous statut de stagiaire de la formation professionnelle (pour les jeunes inscrits en CFA mais en attente de la signature d'un contrat avec une entreprise par exemple), les heures de formation suivies par le postulant à l'apprentissage doivent être comptabilisées dans les 25%.
Il en va de même lors de la conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage après une rupture d'un contrat d'apprentissage précédent pour le même cycle de formation théorique : les périodes de formation du premier contrat et la formation suivie éventuellement en CFA sous statut de stagiaire de la formation professionnelle entre les deux contrats doivent être comptabilisées dans les 25%.

4) L'enregistrement du contrat facilité

L'enregistrement du contrat est facilité par la Loi de 2018 car remplacé par un simple dépôt auprès de l'opérateur de compétence (OPCO) à compter du 1er janvier 2020. Il n'y a plus de compétence de ce type auprès des chambres consulaires.
Un médecin de ville peut, dans le cadre de 2018, désormais réaliser la visite d'information et de prévention si les services de santé au travail (SST) n'ont pas la capacité de la réaliser dans les temps impartis (2 mois à la date de l'embauche)[57].
Les contrats peuvent être ouverts – à titre expérimental – à des groupements d'employeurs. Le suivi de l'apprenti est assuré par une personne appartenant au groupement et la période pratique peut être réalisée avec trois de ses membres.

5) La mobilité internationale des apprentis renforcée

Par une Loi de décembre 2023, c'est l'ensemble du cadre juridique applicable aux mobilités, consolidé par la Loi du 5 septembre 2018 pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » qui est réécrit, avec l'objectif de lever les freins à la mobilité des apprentis et plus largement des alternants[58] .

L'article 23 de la Loi n°2018-1217 du 29 mars 2018 avait prévu, à compter du 1er avril 2018, la possibilité de réaliser un contrat d'apprentissage à l'étranger pour une durée déterminée ne pouvant pas excéder un an[59].

---

[56] Cette évolution constitue un rapprochement avec le contrat de professionnalisation pour lequel la durée de la formation académique minimale doit être comprise en entre 15 et 25 %.
[57] Cette modalité de la Loi de 2018 est liée, à l'origine, à une expérimentation.
[58] Cette loi du 27 décembre 2023 dite pour un « Erasmus de l'apprentissage » renforce la mobilité internationale des alternants. Elle modifie les dispositions législatives relatives à la mobilité à l'étranger des alternants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation (dans l'Union européenne ou hors Union européenne). Cette loi, au contenu très technique permet de lever certaines difficultés pour favoriser la mobilité des alternants et modifie donc en conséquence le Code du travail. Les dispositions sont nombreuses et multiples : droit d'option entre la mise en veille du contrat et la mise à disposition de l'alternant, possibilité pour les CFA de conclure une convention de partenariat avec l'organisme de formation d'accueil à l'étranger, prise en charge des frais correspondant aux cotisations sociales…
[59] Cette possibilité a également été ouverte, à compter du 1er janvier 2019, aux titulaires d'un contrat de professionnalisation par l'article 28 de la Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018.

La Loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » a élargi les règles de la mobilité internationale des apprentis. L'article L.6222-42 du code du travail prévoit dès lors, la possibilité de conclure une convention entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation en France et, le cas échéant, le centre de formation à l'étranger pour la mise en œuvre de cette mobilité dans ou hors de l'Union européenne. Le décret du 24 octobre 2019 précise, dans la continuité de la Loi de 2018, le contenu des conventions ; les modèles des conventions visés à l'article ci-dessus sont publiés par arrêté en date du 22 janvier 2020.
Deux types de mobilités, en fonction notamment de la durée de la période à l'étranger sont créées :

- la mobilité aboutissant à la mise à disposition de l'alternant au sein du pays d'accueil. Elle est possible uniquement pour les mobilités d'une durée maximale de quatre semaines.
- la mobilité aboutissant à la « mise en veille » du contrat de l'alternant pendant la période de mobilité. Elle est possible pour toutes les durées de mobilité à l'étranger. Dans ce cadre, l'organisme de formation ou l'entreprise du pays d'accueil devient seul responsable des conditions d'exécution du travail de l'intéressé. L'objectif est de favoriser les mobilités des alternants à l'étranger en supprimant le frein que peut constituer pour l'employeur le maintien de ses obligations contractuelles pendant la période de mobilité (rémunération de l'alternant, responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, etc…).

6) *La rupture de contrat*

La Loi de 2018 modifie les règles de rupture de contrat d'apprentissage pour les contrats conclus à compter du 1er janvier 2019 (article L. 6222-18 du code du travail). L'objectif est de pouvoir rompre un contrat d'apprentissage sans saisir les prud'hommes.
Durant les 45 premiers jours (consécutifs ou non) en entreprise, le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti (ou par son représentant légal) sans motif. La rupture unilatérale du contrat par l'une des parties pendant cette période ou la rupture convenue d'un commun accord, doit être constatée par écrit et notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis[60].
La Loi initie aussi le fait que, lorsque le centre de formation d'apprentis prononce l'exclusion définitive de l'apprenti, l'employeur peut engager à son encontre une procédure de licenciement. Si l'apprenti n'est pas inscrit dans un nouveau CFA dans un délai de 2 mois à compter de son exclusion définitive, son maintien dans l'entreprise est subordonné à la conclusion d'un contrat de travail dans les conditions de droit commun.
Passé le délai de quarante-cinq jours en entreprise (consécutifs ou non) la rupture peut désormais être actée par accord amiable écrit des deux parties.
Si elle est à l'initiative de l'entreprise, les différents cas de rupture (force majeure, faute grave, inaptitude médicale constatée par le médecin du travail[61], décès de l'employeur ou maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle) prennent la forme d'un licenciement, sans le besoin de recourir au conseil des prud'hommes, comme auparavant.

La Loi initie la rupture à l'initiative de l'apprenti, après le respect par le jeune d'un préavis dans des conditions déterminées par le décret n°2018-1231 du 24 décembre 2018 :
- un délai minimum de 5 jours calendaires après saisine du médiateur pour informer son employeur de son intention de rompre son contrat ;
- un préavis minimal de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de l'intention de l'apprenti de rompre son contrat ;
Au préalable, l'apprenti doit avoir sollicité le médiateur qui doit alors intervenir dans un délai maximum de quinze jours consécutifs à la demande de l'apprenti.

[60] La même règle de déclaration s'applique lorsque la rupture est intervenue à l'initiative du salarié à la suite de l'obtention du diplôme ou du titre de l'enseignement technologique qu'il préparait.
[61] Dans ce cas, la Loi précise que l'employeur ne sera pas tenu pour ce cas particulier à une obligation de reclassement.

En cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité ou lorsqu'il est mis fin au maintien de l'activité en application du dernier alinéa de l'article L. 641-10 du code de commerce et qu'il doit être mis fin au contrat d'apprentissage, le liquidateur notifie la rupture du contrat à l'apprenti. Cette rupture ouvre droit pour l'apprenti à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat.
Si l'apprenti est mineur, le représentant légal devra également signer l'acte de rupture. Dans l'hypothèse où l'apprenti mineur ne parviendrait pas à obtenir de réponse de son représentant légal, il aura la faculté de saisir le médiateur. Ce dernier interviendra dans un délai de 15 jours calendaires suite à la demande de l'apprenti, afin d'obtenir l'accord du représentant légal sur l'acte de la rupture du contrat.
En toute hypothèse, une copie de l'acte de rupture sera adressée pour information à l'établissement de formation dans lequel l'apprenti était inscrit.

7) *Organisations des épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme préparé*

Le « congé examen » qui est fixé de longue date dans le Code du travail est confirmé par la Loi de 2018. Responsable de l'inscription de l'apprenti dans un CFA, l'employeur s'engage contractuellement et veille à l'inscription et à la participation de son apprenti aux épreuves sanctionnant le titre ou le diplôme ainsi préparé[62] .
Le temps nécessaire à la préparation et au passage des épreuves nécessaires à l'obtention du diplôme ou du titre est du temps contractuel effectif, et est donc rémunéré comme tel. A ce titre, et ce, si le CFA n'a pas organisé une semaine de révision en plus du référentiel de formation initial, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves[63].

8) *La rémunération des apprentis*

Avec la Loi de 2018, la rémunération minimale réglementaire – c'est-à-dire celle issue des articles D. 6222-26 et suivants du code du travail - d'un apprenti reste basée sur deux critères (tableau 42) :
- le critère principal est celui de l'année contractuelle (année d'exécution du contrat) ;
- le second critère est la tranche d'âge de l'apprenti au moment du début d'exécution du contrat, et son évolution dans le temps, le cas échéant.
Lorsque l'apprenti est âgé de moins de 16 ans, il perçoit la rémunération servie aux apprentis de 16 à 17 ans (article D. 6222-27 du même code).
Le salaire minimum réglementaire perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic (ou du SMC - salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé - pour les 21 ans et plus)[64].

La politique de l'entreprise prime. Rien n'interdit l'entreprise de convenir avec l'alternant d'une rémunération supérieure aux minima légaux et qu'en tout état de cause, l'alternant doit pouvoir bénéficier des diverses primes de l'entreprise en vertu du principe de l'égalité de traitement (art. L.6222- 23 du Code du travail).
Les montants des rémunérations sont majorés, entre deux tranches d'âge, à compter du premier jour du mois suivant le jour où l'apprenti atteint 18, 21 ou 26 ans. (art. D. D6222-31 du Code du travail).

---

[62] Article L. 6223-2 du même code. Alinéa 2 de l'article L. 6223-4 du même code.
[63] Références : article L. 6223-2, alinéa 2 de l'article L. 6223-4, article L6222-35 du code du travail, article R. 6223-22 du code du travail.
[64] La rémunération minimale réglementaire peut être proratisée dans le cadre d'un contrat conclu à temps partiel pour des apprentis bénéficiaires d'une RQTH ou sportifs de haut-niveau. Dans le cadre éventuel d'une année supplémentaire pour ces publics, ce sont les dispositions de l'article D. 6222-28-2 du même code qui s'applique, à savoir une rémunération réglementaire correspondant à celle de l'année précédente.

Lorsqu'il y a succession de 2 contrats d'apprentissage, l'évolution de la rémunération suit des règles différentes :
- avec le même employeur : la rémunération perçue par l'apprenti doit être au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, selon l'hypothèse, au maintien de la situation contractuelle, réglementaire ou conventionnelle ;
- avec un employeur différent : la rémunération est au minimum celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du précédent contrat ;
- dans les entreprises ayant la même CCN (convention collective) : la rémunération conventionnelle doit être maintenue ;
- dans des entreprises avec des CCN différentes : la rémunération réglementaire (taux) doit être maintenue.

Tableau 42 : Grille de rémunération brut des apprentis et estimation en euros pour une valeur du Smic au 1er janvier 2024

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1ère année	27% du Smic, soit 477,07 €	43% du Smic, soit 759,77 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 936,47 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance(1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2ème année	39% du Smic, soit 689,10 €	51% du Smic, soit 901,13 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 1 077,82 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance(1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
3ème année	55% du Smic, soit 971,80 €	67% du Smic, soit 1 183,83 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit1 378,20 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic : Smic : Salaire minimum interprofessionnel de croissance(1 766,92 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.

Source : https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2918

Le pourcentage de rémunération réglementaire de l'apprenti est majoré de 15 points si :
- le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 an ;
- l'apprenti prépare un diplôme ou un titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- la qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu.

Sur le plan fiscal, l'apprenti bénéficie de 2 autres avantages : son salaire est exonéré de CSG et de CRDS ; son salaire est exonéré de l'impôt sur le revenu dans la limite du montant annuel du Smic (20 815 €)
En contrat d'apprentissage, le brut est égal au net, dans la limite de 79% du SMIC (soit 1 396 € en 2024), ce qui signifie qu'aucune cotisation salariale n'est déduite du salaire brut de l'apprenti. La part de rémunération au-delà de 79% du SMIC reste soumise à cotisations

9) La sécurisation du parcours de formation en apprentissage

Des éléments d'accompagnement des apprentis démissionnaires (notamment portés par les chambres consulaires) (voir supra, cas de rupture) et plus largement, des dispositifs d'intermédiation en cas de tension entre apprenti et employeur (voir infra) sont prévus par la Loi de 2018.
Par rapport à l'organisation du contrat, la Loi prévoit les dispositions suivantes.
Le début de la formation pratique en entreprise comme celle de la formation en CFA ne pourra excéder 3 mois après le début du contrat. Autrement dit, l'apprenti pourra commencer à travailler pour son employeur jusqu'à trois mois avant d'intégrer le CFA. Il s'agit d'éviter aux candidats de manquer une éventuelle embauche pour cause de calendrier.
Pour les jeunes inscrits en CFA n'ayant pas été engagés par un employeur, le statut de stagiaire de la formation professionnelle est aménagé (période maximale autorisée de 3 mois contre 1 an auparavant). Il leur permet d'avoir une couverture sociale et d'être rémunéré.
Le statut de stagiaire de la formation professionnelle peut être aussi accordé, pour une durée maximale de 6 mois, aux jeunes qui suivent une formation en CFA, après que leur contrat d'apprentissage aura été rompu, le temps de retrouver un employeur, si le CFA l'autorise.

L'article 4 de la Loi, qui définit les actions d'apprentissage, prévoit aussi la création d'un dispositif de préparation à l'apprentissage. Celui-ci aura pour but d'accompagner les personnes souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage. Ces « prépas » seront organisées par les centres de formation d'apprentis (CFA), mais pourront aussi l'être par d'autres organismes et établissements, dont la liste sera déterminée par arrêté.
La Loi « Avenir professionnel » met en place les troisièmes « prépa-métiers » (art. 14 de la Loi) à compter de la rentrée 2019. Elles permettent aux élèves volontaires en dernière année du collège de suivre une classe pour préparer leur orientation, en particulier vers la voie professionnelle et l'apprentissage, tout en poursuivant l'acquisition du socle commun de connaissances. Elles remplacent, de fait, le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima).

3. La Loi de 2018 : l'accès à l'apprentissage pour un public élargi

1) L'âge des apprentis

L'article 77 de la Loi « Travail » du 8 août 2016 avait relevé l'âge maximal d'entrée en apprentissage de 25 à 30 ans à titre expérimental pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2019 (art. 13, I de la Loi). Sept Régions avaient choisi de mettre en œuvre cette ouverture du public de l'apprentissage : la Bretagne, la Bourgogne-Franche-Comté, le Centre-Val-de-Loire, le Grand-Est, les Hauts-de-France, la Nouvelle-Aquitaine et les Pays de la Loire.
La Loi de 2018 inscrit officiellement ce report de l'âge maximal d'entrée en apprentissage et précise que si nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins (sauf dérogation), l'âge limite d'entrée en apprentissage est cependant relevé. Il est désormais fixé à 29 ans contre 25 auparavant (art L 6222-1 du Code du travail). Cette évolution fait suite à l'expérience jugée positive de la Loi Travail du 8 août 2016[65].

[65] En raison du report de la limite d'âge d'entrée en apprentissage, la Loi interrompt donc l'expérimentation.
Par ailleurs, la Loi de 2018 prévoit qu'un rapport du gouvernement sera remis au Parlement sur le passage à 29 ans.

En complément, aucun âge limite n'est requis dans les conditions suivantes [66] :
- si l'apprenti a échoué à l'obtention du diplôme ou du titre professionnel visé et conclut un nouveau contrat avec un autre employeur afin de se présenter de nouveau à l'examen (condition pour les contrats conclus depuis le 1er avril 2020) ;
- si un précédent contrat d'apprentissage a permis l'obtention du titre ou diplôme préparé, et que son titulaire souhaite préparer ensuite, par un nouveau contrat d'apprentissage, un titre ou diplôme d'un niveau supérieur ; il pourra alors conclure ce nouveau contrat d'apprentissage au-delà de ses 29 ans révolus, et ce jusqu'à 35 ans au plus – soit jusqu'à la veille de ses 36 ans - dans un délai maximum de 12 mois après la fin du contrat d'apprentissage précédent ;
- si le contrat d'apprentissage en cours au-delà des 29 ans révolus est rompu de manière anticipée pour une cause indépendante de la volonté de l'apprenti ou pour son inaptitude médicale ; un nouveau contrat d'apprentissage pourra alors être conclu dans les 12 mois suivant la date de rupture anticipée du précédent contrat dès lors que l'apprenti a moins de 35 ans ;
- si le contrat est signé par un jeune reconnu travailleur handicapé (RQTH) ;
- si le postulant de plus de 29 ans révolus a un projet de création ou de reprise d'entreprise, et que l'obtention du titre ou diplôme préparé en apprentissage favorise la réalisation de ce projet ; il pourra alors conclure un contrat d'apprentissage en l'accompagnant d'une déclaration sur l'honneur relative à son projet lors de son dépôt, en mentionnant l'importance de disposer de la qualification visée pour réaliser ce projet, et ce sans limite d'âge ;
- si le contrat est souscrit par une personne ayant le statut de sport de haut niveau

Pas de changement sur le statut de jeune travailleur ; il est identique au statut précédent – en matière de temps de travail – des jeunes salariés. La semaine de travail est fixée à 35 heures et la journée à 8 heures.
Cependant, la Loi prévoit que des dérogations sont possibles pour certaines activités sur la base d'un décret en Conseil d'Etat dans la limite de 5 heures de plus par semaine et de 2 heures de plus par jour, avec une simple information de l'administration.
Des compensations doivent être accordées : périodes de repos, compensations salariales…
En dehors du décret, l'autorisation de l'inspecteur du travail avec l'avis du médecin du travail est nécessaire.
Quelques aménagements concernent le travail des mineurs dans les débits de boissons.

2) *Un nouveau cadre pour les aides aux apprentis*

La Loi de 2018 réaffirme certaines aides mais en change les modalités d'obtention. Elle créée de nouveaux soutiens pour les jeunes qui pourront cependant s'appliquer de manière différente selon le financeur (selon la Région ou l'OPCO d'affiliation par exemple).

On peut mentionner :
- l'Aide à l'entrée en apprentissage (ARA) : les régions fournissent une aide payée par l'Agence de services et de paiement (ASP) aux apprentis de première année, selon le niveau d'études, pour faire face aux premières dépenses concernant l'achat de livres et de documentation professionnelle, d'équipements, aux frais de transport, de restauration ou d'hébergement… ;
- une participation de 500 euros possible pour le passage du permis de conduire ;
- une aide pour les premiers équipements, de 500 euros environ financée par les OPCO ;
- l'obtention possible du RSA si ses revenus sont faibles ;
- l'accès à la carte d'étudiant des métiers permet l'accès à des tarifs réduits pour le cinéma, les restaurants universitaires, le théâtre, l'achat de matériel informatique ou les activités sportives, mais aussi aux logements universitaires.

[66] Références : Article L. 221-2 du code du sport. Article L. 6222-2 du code du travail. Article D. 6222-1, 3° du code du travail.

Différentes aides sont mobilisables [67] dont des aides spécifiques si un handicap est reconnu : aides de l'Agefiph et du FIPHFP (aide à l'embauche pour les employeurs ; aide à l'insertion professionnelle ; aide pour l'achat de matériel et d'équipements ; allocation adulte handicapé (AAH)).

La Loi réaffirme (à la suite de la Loi de 2014), que tous les trimestres travaillés sous contrat d'apprentissage sont validés pour la retraite.

4. La Loi de 2018 : de nouvelles règles pour les entreprises

1) La Loi et 2018 et le statut du maître d'apprentissage

La présence d'un maître d'apprentissage auprès de l'apprenti est une condition stricte de la validité du contrat éponyme. Le suivi par le maître d'apprentissage n'est pas remis en cause par la Loi qui introduit cependant des modifications qui veulent valoriser cette fonction.

La Loi remplace un texte de valeur réglementaire. L'article L.6223-8-1 précise en effet que le maître d'apprentissage doit être « salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes les garanties de moralité.»
L'employeur peut remplir cette fonction, voire son conjoint collaborateur.

Dans le secteur privé, les conditions de compétences professionnelles seront désormais fixées par les conventions de branche ou accord collectif et non plus au niveau réglementaire.
A défaut d'une telle convention ou d'un tel accord, les conditions réglementaires d'éligibilité à cette fonction sont les suivantes[68] :
- être titulaire d'un diplôme ou d'un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et d'un niveau au moins équivalent et justifiant d'une année d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti ;
- ou justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en rapport avec la qualification préparée par l'apprenti.

A noter, les stages et les périodes de formation effectués en milieu professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

La Loi ne change pas le fait qu'un même maître d'apprentissage ne peut accompagner, en principe, que deux apprentis maximum, voire un troisième apprenti supplémentaire dans le cadre de son « redoublement » après échec aux épreuves sanctionnant le titre ou diplôme préparé.

La Loi de 2018 veut initier une politique de formation renforcée mais aussi de reconnaissance accrue des maîtres d'apprentissage et de leurs compétences spécifiques. Il existait des dispositifs de qualification en particulier portés par les chambres consulaires. L'accès à une certification est précisé à la suite de la Loi de 2018. La qualification de maître d'apprentissage entre ainsi au répertoire spécifique (RS) des qualifications gérées par France Compétences par l'arrêté du 7 décembre 2021.

---

[67] L'aide mobili-jeune, proposée par Action Logement, prend en charge une partie du loyer. L'avance Loca-pass consiste en un prêt à taux zéro en cas de demande d'un dépôt de garantie par le propriétaire. Les aides de la CAF sont attribuées selon la situation financière : aide personnalisée au logement (APL), ou allocation à caractère familial ou social. Une participation des OPCO par nuitée et par repas existe.

[68] Par exemple, pour pouvoir prendre en charge un jeune en formation en alternance dans le secteur HCR – hôtellerie, café, restaurant - , il faut être titulaire du permis de former. Cette obligation a été instaurée par l'avenant n° 17 à la convention collective du 10 janvier 2013.

Une prime de 500 euros est attribuée aux MA et aux tuteurs dans la fonction publique d'État.

2) *Nombre d'entreprises d'accueil d'un apprenti*

Un contrat d'apprentissage peut être porté par 3 employeurs maximum.

3) *Pour les entreprises, une plus grande liberté vis-à-vis du contrat*

Comme précisé supra, les entreprises ont une plus grande liberté pour mettre fin au contrat d'apprentissage (qui est un contrat de travail selon le Code du travail modifié en 2018, et non plus contrat de travail de type particulier, dit emploi-formation), puisque sa rupture ne relève plus de la juridiction prud'homale.

5. La Loi de 2018 : de nouvelles missions pour les centres de formation en apprentissage (CFA)

1) *La création de CFA facilitée*

La Loi porte une libéralisation et une dérégulation de l'offre de formation.

L'article 24 de la Loi met fin à l'obligation de passer une convention avec la Région pour créer un nouveau CFA (Code du travail, articles L. 6232-1 à L. 6232-9) et prévoit une assimilation aux autres organismes de formation. Les CFA seront donc tenus par une simple obligation de déclaration d'activité. Les personnes susceptibles de créer un centre de formation d'apprenti (CFA) ne sont donc plus listées par la Loi.

Le nombre de contrat n'est plus désormais régulé par la Région.

Le rattachement à un organisme gestionnaire n'est plus nécessaire. Plus encore, la délégation de l'enseignement par les CFA est repensée. Les CFA, tout en conservant la responsabilité pédagogique et administrative des formations, pourront toujours confier tout ou partie des enseignements à un autre établissement par une simple convention directe et donc sans passer par un convention tripartite intégrant la Région.

2) *De nouvelles obligations pour les CFA*

Les CFA ont de nouvelles obligations. Parmi elles, on peut identifier :
- la mise en place d'une comptabilité analytique qui permet de distinguer l'activité apprentissage de la formation continue ;
- la mise en place un conseil de perfectionnement qui se réunit 3 fois par an ;
- la définition d'un projet pédagogique du CFA ;
- la communication sur leurs résultats : taux de réussite aux certifications ; taux d'insertion et de rupture ; taux de jeunes handicapés ; taux de poursuite d'études ; taux de valeur ajoutée.

Le contrôle des modalités pédagogiques dépend des ministères certificateurs, inspecteurs et experts désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires.

La formation en distanciel avec une signature des contrats tout au long de l'année est inscrite dans la Loi.

3) *Des missions enrichies*

14 missions sont confiées aux CFA par la Loi du 5 septembre 2018 (article L.6231-2 du code du Travail) (Encadré 5).

Encadré 5 : Les 14 missions des CFA

Accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage.

Aider les personnes en situation de handicap à trouver un employeur et facilite leur intégration dans leur entreprise mais aussi dans le CFA, en nommant un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

Appuyer et accompagner les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur.

Assurer la cohérence entre la formation dispensée dans l'organisme de formation et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage.

Informer, dès le début de leur formation, les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et en tant que salariés et des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.

Permettre aux apprentis en rupture de contrat la poursuite de leur formation pendant six mois tout en les accompagnant dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi. Ces apprentis sont affiliés à un régime de sécurité sociale et peuvent bénéficier d'une rémunération, en application des dispositions prévues respectivement aux articles L. 6342-1 et L. 6341-1.

Apporter, en lien avec le service public de l'emploi, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage.

Favoriser la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant à la question de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi qu'à la prévention du harcèlement sexuel au travail et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité.

Participer à la lutte contre la répartition sexuée des métiers.

Encourager la mixité des métiers et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en organisant des actions d'information sur ces sujets à destination des apprentis.

Favoriser, au-delà de l'égalité entre les femmes et les hommes, la diversité au sein de leurs structures en sensibilisant à l'égalité des chances et à la lutte contre toutes formes de discriminations et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui mette en avant les avantages de la diversité.

Encourager la mobilité nationale et internationale des apprentis en nommant un personnel dédié, qui peut comprendre un référent mobilité mobilisant, au niveau national, les ressources locales et, au niveau international, les programmes de l'Union européenne, et en mentionnant, le cas échéant, dans le contenu de la formation, la période de mobilité.

Assurer le suivi et l'accompagnement des apprentis quand la formation prévue au 2° de l'article L.6211-2 est dispensée en tout ou partie à distance.

Évaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur.

Accompagner les apprentis ayant interrompu leur formation et ceux n'ayant pas obtenu de diplôme ou de titre à finalité professionnelle vers les personnes et les organismes susceptibles de les accompagner dans la définition d'un projet de poursuite de formation.

Accompagner les apprentis dans leurs démarches pour accéder aux aides auxquelles ils peuvent prétendre au regard de la législation et de la réglementation en vigueur.

4) La certification Qualiopi

L'obtention d'une certification baptisée Qualiopi implique pour le CFA le respect de 7 critères reliés à 32 indicateurs dont 10 spécifiques à l'apprentissage (encadré 6). Ce label qualité est désormais une condition obligatoire pour obtenir des fonds publics, avec une entrée en vigueur au 1er janvier 2022[69].

La marque Qualiopi est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base du référentiel national qualité. L'organisme de formation candidat doit : formuler une demande de certification auprès d'un organisme certificateur, présent sur cette liste ; signer un contrat avec un organisme de certification ; se soumettre à un audit initial, puis un audit de surveillance à plus ou moins 18 mois, et enfin à un audit de renouvellement au bout de 3 ans.

L'évaluation porte peu sur les contenus de formation, mais atteste de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences.

Encadré 6 : Référentiel national qualité « Qualiopi » ; critères et indicateurs pour l'Apprentissage

Critère 1 : Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus.
1) Le prestataire diffuse une information accessible au public, détaillée et vérifiable sur les prestations proposées : prérequis, objectifs, durée, modalités et délais d'accès, tarifs, contacts, méthodes mobilisées et modalités d'évaluation, accessibilité aux personnes handicapées.
2) Le prestataire diffuse des indicateurs de résultats adaptés à la nature des prestations mises en œuvre et des publics accueillis.
3) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il informe sur les taux d'obtention des certifications préparées, les possibilités de valider un/ ou des blocs de compétences, ainsi que sur les équivalences, passerelles, suites de parcours et les débouchés.
Critère 2 : L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations.
4) Le prestataire analyse le besoin du bénéficiaire en lien avec l'entreprise et/ ou le financeur concerné (s).
5) Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluables de la prestation.
6) Le prestataire établit les contenus et les modalités de mise en œuvre de la prestation, adaptés aux objectifs définis et aux publics bénéficiaires.
7) Lorsque le prestataire met en œuvre des prestations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure de l'adéquation du ou des contenus de la prestation aux exigences de la certification visée.
8) Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.
Critère 3 : L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre.
9) Le prestataire informe les publics bénéficiaires sur les conditions de déroulement de la prestation.
10) Le prestataire met en œuvre et adapte la prestation, l'accompagnement et le suivi aux publics bénéficiaires.
11) Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.

[69] Le nouvel article R. 6316-9 du code du travail précise qu'un prestataire qui dispense pour la première fois une action de formation par apprentissage peut, pendant un délai de six mois, être financé par des fonds publics ou mutualisés par l'un des financeurs mentionnés à l'article L. 6316-1 du code du travail pour une action de formation par apprentissage sans détenir la certification Qualiopi pour cette catégorie d'actions.
Ce délai de 6 mois s'apprécie à compter de la signature de la première convention de formation par apprentissage ou, pour les centres de formation d'apprentis d'entreprise, du premier contrat d'apprentissage.
Le prestataire doit s'engager à transmettre au financeur, dans un délai de deux mois, la copie du contrat conclu avec l'organisme ou l'instance de labellisation en vue de l'obtention de cette certification. A défaut de transmission, le prestataire ne peut obtenir de prise en charge financière de nouvelles actions de formation par apprentissage.

12) Le prestataire décrit et met en œuvre les mesures pour favoriser l'engagement des bénéficiaires et prévenir les ruptures de parcours.
13) Pour les formations en alternance, le prestataire, en lien avec l'entreprise, anticipe avec l'apprenant les missions confiées, à court, moyen et long terme, et assure la coordination et la progressivité des apprentissages réalisés en centre de formation et en entreprise.
14) Le prestataire met en œuvre un accompagnement socio-professionnel, éducatif et relatif à l'exercice de la citoyenneté.
15) Le prestataire informe les apprentis de leurs droits et devoirs en tant qu'apprentis et salariés ainsi que des règles applicables en matière de santé et de sécurité en milieu professionnel.
16) Lorsque le prestataire met en œuvre des formations conduisant à une certification professionnelle, il s'assure que les conditions de présentation des bénéficiaires à la certification respectent les exigences formelles de l'autorité de certification.
Critère 4 : L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre.
17) Le prestataire met à disposition ou s'assure de la mise à disposition des moyens humains et techniques adaptés et d'un environnement approprié (conditions, locaux, équipements, plateaux techniques …).
18) Le prestataire mobilise et coordonne les différents intervenants internes et/ ou externes (pédagogiques, administratifs, logistiques, commerciaux …).
19) Le prestataire met à disposition du bénéficiaire des ressources pédagogiques et permet à celui-ci de se les approprier.
20) Le prestataire dispose d'un personnel dédié à l'appui à la mobilité nationale et internationale, d'un référent handicap et d'un conseil de perfectionnement.
Critère 5 : La qualification et le développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations.
21) Le prestataire détermine, mobilise et évalue les compétences des différents intervenants internes et/ ou externes, adaptées aux prestations.
22) Le prestataire entretient et développe les compétences de ses salariés, adaptées aux prestations qu'il délivre.
Critère 6 : L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel.
23) Le prestataire réalise une veille légale et réglementaire sur le champ de la formation professionnelle et en exploite les enseignements.
24) Le prestataire réalise une veille sur les évolutions des compétences, des métiers et des emplois dans ses secteurs d'intervention et en exploite les enseignements.
25) Le prestataire réalise une veille sur les innovations pédagogiques et technologiques permettant une évolution de ses prestations et en exploite les enseignements.
26) Le prestataire mobilise les expertises, outils et réseaux nécessaires pour accueillir, accompagner/ former ou orienter les publics en situation de handicap.
27) Lorsque le prestataire fait appel à la sous-traitance ou au portage salarial, il s'assure du respect de la conformité au présent référentiel.
28) Lorsque les prestations dispensées au bénéficiaire comprennent des périodes de formation en situation de travail, le prestataire mobilise son réseau de partenaires socio-économiques pour co-construire l'ingénierie de formation et favoriser l'accueil en entreprise.
29) Le prestataire développe des actions qui concourent à l'insertion professionnelle ou la poursuite d'étude par la voie de l'apprentissage ou par toute autre voie permettant de développer leurs connaissances et leurs compétences.
Critère 7 : Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.
30) Le prestataire recueille les appréciations des parties prenantes : bénéficiaires, financeurs, équipes pédagogiques et entreprises concernées.
31) Le prestataire met en œuvre des modalités de traitement des difficultés rencontrées par les parties prenantes, des réclamations exprimées par ces dernières, des aléas survenus en cours de prestation.
32) Le prestataire met en œuvre des mesures d'amélioration à partir de l'analyse des appréciations et des réclamations.

Source : https://www.c2rp.fr/dossier/qualiopi---référentiel-et-indicateurs

6. La Loi de 2018 : de nouvelles règles de financement de l'apprentissage

1) *Un financement de l'apprentissage renouvelé*

La Loi ne change pas la principale source de financement qui provient de la taxe d'apprentissage versée par les entreprises (TA[70]) (taux de 0,68 % calculé sur les rémunérations versées par les entreprises) avec la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) pour les entreprises de plus de 250 salariés employant moins de 5 % d'alternants.

Cependant, la TA fait désormais partie de la contribution unique constituée également de la contribution à la formation professionnelle.

La répartition de la TA reste stable, avec des changements sur les modalités d'application cependant.
- 87 % de la taxe sont destinés au financement de l'apprentissage (anciennement part quota) avec des déductions possibles s'il s'agit d'un CFA d'entreprise pour le montant des dépenses consacrées à ses formations, ou bien dans la limite de 10 % de sa taxe, afin de financer des équipements ou des matériels pour de nouvelles offres de formation par apprentissage pour ses propres apprentis.
- 13 % vont au financement initial professionnel et technologique (lycées professionnels) ainsi qu'à des associations et à des organismes (liste déposée par France Compétences chaque année) qui contribuent à l'information sur les formations et les métiers et au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

La Loi fait évoluer profondément la collecte de la taxe : réalisée par les OPCO avant, elle l'est par l'URSSAF à partir de 2022.

2) *Désormais, un contrat = un niveau de prise en charge forfaitaire (NPEC)*

Le financement des centres de formation d'apprentis (CFA) se fera en fonction du nombre d'apprentis inscrits, selon le principe d'un contrat = un financement / un niveau de prise en charge (NPEC).

Le processus de détermination du NPEC est le suivant. Les branches professionnelles avec France Compétences et les OPCO établissent un coût-contrat ou encore un niveau de prise en charge, susceptible d'évolution après étude des bilans et comptabilités analytiques des CFA (arrêté du 21 juillet 2020, première campagne de remontée des donnée mi 2021) avec un taux de prise en charge qui peut être majoré selon différents critères.

L'affectation des fonds aux CFA, fondée sur le NPEC (dénommé aussi « coût au contrat »), est de la responsabilité des OPCO et n'est plus fléchée par les entreprises. La Région n'a plus le rôle de financeur via des subventions ni de contrôleur budgétaire des CFA (voir ci-après).

Par ailleurs, le gouvernement estime nécessaire de confirmer dans la Loi le principe de gratuité de la formation pour l'apprenti et pour son représentant légal, principe déjà inscrit dans la Loi « Formation » du 5 mars 2014. En conséquence, aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti, ni à l'entreprise.

[70] La taxe d'apprentissage avait été mise en place par la Loi °2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie social reprenant les dispositions de l'ANI du 14 décembre 2013 (qui était venue compléter la réforme de l'apprentissage prévue dans la Loi de finances rectificatives pour 2013). Le montant de la taxe d'apprentissage 2015 due sur les rémunérations versées en 2014 est porté à 0,68% de la masse salariale, par la fusion de la taxe actuelle (0,5%) et de la Contribution au Développement de l'Apprentissage (0,18%).

7. La Loi de 2018 : un nouveau cadre de gouvernance pour l'apprentissage

La Loi de 2018 redessine en profondeur le cadre de gouvernance de l'apprentissage.

Voici les principes modifications.

L'État n'a plus à remplir la fonction d'aide, d'accompagnement et de contrôle pédagogique dévolue auparavant aux services académiques d'inspection de l'apprentissage (SAIA), ni de suivi financier que le préfet assurait aux côtés de la Région. Il exerce cependant toujours une compétence générale de contrôle de la formation professionnelle et de répression des fraudes auprès des organismes de formation qui s'étend à présent à l'apprentissage.

Les branches professionnelles ont désormais la responsabilité du pilotage du système de l'apprentissage : gouvernance de France Compétences ; ouverture de nouvelles certifications ; fixation du montant de prise en charge des coûts-contrats ; politique d'aide, de soutien et de développement.

France Compétences, créée au 1er janvier 2019 en application de la Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est la nouvelle instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle est dotée d'une personnalité morale et d'une autonomie financière (sous tutelle du ministère du Travail et de l'Insertion). Il s'agit de l'organe de pilotage et de régulation de l'apprentissage : répartition des fonds mutualisés de l'apprentissage et de la formation professionnelle ; contrôle et évaluation du système de l'apprentissage ; convergence des coûts-contrats avec la réalité des besoins ; transformation de l'offre de formation en adéquation avec les besoins des différents secteurs professionnels.

Les 11 Opérateurs de compétences (OPCO, qui remplacent les 20 OPCA - organismes paritaires collecteurs agréés) représentent toutes les entreprises. Ils facilitent le dialogue avec le monde économique, assurent le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conseillent les entreprises sur les formations, aident et accompagnent les TPE-PME qui ont moins de 50 salariés.

Les Régions n'ont plus le pouvoir d'administration, de contrôle budgétaire, de subventionnement et d'ouverture des nouvelles formations et sections. Elles conservent une part de responsabilité dans le financement de l'apprentissage (majoration des coûts-contrats ; aide à l'apprentissage ; financement pour répondre aux besoins d'aménagement et de développement économique de leur territoire). Elles perçoivent pour cela des aides financières de l'État via France Compétences et siègent à son conseil d'administration.

Les chambres consulaires jouent maintenant un rôle de médiateur entre les employeurs et les apprentis. Elles participent à l'information sur les formations, l'emploi ou l'insertion. Les OPCO peuvent leur confier des responsabilités dans l'accompagnement des entreprises ou dans la formation des maîtres d'apprentissage ou des tuteurs. Les CCI, les CMA et la Chambre d'agriculture assureront plus particulièrement une intermédiation en cas de rupture ou de différend avec l'employeur et participeront au SPRO (service public régional de l'orientation).

Les partenaires sociaux, qui géraient le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), constituent une partie désormais minoritaire du CA de France Compétences. Ils jouent un rôle dans la détermination des coûts-contrats et des certifications professionnelles.

8. Le cadre des certifications accessibles en apprentissage redessiné

1) Les certifications accessibles en apprentissage avant la Loi de 2018

Comme indiqué supra, c'est la Loi "Seguin" du 23 juillet 1987 qui a ouvert la voie de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur au côté des diplômes de l'Education.

L'apprentissage s'ouvre ensuite aux titres professionnels du Ministère de l'emploi[71] en 2 temps.

D'abord, en 2007, la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la Direction générale de l'enseignement scolaire (DGESCO) et la Direction générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) rédigent conjointement la circulaire interministérielle n° 2007-17 du 15 mai 2007 relative aux « modalités de mise en œuvre des expérimentations sur l'apprentissage dans le champ du ministère de l'Emploi ». Ces expérimentations peuvent être engagées soit par l'AFPA soit par les centres agréés par le préfet de région (dans le cadre des dispositions du décret 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministère chargé de l'emploi).

Ensuite, en 2016, dans une logique de diversification des formations proposées aux futurs apprentis, la préparation au titre professionnel par la voie de l'apprentissage (en plus de la VAE et de la formation continue) est consacrée juridiquement par le décret conjoint du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé de l'Education n° 2016-954 du 11 juillet. (Encadré 7)

Ce décret indique que pour accéder à la préparation par la voie de l'apprentissage d'un titre professionnel, le jeune doit justifier d'une des conditions suivantes :

- être titulaire d'un diplôme ou d'une certification professionnelle attestant d'au moins un niveau 3 de certification,
- être éligible au droit au retour en formation initiale au sens de l'article D. 122-3-1 du code de l'éducation : être un jeune âgé de 16 à 25 ans révolus sortant su système éducatif sans diplôme ou ne possédant que le diplôme national du brevet ou le certificat de formation général.

Conformément à l'engagement pris dans la cadre de la plateforme Etat-Région du 30 mars 2016, plusieurs régions marquent leur intérêt pour cette voie d'accès dès la rentrée scolaire de 2016[72]

[71] Le titre professionnel délivré par le ministère chargé de l'emploi est une certification qui atteste que son titulaire maîtrise les compétences, les aptitudes, et les connaissances associées permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées

[72] Le Bilan des titre professionnels pour l'année 2017 (Ministère de l'emploi, 2017, p4) note ceci : « *Plus de 2 000 contrats d'apprentissage préparant à des titres professionnels (répartis sur 97 titres) ont été conclus en 2017, contre 1 400 en 2016. Les titres professionnels de technicien supérieur du transport terrestre, de technicien supérieur de l'exploitation logistique, d'installateur de câbles de communication et de conducteur de véhicules légers de marchandises concentrent 30 % des contrats signés en 2017. Ce mouvement est porté par quelques conseils régionaux très volontaristes, à l'image de la région Île-de-France, et trouve son impulsion principale dans l'adhésion à la démarche de nombreux centres de formation des apprentis (CFA) qui connaissent la pertinence de la pédagogie portée par les titres professionnels du ministère du travail* ».

Encadré 7 : Développement de la mobilisation des titres du ministères de l'emploi dans le cadre de l'apprentissage

Les publications du Ministère de l'emploi « Bilan des titres professionnels » permettent de repérer l'évolution de la préparation en apprentissage des titres professionnels de ce ministère.

En 2017, plus de 2000 contrats d'apprentissage préparent un TP (titres professionnels) répartis sur 97 titres, contre 1400 en 2016. Les titres professionnels de technicien supérieur du transport terrestre, de technicien supérieur de l'exploitation logistique, d'installateur de câbles de communication et de conducteur de véhicules légers de marchandises concentrent 30 % des contrats signés en 2017. Le mouvement est porté par quelques conseils régionaux très volontaristes, comme la Région Île-de-France (Ministère de l'emploi – Afpa 2018).

Dans les publications ultérieures (Ministère de l'emploi – Afpa 2019, 2021, 2022, 2023), l'information ne porte plus sur les contrats d'apprentissage mais sur les candidats à une formation inscrits dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et sur les certifiés (obtention du TP).

Il est indiqué que le nombre de candidats a doublé entre 2019 et 2020, puis presque triplé entre 2020 et 2021, pour constater une progression de +81,4% entre 2021 et 2022. Ainsi en 2021, 9310 candidats ont préparé un TP en apprentissage (pour 6524 certifiés surtout concentrés sur des TP de niveau 3 (46,5%) et dans un moindre mesure sur les TP de niveau 4 (24,6%), de niveau 5 (21,4%) et de niveau 6 (7,6%).

En 2022, 16851 candidats ont préparé un TP en contrat d'apprentissage et 11664 ont obtenus la certification du titre. La répartition par niveau évolue peu, avec un légère baisse des TP de niveau 3 (qui représentent 45,4% des candidats) et une progression des TP de niveau 5 (22,1%) et de niveau 6 (8,3%).

2) Avec la Loi de 2018 : exit la CNCP, mais confirmation du rôle prépondérant du RNCP pour l'apprentissage

La Loi de 2018 modifie les instances d'enregistrement des certifications professionnelles.

Par l'article 31, la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP), créée par la Loi de modernisation sociale de 2002, est remplacée par la commission de la certification professionnelle (CCP) de France compétences, établissement public à caractère administratif créé par la Loi de 2018 et placé sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

La CCP a notamment pour mission d'établir le répertoire national de la certification professionnelle (RNCP)[73] prévu à l'article L6113-1 du code du travail (et le répertoire spécifique - RS [74]- prévu à l'article L6113-6 du code du travail).

3) La Loi de 2018 : trois modalités d'enregistrement au RNCP

La Loi de 2018 modifie l'enregistrement des certifications professionnelles. Trois modalités coexistent sur la base d'une inscription « de droit », « sur demande », ou « simplifiée ».

[73] Le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) a été créé par la loi du 17 janvier 20022 et codifié à l'article L335-6 du code de l'éducation jusqu'en 2018, année où son organisation est transférée à l'article L. 6113-14 du Code du travail, instauré par la loi no 2018-771 du 5 septembre 2018.

[74] Le Répertoire spécifique recense les certifications et habilitations correspondant à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles. Exemple : les habilitations ou « obligations réglementaires » (CACES, habilitations électriques…), les « certifications de compétences transversales » (certifications informatiques, CléA, TOEIC…), les certifications complémentaires à un métier (certifications de soudure, certains CQP, …).

Sont enregistrés « de droit » dans le RNCP par France compétences, pour une durée maximale de cinq 5 ans :

- les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat créés par décret et organisés par arrêté des ministres compétents, après avis des commissions professionnelles consultatives (CPC) ministérielles compétentes (article L. 6113-3 du Code du Travail).
- et les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat prévus aux articles L. 613-1, L.641-4 et L. 641-5 du code de l'éducation, après concertation spécifique prévue par l'article L. 6113-3 du Code du Travail.

Dans le cas de diplômes délivrés par ou au nom du ministère de l'enseignement supérieur, cette concertation est réalisée à travers diverses instances : le Comité de Suivi des Licence, Master, Doctorat (CSLMD), la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI), la Commission Consultative Nationale des IUT (CCN IUT), la Commission d'Evaluation des Formations et Diplômes de Gestion (CEFDG)[75].

L'enregistrement « sur demande » s'adresse aux diplômes et titres à finalité professionnelle ne relevant pas de l'enregistrement de droit et aux certificats de qualification professionnelle (CQP) des CPNE. Les dossiers sont examinés par une commission de la certification professionnelle qui donne un avis au Directeur général de France compétences pour l'enregistrement des certifications au RNCP. Cette procédure concerne par exemple les certifications professionnelles établies par des certificateurs privés (comme les organismes de formation, les chambres consulaires, les établissements de l'enseignement supérieur)[76].

---

[75] Les diplômes et titres à finalité professionnelles concernés par ce process des enregistrements de droit peuvent relever de tous les ministères certificateurs (ministère de l'éducation nationale, ministère du travail, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche, ministère de la santé et des solidarités, ministère de la culture, ministère de l'agriculture, ministère des armées, …) dès lors que les conditions précisées plus haut sont remplies.
Ils concerneront donc, par exemple, les types de diplômes suivants :
- les diplômes nationaux du ministère de l'enseignement supérieur (Licence, Licence Professionnelle, Master, Doctorat),
- les diplômes du ministère de l'éducation nationale (CAP, Bac Professionnel, Brevet professionnel, mention complémentaire),
- les titres professionnels du ministère du travail,
- les diplômes délivrés notamment par les ministères suivants : Ministère chargé de la Santé (DE d'infirmier, d'aide-soignant, d'auxiliaire de puériculture…) ; Ministère chargé de l'Agriculture (CAPA, BEPA, BTSA…) ; Ministère chargé des Affaires sociales (DE d'accompagnant éducatif et social, d'éducateur de jeunes enfants…) ; Ministère chargé des Sports (BPJEPS, DEJEPS…)
- les diplômes visés par le ministère de l'enseignement supérieur, DUT, Licence pro, master…
- les titres d'ingénieurs,
- les diplômes du ministère de l'enseignement supérieur délivrant un grade universitaire

[76] France compétences examine les demandes d'enregistrement au RNCP selon 9 critères.

- L'adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé par le projet de certification professionnelle.
- L'impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi.
- La qualité des référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation.
- La mise en place de procédures de contrôle de l'ensemble des modalités d'organisation des épreuves d'évaluation.
- La prise en compte des contraintes légales et réglementaires liées à l'exercice du métier visé par le projet de certification professionnelle.
- La possibilité d'accéder au projet de certification professionnelle par la VAE.
- La cohérence des blocs de compétences constitutifs du projet de certification professionnelle et de leurs modalités spécifiques d'évaluation.
- Le cas échéant, la cohérence des correspondances totales ou partielles mises en place avec des certifications professionnelles équivalentes et de même niveau de qualification et leurs blocs de compétences.
- Le cas échéant, les modalités d'association des Commissions paritaires nationales de l'emploi de branches professionnelles dans l'élaboration ou la validation des référentiels.

Les dossiers de demande doivent notamment mentionner le niveau de qualification, le domaine d'activité.

Enfin, la Loi du 5 septembre 2018 introduit une procédure dérogatoire[77] d'enregistrement au RNCP qui vise à accélérer le rapprochement entre l'offre de certifications professionnelles et les besoins du marché du travail. Cette procédure d'enregistrement simplifiée pour les certifications professionnelles porte sur des métiers identifiés comme particulièrement « *en évolution ou en émergence* ».

Cette procédure permet d'assurer l'adaptation et la réactivité de l'offre de certification professionnelle aux évolutions des compétences pour ces métiers en exonérant le ministère ou l'organisme certificateur des deux premiers critères réglementaires impossibles à respecter dans le cas de métiers émergents (adéquation des emplois occupés par rapport au métier visé par le projet de certification professionnelle et impact du projet de certification professionnelle en matière d'accès ou de retour à l'emploi, apprécié pour au moins deux promotions de titulaires et comparé à l'impact de certifications visant des métiers similaires ou proches).

Les métiers particulièrement « *en transformation, en évolution ou en émergence* » sont donc recensés chaque année dans une liste arrêtée par la CCP établie sur proposition d'un comité scientifique, après appel à contributions de France compétences à destination des branches et syndicats professionnels pour identifier et établir la liste des métiers concernés. Des enjeux sont pointés par France compétences dans son appel à projet notamment dans le cadre du plan d'investissement de France 2030.

L'enregistrement est accordé pour une durée maximale de 3 ans (contre 5 au maximum dans la procédure de droit commun).

4) La Loi de 2018 : une nouvelle nomenclature des niveaux de formation

La Loi de 2018, par son article 31, instaure un nouveau cadre national des certifications professionnelles avec une nouvelle nomenclature en 8 niveaux[78] à laquelle l'ensemble des ministères et organismes certificateurs doivent se référer pour déterminer le niveau de qualification des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). L'enregistrement dans ce répertoire permet l'attribution au titulaire de la certification (diplômes et titres ou encore CQP) à finalité professionnelle d'un niveau de qualification.

Ce nouveau cadre donne un fondement réglementaire et une lisibilité accrue à la nomenclature française des niveaux de qualification, et l'aligne sur la nomenclature définie par le cadre européen des certifications.

[77] Chaque année, une liste des métiers émergents ou en particulière évolution est validée par la Commission de la certification professionnelle de France compétences, à la suite d'appels à contribution lancés à destination des branches et syndicats professionnels. Les projets de certifications correspondant à ces métiers suivront un processus dérogatoire, par la dispense des critères 1 et 2 prévus à l'article R.6113-9 du Code du travail (France Compétences, 2024).

[78] Les niveaux d'études sont classés aux niveaux 1 (instruction maternelle), 2 (instruction élémentaire), 3 (CAP-DNB), 4 (Baccalauréat), 5 (DUT, BTS), 6 (Licence), 7 (Master), 8 (Doctorat).

5) La Loi de 2018 : l'apprentissage peut viser toutes les certifications à finalité professionnelle inscrites au RNCP, à l'exception des CQP

La Loi confirme le rôle central du RNCP dans le cadre de l'apprentissage puisque seules les certifications inscrites au RNCP sont accessibles par l'apprentissage, à l'exception des CQP établis par des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE)[79].

[79] Pour le contrat d'apprentissage, l'article L. 6211-1 du code du travail précise : « *L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. Il a pour objet de donner à des travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.* » « *Les CQP, non cités dans cet article, ne sont donc pas accessibles via l'apprentissage.* » (France compétences 2022, p46).

II. Les mesures du dispositif « 1Jeune/1solution » relatives à l'apprentissage

1. Les aides aux employeurs d'apprentis avant la Loi de 2018.

Les aides aux employeurs d'apprentis avant la Loi de 2018 reposaient sur 4 dispositifs :
- la prime régionale à l'apprentissage réservée aux entreprises de moins de 11 salariés, dont le montant était de 1 000 € minimum par année de formation (Code du travail article L. 6243-1) ;
- la prime régionale à l'apprentissage accordée aux entreprises de moins de 250 salariés qui embauchaient un premier apprenti ou un apprenti supplémentaire, dont le montant était de 1 000 € minimum (Code du travail, article L. 6243-1-1) ;
- l'aide TPE jeunes apprentis, versée par l'État aux entreprises de moins de 11 salariés qui recrutaient un apprenti mineur et dont le montant atteint 4 400 € pendant la première année du contrat (Décision. n° 2015-773 du 29 juin 2015) ;
- le crédit d'impôt apprentissage, dont le montant était de 1 600 € par apprenti ou 2 200 € dans certains cas, au titre de la première année du cycle de formation (CGI - code général des impôts, art. 244 quater G).

2. La Loi de 2018 réforme les aides aux employeurs d'apprentis pour les contrats signés à partir du 1er janvier 2019 (et jusqu'au 30 juin 2020)

1) Une « aide unique », restreinte aux seules entreprises de moins de 250 salariés et aux seules formations de niveau bac et moins.

Une aide unique est instaurée par la Loi de 2018 à la place des dispositifs précités pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2019 (et jusqu'au 30 juin 2020).
Pour inciter les entreprises à embaucher des apprentis, il s'agit de simplifier le cadre général et lui donner plus de lisibilité, mais aussi de concentrer l'aide sur des profils particuliers de jeunes et d'entreprises.

L'aide concerne
- les employeurs du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial de moins de 250 salariés,
- et les contrats qui visent un diplôme ou un titre à finalité professionnelle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat (Décret n° 2018 – 348 du 28 décembre 2018).

Le montant de l'aide suit désormais la norme suivante :
- 4 125 € maximum pour la 1re année d'exécution du contrat ;
- 2 000 € maximum pour la 2eme année d'exécution du contrat ;
- 1 200 € maximum pour la 3eme année d'exécution du contrat.

Si la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à trois ans, le montant maximal prévu pour la 3eme année d'exécution du contrat s'applique également pour la 4eme année[80].

[80] Le versement de l'aide est donc automatique quand l'employeur accomplit les démarches déjà obligatoires :
1. Après avoir signé le contrat avec l'apprenti, avoir adressé le contrat d'apprentissage à son Opco pour qu'il l'enregistre ;
2. Tous les mois, transmettre la déclaration sociale nominative (DSN) de l'apprenti aux organismes de protection sociale (URSSAF, MSA, CPAM, etc.).

3. La rupture initiée par les dispositions du plan « 1 jeune/ 1 solution » (pour les contrats signés entre le 1er juillet 2020 et les 31 décembre 2022)

Pour limiter les conséquences possibles sur le recrutement en apprentissage de la crise sanitaire de début 2020, le plan « 1 jeune/1 solution » initie une aide exceptionnelle au recrutement des apprentis (décret n°2020-1085 du 24 août 2020 et décrets n°2021-223 et n°2021-224 du 26 février 2021 modifiés par le décret no 2022-958 du 29 juin 2022)[81].

1) Une aide « exceptionnelle » pour la première année de contrat, pour toutes les entreprises et toutes les formations jusqu'au niveau 7 (Bac + 5)

A la différence de ce qui était prévu par « l'aide unique » initiée par la Loi de 2018, toutes les entreprises bénéficient de cette aide « exceptionnelle ».

- Elle est en effet versée aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition.
- L'aide est aussi versée aux entreprises de 250 salariés mais sous conditions que l'entreprise s'engage à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif[82].
  Cette condition peut prendre deux formes :
  - avoir atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, et, pendant l'année suivant la date de fin du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée par l'entreprise à l'issue dudit contrat CIFRE et VIE) dans l'effectif salarié total annuel, au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat.
  - ou avoir atteint au moins 3 % d'alternants (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) dans l'effectif salarié total annuel au 31 décembre de l'année de référence, selon la date de conclusion du contrat, et avoir connu une progression d'au moins 10 % d'alternants (ou dans les proportions prévues par l'accord de branche le cas échéant) au 31 décembre de l'année de référence, comparativement à l'effectif salarié annuel relevant de ces catégories (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) au 31 décembre de l'année précédente.

Le montant de cette aide exceptionnelle est de de 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de 18 ans et de 8 000 euros maximum pour un apprenti majeur.

Elle est attribuée pour la première année de chaque contrat d'apprentissage conclu entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022 visant un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP).

Elle vient donc se substituer à l'aide unique (définie par la Loi de 2018) pour cette première année de contrat.

[81] Pour le bénéfice de l'aide exceptionnelle, les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022 et qui n'auraient pas encore été déposés, devront avoir été transmis au plus tard au 31 mars 2024 à l'opérateur de compétences et déposés auprès des services du ministre en charge de la formation professionnelle.

[82] Les modalités temporelles d'atteinte de ces seuils sont les suivantes : au 31 décembre 2021 pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 mars 2021 ; au 31 décembre 2022 pour les contrats conclus entre le 1er avril et le 31 décembre 2021 ; au 31 décembre 2023 pour les contrats conclus entre le 1er janvier et le 31 décembre 2022.

2) *Articulation de l'aide exceptionnelle pour la première année de contrat et de l'aide unique pour les années suivantes*

Pour les contrats signées par les seules PME et pour une formation de niveau bac et infra, le bénéfice de l'aide « unique » de 2018 reprend pour les années 2 et 3 du contrat d'apprentissage, au-delà de l'aide exceptionnelle de première année.

4. Adaptation de l'aide financière pour les contrat signés durant à compter du 1er janvier 2023

À partir du 1er janvier 2023[83], le gouvernement renouvelle son soutien au recrutement des apprentis, pour tous les contrats conclus entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023, puis étend cette période jusque fin 2024[84] [85].
Le montant de l'aide est revu et se monte à 6 000 € maximum pour la première année d'exécution du contrat préparant à un diplôme jusqu'au master (bac + 5 – niveau 7 du RNCP), quel que soit l'âge de l'apprenti.
Comme dans la période précédente, cette aide sera versée aux entreprises de moins de 250 salariés, sans condition, et aux entreprises de 250 salariés et plus sous condition (voir supra) : elles s'engagent à atteindre un seuil de contrats d'alternance ou de contrats favorisant l'insertion professionnelle dans leur effectif au 31 décembre de l'année suivant celle de conclusion du contrat d'apprentissage.
Les point importants à souligner pour ces contrats signés à partir du 1er janvier 2023 sont :

- d'une part, que le nouveau montant de l'aide est désormais pour la première année du contrat plus important pour le public mineur (6.000€ contre 5.000€) mais moins importante pour le public majeur (6.000€ contre 8.000€).
- d'autre part que le relai de l'aide unique pour les années 2 (2.000€) et 3 (1.200€), pour les employeurs éligibles (moins de 250 salariés, diplôme de niveau inférieur ou égal au bac, bac +2 en outre-mer) disparaît[86].

Nous proposons un tableau synthétique de l'évolution des mesures d'aides aux employeurs d'alternants ci-dessous.

[83] Décret du 29 décembre 2022
[84] Décret n° 2023-1354 du 29 décembre 2023 portant prolongation de l'aide aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation
[85] Le décret du 27 avril 2024 acte la suppression de l'aide exceptionnelle de 6 000 euros aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation pour les contrats conclus à compter du 1er mai 2024.
[86] Le décret du 27 avril 2024 acte la suppression de l'aide exceptionnelle de 6 000 euros aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation pour les contrats conclus à compter du 1er mai 2024.

Encadré 8 : Evolution des aides de l'Etat à l'alternance sur la période 2019 – 2024

Type de contrat et date de conclusion	Entreprise	Diplôme ou titre visé	Aide à l'embauche d'alternants	Loi/ Décret
Contrat d'apprentissage signés entre **le 1er janvier 2019 et le 1er juillet 2020**	Employeurs du secteur marchand privé et du secteur public industriel et commercial de moins de 250 salariés	Diplôme ou un titre à finalité professionnel de niveau inférieur ou égal au baccalauréat	4 125 € maximum pour la 1re année d'exécution du contrat ; 2 000 € maximum pour la 2e année d'exécution du contrat ; 1 200 € maximum pour la 3e année d'exécution du contrat.	**Aide unique de la Loi de 2018**
Contrat d'apprentissage conclu entre le **1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022**	Entreprise - 250 salariés	Diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au niveau 4 (Bac)	Aide exceptionnelle pour la 1ère année d'exécution du contrat : 5 000 € si apprenti mineur 8 000 € si apprenti majeur Aide unique pour les années suivantes : 2 000 € pour la 2ème année 1 200 € pour la 3ème année 1 200 € pour la 4ème année, le cas échéant	**Dispositif 1J/1S Aide exceptionnelle et aide Unique**
		Diplôme ou titre professionnel de niveau 5 (Bac+2) jusqu'au niveau 7 du RNCP (Bac+5)	Aide exceptionnelle pour la 1ère année du contrat : 5 000 € si apprenti mineur 8 000 € si apprenti majeur	
	Entreprise 250 salariés et plus	Diplôme ou titre professionnel de niveau 7 du RNCP (Bac+5)	Aide exceptionnelle pour la 1ère année du contrat : 5 000 € si apprenti mineur 8 000 € si apprenti majeur	
Contrat d'apprentissage conclu entre **le 1er janvier et le 31 décembre 2023** **et pour l'année 2024**	Toutes les entreprises quelle que soit leur taille	Diplôme ou titre professionnel jusqu'au niveau 7 du RNCP (Bac+5)	Aide à l'alternance pour la 1ère année du contrat uniquement : 6 000 € apprenti mineur ou majeur	**Dispositif IJ/1S revu. Aide exceptionnelle**

Contrat de professionnalisation** conclu entre **le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022** avec un jeune de moins de 30 ans	Entreprise - 250 salariés	Diplôme ou titre professionnel de niveau 7 maximum (Bac+5) Certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) Certificat de qualification professionnelle d'interbranches (CQPI) Contrat de professionnalisation expérimental	Aide exceptionnelle pour la 1ère année du contrat : 5 000 € si alternant mineur 8 000 € si alternant majeur	
	Entreprise 250 salariés et plus			
Contrat de professionnalisation conclu entre **le 1er janvier et le 31 décembre 2023** avec un jeune de moins de 30 ans	Entreprise - 250 salariés sans condition	Diplôme ou titre professionnel de niveau 7 maximum (Bac+5) Certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) Certificat de qualification professionnelle d'interbranches (CQPI) Contrat de professionnalisation expérimental	Aide à l'alternance pour la 1ère année du contrat : 6 000 €	
	Entreprise 250 salariés et plus avec condition			
Contrat de professionnalisation conclu entre **le 1er janvier et le 1er mai 2024**	Entreprise - 250 salariés sans condition	Diplôme ou titre professionnel de niveau 7 maximum (Bac+5) Certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) Certificat de qualification professionnelle d'interbranches (CQPI)	Aide à l'alternance pour la 1ère année du contrat : 6 000 €	
	Entreprise 250 salariés et plus avec condition			**Fin de l'aide au 1er mai 2024**

Source : Synthèse des auteurs du rapport à partir des sites Opco 2i et Opco EP.

Pour information : pour les entreprises, l'aide couvre 100 % du salaire d'un apprenti de moins de 18 ans, 70 % du salaire d'un apprenti de 18 à 20 ans révolus, 60 % du salaire d'un apprenti de 21 à 25 ans révolus et près de 30 % du salaire d'un apprenti de 26 ans et plus.

L'aide couvre plus de la moitié de la rémunération du salarié en contrat de professionnalisation de moins de 18 ans, plus de 40 % du salaire pour un jeune de 18 à 20 révolus, et environ 30 % de la rémunération du jeune de 21 à 29 ans révolus

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Céreq