

---

# L'apprentissage au-delà des chiffres

NOTE D'ÉCLAIRAGE - JUIN 2023




Think tank de référence en France et en Europe, l'Institut Montaigne est un espace de réflexion indépendant au service de l'intérêt général. Ses travaux prennent en compte les grands déterminants économiques, sociétaux, technologiques, environnementaux et géopolitiques afin de proposer des études et des débats sur les politiques publiques françaises et européennes. Il se situe à la confluence de la réflexion et de l'action, des idées et de la décision.

NOTE D'ÉCLAIRAGE - Juin 2023

## L'apprentissage au-delà des chiffres



*Les notes d'éclairage de l'Institut Montaigne permettent de se situer et de rendre intelligible l'environnement dans lequel nous évoluons.*



La réforme portée par la loi « Pour le libre choix de son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 et entrée totalement en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020, a modifié en profondeur le fonctionnement de l'apprentissage en France. D'un système contingenté par les régions et sous contrainte budgétaire, l'apprentissage a été déverrouillé à la fois d'un point de vue réglementaire et d'un point de vue financier : liberté de création de nouveaux centres de formation d'apprentis (CFA) et de nouvelles classes, financement non contingenté, création d'une aide massive et généralisée à l'embauche (depuis la crise COVID), extension à 30 ans de l'âge limite ont été les principales mesures introduites.

Cette note a vocation, près de 4 ans après la mise en œuvre effective de la réforme, à dresser un premier bilan de ces changements législatifs et à dessiner quelques pistes d'évolution souhaitables.

Ses principales conclusions sont les suivantes :

- la réforme est un succès impressionnant en termes quantitatifs. L'apprentissage pourrait bien atteindre le million de nouveaux contrats d'ici 2025. Concentrée dans l'enseignement supérieur, tout particulièrement au niveau licence et au-delà, cette évolution est très positive dans la mesure où elle rapproche les universités et le monde de l'entreprise et où elle permet à des jeunes de bénéficier d'études gratuites et d'une rémunération. Elle a également permis de relever sensiblement le taux d'emploi des jeunes, traditionnellement très faible en France en comparaison avec la plupart de ses voisins européens ;
- la réforme a échoué à faire « décoller » l'alternance (apprentissage et contrats de professionnalisation confondus) sur les niveaux Bac professionnel et infra-bac, là où sa valeur ajoutée en matière d'insertion professionnelle est la plus forte par rapport à la voie scolaire. En particulier, elle n'a pas inversé la tendance du système scolaire à orienter les élèves prioritairement vers les lycées professionnels plutôt que vers l'apprentissage ;

- La trajectoire financière n'est pas soutenable, les ressources de la taxe d'apprentissage ne suffisant pas, et de loin, à assurer l'équilibre du système. Pour autant, l'apprentissage dans l'enseignement supérieur n'est évidemment pas un surcoût net, dans la mesure où il vient se substituer à d'autres voies de formation académiques qui auraient également pesé sur les finances publiques.

En réponse à ces constats et enjeux, cette note envisage différentes pistes de réflexion tendant à élargir l'apprentissage à de nouveaux viviers et à remédier aux défaillances actuelles du dualisme apprentissage – lycée professionnel délaissées par la réforme. Enfin, elle propose des pistes relatives à l'évolution financière souhaitable du système, d'une part en responsabilisant davantage les entreprises et les branches professionnelles et d'autre part en invitant à intégrer cette réflexion dans une perspective plus large de répartition de la charge du financement de l'enseignement supérieur professionnel entre ses différents acteurs.

<b>Synthèse</b> .....	5
-----------------------	---

## 1

<b>Un dispositif dont la massification a eu un impact significatif sur le taux d'emploi des jeunes</b> .....	10
--	----

<b>1.1.</b> La croissance du nombre d'apprentis depuis 2019 est spectaculaire et inédite .....	10
<b>1.2.</b> Même si elle est atténuée par la chute des entrées des jeunes en contrat de professionnalisation, la progression de l'alternance depuis 2019 est spectaculaire .....	12
<b>1.3.</b> Cette évolution a eu jusqu'à présent un impact significatif sur l'emploi et l'activité des jeunes, mais assez faible sur leur taux de chômage .....	16

## 2

<b>Avec sa banalisation dans l'enseignement supérieur, l'apprentissage change radicalement de nature</b> .....	18
--	----

<b>2.1.</b> La très forte croissance de l'alternance s'est concentrée pour l'essentiel sur les niveaux post-bac tandis que l'accélération est beaucoup moins forte sur les premiers niveaux par rapport à la période précédant la réforme .....	18
<b>2.2.</b> Ces évolutions impliquent un changement radical de paradigme sur la place de l'apprentissage dans notre système de formation .....	22

- 2.3.** Cette évolution s'explique par une libéralisation du système, mais surtout par la levée de toute contrainte financière et par le niveau inédit des aides à l'embauche ..... 23
- 2.4.** La formation des jeunes en alternance en France est à présent quantitativement plus développée qu'en Allemagne, mais la comparaison entre les deux pays devient de plus en plus difficile ..... 26

### 3 Bilan et perspectives ..... 29

- 3.1.** Bilan provisoire ..... 29
- 3.2.** Quatre axes de réflexion ..... 32
- Axe 1 :** l'élargissement du vivier de l'apprentissage ..... 32
- Axe 2 :** réformer les lycées professionnels et l'orientation dans un sens plus favorable à l'apprentissage sur les premiers niveaux de qualification ..... 34
- Axe 3 :** responsabiliser les branches et les entreprises ..... 40
- Axe 4 :** engager une réflexion sur le financement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur professionnel ..... 43
- Remerciements** ..... 46

## Bertrand Martinot

Économiste, il est l'un des meilleurs spécialistes français de la question du chômage, des politiques de l'emploi et du dialogue social. Il a reçu le Prix Turgot 2014 pour *Chômage : inverser la courbe*. Il a été conseiller social à la présidence de la République de 2007 à 2008, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) de 2008 à 2012, puis directeur général adjoint de la région Île-de-France en charge du développement économique, de l'emploi et de la formation jusqu'en 2019. Il est actuellement directeur du conseil en formation et développement des compétences chez Diot-Siaci.

# 1 Un dispositif dont la massification a eu un impact significatif sur le taux d'emploi des jeunes

## 1.1. LA CROISSANCE DU NOMBRE D'APPRENTIS DEPUIS 2019 EST SPECTACULAIRE ET INÉDITE

Le gouvernement affiche un bilan particulièrement flatteur dans le domaine de l'apprentissage et attribue ce succès à l'impact de la réforme de 2018 portée par la loi « Pour le libre choix de son avenir professionnel ». <sup>1</sup> Pour mémoire, cette réforme a consisté pour l'essentiel en deux types de mesures :

- une suppression de la compétence des régions<sup>2</sup> agissant par voie de subvention aux centres de formation d'apprentis (CFA). Le mode antérieur de financement des CFA (la taxe d'apprentissage complétée par des subventions régionales après autorisation d'ouverture de classes par la région) a été remplacé par un financement au « coût contrat » (dit aussi « niveau de prise en charge », ou NPEC) versé par les opérateurs de compétences (OPCO) agissant pour le compte des branches professionnelles<sup>3</sup> ;
- des mesures de nature juridique tendant à assouplir le recours à l'apprentissage : relèvement à 30 ans de l'âge maximum, facilitation de la rupture du contrat d'apprentissage en cas d'échec.

<sup>1</sup> Loi du 5 septembre 2018, dite « Pour le libre choix de son avenir professionnel ».

<sup>2</sup> Compétence attribuée aux régions dès la première vague de décentralisation en 1982.

<sup>3</sup> Chaque entrée en apprentissage donne lieu au versement au CFA par l'OPCO dont relève l'entreprise qui embauche l'apprenti d'un montant forfaitaire, dit « coût contrat ». Ce montant est fixé par France Compétences, sur la base des remontées des « coûts réels » des CFA issus de leur comptabilité analytique et après avis des branches professionnelles. Contrairement au système antérieur, les entrées ne sont pas contingentées par décision administrative puisque chaque formation est automatiquement financée dès lors qu'un contrat d'apprentissage est signé, sans aucune limite budgétaire.

Depuis l'été 2020, une autre mesure, non prévue à l'origine, est venue considérablement renforcer le dispositif : la création d'une aide massive à l'embauche des apprentis, beaucoup plus large et généreuse que celle qui était initialement prévue dans la réforme. Créée pour éviter l'effondrement de l'apprentissage durant la crise sanitaire, celle-ci a été régulièrement prorogée depuis lors et s'établit actuellement à 6 000 € par contrat quel que soit le niveau du diplôme préparé, l'âge de l'apprenti et la taille de l'entreprise, supprimant au passage les différents seuils existants précédemment.

De fait, les chiffres sont impressionnants et inédits. Le tableau suivant, qui retrace les entrées annuelles et l'évolution du nombre d'apprentis en fin d'année<sup>4</sup> illustre cette performance exceptionnelle :

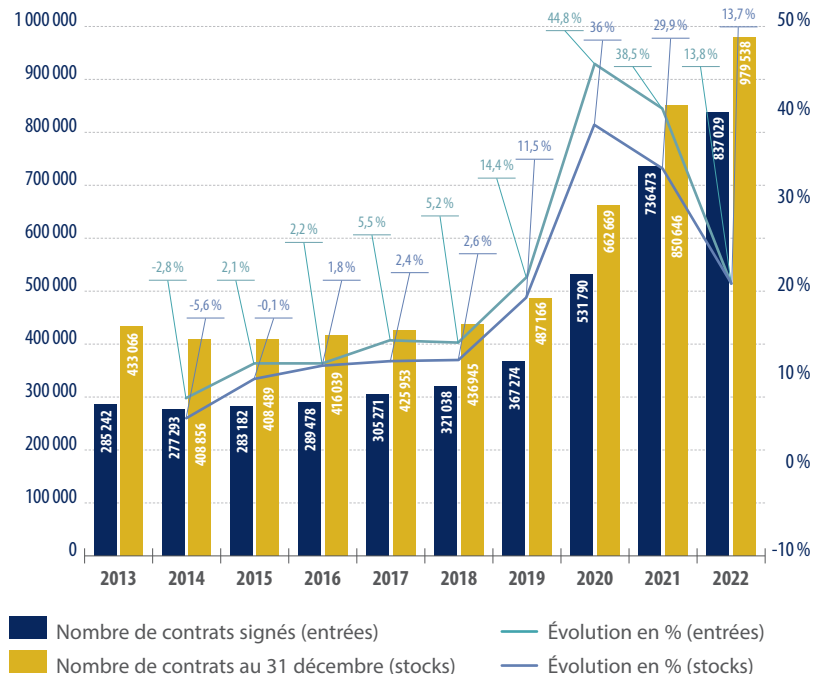
	2013	2014	2015	2016	2017
Entrée en apprentissage (contrats signés)	285 342	277 293	283 182	289 478	305 271
Évolution en %		-2,8 %	+2,1 %	+2,2 %	+5,5 %
Effectifs d'apprentis estimés au 31 décembre	433 066	408 856	408 489	416 039	425 953
Évolution en %		-5,6 %	-0,1 %	+1,8 %	+2,4 %

	2018	2019	2020	2021	2022
Entrée en apprentissage (contrats signés)	321 038	367 274	531 790	736 473	837 029
Évolution en %	+5,2 %	+14,4 %	+44,8 %	+38,5 %	+13,7 %
Effectifs d'apprentis estimés au 31 décembre	436 945	487 166	662 669	860 646	979 538
Évolution en %	+2,6 %	+11,5 %	+36,0 %	+29,9 %	+13,8 %

Source : DARES.

<sup>4</sup> L'évolution des effectifs (donc du « stock ») d'apprentis en fin d'année est la variable à privilégier pour mesurer les évolutions dans la mesure où le taux de rupture des contrats est important (environ 28 %, dont une partie seulement retrouve un autre contrat d'apprentissage en cours d'année) : une très forte croissance des flux d'entrées peut donc ne pas se traduire par une hausse équivalente des effectifs à un instant donné. C'est d'ailleurs bien le cas des statistiques présentées ici.

### Évolution des effectifs d'apprentissage en entrées et en stocks



Alors que les gouvernements successifs affichaient un objectif de 500 000 apprentis depuis le début des années 2000 sans jamais l'atteindre, ce seuil a été, comme l'illustre le graphique ci-dessus, très largement dépassé dans le sillage de la réforme (dont les éléments essentiels sont entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2020).

#### 1.2. MÊME SI ELLE EST ATTÉNUÉE PAR LA CHUTE DES ENTRÉES DES JEUNES EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION, LA PROGRESSION DE L'ALTERNANCE DEPUIS 2019 EST SPECTACULAIRE

Pour avoir une vision complète de l'évolution de l'alternance pour les jeunes, il convient d'intégrer dans l'analyse l'évolution récente des

contrats de professionnalisation. Ce dispositif, créé en 2004 par accord national interprofessionnel entre les partenaires sociaux puis repris dans la loi, fait en partie concurrence au contrat d'apprentissage, même si son spectre est sensiblement plus large<sup>5</sup>.

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objetif	Formation initiale (diplôme ou titre professionnel).	Formation continue (qualification).
Type de contrat	Contrat à durée limitée (CDL). Contrat à durée indéterminée (CDI). Contrat à durée indéterminée (CDI).	Contrat à durée déterminée (CDD). Contrat à durée indéterminée (CDI).
Durée du contrat	Lorsque le contrat est à durée limitée, sa durée est de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum.  La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque l'apprenti est un travailleur handicapé.  La durée du contrat est précisée dans une convention annexée au contrat.	S'il s'agit d'un CDD, la durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois.  Elle peut être allongée dans certaines situations.
Âge	De 16 à 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour).  Jeune de 15 ans sous conditions.  L'âge maximum peut être porté à 34 ans révolus (35 ans moins 1 jour) dans certains cas.	De 16 à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter la formation initiale.  De 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi.  Sans condition d'âge pour les bénéficiaires du RSA : RSA, de l'ASS ou de l'AHH et pour les personnes sortant d'un contrat unique d'insertion (CUI).
Formation	Au minimum 25% de la durée totale du contrat.	150 heures minimum et comprise entre 15% et 25% de la durée totale du contrat.

<sup>5</sup> Les contrats en alternance permettent de préparer également des certifications de qualification professionnelle et des qualifications reconnues par les grilles conventionnelles, tandis que les contrats d'apprentissage ne permettent que la préparation de diplômes d'État, de titres professionnels du ministère du travail ou des « titres à finalité professionnelle » élaborés par des certificateurs privés, ou encore des titres d'ingénieur (cf. tableau ci-dessus).

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Rémunération	Entre 27 % et 100 % du Smic <sup>6</sup> suivant l'âge et le niveau d'études, ou le salaire minimum conventionnel si plus favorable.	Entre 55 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective ou l'accord de branche de l'entreprise si plus favorable.
Nature des certifications préparées	Diplômes professionnels (y compris scolaire et enseignement supérieur), titres à finalité professionnelle.	Diplômes professionnels (y compris scolaire et enseignement supérieur), titres à finalité professionnelle.  CQP de branche, accès à une qualification reconnue par une branche professionnelle.

Source : Ministère du Travail.

Compte tenu de la porosité entre ces deux voies de l'alternance - de nombreux diplômes ou titres étant préparés indifféremment par l'une ou l'autre voie - il est utile pour mesurer l'impact de la réforme d'appréhender l'évolution globale de l'alternance.

Dans cette perspective, les statistiques agrégées de l'alternance, calculées sur la base des publications de la direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) du ministère de l'Éducation nationale pour les années 2016-2019 (donc avant la mise en œuvre de la réforme) et 2020-2022 offrent une vision plus complète que les seules statistiques de l'apprentissage.

Ainsi, alors qu'entre 2016 et 2019 les recours à l'apprentissage et aux contrats de professionnalisation progressent respectivement de 17 % et de 9 %, à partir de 2019 le recours aux contrats de professionnalisation diminue de 94 % quand le nombre d'apprentis augmente lui de 101 %, pour une progression globale de l'alternance de 50 % entre 2019 et 2022.

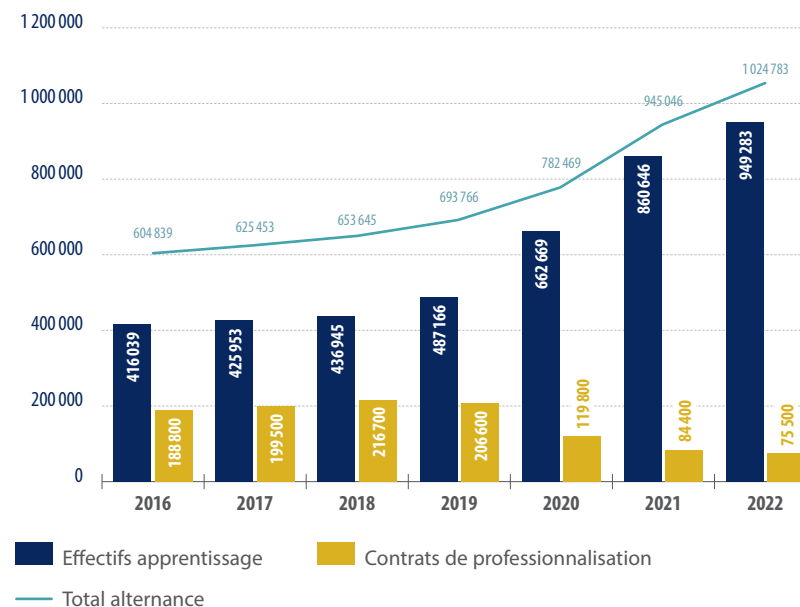
<sup>6</sup> Smic : salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## Nombre d'apprentis et effectifs de jeunes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation au 31/12 de chaque année

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Effectif apprentissage	416 039	425 953	436 945	487 166	662 669	860 646	949 283
Contrat de professionnalisation	188 800	199 500	216 700	206 600	119 800	84 400	75 500
<b>Total Alternance</b>	<b>604 839</b>	<b>625 453</b>	<b>653 645</b>	<b>693 766</b>	<b>782 469</b>	<b>945 046</b>	<b>1 024 783</b>

Source : DEPP pour le nombre d'apprentis en fin d'année jusqu'en 2021.  
Pour l'année 2022, nous avons appliqué le taux de croissance de la série de la DARES 2022 aux effectifs fin 2021 enregistrés par la DEPP. Pour les effectifs de contrats de professionnalisation, nous avons utilisé les données de la DARES.

## Évolution des effectifs d'alternance





### 1.3. CETTE ÉVOLUTION A EU JUSQU'À PRÉSENT UN IMPACT SIGNIFICATIF SUR L'EMPLOI ET L'ACTIVITÉ DES JEUNES, MAIS ASSEZ FAIBLE SUR LEUR TAUX DE CHÔMAGE

Une contribution importante aux créations nettes d'emplois salariés depuis 2017 dans l'ensemble de l'économie

	2016-2019	2019-2022
Évolution des effectifs en alternance	88 927	361 272
Évolution de l'emploi salarié total	781 200	1 410 600
<b>Proportion des créations d'emploi en alternance</b>	<b>11,4%</b>	<b>25,6%</b>

Source : Statistiques de l'Insee pour l'emploi salarié total, au quatrième trimestre de chaque année. Évolutions calculées à partir des périodes suivantes : T4 2016 et T4 2019 et d'autre part T4 2019 et T4 2022.

Comptablement, la hausse de l'alternance entre fin 2016 et fin 2019 « explique » donc environ 12% de l'ensemble des créations nettes d'emplois salariés enregistrées sur la période, et environ 25 % si l'on concentre l'analyse sur les quatre dernières années.

Ces proportions comptables sont néanmoins des majorants de l'impact économique réel dans la mesure où, en l'absence d'une telle hausse de l'apprentissage, une certaine proportion de ces embauches aurait eu lieu sous d'autres formes contractuelles (CDD de droit commun ou CDI), notamment parce que certains jeunes auraient arrêté plus tôt leurs études et se seraient portés sur le marché du travail s'ils n'étaient pas passés par la voie de l'apprentissage.

*Un impact significatif sur les taux d'activité et d'emploi des jeunes*

Fin 2022, le taux d'activité des 15-24 ans était de 42,2 %, contre 38,4 % fin 2015 (+ 4 points). Sur la même période, le taux d'emploi des jeunes

de 15-24 ans s'est élevé de 6,4 points au-dessus de son niveau initial. Selon l'Insee<sup>7</sup>, 55 % de cette hausse est due à l'accroissement du nombre d'emplois en alternance entre fin 2015 et fin 2021. Cette forme d'emploi chez les jeunes a en effet pour conséquence mécanique un changement de statut : de stagiaires ou étudiants classés en inactivité s'ils passent par la voie scolaire ou académique, ils deviennent actifs et salariés s'ils préparent les mêmes diplômes par la voie de l'alternance.

*Un impact plus incertain sur le taux de chômage des jeunes*

Très peu de jeunes sont au chômage avant d'entrer en apprentissage (entre 5 et 6 % selon les années). Quand bien même l'on peut considérer qu'une certaine proportion de jeunes aurait été au chômage s'ils avaient été empêchés de poursuivre leurs études par cette voie, l'impact immédiat de la hausse de l'apprentissage sur le chômage des jeunes est faible. L'essentiel de la très forte baisse du taux de chômage des jeunes (passé de 26 % fin 2015 à 16,9 % fin 2022, soit une baisse inédite) peut être attribuée à l'amélioration générale du marché du travail, dont on sait qu'elle profite toujours plus que proportionnellement aux jeunes<sup>8</sup>.

On peut ajouter que la hausse du nombre d'apprentis a participé de la baisse de la productivité au travail enregistrée depuis 2019 (à hauteur d'environ 1/3 selon l'Insee). La mécanique, assez intuitive, s'explique par la plus faible qualification des apprentis, leur jeune âge, et leur quantité de travail (temps partiel).

<sup>7</sup> Cf. Insee, note de conjoncture de juin 2022, fiche « Les contrats en alternance contribuent nettement à rehausser le taux d'activité des jeunes en 2021 ».

<sup>8</sup> Une relation qui fonctionne également en sens inverse : le chômage des jeunes sur-réagit aussi à l'évolution générale.

## 2 Avec sa banalisation dans l'enseignement supérieur, l'apprentissage change radicalement de nature

### 2.1. LA TRÈS FORTE CROISSANCE DE L'ALTERNANCE S'EST CONCENTRÉE POUR L'ESSENTIEL SUR LES NIVEAUX POST-BAC TANDIS QUE L'ACCÉLÉRATION EST BEAUCOUP MOINS FORTE SUR LES PREMIERS NIVEAUX PAR RAPPORT À LA PÉRIODE PRÉCÉDANT LA RÉFORME

Si l'on restreint l'analyse à seulement l'apprentissage, on observe que la progression est très forte à tous les niveaux, même si elle est particulièrement spectaculaire sur les niveaux correspondant à la licence et au-delà.

#### Évolution des effectifs en apprentissage (au 31/12 de chaque année)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	% 2022/ 2019	% 2019/ 2016
Apprentissage CAP (niveau 3) (1)	159 998	162 650	164 874	167 702	182 068	204 575	203 147	+ 21,1 %	+ 4,8 %
Apprentissage Bac pro (niveau 4) (2)	99 814	100 952	103 453	107 255	124 236	149 859	143 342	+ 33,7 %	+ 7,5 %
Apprentissage bac+CAP (niveau 3-4) (1)+(2)	259 812	263 602	268 327	274 957	306 304	354 434	346 488	+ 26 %	+ 5,8 %
Apprentissage niveau 5	76 326	82 200	88 551	95 860	135 540	191 565	205 994	+ 115 %	+ 25,6 %
Apprentissage niveau 6	26 605	29 740	31 582	39 506	78 994	119 015	183 212	+ 364 %	+ 48,5 %
Apprentissage niveau 7	49 523	54 364	59 667	68 480	108 797	169 049	204 096	+ 198 %	+ 38 %

Source : DEPP pour les années 2017 à 2021. Faute de données sur 2022 sur la répartition des effectifs par niveau de diplôme préparé en fin d'année, nous avons appliqué aux effectifs la répartition par niveau constatée sur les entrées issues des estimations de la DARES.

Toutefois, lorsque l'on réintègre dans l'analyse les jeunes passés par les contrats de professionnalisation qui ont été en très forte diminution depuis 2019, les évolutions apparaissent encore plus différenciées selon les niveaux considérés. Un effet massif de vases communicants est venu sensiblement amoindrir les résultats en termes d'effectifs d'alternants, tout particulièrement sur les premiers niveaux.

Croissance des effectifs	2016-2019	2019-2022
Alternance CAP	+ 6,3 %	+ 16,0 %
Alternance Bac pro	+ 5,6 %	+ 24,1 %
Alternance Bac pro et infra-bac (Bac pro + CAP + CQP infra-bac et qualifications reconnues par une branche professionnelle <sup>9</sup> )	+ 7,6 %	+ 13,5 %
Alternance niveau 5 et CQP post-bac	+ 13,7 %	+ 44,9 %
Alternance niveaux 6-7	+ 28,1 %	+ 112,9 %

Données : même méthodologie que tableau précédent pour les effectifs d'apprentis. Pour les données des contrats de professionnalisation, nous avons utilisé les données les plus récentes de la DARES.

**Cette très forte concentration de l'alternance dans le supérieur (au-delà de la licence), s'illustre également par la contribution relative des différents niveaux à la croissance des effectifs :**

<sup>9</sup> Sont intégrés dans cette ligne les effectifs préparant, via un contrat de professionnalisation, des CQP de branche ou des qualifications reconnues par des branches professionnelles (des formations qui ne sont pas éligibles à la voie de l'apprentissage). Aucune répartition entre les différents niveaux de qualification n'étant disponible pour ces formations, il est ici fait conventionnellement l'hypothèse que 50 % que ces formations correspondent à des niveaux 3 et 4 et 50 % à un niveau 5. Les effectifs correspondants sont donc ici ventilés par moitié sur la ligne 3 et 4. Cette hypothèse tend à majorer le nombre d'alternants sur les niveaux 5 et les minorer sur les niveaux 3 et 4 car, toutes voies de formations confondues, les CQP sont très majoritairement de niveau 3 et 4.

Contribution à la croissance des effectifs d'alternance par niveau	2016-2019	2019-2022
Alternance Bac pro et infra-bac (Bac pro + CAP + CQP infra-bac et qualifications reconnues par une branche professionnelle)	28,2%	13,8%
Alternance niveau 5 et CQP post-Bac	22,5%	21,5%
Alternance niveaux 6-7	49,2%	64,8%

Au total, on constate que la croissance de l'alternance a été la plus massive sur les niveaux licence et au-delà (des niveaux licences et mastères / grandes écoles). La dynamique s'avère également très porteuse sur le niveau 5 (BTS/DUT)<sup>10</sup>, ce qui est très positif, compte tenu des difficultés parfois rencontrées par les jeunes de ce niveau pour s'insérer professionnellement. Cela étant, même si l'on observe, une accélération sur les premiers niveaux, celle-ci est sans commune mesure avec celle des niveaux supérieurs. La très forte croissance des effectifs se trouve donc mécaniquement alimentée par les niveaux supérieurs plutôt que par les niveaux bac et infra-bac.

**Le faible impact de la réforme sur les premiers niveaux de qualification se reflète dans l'évolution des effectifs préparant ce diplôme par la voie scolaire dans les lycées professionnels.** Ainsi, la réforme n'a pas conduit à un transfert des jeunes scolarisés en lycée professionnel vers les mêmes formations (CAP et Bacs) par la voie de l'apprentissage, malgré l'encouragement du ministère de l'Éducation nationale à ouvrir des sections d'apprentissage dans les lycées professionnels. C'est ce dont témoigne l'évolution des effectifs dans les lycées professionnels, qui n'ont pas connu d'inflexion marquée à la baisse à la suite de la réforme. Les dernières données témoignent en effet d'une poursuite de cette baisse tendancielle, qui est liée à la fois à l'évolution naturelle de la demande des entreprises vers des profils supérieurs au Bac et à la désaffection des jeunes et de leurs familles pour ces formations :

<sup>10</sup> + 43,2 sur les BTS et - 14,7 sur les DUT entre 2020 et 2021 sur les effectifs d'apprentis cf DEPP L'apprentissage au 31 décembre 2021.

### Effectifs des jeunes préparant un CAP ou un Bac pro par la voie scolaire (lycée professionnel)

2017	2018	2019	2020	2021	Évolution 2021/2017 en %	Rappel Évolution 2017/2013
648 637	640 875	636 692	638 326	626 723	-3,5%	-2,5%

Source : DEPP (2022). Effectifs au 31/12.

**En résumé, les jeunes les plus en difficulté restent largement à l'écart du système.** Cette situation est d'autant plus dommageable que l'alternance présente une valeur ajoutée particulièrement forte par rapport à la voie scolaire professionnelle dans la mesure où il offre l'assurance d'une rémunération, d'une insertion plus facile dans le monde de l'entreprise et permet la constitution d'un capital social<sup>11</sup>. Environ 70 % des apprentis sont en emploi l'année suivant l'obtention du diplôme, contre 48 % des Bacs pros<sup>12</sup>.

Malheureusement, la réforme ne s'est pas accompagnée jusqu'à maintenant d'une orientation plus fréquente des élèves de lycées professionnels vers l'apprentissage (la proportion d'élèves du secondaire effectuant leur formation professionnelle initiale par la voie de l'apprentissage demeure de l'ordre de 25 %, contre 75 % pour la voie scolaire en lycée professionnel<sup>13</sup>). Cette situation est d'autant plus défavorable que le taux d'insertion en emploi 6 mois après l'obtention du diplôme est de l'ordre de 20 points supérieur lorsque sa préparation a lieu par la voie de l'apprentissage plutôt que par la voie scolaire. On peut donc considérer que sur ce point crucial, la réforme a été un échec.

<sup>11</sup> L'apprentissage au service de l'emploi, les notes du conseil d'analyse économique, n° 19, décembre 2014, Pierre Cahuc, Marc Ferracci avec la contribution de Jean Tirole et Etienne Wasmer.

<sup>12</sup> DEPP, « L'insertion des apprentis est marquée par la formation et par la conjoncture économique », Note d'information, 08/05/2018.

<sup>13</sup> Une proportion exactement inverse en Allemagne (cf. étude Montaigne 2014 précitée).

## 2.2. CES ÉVOLUTIONS IMPLIQUENT UN CHANGEMENT RADICAL DE PARADIGME SUR LA PLACE DE L'APPRENTISSAGE DANS NOTRE SYSTÈME DE FORMATION

La portée des changements dans la nature de l'apprentissage observés depuis 2019, qui accentuent considérablement les tendances antérieures, ne doit pas être sous-estimée. Avec eux, **l'apprentissage change radicalement de nature** : d'une voie d'insertion professionnelle pour se préparer aux métiers de premier niveau de qualification, souvent des métiers manuels, elle est devenue une formule de pré-embauche, fortement subventionnée, de jeunes cadres très diplômés dans un contexte de tensions historiquement élevées sur les recrutements.

**Sa dimension « sociale » a considérablement évolué** : il s'agissait d'un système centré sur les jeunes les moins favorisés socialement pour leur permettre d'entrer dans de bonnes conditions sur un marché du travail qui leur est structurellement défavorable. Elle est devenue désormais pour tous les jeunes et leurs familles, indépendamment de leurs ressources financières, un moyen d'effectuer gratuitement des études supérieures, tout en étant rémunéré et en bénéficiant de la protection sociale des salariés et la validation de plusieurs trimestres de cotisation pour la retraite<sup>14</sup>.

**En termes de pratique pédagogique et de relation à l'entreprise**, la banalisation de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur change fortement la donne. Il n'est pas anodin que la moitié des universités y aient désormais recours pour leurs diplômés professionnels (licences pro, masters pro...), soit en s'étant constituées en CFA, soit en étant devenues le partenaire pédagogique d'un CFA dit « hors les murs ». Leur relation à l'entreprise s'en est trouvée considérablement renforcée.

<sup>14</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, chaque trimestre effectué en apprentissage compte comme 1 trimestre pour la retraite. En cas de rémunération insuffisante, l'État paye les cotisations manquantes. Dans un contexte d'explosion de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, ce nouveau droit n'est pas anecdotique : il signifie que de nombreuses cohortes de futurs retraités très diplômés et cadres auront commencé à valider des trimestres dès l'âge de 21 ou 22 ans.

La nature des certifications préparées a aussi fortement évolué, avec une **montée en puissance des certifications plus directement liées aux métiers et co-construites avec les professionnels**<sup>15</sup> (titres professionnels du ministère de l'emploi tout particulièrement) ainsi qu'un déclin relatif des diplômes de l'Éducation nationale ou du ministère de l'enseignement supérieur.

**Enfin, le bouleversement financier n'est pas moindre** : du point de vue des établissements d'enseignement supérieur, l'apprentissage apparaît de plus en plus comme une formule de financement de droit commun, en complément des ressources plus traditionnelles (frais de scolarité et subventions de l'État ou des régions).

## 2.3. CETTE ÉVOLUTION S'EXPLIQUE PAR UNE LIBÉRALISATION DU SYSTÈME, MAIS SURTOUT PAR LA LEVÉE DE TOUTE CONTRAÎNTE FINANCIÈRE ET PAR LE NIVEAU INÉDIT DES AIDES À L'EMBAUCHE

**La réforme a « libéré les énergies »** puisqu'elle a permis aux entreprises et aux organismes de formation de créer des CFA, sans contrainte administrative et dans les mêmes conditions qu'un organisme de formation classique<sup>16</sup>. Comme le montre le tableau ci-dessous, le résultat est spectaculaire :

	Fin 2018	Juillet 2022	Évolution en %
Nombre de CFA	965	2791	+ 189 %

Source : estimation DGEFP et DEPP (Note n° 22.22).

En pratique, sur les quelques 1 700 CFA créés depuis la réforme, très peu l'ont été par des entreprises<sup>17</sup>, la quasi-totalité des créations étant le fait

<sup>15</sup> Tout particulièrement les titres professionnels du ministère du travail et du plein-emploi.

<sup>16</sup> Nécessité de recevoir une certification Qualiopi pour bénéficier de fonds publics.

<sup>17</sup> On ne comptait que 53 CFA d'entreprises mi-2021, généralement de très petite taille et peu rentables quand l'entreprise ne sous-traite pas les activités pédagogiques car ce n'est pas son cœur de métier.

d'organismes de formation préexistants. De fait, l'immense majorité des créations proviennent des universités, des grandes écoles et des organismes de formation continue souhaitant conquérir ce qui est devenu un nouveau marché<sup>18</sup>.

Dans une bien moindre mesure, le relèvement de 25 à 30 ans de l'âge maximum pour une entrée en apprentissage a apporté sa contribution à la hausse : ainsi, le nombre d'entrées en apprentissage de plus de 25 ans s'est accru de 50 000 entre 2017 et 2022, contribuant à près de 10 % de la hausse totale du nombre d'entrées sur la période.

**Cette libéralisation du système est indissociable de la levée de toute contrainte financière publique.** L'une des principales raisons du succès quantitatif de la réforme a été en effet la levée de tous les obstacles financiers, la loi exigeant que tout apprenti obtenant une inscription en CFA et un contrat de travail déclenche automatiquement un paiement de la part de l'OPCO dont relève son employeur. Cette situation de type « *pay as you go* » contraste naturellement avec l'ancien financement régional : même si les régions avaient décidé d'encourager fortement le développement de l'apprentissage à partir des mandatures 2016-2021, leur effort financier restait nécessairement contraint par la nécessité, comme toutes les collectivités locales et contrairement à l'État, d'équilibrer leur budget de fonctionnement en recettes et dépenses (à laquelle ressortaient naturellement les subventions aux CFA). Elles devaient donc arbitrer et désigner leurs priorités, souvent au détriment du développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur sur les niveaux licences et masters, formations à la fois plus coûteuses et à moindre valeur ajoutée « sociale » s'agissant de l'insertion des jeunes (qui était également, et est restée, une compétence régionale).

<sup>18</sup> Un nouveau marché financé toutefois presque intégralement par de nouvelles ressources publiques et selon des niveaux de prise en charge (NPEC, dits encore « coûts contrats ») fixés par France Compétences et l'État après avis de chaque branche professionnelle.

Le remplacement des régions par un financement forfaitaire « au contrat » plutôt généreux, parfois calibré au-dessus des coûts réels remontés par les CFA à l'autorité qui élabore ces forfaits<sup>19</sup>, a supprimé cette contrainte. Cela a permis à des centaines d'organismes de formation existants de se constituer en CFA pour développer leurs activités et trouver de nouvelles sources de financement.

C'est d'ailleurs cette générosité relative de l'apprentissage par rapport aux contrats de professionnalisation qui a incité les entreprises et les organismes de formation à se tourner massivement vers l'apprentissage et à délaisser le contrat de professionnalisation pour les jeunes. En effet, on observe une baisse des effectifs de contrats de professionnalisation de 62 % entre 2017 et 2022, malgré l'attribution d'une prime à l'embauche alignée sur celle de l'apprentissage depuis 2020. Cet effet de vases communicants s'explique vraisemblablement par le caractère financièrement beaucoup plus attractif de l'apprentissage pour l'entreprise : le reste à charge est plus faible, souvent nul, pour le financement de la formation en apprentissage, les charges d'un apprenti sont totalement exonérées, et la rémunération plus faible que pour le jeune en contrat de professionnalisation. Ce rééquilibrage n'est pas en soi contestable, le contrat de professionnalisation étant de ce fait recentré sur des actions de formation continue et de reconversion des chômeurs, ce qui était sa vocation initiale.

**Au total, l'impact de la réforme sur les dépenses publiques est considérable puisque les dépenses consacrées à l'apprentissage sont passées de 4,3 Md€ en 2017 à 10,6 Md€ en 2021.** Cette explosion des dépenses ne s'explique pourtant pas uniquement par un effet volume puisque **le coût par apprenti s'est également envolé**, passant d'environ 10 023 € en 2017 à 12 684 € en 2021, soit une hausse de + 26 %, essentiellement en raison de la hausse de l'aide à l'embauche.

<sup>19</sup> France Compétences, établissement public administratif créé par la loi du 5 septembre 2018 « pour le libre choix de son avenir professionnel ». Entre autres compétences, cet organisme quadripartite (État, partenaires sociaux et régions) est le régulateur financier du système de formation professionnelle et d'apprentissage.

Le soutien à l'apprentissage continue de figurer dans les priorités du gouvernement : les moyens inscrits au projet de loi de finances pour 2023 (PLF 2023) pour l'embauche d'alternants s'élèvent à 3,5 milliards d'euros. À ces montants s'ajoute la subvention exceptionnelle de l'État à France Compétences pour équilibrer son budget, de l'ordre de 1,7 Md€ pour 2023<sup>20</sup> (c'était 2 Md€ en 2022 et 2,75 Md€ en 2021).

Coût de l'apprentissage pour les finances publiques (en M€)	2017	2021	Évolution en % 2021/2017
Dont exonérations de charges	470 <sup>21</sup>	938	+ 100 %
Dont frais pédagogiques et frais annexes <sup>22</sup>	2 930	5 680	+ 94 %
Dont aide à l'embauche	900	4 012	+ 345 %
<b>Total</b>	<b>4 300</b>	<b>10 630</b>	<b>+ 147 %</b>

Source : Jaunes budgétaires PLF 2019 et 2020 pour l'année 2017.  
Jaune budgétaire du PLF 2023 pour l'année 2021.

#### 2.4. LA FORMATION DES JEUNES EN ALTERNANCE EN FRANCE EST À PRÉSENT QUANTITATIVEMENT PLUS DÉVELOPPÉE QU'EN ALLEMAGNE, MAIS LA COMPARAISON ENTRE LES DEUX PAYS DEVIENT DE PLUS EN PLUS DIFFICILE

Dans une publication précédente<sup>23</sup>, l'Institut Montaigne relevait déjà les différences considérables entre l'apprentissage en Allemagne et en

<sup>20</sup> D'après le Projet de loi Finance 2023.

<sup>21</sup> Exonérations de charges salariales seulement (les exonérations de charges patronales sont intégrées dans les allègements généraux de cotisations à partir de 2019).

<sup>22</sup> Dont dépenses des régions en investissement et fonctionnement, résiduelles depuis la réforme de 2018.

<sup>23</sup> « L'apprentissage, un vaccin contre le chômage des jeunes – une comparaison France-Allemagne ».

France, tant en termes quantitatifs (une voie de formation beaucoup plus développée en Allemagne) que qualitatifs (niveaux des diplômes préparés très différents, durée de l'apprentissage plus importante en Allemagne...). Les chiffres récents de part et d'autre du Rhin permettent de réactualiser cette étude et de mieux appréhender l'ampleur des évolutions en cours en France.

**À la suite de la réforme, le nombre d'entrées en alternance en France (apprentissage et contrats de professionnalisation pour les jeunes) a, pour la première fois, dépassé le nombre d'entrées en apprentissage en Allemagne.** Ce phénomène s'explique par le déclin démographique et un moindre engouement pour cette voie de formation en Allemagne, mais surtout par l'essor de l'apprentissage en France.

	2017	2021	Évolution en % 2017/2021
Entrées France	463 034	857 035	+ 85 %
Entrées Allemagne	523 290	473 074	- 10 %
Effectifs France	653 028	820 873	+ 26 %
Effectifs Allemagne	1 323 894	1 255 440	- 5 %

France : effectifs et entrées en apprentissage et de jeunes en contrats de professionnalisation (sources DARES). Allemagne : entrées en apprentissage (« Berufsausbildung »), (source Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport 2022).

Le nombre de jeunes de 16-25 ans étant très proche dans les deux pays (8,4 millions en Allemagne pour 8,2 millions en France en 2020), on peut estimer, étant donné la population, que la proportion de jeunes passant à un moment donné de leur parcours scolaire ou universitaire par l'alternance en France est supérieure à l'Allemagne. On mesure donc le chemin parcouru au cours des dernières années<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Cf. étude Montaigne 2014.

Si les effectifs d'apprentis en Allemagne restent supérieurs à ceux de la France, c'est parce que la durée de l'apprentissage y est très supérieure : presque 3 ans en moyenne, contre moins de 1 an ½ en France.

#### *Des divergences qualitatives qui s'accroissent avec l'Allemagne*

L'Allemagne concentre ses effectifs d'apprentis sur les niveaux Bac, plus exactement un niveau Bac professionnel (il n'existe pas de CAP), et, dans une moindre mesure, sur les niveaux 4b de la nomenclature internationale des certifications CITE, qui sont des niveaux intermédiaires entre le Bac pro et le BTS français. C'est pourquoi, pour être vraiment pertinentes, les comparaisons doivent être faites entre ces niveaux de qualification.

À cet égard, pour « comparer ce qui est comparable », il est préférable de regarder les entrées sur les seuls niveaux Bac et infra-bac. On constate alors, dans ce périmètre, que les entrées en alternance restent supérieures en Allemagne, et ce malgré leur progression en France.

	2017	2021
France	245 597	326 378
Allemagne	523 290	473 074

Il existe par ailleurs une voie d'alternance pour les étudiants de l'enseignement supérieur (« duales Studium », qui concerne les études d'ingénieur, d'écoles de commerce et l'université), en forte progression<sup>25</sup>. Mais cette voie privilégie les stages et les étudiants concernés n'ont pas le statut d'apprenti (« Azubi »).

<sup>25</sup> Elle est passée d'environ 60 000 en 2013 à plus de 100 000 étudiants aujourd'hui.

Rappelons enfin, que l'ensemble de la politique de l'emploi allemande en faveur des jeunes demeure tournée vers l'apprentissage, avec un système « d'Übergangssystem », coûteux et ambitieux, destiné à « rattraper » les jeunes sortis du système scolaire et les jeunes issus de l'immigration pour les préparer à l'apprentissage. En France, les dispositifs de l'emploi à destination des jeunes ne sont pas spécifiquement centrés sur l'apprentissage : par exemple le nouveau dispositif « contrat d'engagement jeune », qui succède à la garantie jeunes, fait de l'alternance une voie d'insertion professionnelle parmi d'autres<sup>26</sup>.

## 3 Bilan et perspectives

### 3.1. BILAN PROVISOIRE

*Un bilan très positif quantitativement, mais qui laisse de côté plusieurs aspects essentiels*

D'un point de vue quantitatif, la réforme de 2018 a réussi au-delà des espérances dans l'enseignement supérieur. L'engagement des universités dans l'apprentissage de leur relation à l'entreprise (soit en direct, soit via des CFA partenaires) s'en sont trouvés considérablement enrichis.

Même si l'on sait que l'effet de l'apprentissage sur l'insertion en emploi est maximal pour les premiers niveaux de qualification<sup>27</sup>, on peut penser que l'acculturation précoce d'un nombre croissant de jeunes en études supérieures et de leurs enseignants au monde de l'entreprise aura à terme une influence positive sur leur productivité et leur capacité à évoluer professionnellement.

<sup>26</sup> Cf. Étude Montaigne 2014 précités pour plus de détails.

<sup>27</sup> Référence. Rathelot, Abrial et alii...

En termes d'impact social, il est difficile d'apprécier les effets de la réforme sur la capacité des jeunes issus des catégories les moins favorisées à accéder et à poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur. Certains témoignages invitent à penser que ce pourrait être le cas dans la mesure où l'apprentissage offre des conditions financières plus avantageuses pour les jeunes et pour leurs familles que le système de bourses. Ce point devrait faire l'objet d'une investigation approfondie.

Enfin, l'essor de l'apprentissage augmente mécaniquement le taux d'emploi des jeunes, ce qui nous rapproche de ce point de vue des niveaux constatés chez nos partenaires européens (qui sont ceux qui pratiquent également l'apprentissage sur une large échelle).

Si la réforme est donc un succès quantitatif, elle n'a pourtant pas eu les effets escomptés sur plusieurs points structurants :

- l'évolution des effectifs de jeunes préparant un CAP ou un Bac pro par la voie scolaire n'a pas connu d'infléchissement notable post réforme : on constate une absence de bascule des élèves du lycée professionnel vers l'apprentissage, malgré un taux d'insertion dans l'emploi bien supérieur par la voie de l'apprentissage ;
- une faible implication des branches professionnelles dans le dispositif, alors même que la réforme leur redonnait une responsabilité essentielle en la matière : elles devaient être davantage sollicitées dans la définition d'une véritable stratégie en matière d'apprentissage, faire la promotion des métiers vis-à-vis des jeunes et émettre des avis sur les niveaux des « coûts contrat » ;
- les taux de rupture des contrats dans les premiers niveaux de qualification, qui restent très élevés ;
- l'adéquation des diplômes professionnels de l'Éducation nationale à la réalité des besoins du marché du travail, qui reste souvent perfectible.

*Un système particulièrement coûteux  
dont la pérennité pourrait être remise en cause*

Au regard des limites de la réforme et des contraintes très fortes, sans doute inédites, qui vont peser sur les finances publiques dans les années à venir, son bilan coût financier / efficacité doit être analysé. De ce point de vue, deux sujets se dégagent :

- **la pérennisation de l'aide à l'embauche exceptionnelle** : au regard de son coût, la permanence d'une telle aide généralisée doit être questionnée. Il est probable, toutefois, que son recentrage sur les premiers niveaux de qualification entraînerait une forte diminution du recours à l'alternance sur les niveaux supérieurs ;
- **les modalités de financement des coûts pédagogiques** : la taxe d'apprentissage étant notoirement insuffisante pour couvrir les coûts pédagogiques, l'État (donc la solidarité nationale) doit compenser chaque année le déficit induit par France Compétences (soit une subvention de 1,68 Md€ en 2022<sup>28</sup>). Cette question doit toutefois être replacée dans le contexte plus général du financement de l'enseignement supérieur (dans lequel l'État et les régions interviennent par ailleurs).

*Une absence d'amélioration  
de la « qualité » de l'apprentissage*

Le taux de rupture des contrats reste très élevé (31 % pour les entrants de 2019<sup>29</sup>), surtout sur les premiers niveaux de qualification (CAP et Bac pro) où il peut dépasser 30 % (40 % dans l'hôtellerie – restauration<sup>30</sup>), tandis qu'il est de moins de 10 % dans l'enseignement supérieur.

<sup>28</sup> PLF 2023, section « travail et emploi », dans la partie dédiée à France Compétences.

<sup>29</sup> Selon le rapport de France Compétences 2023.

<sup>30</sup> À noter toutefois que ces ruptures n'impliquent pas nécessairement un abandon définitif du parcours en apprentissage, en effet, une partie, mal connue statistiquement, de ces jeunes retrouvent ultérieurement un contrat d'apprentissage.



Au-delà de la mésentente entre l'apprenti et l'employeur qui peut survenir selon les cas, émergent de réels problèmes comme les mauvaises orientations, un état de connaissance des métiers parfois insuffisant, des jeunes trop peu préparés à entrer dans le monde professionnel, un manque de préparation des maîtres d'apprentissage et d'accompagnement des CFA des jeunes dans les entreprises. Parallèlement, il ne semble pas que les poursuites d'études en apprentissage dans le supérieur, après un apprentissage au niveau Bac pro aient véritablement progressé. Autrement dit, il est douteux que l'explosion de l'apprentissage dans le supérieur ait eu un effet d'entraînement sur les premiers niveaux. Enfin, les conditions de vie des apprentis ne se sont pas améliorées.

### 3.2. QUATRE AXES DE RÉFLEXION

Après la réforme, la question des objectifs « quantitatifs » n'est plus véritablement d'actualité. Avec le financement au coût contrat sans limitation et une subvention massive à l'embauche à tous les niveaux de qualification, on peut en effet considérer que les objectifs quantitatifs de la réforme ont été atteints, voire dépassés, au prix d'un effort considérable des finances publiques. Tant que le « quoi qu'il en coûte » perdurera dans ce domaine, le nombre d'apprentis continuera de croître et pourrait bien atteindre le million d'entrées en 2027, objectif affiché par le gouvernement. Les enjeux des prochaines années seront par conséquent plutôt d'ordre qualitatifs. À cet égard, plusieurs pistes réflexion peuvent être proposées, selon quatre axes :

#### Axe 1

L'élargissement du vivier de l'apprentissage.

*Modifier les conditions d'accès à certains diplômes préparant à des métiers réglementés pourrait permettre d'élargir l'apprentissage à des métiers traditionnellement en dehors de son champ*

L'apprentissage reste très difficilement accessible pour certaines formations où les besoins sont pourtant extrêmement élevés. Il s'agit tout particulièrement de certains métiers des secteurs sanitaire et médico-social, sur les formations d'auxiliaire de puériculture, d'aides-soignants, d'infirmier, diplôme d'État d'accompagnant économique et social<sup>31</sup>. Compte tenu de leur caractère réglementé, le parcours de formation de ces professions est très rigide et n'a pas été conçu pour être effectué par la voie de l'apprentissage. Le parcours pédagogique est de ce fait plus long par cette voie que *via* le parcours académique classique<sup>32</sup>.

*Les référentiels de formation de l'éducation nationale pourraient évoluer de façon à être mieux adaptés aux spécificités de l'apprentissage*

La comparaison des référentiels des diplômes de l'Éducation nationale au niveau du Bac professionnel avec leurs équivalents allemands réalisée dans notre étude de 2014<sup>33</sup> reste toujours valable : les diplômes français se caractérisent par une proposition beaucoup plus forte d'enseignement général, obligatoirement dispensé au CFA. Il en résulte un temps passé en entreprise beaucoup plus faible, et une rentabilité moins forte pour l'entreprise, alors même que l'efficacité pédagogique de cette répartition est très sujette à caution. Il serait sans doute souhaitable de modifier ces référentiels et de les adapter lorsque la préparation du diplôme a lieu par la voie de l'apprentissage, donc d'introduire un parcours de formation

<sup>31</sup> DEAS, ex-assistante de vie familiale.

<sup>32</sup> 18 mois contre 12 mois pour une formation d'auxiliaire de puériculture, par exemple, obligation d'effectuer 6 stages différents aussi bien par la voie de l'apprentissage que par la voie classique dans le cas de la préparation du diplôme d'aide-soignant, etc.

<sup>33</sup> Cf. Étude Montaigne pour des exemples précis.

spécifique prenant mieux en compte les particularités de l'apprentissage. On peut citer à titre d'exemple le double lieu d'apprentissage, les déplacements importants, les plus grosses charges de travail et de fatigue, ainsi que l'important taux de rupture des contrats qui en découle.

## Axe 2

Étudier l'opportunité d'une nouvelle réforme du lycée professionnel et de l'orientation afin de favoriser l'apprentissage sur les premiers niveaux de qualification.

*Rapprocher le lycée professionnel au monde de l'entreprise pourrait permettre d'améliorer la qualité de la formation par apprentissage*

La réforme du lycée professionnel n'a pas eu lieu, et c'est naturellement l'angle mort de la réforme de 2018 dans la mesure où 75 % des jeunes scolaires passent par la voie scolaire pour préparer le CAP ou le Bac pro (cf. supra). De ce point de vue, la réforme annoncée récemment par le gouvernement (voir encadré) constitue un premier pas intéressant, mais échoue à changer la donne sur un certain nombre de points.

### Les points essentiels de la réforme du lycée professionnel de mai 2023<sup>34</sup>

Mieux accompagner chaque lycéen professionnel et lutter contre le décrochage :

- gratifier les périodes de stage des élèves de la voie professionnelle dès la rentrée 2023 ;
- permettre des enseignements aux savoirs fondamentaux en classes réduites ;
- permettre aux élèves de choisir ses options ;
- organiser l'année de terminale en lien avec le projet de l'élève : obtenir un diplôme puis, soit accéder à l'emploi, soit poursuivre ses études ;
- créer trois nouveaux dispositifs pour prévenir les risques de décrochage pendant et après le lycée : « Tous droits ouverts », « Ambition emploi » et « Parcours de consolidation ».

Faire du lycée professionnel un choix d'avenir pour l'économie :

- adapter l'offre de formation pour préparer l'avenir professionnel des jeunes en fixant des objectifs comme la rénovation d'un quart des diplômes existants d'ici la rentrée scolaire 2025 ; la démultiplication du nombre annuel d'ouvertures et de fermetures de formation ;
- passer de 4 500 à 20 000 le nombre de places en formation de spécialisation en Bac+1 à la rentrée 2026, afin de faciliter l'insertion professionnelle des lycéens ;
- créer un bureau des entreprises dans chaque lycée.

<sup>34</sup> Dossier de presse de la réforme du lycée professionnel, mai 2023.

Donner plus de moyens aux équipes éducatives pour agir :

- permettre aux professeurs volontaires d'exercer de nouvelles missions rémunérées pour favoriser la réussite et un meilleur accompagnement des élèves ;
- accompagner une prise de fonction réussie des nouveaux chefs d'établissement de lycée professionnel ;
- permettre une nouvelle approche pédagogique du lycée professionnel autour du projet de l'élève.

*Source : « Réformer les lycées professionnels »  
Dossier de presse - Ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse*

D'autres changements, plus profonds, pourraient être envisagés, portant sur la qualité de l'enseignement et sa proximité avec les pratiques concrètes des entreprises.

Revoir les statuts des enseignants de la filière professionnelle (dans les matières techniques) :

- obligation de formations et de remises à niveau périodiques *via* des stages en entreprises ;
- création de « binômes » avec des professionnels d'entreprise spécialistes des métiers préparés qui permettraient d'avoir des échanges sur la réalité des pratiques professionnelles et de favoriser la connaissance des métiers chez les enseignants (sauf lorsque l'enseignant est lui-même un ancien professionnel d'entreprise) ;
- révision (revalorisation) de la rémunération, du temps de travail (avec intégration dans le temps de travail de formations obligatoires) et de la durée de présence en établissement.

Enfin, il conviendrait de continuer à encourager la création de filières d'apprentissage au sein même des lycées professionnels, comme le permet déjà la loi du 5 septembre 2018, pour que l'élève puisse bénéficier à la fois

des avantages de la voie professionnelle (meilleur encadrement, diversité plus grande de compétences acquises) et de l'apprentissage (travail en entreprise, facilités à l'embauche). Les allers-retours entre la voie scolaire et l'apprentissage doivent être possibles, et les classes mixtes (lycéens et alternants dans la même classe) favorisées lorsque l'organisation le permet. Un tel rapprochement permettrait également aux 30 % d'apprentis en rupture de contrat de poursuivre plus facilement leurs études.

Une telle initiative pourrait se matérialiser par des formules comme le « 2+1 », qui avait déjà été proposée par le Ministre de l'Éducation nationale en 2009 : 2 ans de formation scolaire pour acquérir la maîtrise des premiers gestes et du savoir-être, puis 1 an d'alternance pour achever l'apprentissage du métier et être embauché à la sortie.

*Veiller à ne pas dégrader la condition d'apprentis  
sur les premiers niveaux de qualification par rapport  
à d'autres parcours d'insertion dans l'emploi*

Derrière les avancées statistiques, se pose la question des conditions de vie des apprentis, en particulier pour les premiers niveaux et notamment les mineurs. La situation des apprentis, surtout les plus défavorisés ne s'est pas améliorée, et certaines aides financées par les conseils régionaux avant la réforme ont été réduites, parmi lesquelles le soutien financier à l'équipement, à l'hébergement et à la restauration ou encore le financement de postes de médiateurs dans les chambres consulaires dans le cas de conflits entre l'apprenti et son employeur. D'autres aides ont été maintenues mais leur mode de versement a été modifié : ce sont désormais les nouveaux OPCO qui prennent en charge les aides pour les apprentis, exception faite des transports, qui demeurent la compétence de la région<sup>35</sup>. Ce nouveau mode de financement a fait émerger une difficulté, à savoir que les OPCO ne financent que ce qui est payé. À titre d'exemple, si un CFA ne dispose pas d'internat, l'OPCO ne peut lui fournir une aide, ce

<sup>35</sup> Certaines régions ont décidé de la maintenir, comme les Hauts-de-France.

qui est une difficulté puisque les financements de l'OPCO passent par les centres de formation et ne sont plus versés aux apprentis directement.

La question de la valorisation de l'apprentissage sur les premiers niveaux, notamment pour les mineurs, se pose par ailleurs au regard des revalorisations d'autres parcours qui sont offertes aux jeunes en difficulté, alors même que les apprentis doivent naturellement supporter des frais plus élevés (déplacements, parfois un double logement, de l'équipement, des frais de restauration, etc.). Par exemple, le contrat d'engagement jeune (dont la rémunération est égale au RSA socle, représentant plus de 33 % du SMIC temps plein, contre une rémunération de moins de 30 % du SMIC temps plein pour certains apprentis mineurs) et, prochainement la gratification des stagiaires des lycées professionnels. La question du différentiel de rémunération avec les apprentis, notamment les mineurs, doit donc être clairement posée (soit *via* un accroissement de cette rémunération, soit *via* une diminution des rémunérations alternatives), en lien avec la quantité de travail réalisée en entreprise, qui pourrait s'accroître, sur le modèle allemand.

*Le système d'orientation des jeunes de collège et lycées vers l'apprentissage pourrait être repensé*

La réforme n'a pas clarifié, et encore moins réglé la question centrale de l'orientation, notamment au niveau scolaire<sup>36</sup> : compétence théorique des régions (décentralisation sans transfert de moyens), autonomie de fait des établissements de l'Éducation nationale (placés sous l'autorité des recteurs). En outre, le mélange de la question de l'orientation des jeunes, y compris scolaires, et des salariés en poste (formation continue) et des demandeurs d'emploi au sein d'un « service public régional de l'orientation » s'est avéré, à l'expérience, une vision assez théorique. Aussi bien les acteurs que les bénéficiaires sont trop divers pour qu'une véritable

<sup>36</sup> Pour les étudiants, et même si le système est très perfectible, la fréquence des forums pour l'emploi et autres journées « portes ouvertes » organisés par les établissements d'enseignement supérieurs rend la question moins prégnante.

politique régionale soit impulsée et pilotée en la matière. En pratique, s'agissant des jeunes scolaires, l'orientation vers la voie professionnelle reste profondément marquée par l'influence des enseignants qui n'ont pas toujours une image précise et actualisée des métiers.

Pour améliorer l'orientation, remédier au déficit de connaissance des métiers et lutter contre les fausses représentations que s'en font les jeunes scolaires (fin de collège et classe de seconde tout particulièrement), plusieurs propositions peuvent être faites, qui consistent souvent à généraliser des bonnes pratiques :

- **améliorer les outils existants pour que les jeunes et leurs parents fassent les choix d'orientation en connaissance de cause**, sujet qui dépasse très largement la question de l'apprentissage. Afficher systématiquement les taux de réussite aux diplômes, les taux de poursuite d'étude et les taux d'insertion professionnelle dans les logiciels Affelnet et Parcoursup, en distinguant selon que le parcours pédagogique est réalisé par la voie de l'apprentissage ou par la voie scolaire. Obligation faite aux utilisateurs de prendre connaissance de ces données avant de pouvoir valider ses choix sur ces plateformes ;
- **donner aux départements et régions la possibilité d'imposer aux établissements (collèges, lycées d'enseignement général, techniques et professionnels) la tenue de forums et de présentations des métiers dans les collèges et les lycées avec la participation des entreprises locales ;**
- **favoriser l'implication des branches professionnelles dans la présentation des métiers et la promotion des métiers auprès des jeunes scolaires (*via* des « ambassadeurs des métiers ») et dans les médias.** À cet égard, des financements particuliers pourraient être dédiés, associés à des objectifs précis de rencontres directes avec les jeunes fixés dans les conventions d'objectifs et de moyens que l'État passe avec ces opérateurs<sup>37</sup> ;

<sup>37</sup> Des initiatives existent déjà en ce sens (par exemple la branche des bureaux d'études et des technologies de l'information et de la communication).

- **favoriser les échanges de données** (après consentement exprimé par les jeunes concernés) entre les lycées et les CFA pour que ceux-ci puissent directement contacter les jeunes de manière ciblée, afin de promouvoir leur formation et leur faire rencontrer des professionnels capables de leur faire découvrir les métiers auxquels ces formations préparent.

### Axe 3

Tendre vers une plus grande reponsabilité des branches et des entreprises.

Le mode de calcul des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage (NPEC) pourrait être revu selon des critères plus qualitatifs comme par exemple :

- harmoniser les NPEC entre les branches pour une formation donnée : aujourd'hui le NPEC diffère selon la branche dont est ressortissante l'entreprise qui embauche l'apprenti. On voit mal pourquoi la formation d'un électricien dans le bâtiment coûterait plus cher que celle d'un électricien dans l'industrie ;
- demander aux branches professionnelles d'intégrer, dans leurs propositions, des critères de qualité permettant de moduler les NPEC en fonction des résultats obtenus par chaque CFA (prise en compte d'entrées d'apprentis en situation de handicap, taux d'insertion en emploi, taux de ruptures définitives, proportion d'apprentis de niveau Bac qui poursuivent leurs études dans l'enseignement supérieur...);
- introduire une majoration complémentaire pour le financement de cours de remise à niveau en CFA, en vue d'une poursuite d'études supérieures en apprentissage pour les jeunes apprentis ayant obtenu un Bac professionnel. L'idée serait, par exemple pour faciliter la préparation d'un BTS en apprentissage d'un bachelier professionnel, de prévoir des cours de remise à niveau dans les matières générales. Cet enseignement

- renforcé n'est actuellement pas financé dans les NPEC, qui sont calibrés sur les seuls coûts des enseignements du diplôme préparé ;
- introduire une majoration pour les CFA qui forment à des métiers en tension et qui, de ce fait, doivent supporter des charges importantes en matière de sourcing des jeunes candidats.

*Examiner la création d'une contribution conventionnelle à la main des branches afin de leur donner les moyens de mener de véritables politiques de l'apprentissage*

Aujourd'hui, les branches professionnelles n'ont aucun moyen pour mener une véritable politique en faveur de l'apprentissage : elles donnent un avis à France Compétences sur la fixation des « coûts contrats » par cet organisme, propositions elles-mêmes issues des remontées des CFA. Dans un contexte de réduction programmée des NPEC pour des raisons financières<sup>38</sup>, il serait souhaitable de responsabiliser davantage les branches professionnelles en leur donnant la capacité, si elles le souhaitent, de créer des contributions conventionnelles complémentaires à la taxe d'apprentissage. Concrètement, France Compétences ne financerait plus qu'un socle qui ne dépendrait que de très peu de paramètres<sup>39</sup>. Ce socle serait financé, comme aujourd'hui par la taxe d'apprentissage et une dotation budgétaire à France Compétences. Au-delà, les compléments seraient apportés par les branches *via* une contribution conventionnelle. Lorsque le NPEC fixé par la branche ne suffirait pas à couvrir les frais pédagogiques, les entreprises pourraient être mises à contribution *via* un reste à charge plus élevé qu'aujourd'hui. Cet arrangement aurait par ailleurs l'avantage d'enrayer la dérive financière du système (cantonement de la dotation de l'État).

<sup>38</sup> Première vague de 5 % en moyenne pratiquée à la rentrée 2022.

<sup>39</sup> Comme le niveau de certification préparée, la nécessité ou pas d'investissement dans des équipements pour la certification visée.

Cette contribution qui existe déjà de manière réglementaire dans le domaine du bâtiment<sup>40</sup> pourrait permettre aux branches, par exemple, de :

- financer, au-delà d'un « socle » de France Compétences, une majoration des NPEC sur les formations qui leur paraissent les plus critiques. Ces majorations permettraient d'éviter que les réductions de NPEC décidées par l'État et France Compétences ne se traduisent par des restes à charge trop importants pour les entreprises et les dissuadent d'embaucher des apprentis sur ces formations ;
- financer toute autre mesure d'encouragement et de promotion de l'apprentissage ainsi que des métiers auxquels elle conduit<sup>41</sup> (financement d'ambassadeurs des métiers pour le milieu scolaire ou l'enseignement supérieur) et d'actions d'amélioration qualitative (soutien à la mutualisation de plateaux techniques, meilleure prise en charge de l'équipement individuel des apprentis, actions de prévention contre les ruptures de contrat d'apprentissage, action sociale de soutien aux apprentis les plus défavorisés, écoute et soutien psychologique...).

De son côté, l'État pourrait s'engager à maintenir des NPEC élevés (impliquant un reste à charge de zéro pour les employeurs d'apprentis) pour les formations relevant des priorités stratégiques nationales et qui seraient trop coûteuses pour être prises en charge par les entreprises et les branches concernées. Dans ce cas, il les financerait lui-même, par exemple dans les domaines de la santé ou encore des filières nucléaires ou aéronautiques.

<sup>40</sup> Contribution à l'organisme CCCA-BTP en charge des politiques d'animation et de financement des politiques de formation continue et d'apprentissage dans les branches du BTP.

<sup>41</sup> Par des financements d'ambassadeurs des métiers pour l'enseignement supérieur ou le milieu scolaire.

## Axe 4

Engager une réflexion sur le financement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur professionnel.

*Le financement de l'apprentissage dans le supérieur s'inscrit dans une réflexion plus large*

Sauf à limiter drastiquement le niveau de prise en charge pour les contrats d'apprentissage dans le supérieur, il est évident que la taxe d'apprentissage et son calibrage actuel (0,68 % de la masse salariale des entreprises) est très insuffisante pour couvrir le déficit, quand bien même il serait mis fin à certaines exonérations<sup>42</sup>. L'apprentissage occasionne un déficit annuel d'environ 2 Md€ dans le budget de France Compétences, ce qui oblige l'État à intervenir chaque année depuis fin 2000 pour couvrir les besoins en trésorerie de cet organisme. Le *statu quo* n'est donc pas tenable.

Pour autant, la seule observation de l'explosion des coûts de formation en apprentissage dans le supérieur ne suffit pas à recommander une restriction de ces niveaux de prise en charge car la plupart des étudiants en cause auraient poursuivi leurs études par la voie académique, et donc fait porter une charge sur les finances publiques (en tout cas dans l'enseignement supérieur public) s'ils n'étaient pas passés par l'apprentissage. Il est donc nécessaire de raisonner « toutes voies confondues » et d'envisager le financement de l'enseignement supérieur dans son ensemble.

<sup>42</sup> Cf. par exemple la demande formulée par les partenaires sociaux d'assujettir les associations et le secteur de la mutualité à la taxe d'apprentissage, ou encore des propositions visant à assujettir toutes les TPE (aujourd'hui, les TPE embauchant au moins un apprenti et ayant une masse salariale inférieure à 6 SMIC sont exonérées).

Finalement, l'impact financier de la réforme est tel qu'il rend indispensable une réflexion plus générale sur la répartition de la charge financière de l'enseignement supérieur professionnel entre :

- les entreprises *via* la taxe d'apprentissage et des compléments de financement par les branches professionnelles ;
- les collectivités publiques (État et région), qui peuvent participer au financement des investissements qu'ils jugent prioritaires et qui pourraient également réinterroger le montant de leurs subventions à l'enseignement professionnel dans le supérieur hors apprentissage. Par exemple, la dotation de l'État à France Compétences évoquée plus haut pour le financement du socle des NPEC pourrait venir en déduction d'autres financements de l'État en faveur de l'enseignement supérieur ;
- les étudiants et leurs parents, *via* notamment l'introduction possible de clauses de dédit-formation (cf. ci-dessous).

Un groupe de travail tripartite (partenaires sociaux, régions et État) pourrait être lancé sur cette question, un préalable étant la mise à disposition de chiffrages consolidés sur les flux financiers existants. Ces travaux pourraient être placés sous l'égide de France Stratégie compte tenu de leur caractère interministériel.

*Étudier la possibilité d'une clause de dédit-formation en cas de restes à charge élevés pour les formations sur les niveaux supérieurs (masters 2 et grandes écoles)*

Aujourd'hui, environ 30 %<sup>43</sup> en moyenne des apprentis sont embauchés par leur entreprise formatrice à l'issue du parcours d'apprentissage, l'échec de l'embauche étant dans une grande majorité des cas du fait de l'apprenti. L'explosion de l'apprentissage dans le supérieur et la probable remise en cause de la générosité du dispositif financier à l'égard des entreprises pourraient nous amener à nous interroger quant à l'existence

de restes à charge et la réduction à terme de l'aide à l'embauche. Si ce mouvement venait à se confirmer, il serait souhaitable, au moins pour les formations de plus haut niveau (Bac +5) d'autoriser les entreprises à pratiquer des clauses de dédit-formation portant sur le reste à charge : faute pour l'apprenti d'accepter une offre d'embauche dans des conditions prédéterminées et à rester dans l'entreprise pour une durée raisonnable à l'issue du contrat (et prévue dans le contrat d'apprentissage), l'entreprise formatrice pourrait alors exiger un remboursement d'une partie des frais de formation consentis par elle.

<sup>43</sup> Selon les données Inserjeunes de 2021, 6 mois après la sortie d'études, 44 % des jeunes sont en emploi au sein de leur employeur. Puisqu'autour de 65-70 % d'apprentis sont en emploi à cet horizon, on aboutit à un taux proche de 30 %.

L'auteur de cette note remercie l'ensemble de l'équipe de l'Institut Montaigne ayant permis sa réalisation, notamment **Maxence Delespaul**, assistant chargé d'études, **Lisa Thomas-Darbois**, responsable du pôle économie et action de l'État, et **Raphaël Tavanti-Geuzimian**, chargé de projets en économie, ainsi que l'ensemble des personnes auditionnées ou consultées dans l'élaboration de ce travail :

- **Rachel Bécuwe**, cheffe de service, DGEFP
- **Aurélien Cadiou**, président, Association Nationale des Apprentis de France (ANAF)
- **Laurent Gaullier**, adjoint au sous-directeur des politiques de formation et de contrôle, DGEFP
- **Baptiste Larseneur**, chargé d'études en éducation, Institut Montaigne
- **Latitia Le Roy**, chargée de mission, DGEFP
- **Bruno Lucas**, délégué général, DGEFP
- **Bérangère Malin**, directrice relations entreprise & entrepreneuriat, Kedge BS
- **Valérie Molenat**, directrice emploi, formation et diversité, Air France
- **Alexandre de Navailles**, directeur Général, Kedge BS
- **Anne Zuccarelli**, directrice expérience étudiante et opérations, EDHEC

*L'Institut Montaigne vous propose de contribuer à la réflexion sur ces enjeux afin d'élaborer collégalement des propositions au service de l'intérêt général.*

*Les opinions exprimées dans cette note d'éclairage n'engagent ni les personnes précédemment citées ni les institutions qu'elles représentent.*



ABB France	Compagnie Plastic Omnium	Kantar Public	PwC France & Maghreb
Abbvie	Conseil supérieur du notariat	Katalyse	Raise
Accenture	Crédit Agricole	Kea & Partners	RATP
Accuracy	D'angelin & Co.Ltd	Kearney	RELX Group
Adeo	Dassault Systèmes	Kedge Business School	Renault
ADIT	De Pardieu Brocas	KKR	Rexel
Aéma	Maffei	KPMG S.A.	Ricol Lasteyrie
Air France - KLM	DIOT SIACI	Kyndryl	Rivolier
Air Liquide	Doctolib	La Banque Postale	Roche
Airbus	ECL Group	La Compagnie Fruitière	Rokos Capital Management
Allen & Overy	Edenred	Linedata Services	Roland Berger
Allianz	EDF	Lloyds Europe	Rothschild & Co
Amazon	EDHEC Business School	L'Oréal	RTE
Amber Capital	Egis	Loxam	Safran
Amundi	Ekimetrics France	LVMH - Moët-Hennessy - Louis Vuitton	Sanofi
Antidox	Enedis	M.Charraire	SAP France
Antin Infrastructure Partners	Engie	MACSF	Schneider Electric
Archery Strategy Consulting	EQT	MAIF	Servier
Archimed	ESL & Network	Malakoff Humanis	SGS
Ardian	Ethique & Développement	Mazars	SIER Constructeur
Arqus	Eurogroup Consulting	Média-Participations	SNCF
Astrazeneca	FGS Global Europe	Mediobanca	SNCF Réseau
August Debouzy	Fives	Mercer	SNEF
Avril	Getlink	Meridiam	Sodexo
AXA	Gide Loyrette Nouel	Michelin	SPVIE
Bain & Company France	Google	MicroPort CRM	SUEZ
Baker & Mckenzie	Groupama	Microsoft France	Taste
Bearingpoint	Groupe Bel	Mitsubishi France S.A.S	Tecnet Participations
Bessé	Groupe M6	Moelis & Company	SARL
BG Group	Groupe Orange	Moody's France	Teneo
BNP Paribas	Hameur Et Cie	Morgan Stanley	The Boston Consulting Group
Bolloré	Henner	Natixis	Tilder
Bouygues	Hitachi Energy France	Natural Grass	Tofane
Brousse Vergez Brunswick	HSBC Continental Europe	Naval Group	TotalEnergies
Capgemini	IBM France	Nestlé	UBS France
Capital Group	IFPASS	OCIRP	Unibail-Rodamco
CAREIT	Inkarn	ODDO BHF	Veolia
Carrefour	Institut Mérieux	Oliver Wyman	Verlingue
Casino	International SOS	Ondra Partners	VINCI
Chubb	Interparfums	Onepoint	Vivendi
CIS	Intuitive Surgical	Onet	Wakam
Cisco Systems France	Ionis Éducation Group	Optigestion	Wavestone
Clifford Chance	iQo	Orano	Wendel
Club Top 20	ISRP	Ortel Group	White & Case
CMA CGM	Jantet Associés	PAI Partners	Willis Towers Watson
CNP Assurances	Jolt Capital	Pelham Media	France
Cohen Amir-aslani		Pergamon	Zurich
		Prodware	

  
 Institut Montaigne  
 59 rue La Boétie, 75008 Paris  
 Tél. +33 (0)1 53 89 05 60  
[institutmontaigne.org](http://institutmontaigne.org)

Imprimé en France  
 Dépôt légal : mai 2023  
 ISSN : 1771-6756

Depuis 2017, le développement d'une filière d'apprentissage robuste s'est progressivement inscrit au cœur des priorités gouvernementales. Face à un taux d'emploi des jeunes historiquement bas en France, la loi ambitieuse de septembre 2018 – « Pour le libre choix de son avenir professionnel » – a notamment permis de lever nombre de contraintes réglementaires et financières qui pesaient sur le système. En 2020, en pleine crise pandémique, la création d'une aide massive à l'embauche est encore venue renforcer le dispositif.

Quatre ans plus tard, le succès quantitatif est contestable, alors que le nombre d'apprentis s'approche du million et que la France converge vers le niveau de ses voisins européens. Pour autant, la réforme de 2018 qui a été un grand succès dans l'enseignement supérieur, n'a pas réussi à véritablement faire décoller l'alternance sur les niveaux bac et infra-bac. Parallèlement, elle a échoué à faire basculer un nombre significatif de jeunes du statut scolaire en lycée professionnel en alternants sur les niveaux dont elle avait traditionnellement la charge, et qui sont ceux pour lesquels sa valeur ajoutée en matière d'insertion est la plus importante.

Cette note d'éclairage propose ainsi un bilan du dispositif d'apprentissage et invite à la réflexion quant à la meilleure façon de le rationaliser et de l'améliorer sur les niveaux infra-bac. Enfin, la trajectoire financière difficilement soutenable du dispositif soulève la question du financement de l'enseignement supérieur dans son ensemble.



10 €

ISSN : 1771-6756

NCL2306-01