

# Quelles entreprises recourent à l'alternance, et pour quelles raisons ?

En 2021, dans le secteur privé, 17 % des employeurs recrutent au moins un alternant. Ce recours est plus fort dans les grandes entreprises que dans les petites et varie sensiblement selon le secteur d'activité. La plupart des entreprises sont satisfaites du nombre d'alternants recrutés : 79 % ne recrutent pas d'alternants car elles ne le souhaitent pas, 14 % recrutent autant d'alternants que souhaité et seulement 7 % ne peuvent pas en recruter ou pas suffisamment.

Le recours à l'alternance est souvent motivé par la volonté d'embaucher quelqu'un de formé à l'issue de son parcours de formation (61 % des entreprises) et la possibilité de bénéficier du travail de la personne pendant sa période de présence dans l'entreprise (31 %). Pour plus d'un tiers des employeurs d'alternants de 250 salariés ou plus, ces embauches sont effectuées notamment pour atteindre le quota imposé par la loi de 5 % d'alternants dans leur effectif.

Quatre entreprises sur dix recrutent plus d'alternants en 2021 qu'en 2018. Elles attribuent cette hausse notamment à la mise en place d'aides spécifiques (41 % des entreprises concernées) et l'augmentation des tâches à proposer (32 %). Des changements réglementaires, tels que l'élargissement des formations et des métiers proposés en alternance ainsi que l'ouverture de l'apprentissage aux 26-29 ans, permettent aux employeurs de recruter plus facilement des alternants (pour respectivement 40 % et 34 % d'entre eux).

L'enquête Formation employeur (EFE-a) 2021 interroge les entreprises et associations du secteur privé ayant au moins un salarié au 31 décembre 2021 (hors apprentis) sur différents aspects de leur politique de formation et de gestion de compétences, notamment l'embauche d'alternants.

Comment caractériser le recours à l'alternance des employeurs ? Cette étude vise à préciser le profil des entreprises décidant de recruter des alternants en 2021, les raisons qui les poussent à le faire et comment ce recours évolue dans le temps, notamment à la suite des évolutions réglementaires récentes.

## Un recours à l'alternance dépendant des caractéristiques de l'employeur

Selon EFE-a 2021 (encadré 1), en 2021, environ 290 200 entreprises du secteur privé recrutent au moins un alternant (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, voir éclairage 1 pour les choix entre ces deux contrats), soit 17 % des employeurs. Elles recourent à divers canaux pour réaliser ces recrutements (éclairage 2).

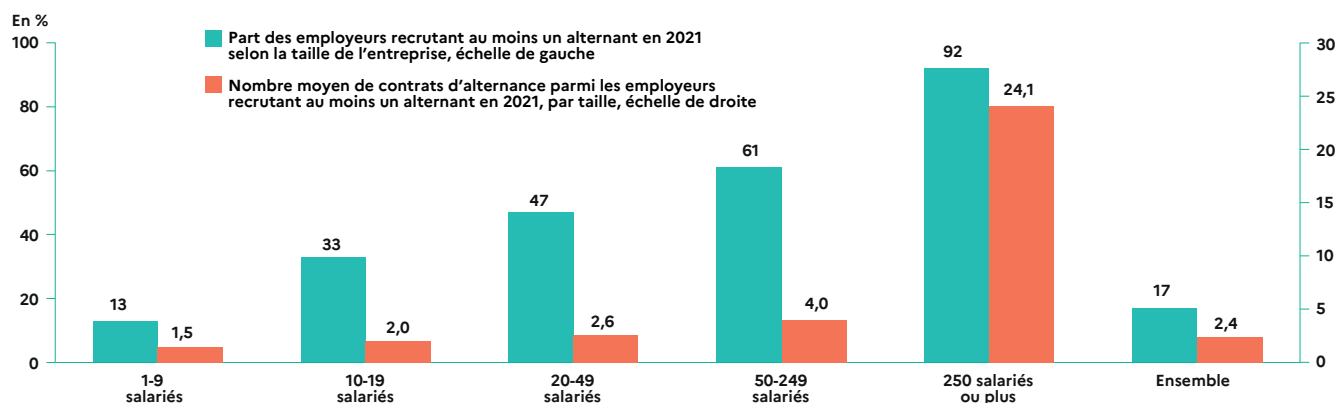
Le recours à l'alternance est fortement corrélé à la taille de l'employeur. La quasi-totalité des entreprises de 250 salariés ou plus emploient au moins un alternant en 2021, contre seulement 13 % de celles de moins de 10 salariés (graphique 1). Le nombre moyen d'alternants embauchés (2,4 sur l'ensemble des entreprises) dépend également de la taille et devient particulièrement élevé au sein des entreprises de 250 salariés ou plus (24 alternants en moyenne).

Même si leur taux de recours à l'alternance est inférieur, les petites entreprises sont prépondérantes parmi les employeurs d'au moins un salarié (84 %<sup>1</sup>, graphique 2). Par conséquent, les employeurs d'alternants sont majoritairement de petite taille : en 2021, 62 % d'entre eux comptent moins de 10 salariés.

Le recours des employeurs à l'alternance est très variable selon leur secteur d'activité. Il est particulièrement élevé

<sup>1</sup> Ce chiffre est issu de l'enquête Formation employeur (EFE-a) 2021, qui s'appuie sur les données du Système d'immatriculation au répertoire des unités statistiques (Sirus) de l'Insee et la déclaration sociale nominative (DSN).

**GRAPHIQUE 1 | Part des employeurs recrutant au moins un alternant en 2021 et nombre moyen de contrats d'alternance parmi ces employeurs, selon leur taille**



Lecture : parmi les entreprises de moins de 10 salariés, 13 % embauchent au moins un alternant en 2021. En moyenne, les entreprises de moins de 10 salariés embauchent 1,5 alternant, contre 24,1 chez les entreprises de 250 salariés et plus.

Champ : entreprises d'au moins un salarié au 31 décembre 2021 (hors apprentis) du secteur privé, y compris associations, France.

Source : Céreq, Dares et France Compétences, Enquête Formation Employeur (EFE-a) 2021.

dans l'industrie (31 % des entreprises emploient au moins un alternant en 2021), l'information et communication (29 %) et le commerce et réparation (22 %). Ces entreprises rassemblent environ quatre contrats d'alternance sur dix (graphique 3). Dans ces secteurs, la part d'employeurs de moins de 50 salariés embauchant des alternants est particulièrement élevée ([tableau A en ligne](#)).

À l'inverse, le recours à l'alternance reste très modeste dans les activités financières et assurantielles (9 % en 2021) et le secteur des transports et de l'entreposage (9 %). La part d'entreprises recrutant des alternants est également basse dans les services administratifs et de soutien (10 %). Ce secteur représente cependant 16 % des contrats signés, les entreprises accueillant des alternants en recrutant davantage que les autres.

la construction (34 %, [tableau C en ligne](#)). Dans un contexte de tensions sur les approvisionnements, les chefs d'entreprise de ce secteur anticipent un contexte économique défavorable et peuvent ainsi reporter l'embauche d'alternants. Très peu d'entreprises identifient le coût du dispositif comme un frein à l'embauche d'alternants (5 %). La mise en place d'aides financières spécifiques, notamment dans le cadre de la crise sanitaire, peut expliquer ce résultat (encadré 2). Enfin, 31 % des entreprises concernées ne déclarent aucune raison spécifique, une proportion d'autant plus importante que la taille de l'entreprise est petite. Dans ce cas, le recours à l'alternance n'a peut-être tout simplement pas été envisagé.

## Une absence de recrutement due au souhait de ne pas embaucher d'alternants pour huit entreprises sur dix

79 % des entreprises déclarent ne pas embaucher d'alternants en 2021 car elles ne le souhaitent pas (graphique 4).

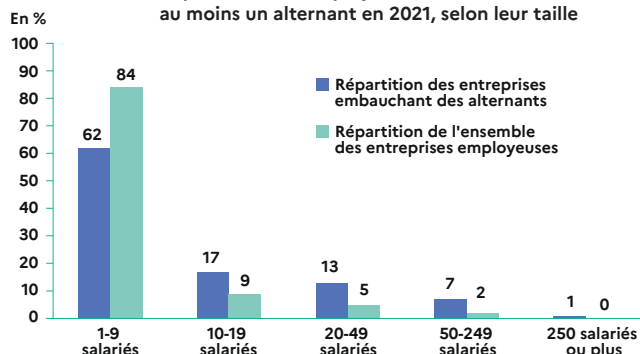
Un tiers des employeurs déclarent ne pas chercher à embaucher d'alternants car ils n'ont pas, ou pas assez, de tâches à leur proposer ([tableau B en ligne](#)). Cette raison est plus fréquemment citée par les plus petites entreprises. Dans une telle structure, les salariés sont plus polyvalents [1]. Il est vraisemblablement plus compliqué d'y définir un poste d'alternant, mobilisant des compétences en lien avec sa formation. L'encadrement d'un alternant nécessite de posséder des compétences spécifiques dans le domaine de formation, une obligation potentiellement plus contraignante dans les entreprises de petite taille.

Pour près de trois entreprises sur dix, l'embauche d'alternants n'est pas envisagée en raison de la situation économique [2]. Les entreprises évoquant plus fréquemment ce motif relèvent des services administratifs et de soutien, dont font partie notamment les agences d'intérim (41 % des entreprises concernées). Ce secteur est fortement touché par la crise sanitaire, y compris en 2021. Il est également cité par les entreprises de

## Peu d'entreprises limitées dans leur embauche d'alternants

Très peu d'entreprises souhaitent avoir un recours plus important à l'alternance. Seulement 4 % ne recrutent pas d'alternants en 2021 faute d'y parvenir et 3 % souhaiteraient en recruter

**GRAPHIQUE 2 | Répartition des employeurs, et de ceux embauchant au moins un alternant en 2021, selon leur taille**



Lecture : 62 % des entreprises embauchant au moins un alternant en 2021 ont entre 1 et 9 salariés. Par ailleurs, cette tranche de taille rassemble 84 % de l'ensemble des entreprises employeuses du secteur privé.

Champ : entreprises d'au moins un salarié au 31 décembre 2021 (hors apprentis) du secteur privé, y compris associations, France.

Source : Céreq, Dares et France Compétences, Enquête Formation Employeur (EFE-a) 2021.

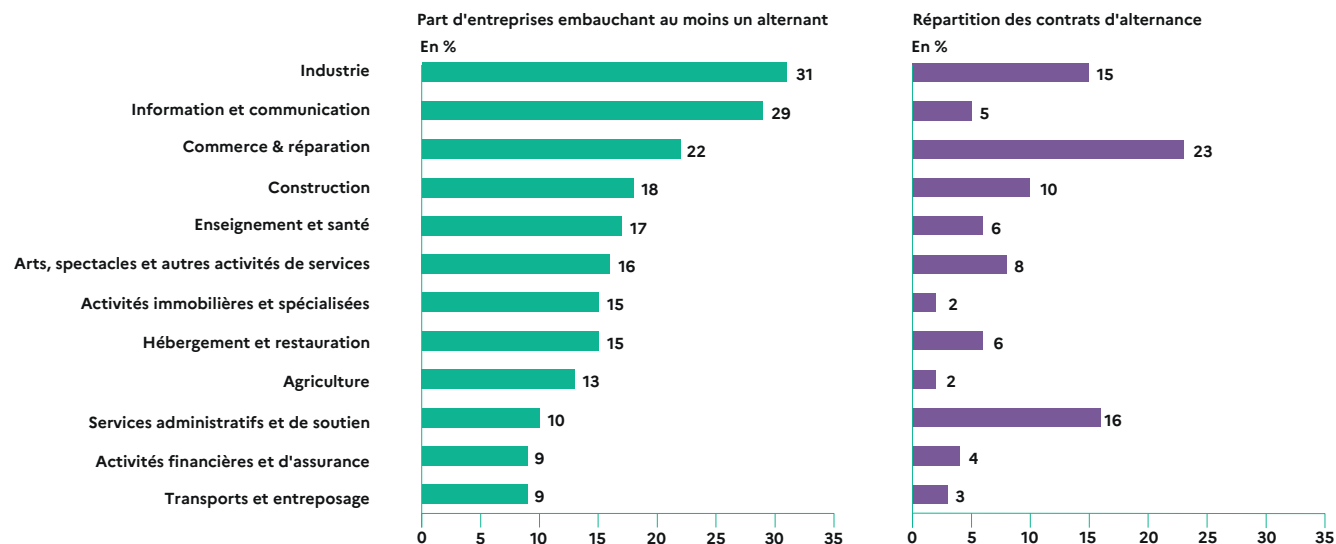
davantage (graphique 4). Inversement, 14 % déclarent embaucher le nombre d'alternants souhaité : c'est la grande majorité des entreprises recourant à l'alternance (17%).

Toutefois, des différences notables apparaissent selon la taille de l'employeur. Seules 5% des entreprises de moins de 10 salariés souhaiteraient recourir à l'alternance ou y recourir plus. Cette part est de 13% pour les entreprises de 10 à

19 salariés et atteint 47% pour les entreprises de 250 salariés ou plus. Les limites au recrutement dépendent probablement du nombre d'embauches que l'entreprise souhaite effectuer, un critère lié à la taille de l'employeur.

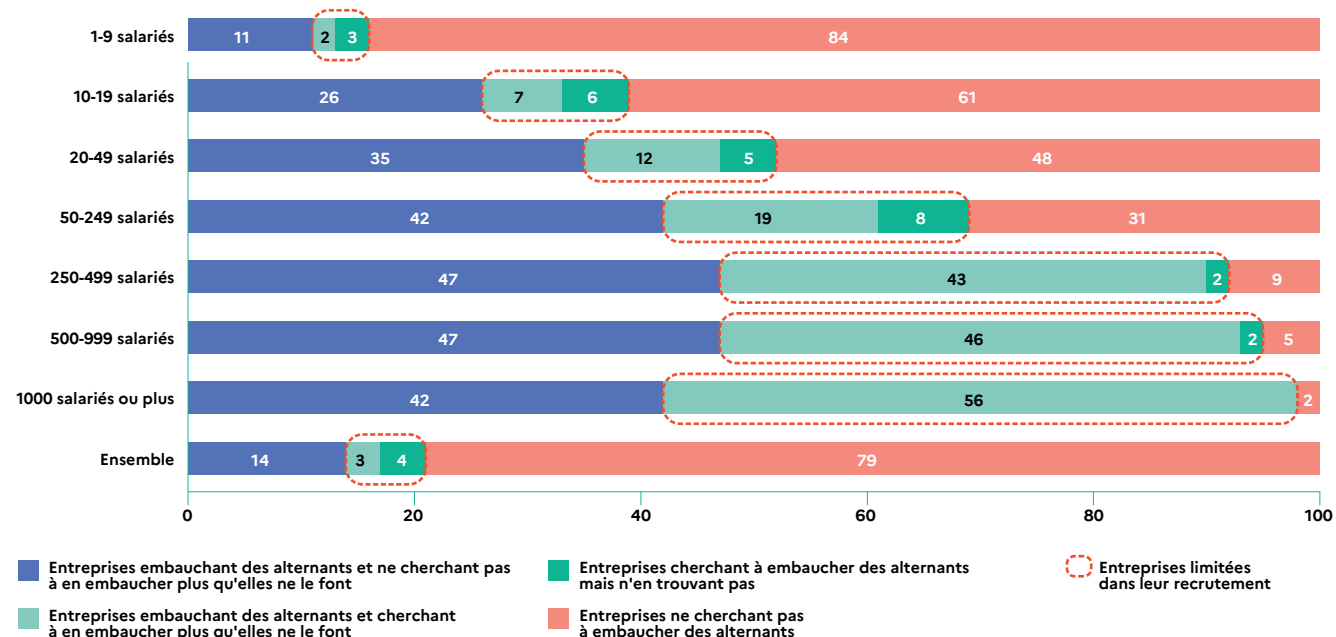
Les écarts selon le secteur d'activité sont nettement moins marqués, l'industrie seule se distingue. La part d'entreprises limitées dans leur recrutement d'alternants y est plus importante,

**GRAPHIQUE 3 | Part des entreprises recrutant des alternants et répartition des contrats d'alternance débutés en 2021, par secteur d'activité**



Lecture : parmi les entreprises de l'industrie, 31% accueillent au moins un alternant en 2021. Ce secteur rassemble 15% des contrats d'alternance débutés cette année-là. Champ : entreprises d'au moins un salarié au 31 décembre 2021 (hors apprentis) du secteur privé, y compris associations, France. Source : Céreq, Dares et France Compétences, Enquête Formation Employeur (EFE-a) 2021 et Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage (SIA), extraction de juin 2024.

**GRAPHIQUE 4 | Part des entreprises selon leur souhait d'accueillir des alternants, dans chaque tranche de taille**



Lecture : 14% des entreprises embauchent des alternants en 2021 et ne cherchent pas à en embaucher plus. 3% en embauchent mais souhaitent en accueillir plus. 4% n'en embauchent pas mais souhaitent le faire. 79% n'en embauchent pas car elles ne le souhaitent pas. Champ : entreprises d'au moins un salarié au 31 décembre 2021 (hors apprentis) du secteur privé, y compris associations, France. Source : Céreq, Dares et France Compétences, Enquête Formation Employeur (EFE-a) 2021.

## ENCADRÉ 1 • Sources et définitions

Cette publication s'appuie sur l'édition 2021 de l'enquête annuelle sur la formation professionnelle continue « enquête Formation employeur – annuelle (EFE-a) », coproduite par le Céreq, la Dares et France Compétences et collectée au deuxième trimestre 2022. Conduite auprès des employeurs du secteur privé (entreprises et associations) employant au moins un salarié (hors apprentis) au 31 décembre de l'année de référence, cette enquête vise à rassembler des informations statistiques sur la formation professionnelle des salariés et sur les coûts associés.

Chaque année, un module spécifique est proposé en fin de questionnaire aux entreprises interrogées. En 2021, ce module porte sur le recours des entreprises à l'alternance, notamment

les motifs de recrutement d'alternants, de non-recrutement, ou encore de recrutement en-deçà des besoins de l'entreprise.

Le nombre de contrats d'alternance est calculé à l'aide du Système d'information sur l'apprentissage (SIA) et du Système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP), sources produites par la Dares à partir des remontées administratives (Cerfa 10103\*12 et 12434\*04) des opérateurs de compétences (Opco) et des directions régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (Dreets).

### Définitions

- [Contrat d'apprentissage](#)
- [Contrat de professionnalisation](#)

## ENCADRÉ 2 • Les aides pour les employeurs d'alternants

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs d'apprentis bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales<sup>1</sup>. De surcroît, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel crée une aide unique à l'apprentissage, versée aux employeurs de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat<sup>2</sup>.

En réponse à la crise sanitaire, dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », une aide exceptionnelle est versée aux employeurs pour les apprentis préparant un diplôme inférieur ou égal au niveau bac+5 ainsi que pour l'ensemble des entreprises (sous conditions pour celles de 250 salariés ou plus). Pour les contrats signés entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2022, l'aide s'élève à 8 000 euros pour un apprenti majeur, 5 000 euros pour un mineur. Elle est versée la première année du contrat. L'aide unique et l'aide exceptionnelle ne sont pas cumulables la première année pour un même apprenti.

Les employeurs qui embauchent un alternant en contrat de professionnalisation bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 de la réduction générale de cotisations sociales patronales. De surcroît, France Travail (ex-Pôle emploi) verse, sous conditions, une aide forfaitaire à l'employeur (AFE), plafonnée à 2 000 euros, pour l'embauche en contrat de professionnalisation d'un demandeur d'emploi de 26 ans ou plus. Les employeurs peuvent également bénéficier d'une aide de l'État, cumulable avec l'AFE, d'un montant maximal de 2 000 euros pour l'embauche d'un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, les contrats de professionnalisation, comme les contrats d'apprentissage, peuvent bénéficier de l'aide exceptionnelle mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution » (uniquement pour les personnes âgées de moins de 30 ans), versée pour la première année de contrat et cumulable avec les dispositifs pérennes d'aide à l'embauche. Cette aide exceptionnelle ne s'applique plus aux contrats de professionnalisation à partir du 1<sup>er</sup> mai 2024.

<sup>1</sup> Le salaire des apprentis est exonéré de toute cotisation sociale salariale dans la limite de 79 % du Smic.

<sup>2</sup> De niveau inférieur ou égal à bac+2 pour les Drom.

en lien avec un recours plus intensif au dispositif et des difficultés de recrutement notables en 2021 ([tableau D en ligne](#)) [3].

Pour les entreprises ne réussissant pas du tout à recruter d'alternants, la principale raison citée, par 41 % d'entre elles, est le manque de candidats adéquats ([tableau E en ligne](#)).

## Des alternants sélectionnés en vue d'un recrutement ultérieur et pour leur force de travail

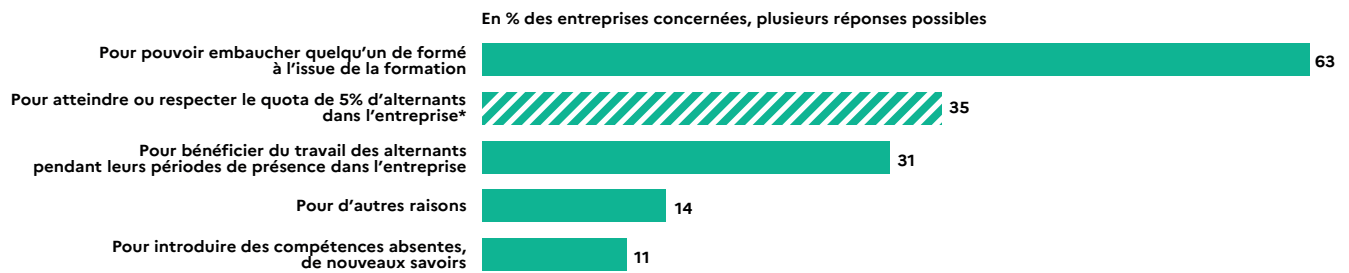
Parmi les employeurs embauchant des alternants en 2021, plus de six sur dix déclarent avoir recours à ce dispositif pour pouvoir recruter quelqu'un de formé à l'issue de son parcours de formation (graphique 5). Il s'agit de la principale raison, quelle que soit la taille de l'entreprise, mais elle est

plus particulièrement mise en avant par les employeurs de 1 000 salariés ou plus (77 % d'entre eux) ([tableau F en ligne](#)).

Recruter un alternant pour bénéficier de son travail pendant les périodes passées en entreprise est un autre motif souvent cité par les employeurs (31 %). Il l'est surtout par ceux des activités financières et assurantielles (45 %), de l'hébergement et restauration (43 %) ainsi que des services administratifs et de soutien (42 %), secteurs connaissant de forts niveaux de tensions dans leurs recrutements [3]. Près de deux entreprises sur dix indiquent au moins ces deux motifs simultanément.

Environ un quart des entreprises embauchant des alternants en 2021, quelle que soit leur taille, déclarent que ce recrutement remplace celui d'au moins un salarié, un intérimaire ou un stagiaire ([tableau G en ligne](#)). Ce constat ne permet pas de préciser si ce choix est délibéré ou effectué par défaut, en raison de l'absence d'autres candidats adéquats pour le poste à pourvoir.

## GRAPHIQUE 5 | Motifs d'accueil des alternants



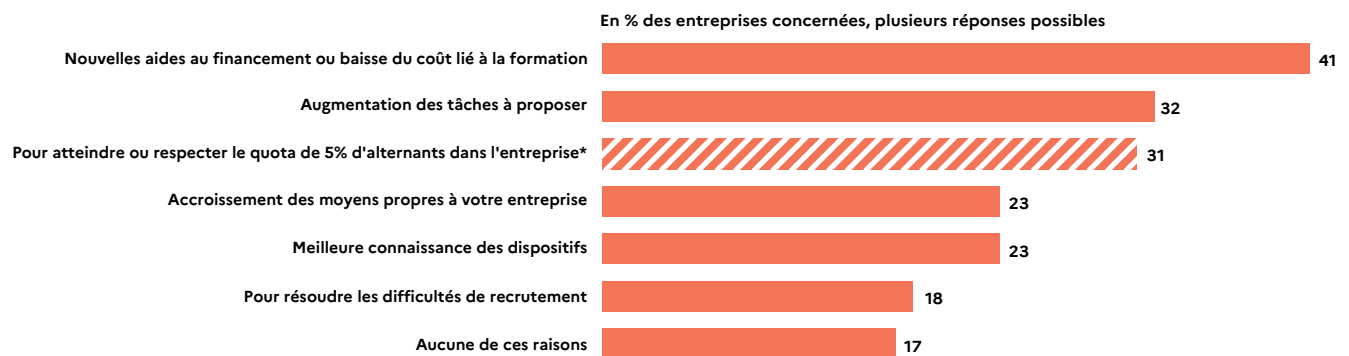
\* Concerne uniquement les entreprises de plus de 250 salariés

Lecture: 63 % des entreprises déclarent embaucher un alternant pour pouvoir recruter quelqu'un de formé à l'issue de la formation

Champ: entreprises d'au moins un salarié au 31 décembre 2021 (hors apprentis) du secteur privé, y compris associations, embauchant au moins un alternant en 2021, France.

Source: Céreq, Dares et France Compétences, Enquête Formation Employeur (EFE-a) 2021.

## GRAPHIQUE 6 | Motifs pour lesquels les entreprises accueillent plus d'alternants en 2021 qu'en 2018



\* Concerne uniquement les entreprises de plus de 250 salariés

Lecture: parmi les entreprises embauchant plus d'alternants en 2021 qu'en 2018, 41 % expliquent cette hausse par la mise en place des nouvelles aides au financement ou la baisse du coût lié à la formation.

Champ: entreprises d'au moins un salarié au 31 décembre 2021 (hors apprentis) du secteur privé, y compris associations, embauchant au moins un alternant en 2021, France.

Source: Céreq, Dares et France Compétences, Enquête Formation Employeur (EFE-a) 2021.

35 % des entreprises employeuses de 250 salariés ou plus déclarent accueillir des alternants pour atteindre le quota les dispensant du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), soit 5 % d'alternants dans leur effectif<sup>2</sup>. Cela n'empêche pas la grande majorité (82 %) de ces entreprises de déclarer vouloir embaucher certains de leurs alternants après leur formation ([tableau H en ligne](#)).

Enfin, pour 11 % des employeurs, l'introduction de compétences absentes ou de nouveaux savoirs est également une des raisons d'accueillir des alternants. La fréquence de ce motif est croissante avec la taille de l'employeur.

## Une hausse du recours à l'alternance multifactorielle et facilitée par les changements réglementaires

Environ quatre entreprises sur dix embauchant des alternants en 2021 déclarent en accueillir plus qu'en 2018. Les nouvelles aides au financement de l'alternance sont citées parmi les raisons de cette hausse (41 % des entreprises concernées) (graphique 6).

Les entreprises attribuent également cette augmentation à la hausse des tâches à proposer (32 %), à une meilleure connaissance des dispositifs (23 %) ou encore à l'accroissement des moyens propres à l'entreprise (23 %). Par ailleurs, pour près d'un tiers des entreprises de 250 salariés ou plus, l'embauche d'un alternant s'explique par la volonté d'atteindre le quota de 5 % d'alternants.

Parmi les entreprises recourant davantage à l'alternance en 2021 qu'en 2018, 40 % déclarent trouver plus facilement grâce à l'élargissement des formations ou des métiers ouverts à l'alternance, 34 % grâce à l'ouverture de l'apprentissage aux 26-29 ans et 11 % à la suite de l'ouverture d'un centre de formation à proximité ([tableau I en ligne](#)).

Les entreprises de l'hébergement-restauration citent très majoritairement les deux premières raisons, tandis que plus de la moitié des employeurs des activités financières et d'assurance évoquent l'élargissement des formations ou des métiers proposés en alternance. Inversement, l'ouverture d'un centre de formation à proximité de l'entreprise est citée de manière plus homogène dans les différents secteurs d'activité. ●

<sup>2</sup> Cette contribution peut atteindre jusqu'à 0,6 % de la masse salariale de l'année précédente.

## ÉCLAIRAGE 1 • Le choix des employeurs entre contrats d'apprentissage et de professionnalisation

La majorité des entreprises déclarent connaître les différences entre contrats d'apprentissage et de professionnalisation (68 %), qu'elles recrutent ou non des alternants en 2021. Cette proportion croît toutefois avec la taille de l'employeur : de 66 % pour les entreprises de moins de 10 salariés à 91 % pour celles de 1 000 salariés ou plus ([tableau EC A en ligne](#)).

Parmi les entreprises embauchant des alternants en 2021, la plupart les recrutent exclusivement en contrat d'apprentissage (77 %) ; 13 % recourent uniquement au contrat de professionnalisation et 10 % aux deux à la fois ([tableau EC B en ligne](#)). Quel que soit le secteur et la taille de l'entreprise, les employeurs ont davantage recours à l'apprentissage plutôt qu'aux contrats de professionnalisation.

Les raisons qui motivent le recours à un type de contrat spécifique sont multiples ([tableau EC C 1 en ligne](#)). Parmi les entreprises

optant pour un contrat d'apprentissage plutôt qu'un contrat de professionnalisation, 31 % déclarent que ce choix est imposé par la formation suivie, 25 % qu'il est lié à la préférence du candidat et 20 % invoquent des raisons financières. Plus une entreprise est de grande taille, plus la raison financière est citée.

Parmi les entreprises optant pour un contrat de professionnalisation plutôt qu'un contrat d'apprentissage, 27 % indiquent que c'est lié à la formation suivie et 16 % à l'âge de l'alternant, le contrat d'apprentissage étant limité aux jeunes de moins de 30 ans, sauf exceptions ([tableau EC C 2 en ligne](#)). Cette dernière raison est d'autant plus citée que l'employeur est de grande taille. Enfin, dans 31 % des cas, aucune motivation claire n'est identifiée, proportion qui est notamment plus importante dans les entreprises de petite taille.

## ÉCLAIRAGE 2 • Le recrutement des alternants et les relations avec les Opco et les centres de formation

Les canaux de recrutement d'alternants sont multiples. 42 % des employeurs reçoivent des candidatures spontanées ou en réponse à une offre d'emploi ([tableau EC D en ligne](#)). 31 % s'appuient sur les centres de formation, principalement à la suite du démarchage de ces derniers. 15 % des employeurs citent également le réseau familial ou amical de l'entreprise ou de l'un de ses salariés.

Inversement, le recours à un opérateur de compétences (Opco), un réseau professionnel ou une chambre consulaire comme canal de recrutement est très peu cité par les employeurs. Uniquement 5 % des entreprises accueillant un alternant échangent avec un développeur de l'alternance<sup>1</sup>.

Par ailleurs, 19 % des entreprises sollicitent leur Opco pour être aidées dans le recrutement d'un alternant. Bien que cet accompagnement au recrutement ne soit pas la principale mission des Opco, la quasi-totalité des entreprises y faisant appel sont satisfaites de ce service.

Une fois le(s) contrat(s) signé(s), seulement la moitié des entreprises est en contact avec le(s) centre(s) de formation ([tableau EC E en ligne](#)), alors même que les visites dans les entreprises d'accueil sont une des obligations de ces derniers. Les échanges sont plus fréquents pour les structures de plus grande taille (69 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus, contre 50 % des moins de 10 salariés). Ils portent principalement sur la préparation de l'arrivée des alternants (58 % des entreprises concernées) et le suivi de leur progression après la prise de poste (59 %) ([tableau EC F en ligne](#)).

Près d'un tiers des employeurs échangeant avec le centre de formation déclarent le faire au sujet des difficultés rencontrées avec les alternants après la signature du contrat. Cette part croît avec la taille de l'employeur (28 % des moins de 10 salariés, 57 % des 1 000 salariés ou plus). Les chances d'échanger avec au moins un centre de formation sont probablement plus élevées quand l'entreprise emploie davantage d'alternants. Une entreprise de grande taille est généralement plus structurée, et comprend un service des ressources humaines bien identifié, ce qui peut aider à renforcer les liens avec les centres de formation.

<sup>1</sup> Il s'agit d'un professionnel ayant le rôle de promouvoir l'alternance auprès des entreprises. Il peut être recruté par les Chambres de commerce, les Chambres des métiers, les organismes de formation et toute structure qui cherche à favoriser et développer l'alternance.

Serena Rosa (Dares)

### Pour en savoir plus

- [1] Torres O. (2000), « [Du rôle et de l'importance de la proximité dans la spécificité de gestion des PME](#) », 5<sup>e</sup> congrès International sur la PME, 25-27.
- [2] Insee (2021), « [Reprise sous contraintes](#) », *Note de conjoncture*, décembre.
- [3] Niang M., Chartier F., Lainé F. (2022), « [Les tensions sur le marché du travail en 2021](#) », *Dares Résultats* n° 45, septembre.

**Directeur de la publication**  
Michel Houdebine

**Directrice de la rédaction**  
Anne-Juliette Bessone

**Secrétaires de rédaction**  
Thomas Cayet, Sabine Clerc

**Maquettistes**  
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

**Mise en page**  
Dares, ministère du Travail  
et de l'Emploi

**Réponses à la demande**  
[dares.travail-emploi.gouv.fr/contact](mailto:dares.travail-emploi.gouv.fr/contact)

**Contact presse**  
[dares.communication@travail.gouv.fr](mailto:dares.communication@travail.gouv.fr)

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail et de l'Emploi. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

[dares.travail-emploi.gouv.fr](http://dares.travail-emploi.gouv.fr)

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES  
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE  
PUBLIQUE