

L'apprentissage en 2021

Des entrées en forte hausse pour la deuxième année consécutive

733 200 nouveaux contrats d'apprentissage débutent en 2021, soit 38 % de plus qu'en 2020. Cette hausse fait suite à une augmentation, déjà forte, en 2020 (+44 % par rapport à 2019). Cette dynamique est surtout portée par les apprentis de l'enseignement supérieur, du secteur tertiaire et employés par les entreprises de 10 salariés ou plus.

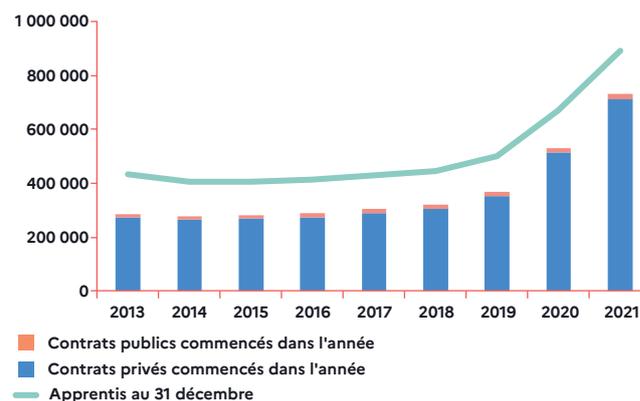
Le profil des apprentis se transforme. Le niveau de la formation préparée et, de façon liée, l'âge à l'entrée continuent d'augmenter. Dans le secteur privé, qui représente 97 % des entrées, 60 % des contrats commencés en 2021 correspondent à des formations du supérieur (+4 points par rapport à 2020).

Un doublement des entrées en deux ans

733 200 contrats d'apprentissage (encadrés 1 et 2) débutent en 2021, soit 38 % de plus qu'en 2020. Cette hausse fait suite à une augmentation, déjà forte, en 2020 (+44 % par rapport à 2019) [1] et à une hausse, de moindre ampleur, en 2019 (+15 %), contrastant avec la très légère hausse les années précédentes (graphique 1). Sur deux ans, entre 2019 et 2021, le nombre d'entrées double. La quasi-totalité des contrats d'apprentissage (97 % de ceux commencés en 2021) sont signés dans le secteur privé.

Fin 2021, le nombre d'apprentis s'élève à 892 100, soit 33 % de plus que fin 2020. Ce fort développement résulte de la réforme de l'apprentissage portée par la loi « [Avenir professionnel](#) », ainsi que de l'aide exceptionnelle pour l'embauche d'un jeune en apprentissage mise en place mi-2020 dans le cadre du plan « [1 jeune, 1 solution](#) » en réponse à la crise sanitaire.

Graphique 1 | Contrats d'apprentissage commencés dans l'année et apprentis au 31 décembre



Lecture : 733 200 contrats d'apprentissage débutent en 2021. Au 31 décembre 2021, le nombre d'apprentis s'élève à 892 100.

Champ : France ; secteurs privé et public.

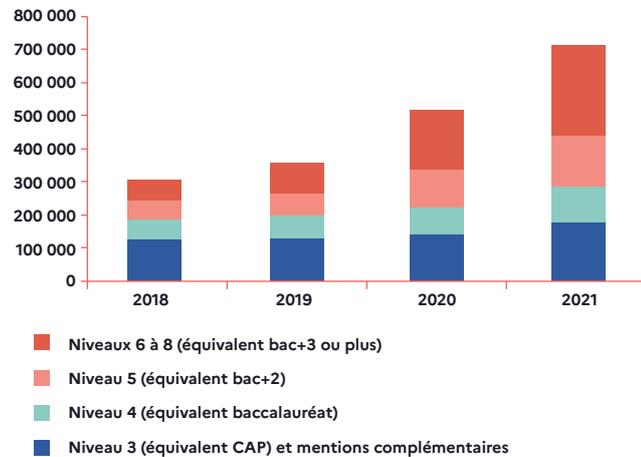
Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.

Un essor principalement porté par les formations du supérieur

L'apprentissage dans le secteur privé progresse à tous les niveaux de formation, particulièrement dans le supérieur. L'augmentation des entrées en apprentissage dans le privé entre 2018 et 2021 est ainsi portée à 76 % par des formations de niveau bac +2 ou plus (graphique 2). Le poids croissant des formations du supérieur dans l'apprentissage, phénomène de long terme, s'accélère ces dernières années. Alors qu'en 2018, près de quatre nouveaux contrats d'apprentissage privés sur dix préparaient à une formation du supérieur, cette proportion atteint six sur dix en 2021 ([tableau complémentaire A en ligne](#)). L'aide exceptionnelle à l'embauche d'apprentis contribue à cet essor ; les formations du supérieur peuvent y être éligibles, alors qu'elles ne le sont pas pour l'aide unique.

Les niveaux bac +3 ou plus représentent 38 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021, contre 20 % en 2018. La part des bac +2 s'élève en 2021 à 22 %, contre 18 % trois ans avant.

Graphique 2 | Contrats d'apprentissage privés commencés dans l'année par niveau de formation préparée



Lecture : 270 900 contrats privés adossés à une formation de niveau bac+3 ou plus débutent en 2021.
 Champ : France ; secteur privé ; entrées en apprentissage.
 Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.

Un essor des titres à finalité professionnelle

Les certifications préparées en apprentissage peuvent être des diplômes ou des titres à finalité professionnelle. Ces derniers, qui peuvent notamment être délivrés par des écoles de commerce, des organismes professionnels, des chambres consulaires ou des ministères, connaissent depuis peu une forte progression. Ainsi, 6 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2018 étaient adossés à une formation certifiée par un titre ; cette part atteint 30 % en 2021.

Les titres sont souvent associés à des formations du supérieur. Parmi les contrats du privé commencés en 2021, 8 sur 10 sont de niveau bac +2 ou plus quand l'apprenti prépare un titre, contre 5 sur 10 quand il prépare un diplôme.

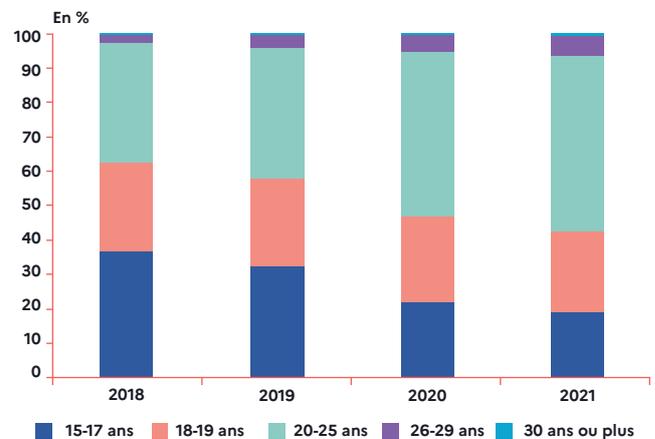
Des apprentis de plus en plus âgés

Les mineurs représentent seulement 19 % des nouveaux contrats d'apprentissage dans le secteur privé en 2021, contre 37 % en 2018. Les apprentis de 20 ans ou plus sont désormais majoritaires ; ils représentent 57 % des contrats privés commencés en 2021, contre 38 % en 2018 (graphique 3). La hausse s'observe à la fois pour les 20-25 ans (+16 points, pour atteindre 51 % des contrats privés en 2021) et pour les plus de 25 ans (+4 points, pour atteindre 7 %).

L'apprentissage a été ouvert aux 26-29 ans à partir de 2017 de façon expérimentale dans 9 régions, puis, à partir de 2019, sur l'ensemble du territoire avec la loi « Avenir professionnel ». Par rapport aux apprentis âgés de 20 à 25 ans au début de leur contrat d'apprentissage, les plus de 25 ans sont légèrement moins diplômés à l'entrée, préparent moins souvent une formation du

supérieur (64 % contre 80 % pour les 20-25 ans) et sont plus fréquemment en emploi (22 % contre 9 %) ou en recherche d'emploi (25 % contre 10 %) avant leur apprentissage.

Graphique 3 | Contrats d'apprentissage privés commencés dans l'année par tranche d'âge de l'apprenti au début du contrat

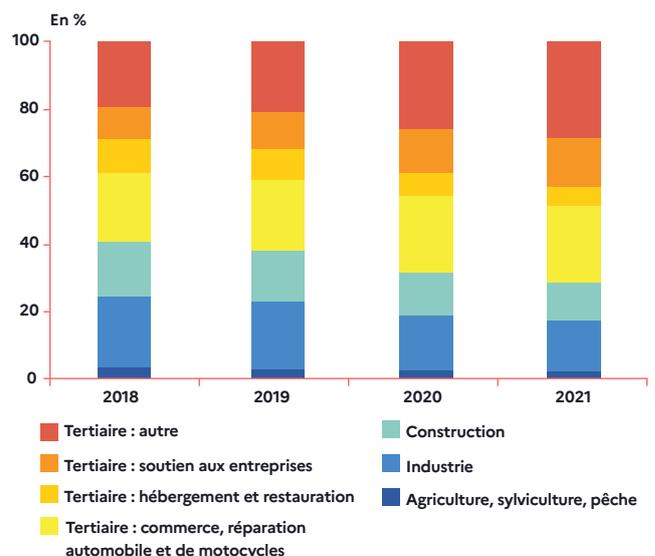


Lecture : 51 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021 concernent des apprentis âgés de 20 à 25 ans au début du contrat.
 Champ : France ; secteur privé ; entrées en apprentissage.
 Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.

Des apprentis de plus en plus souvent dans des entreprises du tertiaire et de 10 salariés ou plus

Les entreprises de 10 salariés ou plus prennent un poids croissant dans l'apprentissage. Leur part dans les contrats privés commencés dans l'année passe de 48 % en 2018 à 53 % en 2021. L'augmentation des entrées dans le privé entre 2018 et 2021 est portée à 24 % par les entreprises de 250 salariés ou plus.

Graphique 4 | Contrats d'apprentissage privés commencés dans l'année par secteur d'activité de l'entreprise



Lecture : 15 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021 se déroulent dans une entreprise de l'industrie.
 Champ : France ; secteur privé ; entrées en apprentissage.
 Source : Dares, Système d'Information sur l'Apprentissage.

Les entreprises du tertiaire participent au développement de l'apprentissage privé. Leur part progresse de 12 points entre 2018 et 2021, pour s'établir à 71 % en 2021. La part des autres secteurs recule : -6 points pour l'industrie (à 15 % en 2021), -5 points pour la construction (à 11 %) et -1 point pour l'agriculture (à 2 %) (graphique 4). Au sein du tertiaire, la progression est particulièrement marquée pour les activités de soutien aux entreprises¹ (15 % en 2021, +5 points), le tertiaire principalement non marchand² (6 %, +3 points), le commerce (23 %, +2 points) ou encore l'information et la communication (5 %, +2 points). Des secteurs historiquement bien positionnés

sur l'apprentissage, comme l'hébergement-restauration et la coiffure et les soins de beauté, voient leur part diminuer ([tableau complémentaire A en ligne](#)). Les femmes représentent 44 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021, contre 34 % en 2018. Cette progression s'explique par le développement de l'apprentissage dans le tertiaire, secteur plus féminisé, mais aussi par une féminisation accrue de tous les secteurs. Par exemple, les femmes représentent 11 % des contrats d'apprentissage privés commencés en 2021 dans la construction, contre 6 % en 2018 ([tableau complémentaire B en ligne](#)). ●

ENCADRÉ 1 • Le contrat d'apprentissage et les principaux dispositifs d'aide à l'embauche en contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti a conclu un contrat. La loi « Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 a réformé en profondeur le dispositif, en relevant le plafond d'âge ainsi qu'en modifiant les aides destinées aux employeurs et le financement des CFA.

Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont : les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle (CAP), baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire) ou supérieur (brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), licence professionnelle, diplôme d'ingénieur, d'école de commerce, etc.) ou les titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

L'apprentissage est ouvert, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 29 ans (de 16 à 25 ans avant la loi « Avenir professionnel »).

Peuvent embaucher des apprentis les employeurs privés et publics, notamment les trois fonctions publiques.

L'apprentissage prend généralement la forme d'un contrat à durée déterminée, mais peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic, qui dépend de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

Les principaux dispositifs d'aide à l'embauche

Depuis janvier 2019, une aide unique, définie dans le cadre de la loi « Avenir Professionnel », est versée aux entreprises de moins de 250 salariés en cas d'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la métropole, ou inférieur ou égal au bac +2 pour les Drom.

Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », une aide exceptionnelle à l'embauche est instaurée en juillet 2020 (encore en vigueur fin 2021) pour soutenir les embauches en apprentissage dans le contexte de la crise sanitaire. Elle concerne les contrats préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau bac +5 inclus, et s'adresse à l'ensemble des entreprises privées (avec des conditions supplémentaires pour celles de 250 salariés ou plus). L'aide exceptionnelle n'est versée que la première année d'exécution du contrat ; elle se substitue alors à l'aide unique. Dans le contexte de crise, des aides exceptionnelles sont aussi mises en place pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales, certains établissements publics et la fonction publique hospitalière.

¹ Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien. Cela inclut par exemple les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager.

² Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale. Les contrats publics, qui ne sont pas pris en compte ici, relèvent majoritairement de ces secteurs (9 cas sur 10 en 2021).

ENCADRÉ 2 • Le système d'Information sur l'Apprentissage

Le Système d'Information sur l'Apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet le suivi des contrats d'apprentissage. De 2013 à 2019, les chiffres sont estimés à partir des informations agrégées collectées mensuellement par la Dares auprès des organismes d'enregistrement (chambres consulaires, directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités...) et des données du système d'information de gestion Ari@ne. À partir de 2020, les données sont issues du système de dépôt des contrats d'apprentissage, Deca, alimenté par les Opérateurs de compétences (Opco) et les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

Les statistiques présentées dans cette publication ont été calculées à partir d'une extraction du SIA Dares du 30 juin 2022. De légères révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

Contrat privé, contrat public : la distinction entre privé et public s'opère selon la catégorie juridique de l'employeur. Un contrat d'apprentissage est dit public lorsque l'employeur est une personne morale ou un organisme soumis au droit administratif.

Contrats commencés dans l'année / entrées en apprentissage : contrats dont la date de début d'exécution intervient dans l'année. Un apprenti peut commencer plusieurs contrats au cours d'une même année, en particulier s'il change d'employeur au cours d'une

formation en apprentissage, ou s'il suit plusieurs formations en apprentissage. Environ 3 % des apprentis qui commencent au moins un contrat d'apprentissage en 2021 en débutent au moins deux. Pour pallier les délais de remontée de l'information dans Deca, le nombre de contrats d'apprentissage commencés après juillet 2021 est estimé. Cette estimation repose notamment, pour les contrats privés, sur la Déclaration sociale nominative (DSN).

Contrats d'apprentissage (ou apprentis) au 31 décembre d'une année : contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre de l'année donnée, et dont la date de fin est égale ou postérieure à ce jour. Quand les informations sont stabilisées, la date de fin correspond à celle prévue au moment de la signature du contrat, ou à la date de rupture du contrat, si le contrat est rompu de façon anticipée. Pour les contrats les plus récents, afin de tenir compte des délais de remontée des ruptures dans Deca, la date de fin est imputée. Cette imputation s'appuie notamment sur les ruptures constatées pour les cohortes précédentes.

Caractéristiques des contrats d'apprentissage : elles sont ici mesurées pour les seuls contrats d'apprentissage privés. Suivant une définition distincte des contrats d'apprentissage publics, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (SDessi-DGAFF) fournit régulièrement des statistiques sur l'apprentissage dans la fonction publique [2].

Alexandre Fauchon (Dares)

Pour en savoir plus

- [1] Cupillard E. (2021), « Une très forte augmentation des entrées en contrat d'apprentissage en 2020 », *Dares Focus* n° 38, juillet.
- [2] « Forte augmentation des recrutements d'apprentis dans la fonction publique en 2021 », (2022) *Stats Rapides* n° 83, juillet.
- [3] Antoine R., Fauchon A. (2022), « L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2019 », *Dares Résultats* n° 30, juin.
- [4] El-Haimer K. (2022), « Le contrat de professionnalisation en 2021 - Des embauches qui progressent après un fort repli en 2020 », *Dares Résultats* n° 43, septembre.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
NDBD

Mise en page et impression
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Dépôt légal
à parution

Numéro de commission paritaire
3124 AD. ISSN 2109 – 4128
et ISSN 22674756

Réponses à la demande
dares.communication@travail.gouv.fr

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. 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

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


STATISTIQUE
PUBLIQUE