



Working Paper 2026-05

Le contrat d'apprentissage en France : Quelles tendances et évolutions au XXIe siècle ?

Jérémy Havelin
Meryl Merran

La Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels est gérée par la Fondation du Risque (Fondation de recherche reconnue d'utilité publique). Elle rassemble des chercheurs de Sciences Po et du Groupe des Écoles Nationales d'Économie et Statistique (GENES) qui comprend notamment l'École Nationale de la Statistique et de l'Administration Économique (ENSAE) et le Centre de Recherche en Économie et Statistique (CREST). Les travaux réalisés dans le cadre de la Chaire « Sécurisation des Parcours Professionnels » sont sous l'égide de la Fondation du Risque.

Le contrat d'apprentissage en France : quelles tendances et évolutions au XXI^e siècle ?

Jérémy Hervein (ZEW, LERN-CIDER)

Meryl Merran (Sciences Po, CSO)

Introduction

L'apprentissage est un dispositif de formation en alternance fondé sur une relation tripartite entre un apprenti, une entreprise et un centre de formation¹. En France, il occupe depuis plusieurs décennies une place centrale dans les politiques d'emploi et de formation professionnelle des jeunes. Dès la loi quinquennale pour l'emploi et la formation professionnelle de 1993, l'apprentissage est présenté par les pouvoirs publics comme un levier privilégié de lutte contre le chômage des jeunes, au point de devenir un instrument récurrent de l'action publique (Arrighi, 2013 ; Moreau, 2008 ; Tanguy, 2013). Cette promotion s'est intensifiée à partir de 2017, lorsque le gouvernement a fixé l'objectif d'atteindre un million d'apprentis par an et engagé, dans cette perspective, une réforme d'ampleur avec la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cette réforme a profondément modifié les équilibres institutionnels du système d'apprentissage. Elle a transformé les modalités de pilotage du dispositif, libéralisé la création des centres de formation d'apprentis (CFA), refondu les mécanismes de financement et renforcé les incitations économiques à l'embauche d'apprentis (Pierrel, 2023). Les effets quantitatifs ont été spectaculaires : en quelques années, les effectifs d'apprentis ont connu une croissance sans précédent, culminant avec le franchissement du seuil symbolique du million de contrats en 2023. Cette dynamique a nourri l'idée d'un basculement du modèle français de l'apprentissage, souvent analysé comme une rupture nette entre un « avant » et un « après » la réforme de 2018 (Cart & Toutin-Trelcat, 2024).

L'objectif de cet article est de proposer une lecture alternative de ces évolutions, en les replaçant dans une perspective diachronique longue. En mobilisant des données administratives

¹ Dans le cadre de cet article, nous retiendrons une acception restrictive du terme « apprentissage » renvoyant à une modalité de formation qui repose sur la signature d'un contrat d'apprentissage.

exhaustives couvrant la période 2000-2023, appariées à des informations détaillées sur les entreprises formatrices, nous montrons que la massification récente de l'apprentissage s'inscrit largement dans des tendances structurelles engagées bien avant 2018. Loin de transformer radicalement le dispositif, la réforme a principalement joué un rôle d'accélérateur, en amplifiant des dynamiques préexistantes relatives aux profils des apprentis, aux caractéristiques des entreprises formatrices et à l'organisation de l'offre de formation.

L'analyse met en évidence plusieurs résultats centraux. D'une part, l'apprentissage connaît une recomposition progressive de ses publics, marquée par une élévation du niveau de diplôme, un vieillissement des apprentis et une féminisation relative, en particulier dans l'enseignement supérieur. D'autre part, l'élargissement du nombre d'entreprises formatrices demeure largement extensif et socialement sélectif, tandis que la libéralisation de l'offre de formation s'accompagne d'une plus forte concentration territoriale des CFA. Enfin, la montée tendancielle du taux de rupture des contrats, particulièrement prononcée dans l'enseignement supérieur après 2018, apparaît comme un révélateur des tensions produites par la massification rapide du dispositif.

Ces résultats sont ainsi à mettre en relation avec la manière dont l'apprentissage est traditionnellement structuré en France. Hérité d'un dispositif ancien de transmission des savoir-faire professionnels via les corporations durant le Moyen-Âge, l'apprentissage s'est progressivement transformé sous l'effet des évolutions technologiques et institutionnelles après avoir failli disparaître au XIXe siècle (Lequin, 1989). Contrairement aux pays dotés d'un système dual, comme l'Allemagne ou la Suisse, où l'apprentissage constitue une filière spécifique, largement pilotée et financée par les entreprises et menant à des certifications propres, l'apprentissage français s'inscrit dans un modèle de voie d'étude secondaire, coexistant avec les formations scolaires et universitaires et conduisant principalement aux mêmes diplômes (Cedefop/OCDE, 2021). Ce positionnement implique un encadrement plus important par l'État, un recours accru aux aides publiques et une marge de manœuvre plus limitée pour les entreprises dans la définition des contenus de formation, ce qui conditionne les modalités de développement de l'apprentissage.

Ces vingt dernières années, le financement de l'apprentissage a par ailleurs reposé sur un montage composite associant (i) la prise en charge des coûts de formation par les financeurs de la formation professionnelle, avec un basculement majeur en 2018 vers le financement au

contrat via les Opérateurs de compétences (OPCO), sur la base des niveaux de prise en charge fixés par les branches et régulés par France compétences², (ii) des aides directes à l'embauche et (iii) des allègements/exonérations de cotisations. Dans ce cadre, l'essor récent s'est accompagné d'un changement d'échelle budgétaire : France compétences estime que les montants consacrés au financement de l'apprentissage sont passés d'environ 10,5 Md€ en 2018 à 21,6 Md€ en 2021 (+105 %), sous l'effet combiné de la hausse des entrées et du renforcement des soutiens publics. Cette dynamique se prolonge ensuite dans un contexte de forte montée des aides : la Cour des comptes évalue le coût pour les finances publiques de la politique d'alternance à plus de 16,8 Md€ en 2022 (dont une part importante liée au coût des contrats et une autre aux aides à l'embauche)³. Plus récemment, les documents de France compétences soulignent un coût unitaire de l'apprentissage en hausse, évalué pour 2023 à un peu plus de 19 000 € par contrat, dont un coût de revient par apprenti évalué à hauteur de 8 500 € contre 6 000 € en 2007 (+42% en 15 ans), composé pour une large part de coûts pédagogiques et d'aides aux employeurs⁴.

Pris ensemble, ces éléments invitent à dépasser une lecture strictement quantitative de la réussite récente de la politique publique d'apprentissage. La dynamique observée ne peut être comprise qu'en articulant les transformations des publics, des entreprises, de l'offre de formation et des mécanismes de financement, ainsi que les tensions qu'elles génèrent au sein du dispositif. C'est à l'analyse conjointe de ces dimensions que se consacre cet article.

L'article s'organise en cinq sections. La première montre la recomposition des profils sociodémographiques et scolaires des apprentis. La deuxième examine l'évolution du périmètre et des caractéristiques des entreprises formatrices. La troisième s'intéresse à la transformation du paysage des centres de formation d'apprentis et à ses implications territoriales. La quatrième analyse les ruptures de contrats comme indicateur des fragilités structurelles du modèle. La cinquième discute les mécanismes à l'œuvre derrière la massification de l'apprentissage et de ses conséquences.

² Depuis le 1er avril 2019, 11 opérateurs de compétences (OPCO) ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les PME pour définir leurs besoins en formation. Ils ont remplacé les anciens organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA).

³ Cour des comptes, *La formation en alternance. Une voie en plein essor, un financement à définir*, Paris, Cour des comptes, 2022.

⁴ Après un pic des dépenses publiques consacrées à l'apprentissage estimé à environ 14 Md€ en 2024, la trajectoire récente se caractérise par une inflexion à la baisse dans un contexte de contraintes budgétaires, la version initiale du PLF 2026 prévoyant un recul marqué des crédits, notamment via la réduction de l'aide au recrutement et la suppression de l'exonération de cotisations sociales sur les contrats d'apprentissage.

Encadré 1. – Données et méthodologie

L'analyse repose principalement sur les données administratives issues du Système d'Information sur l'Apprentissage (SIA), couvrant la période 2000-2023. Ces données individuelles, riches mais hétérogènes sur une aussi longue période, ont fait l'objet d'un important travail de nettoyage et d'uniformisation. Celui-ci a porté notamment sur l'harmonisation des variables (nomenclatures de diplômes, secteurs d'activité, âges et durées de contrat), la correction des ruptures de séries liées aux changements de formats ou de définitions, ainsi que le traitement des valeurs manquantes et des doublons. Ce travail en amont vise à garantir la comparabilité temporelle des informations et la fiabilité des évolutions observées sur plus de deux décennies.

Afin d'enrichir l'analyse par des caractéristiques économiques des employeurs, les données SIA ont été appariées, pour la période 2012-2021, avec le fichier FARE (Fichier Approché des Résultats d'Esane). Cet appariement permet d'intégrer des informations sur la taille des entreprises, leur secteur d'activité, leur performance économique ou encore leur structure juridique.

Pour identifier les dynamiques de long terme, les séries temporelles annuelles ont été décomposées à l'aide d'un filtre de Hodrick-Prescott, avec un paramètre de lissage λ fixé à 100, valeur usuellement retenue pour des données annuelles (Razzak, 1997). Cette méthode permet d'extraire la tendance structurelle en neutralisant les fluctuations conjoncturelles de court terme. Les principaux résultats présentés dans l'article se révèlent robustes à l'utilisation des données brutes comme à d'autres techniques de lissage ou d'extraction de tendance (moyennes mobiles, filtres alternatifs), ce qui renforce la solidité des conclusions quant aux transformations de l'apprentissage au XXI^e siècle.

1. Recomposition des profils des apprentis : âge, éducation, genre

La massification récente de l'apprentissage a prolongé la modification des profils des jeunes qui y accèdent. Cette section analyse l'évolution des caractéristiques sociodémographiques et scolaires des apprentis sur longue période, en mettant en évidence un vieillissement progressif, une élévation du niveau de diplôme et une féminisation relative du dispositif. Elle montre que ces recompositions, loin d'être exclusivement liées à la réforme de 2018, s'inscrivent dans des dynamiques structurelles plus anciennes.

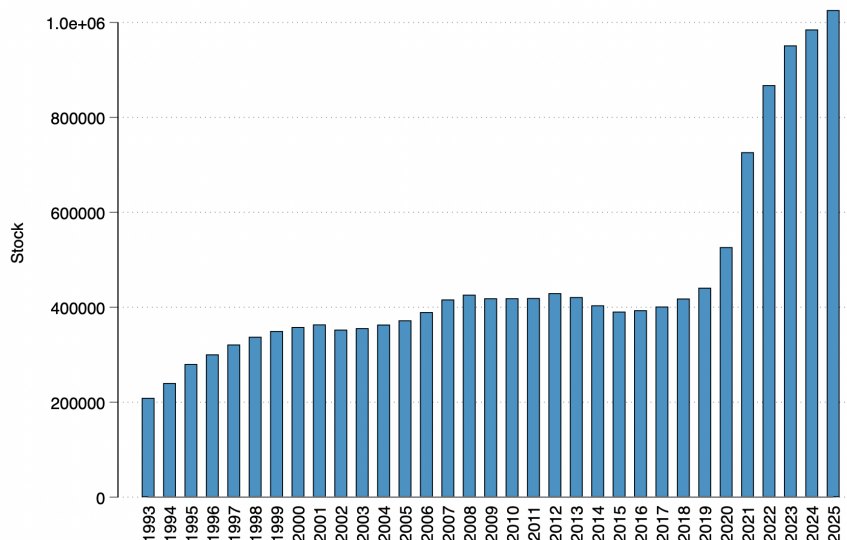
Une massification des effectifs inscrite dans une dynamique longue

Après une longue phase de légère croissance et stabilité par période, l'apprentissage connaît depuis la fin des années 2010 une croissance d'une ampleur inédite. Entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2010, les effectifs augmentent structurellement de 200 000 à 400

000 apprentis, traduisant une difficulté persistante à franchir un seuil quantitatif malgré des politiques publiques récurrentes de soutien au dispositif (**Graphique 1**). La loi quinquennale de 1993, déjà, affichait l'objectif symbolique de 500 000 apprentis, au prix d'une intensification des incitations financières et d'une déréglementation partielle du cadre de recours à l'apprentissage (Arrighi, 2013), sans toutefois produire d'effet durable sur les volumes.

La période ouverte par la réforme de 2018 se distingue nettement de cette trajectoire antérieure. Entre 2016 et 2021, le nombre de contrats passe de 440 000 à près de 800 000, soit une hausse de plus de 80 %, avant de franchir pour la première fois le seuil du million en 2023. Cette expansion constitue bien une rupture quantitative. Elle ne saurait cependant être interprétée comme un simple changement de régime exogène : comme on le montre dans la suite, cette massification s'articule étroitement à des transformations plus anciennes du public apprenti, qu'elle accélère et amplifie plutôt qu'elle ne crée *ex nihilo*.

Graphique 1. – Évolution des effectifs d'apprentis (en stock)



Source : POEM (Dares).

Champ : France entière.

Une élévation continue du niveau de formation à l'entrée et à la sortie

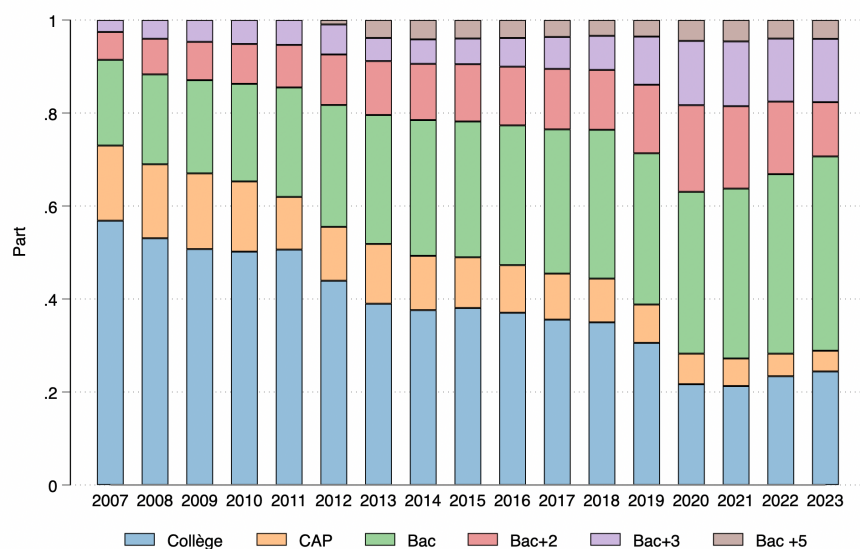
La recomposition la plus structurante concerne le niveau de formation des jeunes entrant en apprentissage. Loin d'être un phénomène récent, cette dynamique s'inscrit dans un processus

engagé dès la fin des années 1980, à la suite de la loi du 23 juillet 1987 dite « loi Séguin » après une « *lente homogénéisation* » au cours du XXe siècle (Moreau, 2013). En ouvrant l'apprentissage à l'ensemble des diplômés et titres homologués et en autorisant l'enchaînement de plusieurs contrats, cette réforme a profondément modifié la place de l'apprentissage dans l'architecture des parcours de formation, en rompant avec son ancrage quasi exclusif dans les premiers niveaux de qualification.

Depuis la fin des années 2000, cette tendance s'intensifie nettement. La part des apprentis titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme de l'enseignement supérieur à l'entrée progresse de manière continue, tandis que celle des jeunes issus directement du collège ou d'un CAP recule (**Graphique 2**).

La réforme de 2018 joue ici un rôle d'accélérateur, en renforçant l'attractivité de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur et en contribuant à sa normalisation comme modalité ordinaire de poursuite d'études. Cette élévation du niveau à l'entrée se répercute mécaniquement sur les diplômes obtenus à l'issue du contrat : l'apprentissage prépare de plus en plus fréquemment à des certifications de niveau bac+2 et au-delà, consacrant sa montée en gamme au sein du système éducatif (**Graphique 3**).

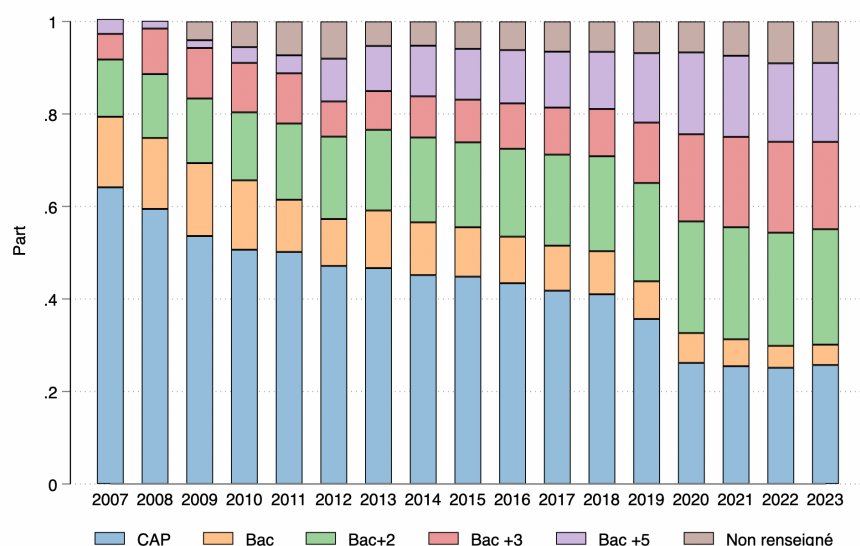
Graphique 2. – Répartition des apprentis selon le niveau de diplôme à l'entrée (2007-2023)



Source : SIA (Dares).

Champ : France entière, premier contrat d'apprentissage signé.

Graphique 3. – Niveau de diplôme obtenu à l’issue du contrat d’apprentissage (2007-2023)



Source : SIA (Dares).

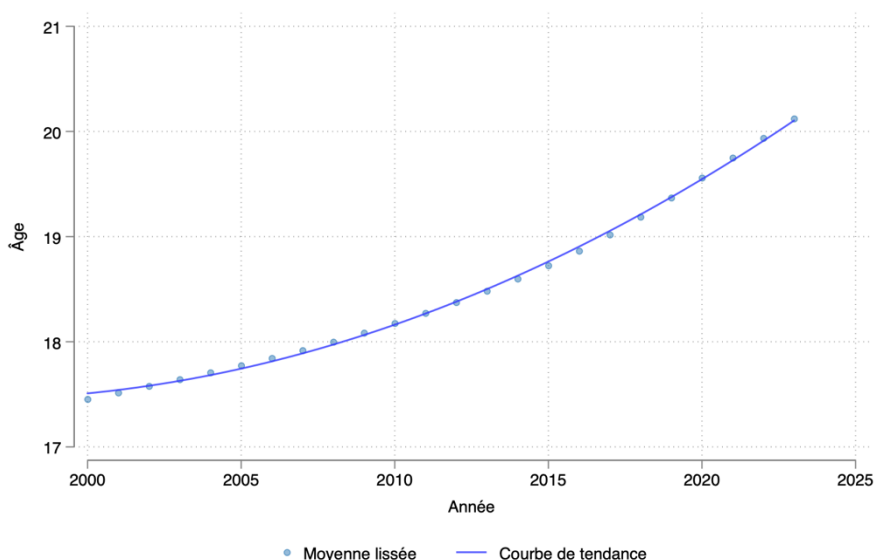
Champ : France entière, premier contrat d’apprentissage signé.

Un vieillissement progressif des publics apprentis

L’augmentation de l’âge moyen des apprentis constitue une autre manifestation centrale de cette recomposition. Entre 2000 et 2023, l’âge moyen à l’entrée dans le dispositif passe d’environ 17,5 ans à un peu plus de 20 ans (**Graphique 4**). La progression est régulière, légèrement concave. Cela suggère une accélération modérée de la hausse de l’âge moyen à l’entrée en apprentissage au fil du temps. Ce vieillissement de la population en apprentissage semble être davantage structurel que lié à la réforme de 2018.

Ce vieillissement s’explique d’abord par l’élévation du niveau de formation à l’entrée et par la montée en puissance de l’apprentissage dans l’enseignement post-secondaire, dans un contexte plus général d’allongement des trajectoires scolaires. Il est également facilité, de manière plus marginale, par le relèvement de l’âge plafond d’entrée en apprentissage à 30 ans depuis 2019, qui ouvre le dispositif à des publics en reconversion ou en réorientation professionnelle. L’apprentissage tend ainsi à se détacher progressivement de son image de filière d’insertion précoce pour jeunes sortants du collège, pour s’inscrire dans des parcours plus longs, parfois discontinus, au sein de la jeunesse et du début de l’âge adulte.

Graphique 4. – Âge moyen des apprentis à l’entrée dans le dispositif (2000-2023)



Source : SIA (Dares).
Champ : France entière.

Une évolution des salaires, reflet de la recomposition des profils

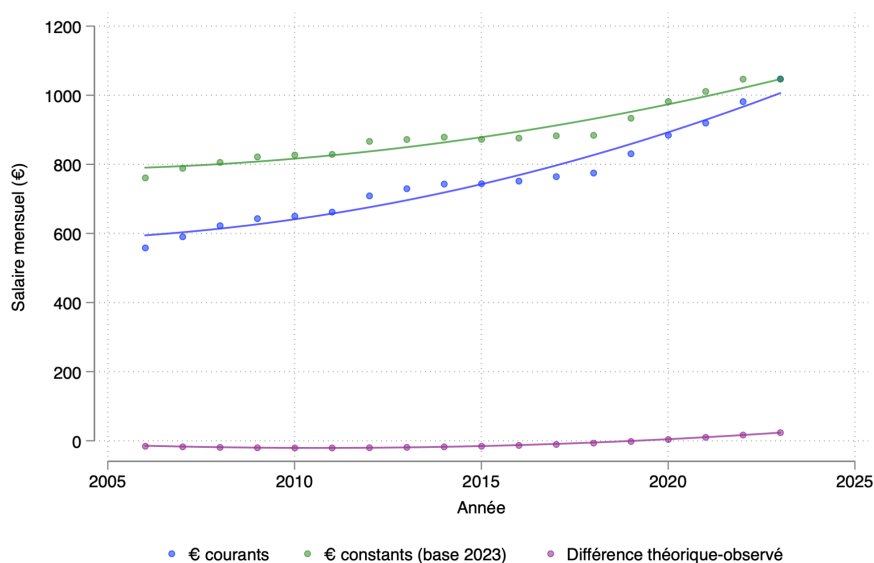
La recomposition des profils scolaires et démographiques des apprentis se reflète logiquement dans l'évolution des niveaux de rémunération. Entre 2006 et 2023, le salaire net mensuel moyen à la signature du contrat passe d'environ 600 euros à plus de 1 000 euros (**Graphique 5**). Cette hausse est cohérente avec l'augmentation de l'âge moyen, du niveau de diplôme préparé et du positionnement plus fréquent des apprentis dans des formations supérieures, pour lesquelles les minima réglementaires sont plus élevés. Pour rappel, la rémunération d'un apprenti est indexée sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic), national ou de branche selon le secteur d'activité, et varie selon l'âge, l'année de contrat et le niveau de qualification préparé⁵.

Pour autant, l'analyse ne met pas en évidence un élargissement des marges de négociation salariale au-delà des planchers légaux. Une fois corrigés de l'inflation et du secteur d'activité (niveau 2-digit), les salaires exprimés en euros constants (base 2023) effectivement perçus demeurent proches des niveaux réglementaires. Autrement dit, la montée en qualification des apprentis ne s'accompagne pas d'un pouvoir accru de négociation individuelle, ce qui suggère

⁵ Plus d'informations sur <https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R63645>.

la persistance d'un cadre salarial fortement administré, limitant la reconnaissance monétaire des compétences au cours du contrat.

Graphique 5. – Évolution du salaire mensuel moyen des apprentis (2006-2023)



Source : SIA (Dares).

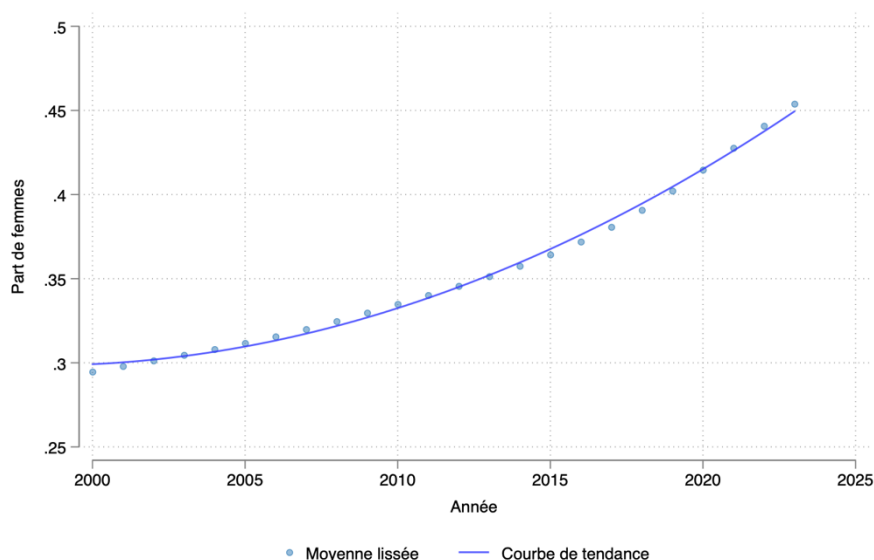
Champ : France entière.

Une féminisation progressive, mais inachevée

Enfin, la composition sexuée des publics apprentis connaît une transformation notable. Longtemps située en-dessous de 35 %, la part des femmes progresse régulièrement pour atteindre environ 45 % en 2023 (**Graphique 6**). Cette féminisation accompagne l'extension de l'apprentissage vers des secteurs tertiaires et qualifiés, historiquement plus féminisés comme les services à la personne et fonctions supports dans les grandes organisations, ainsi que son développement dans l'enseignement supérieur.

Cette redéfinition du public apprenti n'est toutefois ni homogène ni exempte de tensions. La montée en qualification n'empêche pas les segmentations de genre qui persistent fortement selon les spécialités (Arrighi & Gasquet, 2010; Kergoat, 2014).

Graphique 6. – Part de femmes parmi les apprentis (2000-2023)



Source : SIA (Dares).

Champ : France entière, premier contrat d'apprentissage signé.

2. Élargissement du périmètre des entreprises formatrices : entre diversifications et permanences

Cette section examine l'évolution du nombre, de la taille et des caractéristiques des employeurs recourant à l'apprentissage. Elle met en lumière un élargissement rapide du périmètre des entreprises formatrices, sans transformation profonde des hiérarchies sectorielles et organisationnelles du dispositif.

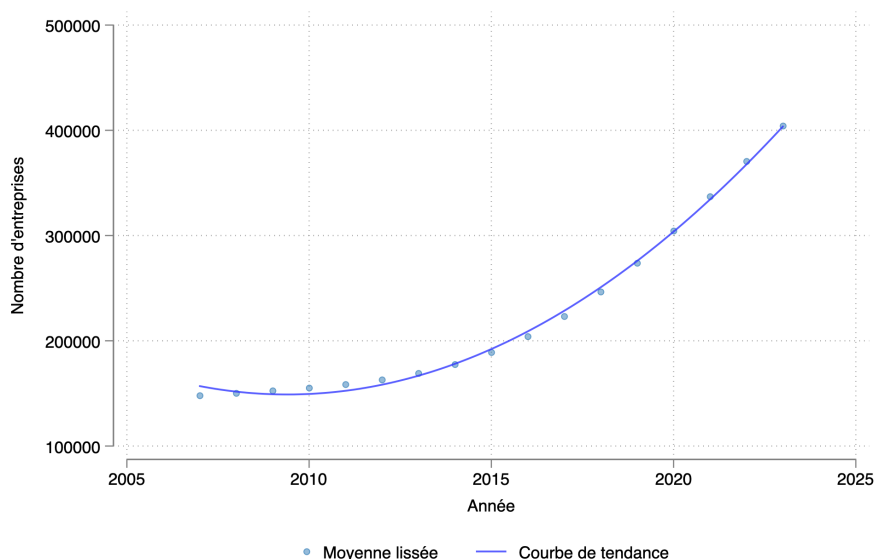
Une rupture nette dans le nombre d'entreprises formatrices

Parallèlement à la dynamique des effectifs d'apprentis, qui s'inscrit dans une tendance haussière de long terme, l'évolution du nombre d'entreprises formatrices présente un profil similaire. Entre 2007 et 2016, le nombre d'établissements accueillant au moins un apprenti connaît un accroissement léger, passant de 150 000 à 200 000 unités (**Graphique 7**).

La période postérieure à 2017 marque également une inflexion spectaculaire. En l'espace de cinq ans, le nombre d'entreprises formatrices plus que double, passant de plus de 200 000 à 424 000 en 2022. Cette croissance rapide et concentrée dans le temps suggère un effet direct des nouvelles incitations introduites par la réforme de 2018, en particulier la refonte du système de financement et la généralisation des aides à l'embauche d'apprentis. À la différence de la

dynamique des effectifs, l'élargissement du périmètre des employeurs apparaît ainsi comme une rupture principalement institutionnelle, davantage que comme l'aboutissement d'une évolution structurelle lente.

Graphique 7. – Nombre d'entreprises ayant accueilli au moins un apprenti (2007-2023)



Source : SIA (Dares).
Champ : France entière.

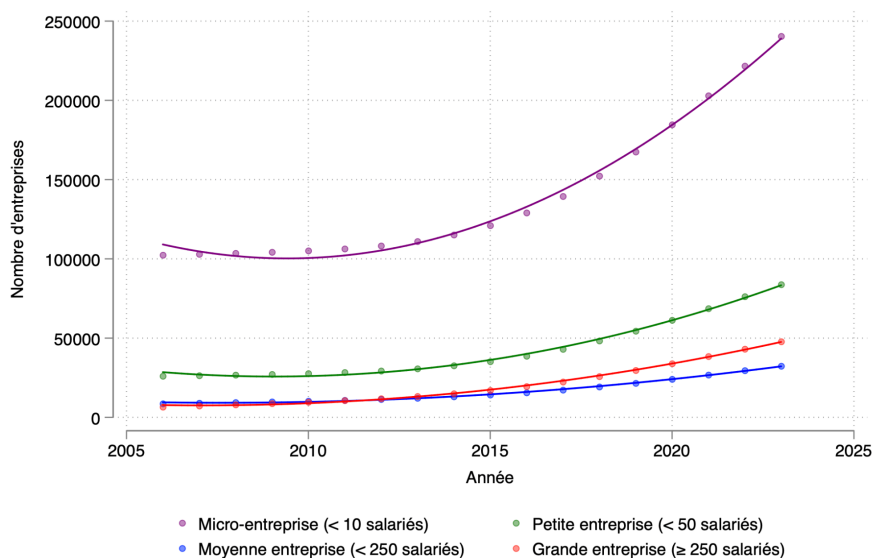
Une dynamique portée principalement par les très petites entreprises

L'entrée massive de nouveaux employeurs dans le dispositif est loin d'être homogène selon la taille des établissements. L'analyse montre que cette expansion repose très majoritairement sur les micro-entreprises (établissements à moins de 10 salariés), qui constituent de loin le principal réservoir de nouveaux entrants (**Graphique 8**). Ces structures semblent avoir été particulièrement sensibles aux incitations financières et à la simplification des procédures administratives. D'autant plus que l'ancrage historique de l'apprentissage se situe dans le tissu productif des petites unités, où il constitue traditionnellement une modalité de transmission des savoir-faire et d'organisation du travail.

Ce résultat peut sembler paradoxal au regard des contraintes organisationnelles que représente l'accueil d'un apprenti pour les plus petites unités. Il suggère néanmoins que la réforme a abaissé le seuil d'entrée dans le dispositif, en rendant l'apprentissage temporairement plus accessible, y compris pour des entreprises faiblement dotées en ressources humaines.

L'élargissement observé tient donc moins à une transformation profonde des pratiques de formation qu'à une ouverture rendue possible par un cadre économique et institutionnel particulièrement favorable.

Graphique 8. – Répartition des entreprises formatrices selon la taille de l'établissement (2006-2023)



Source : SIA (Dares).

Champ : France entière.

Malgré l'augmentation spectaculaire du nombre d'entreprises formatrices, la structure globale du dispositif selon la taille des établissements demeure remarquablement stable. Depuis le début de la période observée, les entreprises de moins de 10 salariés constituent la majorité écrasante des employeurs d'apprentis, et cette configuration ne se modifie que marginalement avec la réforme de 2018.

Cette permanence souligne le caractère historiquement enraciné de l'apprentissage dans le tissu des petites unités productives. L'expansion récente n'a pas bouleversé cette logique, mais l'a plutôt prolongée en élargissant la base sans en transformer la hiérarchie. Autrement dit, l'apprentissage s'est diffusé à un plus grand nombre d'entreprises, sans pour autant modifier substantiellement le profil moyen de l'employeur formateur.

Une diversification sectorielle limitée malgré l'expansion du dispositif

L'examen du périmètre sectoriel confirme ce constat de continuité. Si le nombre d'entreprises formatrices augmente fortement, le nombre de secteurs d'activité mobilisant effectivement l'apprentissage progresse de manière très modérée. Entre 2014 et 2022, le nombre de sous-classes NAF concernées n'augmente que marginalement, de 700 à 716 (**Tableau 1**), ce qui suggère que la quasi-totalité des secteurs recourant aujourd'hui à l'apprentissage y avaient déjà recours auparavant.

Tableau 1. – Nombre de secteurs (codes NAF) mobilisant au moins un contrat d'apprentissage, selon le niveau de la nomenclature INSEE (2014 vs. 2022)

NAF Rev.2	INSEE	Apprentissage 2014	Apprentissage 2022
Sections	21	19	20
Divisions	88	83	85
Groupes	272	259	260
Classes	615	585	599
Sous-Classes	732	700	716

Source : SIA (Dares).

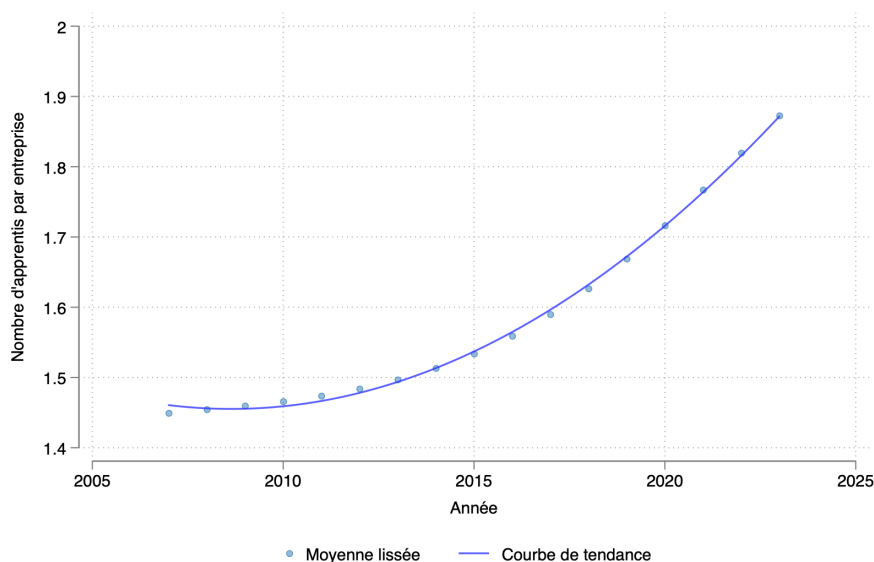
Champ : France entière.

L'expansion observée relève ainsi moins d'une ouverture vers de nouveaux domaines productifs que d'une intensification des usages dans des secteurs déjà familiers du dispositif.

Une concentration accrue des apprentis dans les grandes entreprises

Si la structure des entreprises formatrices évolue peu, la répartition des apprentis entre employeurs connaît en revanche une transformation plus marquée. En moyenne, le nombre d'apprentis par entreprise augmente légèrement sur la période : 1,46 en 2007 contre 1,92 en 2023 (**Graphique 9**). Toutefois, cette hausse masque des écarts croissants selon la taille des établissements (**Graphique 10**). Les grandes entreprises concentrent une part croissante des apprentis – plus de 3,5 apprentis par établissement en 2023 – avec un nombre moyen par établissement nettement supérieur à celui observé dans les micro-entreprises (moins de 1,5 apprentis).

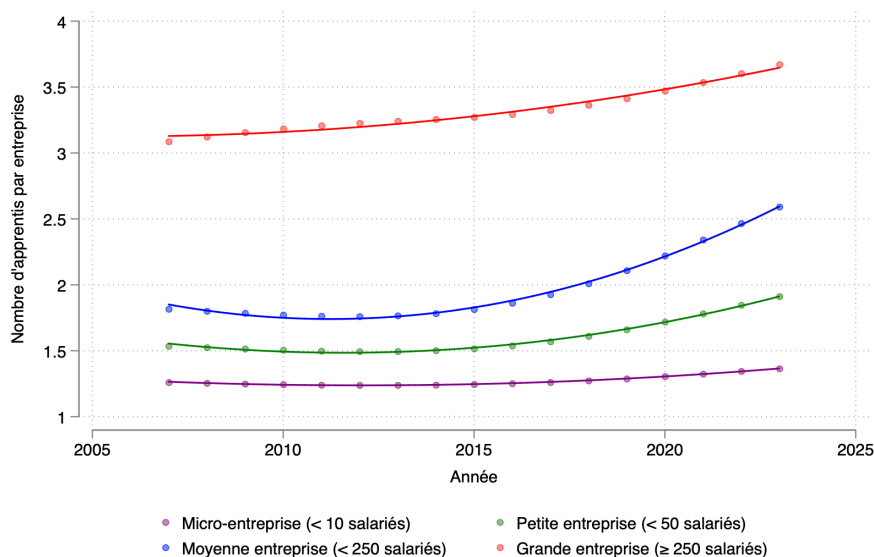
Graphique 9. – Nombre moyen d'apprentis par entreprise formatrice (2007-2023)



Source : SIA (Dares).
Champ : France entière.

Cette évolution suggère que la massification du dispositif ne repose pas uniquement sur l'entrée de nouveaux employeurs (marge extensive), mais également sur une intensification du recours à l'apprentissage dans les organisations les plus dotées en ressources (marge intensive). Ces entreprises disposent en effet de capacités d'encadrement, de structuration des parcours et d'ingénierie de formation qui leur permettent d'absorber plus aisément l'augmentation des flux. L'apprentissage apparaît ainsi de plus en plus polarisé : extensif du côté des petits employeurs, intensif du côté des grandes structures.

Graphique 10. – Nombre moyen d'apprentis par entreprise selon la taille de l'établissement (2007-2023)



Source : SIA (Dares).

Champ : France entière.

Encadré 2. – Différence de caractéristiques entre les entreprises formatrices et les entreprises non formatrices

L'appariement des données SIA et FARE sur la période 2012-2021 permet de comparer de manière systématique les entreprises recourant à l'apprentissage à celles qui n'y recourent pas. Les résultats mettent en évidence des écarts moyens marqués et statistiquement significatifs, suggérant que l'apprentissage demeure fortement sélectif du point de vue des caractéristiques économiques et organisationnelles des employeurs (**Tableau 2**).

Les entreprises formatrices se distinguent d'abord par leur ancienneté. Leur âge moyen est supérieur de plus de cinq ans à celui des entreprises non formatrices, ce qui indique que le recours à l'apprentissage s'inscrit plus fréquemment dans des structures stabilisées, disposant d'une trajectoire productive déjà consolidée. Cette ancienneté peut être interprétée comme un proxy de l'expérience organisationnelle et de la capacité à absorber les contraintes liées à la formation d'un apprenti.

Les écarts sont encore plus prononcés en matière de ressources économiques. En moyenne, les entreprises formatrices affichent des niveaux de production, de bénéfice net et de capital mobilisé nettement supérieurs à ceux des entreprises non formatrices. Elles réalisent ainsi une production près de quatre fois plus élevée et un bénéfice net plus de trois fois supérieur (environ 215 000 € contre 65 000 €). Ces différences suggèrent que l'apprentissage demeure plus fréquent dans des entreprises économiquement plus robustes, capables de supporter les coûts directs et indirects associés à l'accueil et à l'encadrement des apprentis, malgré les aides publiques existantes.

Enfin, les entreprises formatrices se caractérisent par une dotation en main-d'œuvre significativement plus élevée. Elles emploient en moyenne plus de six fois plus de salariés

que les entreprises non formatrices, avec des masses salariales et des contributions sociales proportionnellement plus importantes. Cette dimension est centrale : la taille de l'entreprise conditionne fortement la capacité à organiser la transmission des compétences, à répartir les tâches productives et formatives, et à limiter les risques associés à une rupture du contrat.

Pris ensemble, ces résultats montrent que, malgré l'élargissement récent du nombre d'employeurs recourant à l'apprentissage, celui-ci reste structurellement plus fréquent dans des entreprises anciennes, de plus grande taille et mieux dotées en ressources économiques et humaines. L'apprentissage apparaît ainsi moins comme un dispositif universel que comme une pratique durablement ancrée dans un segment spécifique du tissu productif, disposant des capacités organisationnelles nécessaires à la formation en situation de travail.

Tableau 2. – Caractéristiques des entreprises non-formatrices et formatrices (2012-2021)

	Entreprises non formatrices	Entreprise formatrices	Δ
	(1)	(2)	(3)
Âge <i>Âge moyen de l'entreprise en années</i>	9.171 (11.964)	14.824 (14.412)	5.644*** (0.006)
Profit <i>Valeur moyenne du bénéfice net réalisé par entreprise (k€ courants)</i>	65.483 (14,259.104)	214.966 (23,450.773)	150.410*** (7.574)
Production <i>Valeur moyenne de la production de l'entreprise (k€ courants)</i>	105.081 (13,054.724)	393.750 (20,036.438)	288.791*** (6.755)
Capital <i>Valeur moyenne du capital mobilisé par entreprise (k€ courants)</i>	2,016.903 (274336.375)	5,937.820 (343578.250)	3,924.823*** (134.959)
Nombre de salariés <i>Nombre moyen de salariés dans l'entreprise</i>	2.661 (175.137)	16.629 (385.754)	13.718*** (0.113)
Masse salariale <i>Montant moyens payés par entreprise (k€ courants)</i>	92.473 (7,019.712)	651.143 (14,578.039)	558.818*** (4.043)
Contributions sociales <i>Montant moyens payés par entreprise (k€ courants)</i>	38.810 (3,466.646)	264.974 (6,463.792)	226.182*** (1.913)
Effets fixes années 2012 à 2021	Oui	Oui	
Observations	30,600,714	5,243,430	

*** p-val \leq 0,01

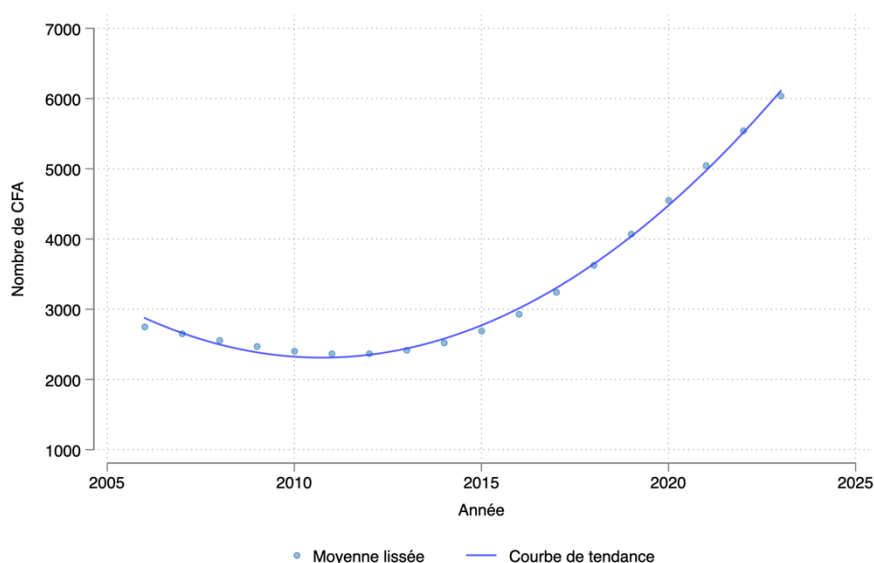
3. Les centres de formation d'apprentis (CFA) : entre augmentation et concentration territoriale

La réforme de 2018 a profondément modifié les conditions de production de l'offre de formation en apprentissage. Cette section analyse l'évolution du nombre et de la répartition territoriale des centres de formation d'apprentis (CFA), en soulignant l'ampleur de la croissance récente et les logiques de concentration spatiale qui l'accompagnent. Elle montre que l'expansion de l'offre s'est traduite par un renforcement des inégalités territoriales d'accès à l'apprentissage.

Une croissance sans précédent du nombre de CFA

À l'instar des effectifs d'apprentis et du nombre d'entreprises formatrices, le nombre de centres de formation d'apprentis connaît une inflexion majeure à partir de la réforme de 2018 (**Graphique 11**). Entre 2008 et 2018, le paysage des CFA se caractérise par une relative stabilité : le nombre d'établissements oscille entre 2 000 et 3 000 structures, traduisant un régime d'entrée fortement régulé, fondé sur un système d'agrément administratif et de planification régionale de l'offre.

Graphique 11. – Évolution du nombre de CFA (2006-2023)



Source : SIA (Dares).
Champ : France entière.

La réforme de 2018 marque une rupture nette avec ce modèle. En substituant à l'agrément préalable un régime de déclaration et de certification *a posteriori*, elle libéralise l'entrée sur le « marché » de la formation en apprentissage. Les effets sont immédiats : en un an, entre 2018 et 2019, le nombre de CFA augmente de près de 60 %, avant de plus que doubler en l'espace de deux ans pour atteindre environ 5 800 établissements en 2020. En 2023, on dénombre plus de 6 000 CFA sur l'ensemble du territoire. Cette expansion rapide traduit moins une augmentation progressive des besoins qu'une modification radicale des règles institutionnelles encadrant la production de l'offre de formation. Selon la Cour des Comptes, en « *libéralisant la création des places en apprentissage* », elle a ainsi participé à la constitution d'un « *marché des formations en alternance* » (2022 : 107).

La constitution d'un marché concurrentiel de la formation en apprentissage

En libéralisant la création des CFA, la réforme instaure une logique de concurrence entre opérateurs de formation, fondée sur l'attractivité des diplômes proposés, la capacité à capter des financements liés aux contrats signés et l'insertion dans des réseaux d'entreprises partenaires. Comme l'a souligné la Cour des comptes, l'apprentissage tend ainsi à s'organiser comme un véritable « marché », où la viabilité des établissements dépend étroitement de leur capacité à attirer des apprentis.

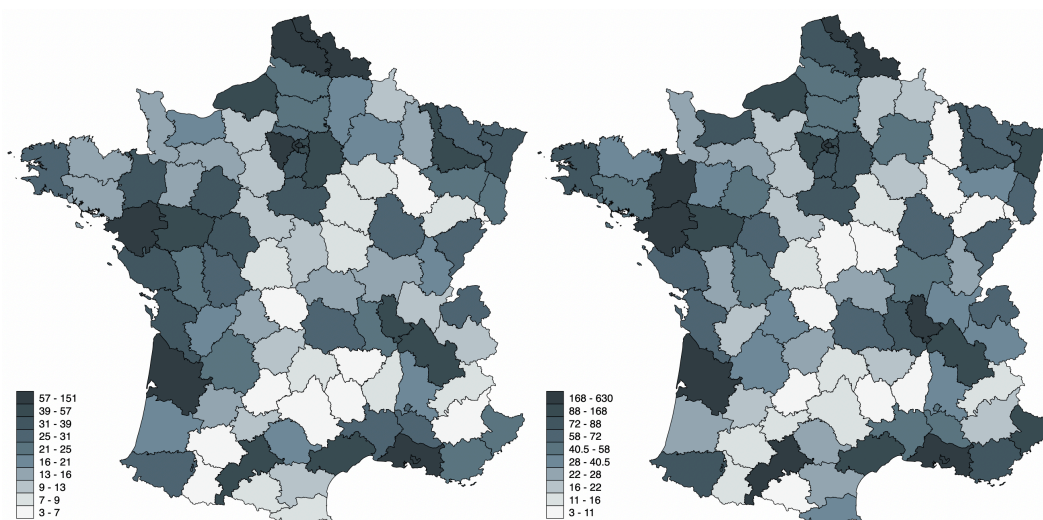
Cette mise en concurrence favorise l'entrée de nouveaux acteurs privés, en particulier dans l'enseignement supérieur, adossés pour certains à de grands groupes ou à des réseaux nationaux, et souvent mieux dotés en ressources financières, commerciales et administratives. À l'inverse, elle fragilise potentiellement les CFA historiquement ancrés dans des territoires moins denses ou dans des spécialités de niche, dont le modèle économique reposait davantage sur une logique de service public régional que sur la compétition inter-établissements.

Un renforcement des inégalités spatiales dans l'accès à l'apprentissage

La concentration croissante des CFA dans un nombre limité de départements se traduit par un accroissement des inégalités territoriales d'accès à l'apprentissage. En 2023, une part significative de l'offre nationale est concentrée dans quelques territoires, qui cumulent densité de population, tissu économique diversifié et infrastructures de formation développées. Sur les 97 départements, 91 enregistrent une hausse, mais 6 connaissent une baisse du nombre de CFA

entre 2013 et 2023 : l'Ariège (09), le Lot (46), l'Ardèche (07), la Meuse (55), le Cher (18) et le Pas-de-Calais (62) (**Figure 1**). De plus, si ces taux doivent être interprétés en tenant compte des effectifs initiaux dans chaque territoire, ils témoignent d'une dynamique d'ouverture particulièrement concentrée dans les zones déjà attractives. En 2023, les cinq départements qui comptent le plus de CFA – Paris (75), Rhône (69), La Réunion (97), Hauts-de-Seine (92) et Nord (59) – rassemblent à eux seuls 26,8 % de l'ensemble des CFA du territoire. En 2013, les cinq départements comptant le plus de CFA – Nord (59), Paris (75), Bouches-du-Rhône (13), Pas-de-Calais (62) et Yvelines (78) – ne concentraient que 19,4 % des CFA. Cette configuration contraste avec la situation antérieure à la réforme, où l'offre semblait plus uniformément répartie sous l'effet de la planification régionale.

Figure 1. – Répartition des CFA par département de France (2013 vs 2023)



Source : SIA (Dares).
Champ : France entière.

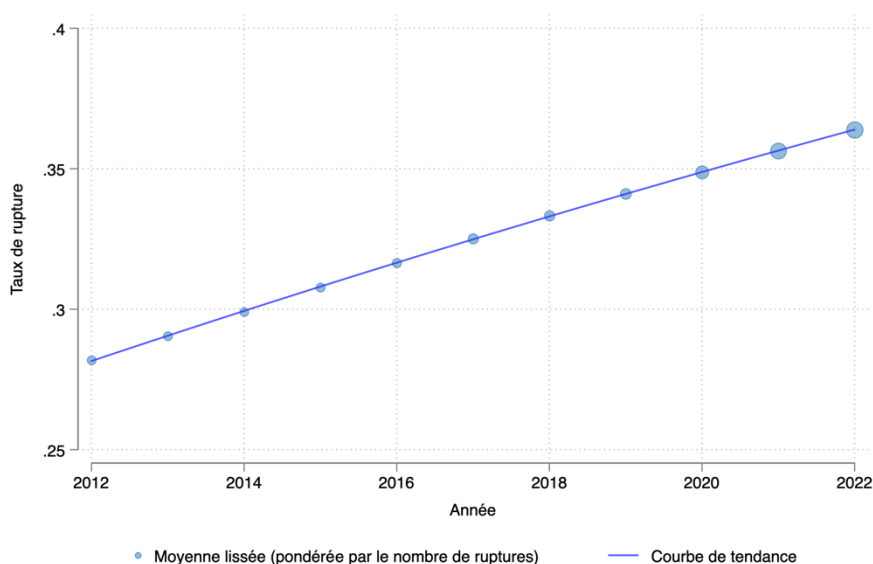
Cette évolution interroge la capacité du nouveau modèle à garantir une égalité d'accès à l'apprentissage sur l'ensemble du territoire. Si la multiplication des CFA peut, dans certains contextes, élargir les opportunités pour les jeunes, elle risque également de laisser à l'écart des zones moins rentables économiquement, où la formation en apprentissage pourrait pourtant jouer un rôle clé en matière d'insertion et de développement local.

4. Le taux de rupture comme révélateur des dynamiques de la relation tripartite

Une hausse tendancielle du taux de rupture

Le taux de rupture des contrats d'apprentissage constitue un indicateur central pour appréhender la qualité de l'appariement entre l'apprenti, l'entreprise et le système de formation. Sur la période 2012-2022, ce taux connaît une augmentation régulière, sans inflexion nette associée à la réforme de 2018. Depuis une dizaine d'années, environ un tiers des contrats d'apprentissage sont rompus avant leur terme, faisant de l'apprentissage un type de contrat particulièrement exposé à l'interruption anticipée (**Graphique 12**).

Graphique 12. – Évolution du taux de rupture (2012-2022)



Source : SIA (Dares).
Champ : France entière.

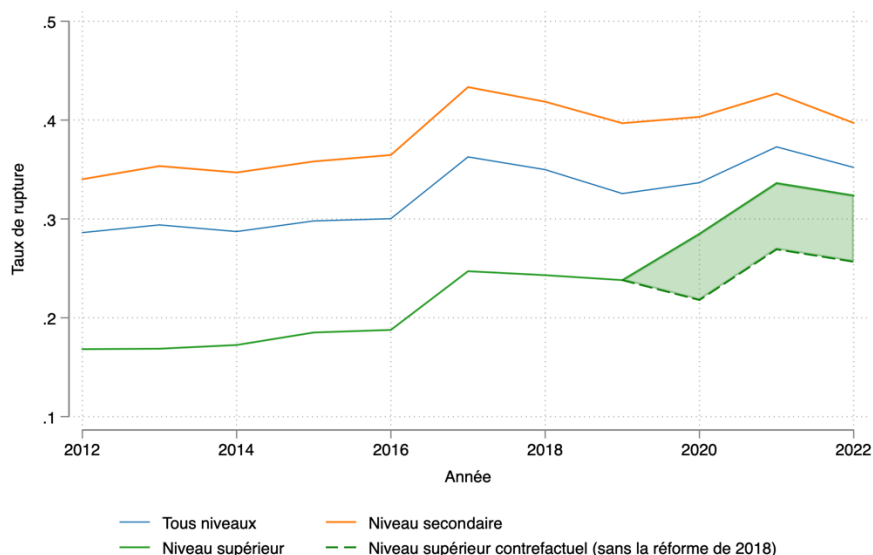
Cette dynamique suggère que la hausse des ruptures relève moins d'un choc institutionnel ponctuel que d'une tendance structurelle, concomitante à la massification progressive du dispositif. L'augmentation du nombre de contrats, l'élargissement des publics et la diversification des employeurs s'accompagnent mécaniquement d'une montée des situations d'inadéquation entre attentes, conditions de travail et cadres de formation.

Des dynamiques toutefois différenciées selon le niveau de formation

La hausse tendancielle du taux de rupture masque toutefois une hétérogénéité des situations selon le niveau de formation. La situation semble en effet différente selon que les apprentis se trouvent dans l'enseignement secondaire ou dans l'enseignement supérieur (**Graphique 13**).

En début de période, les ruptures sont nettement plus fréquentes dans l'enseignement secondaire (34 %) que dans l'enseignement supérieur (17 %), et les deux séries évoluent de manière largement parallèle jusqu'à la réforme de 2018.

Graphique 13. – Évolution du taux de rupture selon le niveau de formation (2012-2022)



Source : SIA (Dares).

Champ : France entière.

À partir de cette année, les trajectoires se dissocient nettement. Tandis que le taux de rupture dans l'enseignement secondaire poursuit une progression conforme à sa tendance antérieure pour atteindre environ 40 % en 2022, celui observé dans l'enseignement supérieur augmente beaucoup plus rapidement, pour atteindre près de 32 % en fin de période. Cette inflexion spécifique suggère une dégradation de la qualité de l'appariement entre apprentis et entreprises formatrices propre à l'apprentissage du supérieur, distinct des dynamiques générales affectant l'ensemble du dispositif.

Afin de discuter le rôle de la réforme de 2018, nous mobilisons un estimateur simple de double-différences, fondé sur l'hypothèse que, en l'absence de réforme et d'impact sur les ruptures de contrat dans le secondaire, le taux de rupture dans l'enseignement supérieur aurait suivi la même trajectoire que celui observé dans l'enseignement secondaire. Sous cette hypothèse, la part des contrats d'apprentissage de niveau supérieur rompus avant leur terme aurait augmenté

de 6,7 points de pourcentage du fait de la réforme⁶. Autrement dit, près de deux tiers de la hausse observée du taux de rupture dans l'enseignement supérieur pourrait être attribuée aux transformations introduites en 2018. Pris ensemble, ces résultats indiquent que l'assouplissement massif des conditions d'accès à l'apprentissage dans l'enseignement supérieur s'est accompagné d'une détérioration de l'appariement, sans préjuger toutefois de la qualité des formations dispensées ni des trajectoires ultérieures sur le marché du travail.

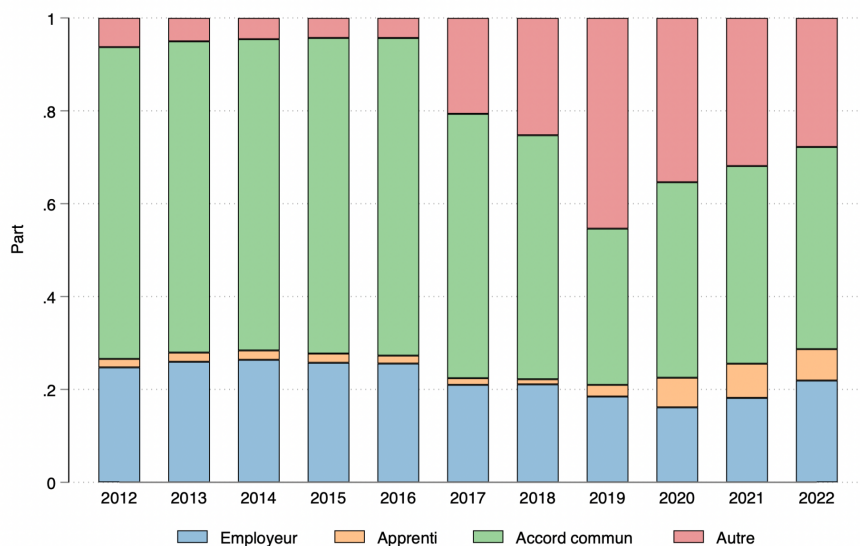
Une transformation des modalités de rupture

Au-delà de l'évolution globale du taux de rupture, la structure même des motifs de rupture s'est profondément modifiée. Alors qu'au début de la période les ruptures par accord commun dominaient largement, leur poids recule fortement en passant de 67 % des ruptures en 2012 à 44 % en 2022, au profit d'autres formes d'interruption (**Graphique 14**). Les ruptures à l'initiative des apprentis, longtemps marginales, progressent sensiblement, traduisant une plus grande capacité, ou propension, à mettre fin à une relation jugée insatisfaisante et à trouver un nouveau contrat d'apprentissage.

La hausse la plus marquée concerne toutefois la catégorie des « autres motifs », qui regroupe notamment les cessations d'activité d'entreprises ou de CFA, les fermetures administratives ou les défauts de conformité du contrat. Depuis 2019, cette catégorie représente systématiquement au moins un tiers des ruptures. Cette évolution peut être interprétée comme un effet indirect de la libéralisation rapide du dispositif : l'entrée de nouveaux acteurs, parfois moins stabilisés économiquement ou organisationnellement, accroît la probabilité de ruptures liées à des défaillances structurelles plutôt qu'à des désaccords individuels.

Graphique 14. – Personne à l'initiative de la rupture du contrat (2012-2022)

⁶ Sur la période 2012-2018, le taux de rupture moyen dans l'enseignement secondaire était de 37,3 %. Il est passé à 40,6 % en moyenne entre 2018 et 2022. Dans l'enseignement supérieur, les taux de rupture sont respectivement de 19,6 % et 29,6 %. La double différence $((\text{supérieur_après} - \text{supérieur_avant}) - (\text{secondaire_après} - \text{secondaire_avant})) = (29,6 - 19,6) - (40,6 - 37,3)$ est donc égale à 6,7 pp. Nous notons que ce résultat mérite une analyse économétrique approfondie et pourrait servir de base pour un futur projet de recherche spécifique.



Source : SIA (Dares).
 Champ : France entière.

Cette évolution dans la structure des motifs de rupture fait écho à l'accélération des ruptures dans l'enseignement supérieur. L'essor de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur s'est largement appuyé sur l'entrée de nouveaux acteurs de formation et d'entreprises d'accueil, parfois récemment constitués et moins stabilisés. Dans ce contexte, l'augmentation des ruptures ne semble pas seulement refléter des choix individuels d'apprentis, mais également des fragilités structurelles propres au segment du supérieur, où la massification rapide du dispositif a pu dépasser les capacités d'encadrement, de coordination et de régulation des acteurs impliqués.

Des facteurs de rupture fortement différenciés selon les profils

L'analyse économétrique sur plus de 4 365 000 contrats d'apprentissage signés entre 2012 et 2023 permet d'identifier un ensemble de facteurs individuels associés à la probabilité de rupture d'un contrat d'apprentissage (**Tableau 3**). Toutes choses égales par ailleurs, les apprentis masculins présentent un risque de rupture légèrement plus faible que les apprentis féminins, tandis que les apprentis reconnus travailleurs handicapés (RQTH) rompent moins fréquemment leur contrat que les autres, suggérant un encadrement ou un suivi plus étroit. Le taux de rupture augmente également avec l'âge entre 15 et 24 ans mais diminue ensuite jusqu'à 29 ans.

Le niveau de formation apparaît comme un autre déterminant important : le risque de rupture diminue nettement avec le niveau d'éducation à l'entrée en apprentissage. Malgré l'accélération des ruptures de contrat dans le supérieur après la réforme de 2018 par rapport au secondaire, la préparation d'un diplôme ou titre professionnel de niveau élevé est associée à une probabilité réduite de rupture au niveau individuel. De même, les apprentis ayant déjà une expérience antérieure de l'apprentissage, ou poursuivant leur parcours dans une entreprise déjà connue, présentent une probabilité significativement plus faible de rupture. Ces résultats viennent souligner l'importance des effets d'apprentissage institutionnel et de familiarité avec le cadre professionnel.

Tableau 3. – Lien entre rupture de contrat d'apprentissage et déterminants individuels

	Rupture (2012-2023)
	(1)
Sexe	
<i>Femme</i>	Réf.
<i>Homme</i>	-0.0269*** (0.0019)
Âge	
<i>15 ans</i>	Réf.
<i>16 ans</i>	0.0553*** (0.0023)
<i>17 ans</i>	0.0690*** (0.0032)
<i>18 ans</i>	0.0827*** (0.0037)
<i>19 ans</i>	0.0810*** (0.0044)
<i>20 ans</i>	0.0749*** (0.0050)
<i>21 ans</i>	0.0769*** (0.0050)
<i>22 ans</i>	0.0797*** (0.0053)
<i>23 ans</i>	0.0809*** (0.0055)
<i>24 ans</i>	0.0829*** (0.0055)
<i>25 ans</i>	0.0755*** (0.0057)

<i>26 ans</i>	0.0683*** (0.0063)
<i>27 ans</i>	0.0721*** (0.0061)
<i>28 ans</i>	0.0695*** (0.0058)
<i>29 ans</i>	0.0594*** (0.0068)
RQTH	-0.0054** (0.0024)
Niveau d'éducation	
<i>Collège</i>	Réf.
<i>CAP</i>	-0.0552*** (0.0021)
<i>Bac</i>	-0.0749*** (0.0034)
<i>Bac+2</i>	-0.1006*** (0.0039)
<i>Bac+3/4</i>	-0.0871*** (0.0043)
<i>Bac+5</i>	-0.1028*** (0.0036)
<i>Bac+8</i>	-0.1114*** (0.0173)
Situation d'avant contrat	
<i>Lycéen/Étudiant</i>	Réf.
<i>Apprenti</i>	-0.0195*** (0.0016)
<i>Autre</i>	0.0229*** (0.0015)
Type de contrat d'apprentissage	
<i>Nouveau contrat</i>	Réf.
<i>Nouveau contrat dans la même entreprise après fin précédent contrat</i>	-0.0638*** (0.0019)
<i>Nouveau contrat dans nouvelle entreprise après fin précédent contrat</i>	0.0237*** (0.0011)
<i>Nouveau contrat dans nouvelle entreprise après rupture précédent contrat</i>	0.0678*** (0.0016)
Durée du contrat	

<i>1 an</i>	Réf.
<i>2 ans</i>	0.1334*** (0.0031)
<i>3 ans</i>	0.1634*** (0.0025)
<i>4 ans</i>	0.1959*** (0.0043)

Diplôme préparé

<i>CAP</i>	Réf.
<i>Bac</i>	-0.0443*** (0.0028)
<i>Bac+2</i>	-0.0478*** (0.0031)
<i>Bac+3/4</i>	-0.0759*** (0.0048)
<i>Bac+5</i>	-0.1129*** (0.0051)

Taille de l'entreprise

<i>Micro-entreprise (< 10 salariés)</i>	Réf.
<i>Petite entreprise (< 50 salariés)</i>	-0.0567*** (0.0011)
<i>Moyenne entreprise (< 250 salariés)</i>	-0.1044*** (0.0018)
<i>Grande entreprise (≥ 250 salariés)</i>	-0.1357*** (0.0030)

Secteur d'activité

<i>Agriculture</i>	Réf.
<i>Industrie</i>	-0.0321*** (0.0041)
<i>Construction</i>	-0.0251*** (0.0045)
<i>Services</i>	-0.0250*** (0.0041)

Constante

	0.2711*** (0.0055)
--	-----------------------

Observations 4,365,662

R² 0.1179

Effets fixes Année Oui

Effets fixes CFA Oui

Notes : Estimations obtenues à partir des moindres carrés ordinaires (MCO). Écarts-types robustes à l'hétéroscédasticité entre parenthèses sous les coefficients. *** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$.

Le rôle central des entreprises dans la stabilisation des contrats

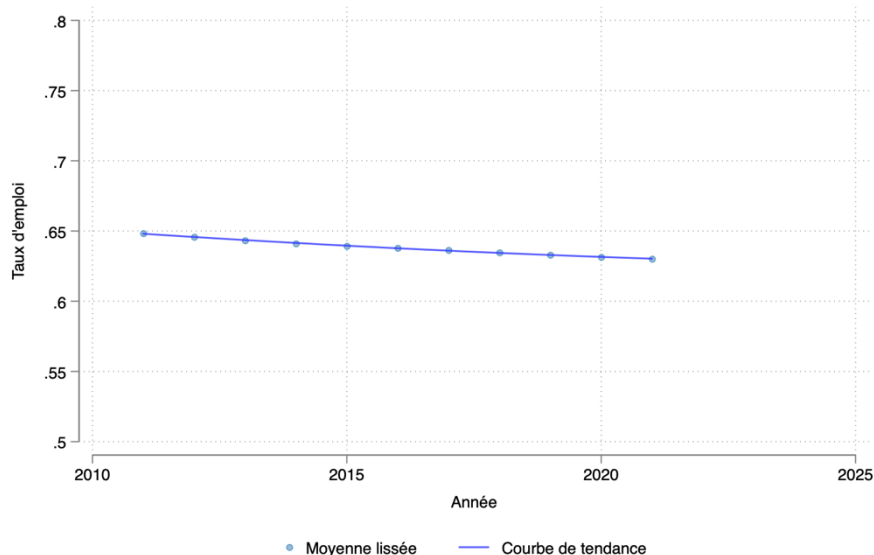
Les caractéristiques de l'entreprise jouent également un rôle déterminant (**Tableau 3**). Le risque de rupture décroît fortement avec la taille de l'employeur : les apprentis employés dans des petites, moyennes et grandes entreprises rompent moins fréquemment leur contrat que ceux travaillant dans des micro-entreprises. Cette relation renvoie aux capacités organisationnelles différenciées des entreprises en matière d'encadrement, de gestion des conflits et d'absorption des aléas productifs.

Ces résultats entrent en résonance avec les analyses précédentes : la massification récente repose à la fois sur l'entrée de nombreux petits employeurs, plus exposés aux ruptures, et sur une concentration accrue des apprentis dans les grandes entreprises, mieux à même de sécuriser les parcours. Le taux de rupture apparaît ainsi comme un indicateur synthétique des tensions produites par l'extension rapide du dispositif à des acteurs aux capacités très hétérogènes.

Encadré 3. – Trajectoires professionnelles après la fin de l'apprentissage

Les apprentis sortis de formation présentent en moyenne de bons résultats d'insertion professionnelle à court terme, ce qui a largement nourri la volonté des pouvoirs publics d'en faire un pilier central des politiques de formation des jeunes. Six mois après la fin des études, presque 2 apprentis sur 3 sont en situation d'emploi (**Graphique 15**). Ce taux présente toutefois une légère diminution sur les quinze dernières années.

Graphique 15. – Évolution du taux d'emploi à 6 mois des apprentis sortis entre 2011 et 2021



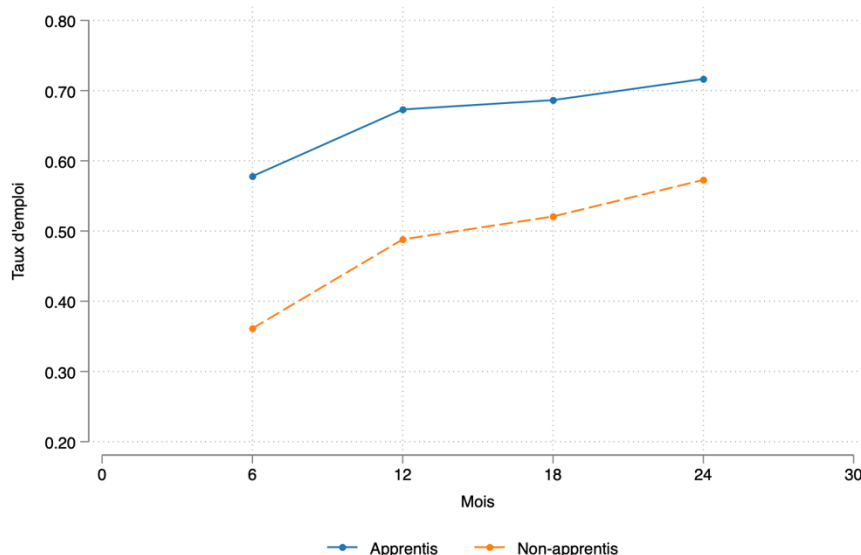
Source : IPA (DEPP) pour la période 2011-2017 et Inserjeunes (DEPP, DARES) pour la période 2018-2021.

Champ : France entière.

L'interprétation du taux d'emploi des apprentis n'indique en rien son efficacité. Pour ce faire, il faudrait savoir ce que seraient devenus les apprentis s'ils ne l'avaient pas été. Bien qu'imparfait, l'inclusion du contrat d'apprentissage dans le système éducatif français permet de disposer d'un groupe de comparaison. Il s'agit des non-apprentis, lycéens ou étudiants selon le niveau de formation, qui préparent le même diplôme que ceux en apprentissage. Trois faits saillants transparaissent (**Graphique 16**). Premièrement, le taux d'emploi des apprentis augmente dans le temps, passant de 60 % six mois après la fin des études à plus de 70 % deux ans après. Deuxièmement, le taux d'emploi des apprentis est supérieur d'environ 20 points de pourcentage (pp) à celui des non-apprentis à la fin des études. Troisièmement, le taux d'emploi des apprentis et des non-apprentis évolue de manière parallèle pendant la première année qui suit la fin des études et cette différence se résorbe légèrement pendant la deuxième année pour atteindre 14 pp.

Cet écart, bien documenté dans la littérature, ne saurait cependant être interprété comme un effet causal direct de l'apprentissage sans prendre en compte les différences de composition des publics et les mécanismes de sélection à l'entrée dans le dispositif (Sollogoub et Ulrich, 1999 ; Bonnal et al., 2002 ; Abriac et al., 2009 ; Brébion, 2019 ; Cahuc et Hervein, 2024). Les apprentis se distinguent en moyenne par des caractéristiques scolaires, sociales et professionnelles plus favorables (Allet et Bonnal, 2013 ; Testas et al., 2018).

Graphique 16. – Taux d'emploi des apprentis et non-apprentis sortis en 2021



Source : Inserjeunes (DEPP, DARES).

Champ : France entière.

En plus de la sélection à l'entrée, la littérature économique a mis en lumière le rôle clé joué par les entreprises de formation dans la rétention des apprentis à la fin du contrat d'apprentissage. En France, l'avantage d'insertion des apprentis tient grandement à ce mécanisme : environ 35 % y sont embauchés à l'issue du contrat, contre 15 % des lycéens professionnels dans une de leurs entreprises de stage. Cet écart correspond à l'écart de taux d'emploi observé 6 mois après la fin des études. De plus, lorsqu'ils ne sont pas retenus, les apprentis n'affichent pas de meilleures performances d'accès à l'emploi que les jeunes issus de la voie scolaire (Cahuc et Hervein, 2024). Ce mécanisme, également observé dans les systèmes duals – où les pertes salariales associées au départ de l'entreprise formatrice peuvent être durables – souligne que l'efficacité de l'apprentissage repose moins sur la transférabilité des compétences que sur la continuité de l'emploi (Cart et Léné, 2014 ; Fitzenberger et al., 2015). Dans un contexte de fortes subventions à l'embauche, cette dépendance à la rétention limite les gains attendus de la massification lorsque les entreprises n'incitent pas à prolonger la relation de travail au-delà de la période aidée (Brébion, 2023).

5. Mécanismes de la massification : incitations, sélection et arbitrages qualité-quantité

Les évolutions mises en évidence dans les sections précédentes peuvent être interprétées à la lumière de mécanismes économiques bien identifiés relatifs aux incitations des entreprises, aux effets de sélection et aux arbitrages entre quantité et qualité dans les systèmes de formation subventionnés. La réforme de 2018, en modifiant profondément le cadre de financement et de régulation de l'apprentissage, a transformé ces mécanismes sans nécessairement en inverser la logique fondamentale.

Du point de vue des entreprises, le recours à l'apprentissage implique des coûts fixes et variables. Les coûts fixes renvoient à l'organisation de la formation en situation de travail, à la mobilisation de maîtres d'apprentissage et à l'adaptation des processus productifs, tandis que les coûts variables dépendent principalement du nombre d'apprentis accueillis. Le financement au contrat et les aides forfaitaires à l'embauche introduisent une structure d'incitation qui réduit fortement le coût marginal de l'apprenti, en particulier pour les entreprises disposant déjà des capacités organisationnelles nécessaires. Dans ce contexte, les entreprises les plus grandes et les plus structurées sont incitées à augmenter rapidement leurs effectifs d'apprentis, ce qui contribue à la concentration observée dans les grandes unités, tandis que les plus petites entreprises peuvent être incitées à entrer dans le dispositif sans pour autant disposer des ressources suffisantes pour en garantir la qualité.

Ces incitations peuvent également engendrer des effets de sélection adverse. Dans un système fortement subventionné, les entreprises dont les capacités formatives sont limitées ou dont la situation économique est plus fragile ont davantage intérêt à recourir à l'apprentissage, puisque le risque financier associé à l'embauche d'un apprenti est en grande partie socialisé. Ce mécanisme est bien documenté dans la littérature économique sur la formation en entreprise : lorsque les subventions ne sont pas conditionnées à la qualité effective de la formation, elles peuvent favoriser l'entrée d'acteurs moins performants, au détriment de la qualité moyenne du dispositif (Becker, 1964 ; Acemoglu et Pischke, 1999 ; Garicano et Rayo, 2017 ; Funderberg et Rayo, 2019 ; Funderberg et al., 2021).

Un raisonnement analogue s'applique aux centres de formation d'apprentis. La libéralisation de l'entrée sur le marché de la formation et le financement proportionnel au nombre de contrats signés créent une incitation forte à l'expansion rapide de l'offre, en particulier dans les territoires et les segments de formation où la demande est la plus facile à absorber. Dans ce cadre, l'arbitrage entre qualité pédagogique et volume de contrats peut se faire au détriment de la première, notamment lorsque la concurrence porte principalement sur la capacité à capter des flux d'apprentis plutôt que sur les résultats en termes de certification ou d'insertion professionnelle.

Ces mécanismes d'incitation contribuent à éclairer la dynamique observée de massification sans transformation structurelle profonde. L'augmentation rapide du nombre de contrats, d'entreprises formatrices et de CFA ne s'accompagne pas nécessairement d'un renforcement

proportionnel des capacités d'encadrement, de coordination et de suivi des apprentis. Dans un tel contexte, la montée des ruptures de contrats apparaît comme un ajustement endogène du système : elle reflète l'écart entre la vitesse d'expansion du dispositif et la capacité des acteurs à assurer des appariements durables et de qualité.

Ainsi, sans postuler une dégradation intrinsèque de l'apprentissage, la réforme de 2018 semble avoir déplacé l'équilibre du système vers un régime où les incitations favorisent prioritairement la quantité plutôt que la qualité des parcours. Cette lecture permet de comprendre pourquoi les tensions observées, notamment dans l'enseignement supérieur, ne constituent pas une anomalie conjoncturelle, mais un résultat prévisible d'un changement d'échelle opéré dans un cadre institutionnel largement fondé sur des incitations financières.

Conclusion

Cet article propose une analyse des transformations de l'apprentissage intervenues en France pendant le premier quart du XXI^e siècle, en mobilisant des données administratives exhaustives couvrant la période 2000-2023. En s'écartant d'une lecture qui accentuerait excessivement l'effet d'« avant/après » associé à la réforme de 2018, il montre que la massification récente du dispositif s'inscrit largement dans des dynamiques structurelles plus anciennes. L'apprentissage apparaît ainsi moins comme un dispositif radicalement transformé que comme un système dont les tendances latentes ont été fortement accélérées.

L'analyse des profils des apprentis met en évidence une recomposition progressive du public, marquée par une élévation du niveau de diplôme à l'entrée et à la sortie, un vieillissement des publics et une féminisation relative. Ces évolutions traduisent le déplacement de l'apprentissage vers des trajectoires scolaires plus longues, notamment dans l'enseignement supérieur. Elles ne s'accompagnent toutefois pas d'une autonomisation accrue des apprentis sur le plan salarial, ni d'un effacement des segmentations internes selon le genre, le niveau de formation ou les spécialités.

Du côté des entreprises, la réforme de 2018 a favorisé un élargissement rapide du nombre d'employeurs recourant à l'apprentissage. Cet élargissement demeure cependant largement extensif : il ne s'est pas traduit par une diversification des configurations productives. Le recours à l'apprentissage reste structurellement plus fréquent dans les entreprises anciennes, de

plus grande taille et mieux dotées en ressources économiques et humaines. L'apprentissage semble ainsi s'inscrire dans un segment spécifique du tissu productif.

La transformation du paysage des centres de formation d'apprentis constitue l'un des effets les plus visibles de la réforme. La libéralisation de l'entrée sur le « marché » de la formation en apprentissage a entraîné une explosion du nombre de CFA, tout en renforçant les logiques concurrentielles et les inégalités territoriales. L'offre de formation s'est principalement développée dans les territoires déjà attractifs, au risque de fragiliser l'accès à l'apprentissage dans les zones moins denses ou économiquement moins favorisées.

Enfin, l'analyse du taux de rupture met en lumière l'envers de la massification contemporaine. L'augmentation tendancielle des ruptures, particulièrement marquée dans l'enseignement supérieur après 2018, apparaît comme un coût structurel du nouveau régime de l'apprentissage. Elle révèle les tensions générées par l'élargissement rapide des publics, la diversification des acteurs et l'hétérogénéité des capacités organisationnelles des entreprises et des CFA.

Pris ensemble, ces résultats invitent à dépasser une évaluation de l'apprentissage fondée exclusivement sur des indicateurs quantitatifs de volume ou d'insertion. Si la massification a indéniablement élargi l'accès à ce mode de formation, elle s'est accompagnée d'une recomposition des inégalités internes et de nouvelles fragilités institutionnelles. L'enjeu pour les politiques publiques ne réside donc pas seulement dans la poursuite de la croissance du nombre de contrats, par ailleurs freinée via les récentes coupes budgétaires allouées à l'apprentissage dans les projets de loi de finance 2025 puis 2026, mais dans la capacité à encadrer la qualité des appariements, à réduire les inégalités territoriales et à soutenir durablement les acteurs les plus exposés aux risques de rupture. À ce titre, l'avenir de l'apprentissage dépendra moins de la poursuite de son expansion quantitative que de la consolidation de ses équilibres organisationnels et institutionnels. Il reposera également sur sa capacité à demeurer accessible à l'ensemble des publics et à contenir les dynamiques de sélection ou d'exclusion qui pourraient résulter des transformations récentes du dispositif.

Bibliographie

- Abriac, D., Rathelot R., & Sanchez R. (2009). L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles. *Formations et emploi*.
- Alet, E., & Bonnal, L. (2013). L'apprentissage : un impact positif sur la réussite scolaire des niveaux V. *Économie et statistique*, N°454.
- Arrighi, J., & Gasquet, C. (2010). Orientation et affectation : La sélection dans l'enseignement professionnel du second degré. *Formation emploi*, n° 109(1), 99-112. Cairn.info.
- Arrighi, J.-J. (2013). L'apprentissage et le chômage des jeunes : En finir avec les illusions. *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, 183, Article 183.
- Bonnal L., Mendes S., & Sofer C. (2002). School-to-work transition: apprenticeship versus vocational school in France. *International Journal of Manpower*. Vol. 23, Iss 5.
- Brébion, C. (2019). The Returns to Apprenticeship Training on the Labour Market: Better Outcomes in France than in Germany. *Formation Emploi*, 146(2).
- Brébion, C. (2023). The unexpected effect of subsidies to apprenticeship contracts on firms' training behaviour. *Draft*.
- Cahuc, P., & Hovelin, J. (2024). The effect of workplace vs school-based vocational education on youth unemployment: Evidence from France. *European Economic Review*, 162.
- Cart, B., & Léné, A. (2014). La mobilité professionnelle des apprentis et ses effets salariaux. Les enseignements de l'enquête Génération 2004. *Économie et statistique*, vol. 471.
- Cart, B., & Toutin-Trelcat, M.-H. (2024). L'apprentissage après la réforme de 2018 : Nouveaux acteurs, nouveaux défis. *Céreq Bref*, N° 462(13), 1-4.
- Cedefop/OECD (2021). The next steps for apprenticeship. *Luxembourg: Publications of the European Union*.
- Fitzenberger, B., Lickleder, S., & Zwiener, H. (2015). Mobility across firms and occupations among graduates from apprenticeship. *Labour Economics*, 34.
- Kergoat, P. (2014). Le travail, l'école et la production des normes de genre. Filles et garçons en apprentissage (en France). *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 33(1), 16-34.
- Lequin, Y. (1989). L'apprentissage en France au XIXe siècle : rupture ou continuité ? *Formation Emploi*. N.27-28. Numéro spécial. L'enseignement technique et professionnel, repères dans l'histoire (1830-1960) pp. 91-100.
- Moreau, G. (2008). Apprentissage : Une singulière métamorphose. *Formation emploi*, 101(1), 119-133.

- Moreau, G. (2013). Apprentissage(s). Homogénéité et hétérogénéité d'un dispositif. *Revue française de pédagogie*. Recherches en éducation, 183, Article 183.
- Pierrel, A. (2023). L'apprentissage dans l'enseignement supérieur : Une nouvelle donne depuis 2018 ? Diversité. *Revue d'actualité et de réflexion sur l'action éducative*, 1(202).
- Razzak, W. A. (1997). The Hodrick-Prescott technique: A smoother versus a filter: An application to New Zealand GDP. *Economics Letters*, Volume 57, Issue 2.
- Sollogoub, M., & Ulrich V. (1999). Les jeunes en apprentissage ou en lycée professionnel. *Économie et statistique*, N°233.
- Tanguy, L. (2013). Apprentissage en entreprise et formation professionnelle en école : Une mise en perspective des années 1950 aux années 1990. *Revue française de pédagogie*, 183, 27-37.
- Testas, A., Guillerm, M., & Pesonal. E. (2018). 'orientation en CAP par apprentissage ou par voie scolaire : profils des élèves à l'issue de la troisième. *Note d'information de la DEPP*, N°18.22.