



## LA MASSIFICATION DE L'APPRENTISSAGE DEPUIS 2018 : QUELS ENSEIGNEMENTS DES ÉTUDES ÉVALUATIVES ?

Les travaux évaluatifs disponibles expliquent la massification de l'apprentissage, dans le supérieur et dans les TPME<sup>(1)</sup>, par les aides à l'embauche, l'accroissement de l'offre de certification accessible et la hausse du nombre d'OFA<sup>(2)</sup>. Si l'activité apprentissage est en général rentable pour les OFA, ces derniers élaborent de nouvelles stratégies d'optimisation des coûts dans un contexte de tensions salariales, de concurrence accrue et de changement du profil des apprentis. La plupart déploient également des éléments de pédagogie de l'alternance visant à faire dialoguer les apprentissages en centre et dans l'entreprise. Mais la hausse des taux de rupture ou le sentiment des entreprises d'être peu en relation avec leur OFA questionnent la qualité pédagogique de l'apprentissage. Le bilan de la réforme de 2018 n'est à ce jour pas complet, notamment parce que les données sur le devenir des apprentis post-réforme ne sont pas encore disponibles.

À partir d'un ensemble de travaux évaluatifs récents sur ce qu'ont produit la réforme de 2018 et les plans de relance en matière d'apprentissage, France compétences et ses partenaires (Dares<sup>(3)</sup>, Céreq<sup>(4)</sup>, France Stratégie, SIES<sup>(5)</sup>, DEPP<sup>(6)</sup>...) ont organisé le 17 mai dernier un séminaire croisant résultats d'études et lecture politique des partenaires sociaux, des Conseils régionaux et de l'État. Cette note de synthèse en restitue les principaux enseignements<sup>(7)</sup>.

### Une massification de l'apprentissage portée par tous les leviers d'offre et de demande

La loi de 2018 fait évoluer en profondeur la gouvernance et le financement de l'apprentissage. D'un système piloté par les Régions et sous contrainte budgétaire, l'apprentissage a été libéralisé

en termes à la fois réglementaires et financiers : liberté de création de nouveaux OFA et de nouvelles classes ; financement non contingenté adossé au contrat ; extension généralisée d'une aide à l'embauche (depuis la crise du Covid-19) ; extension à 30 ans de l'âge limite.

Cette réforme a généré une triple dynamique avec une **forte hausse du nombre d'OFA**, et une diversification de leur profil, un **accroissement des entreprises employeuses**<sup>(8)</sup>, notamment des TPME, et, enfin, une **explosion du volume des contrats** associée à une élévation de la part des filles<sup>(9)</sup>. Cette croissance est particulièrement marquée dans l'enseignement supérieur<sup>(10)</sup> et s'accompagne du développement des certifications « autres »<sup>(11)</sup>, correspondant notamment aux certifications inscrites sur demande au RNCP<sup>(12)</sup>.

(1) TPME : très petites, petites et moyennes entreprises.

(2) OFA : Organismes de formation par apprentissage.

(3) Dares : Direction de l'animation de la recherche, des études et des Statistiques.

(4) Céreq : Centre d'études et de recherches sur les qualifications.

(5) SIES : Sous-direction des systèmes d'information et études statistiques, ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

(6) DEPP : Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, ministère de l'Éducation nationale.

(7) Certains résultats figurant dans cette note n'ont pas encore donné lieu à des publications.

(8) 33% des entreprises françaises de dix salariés et plus avaient recours à l'alternance en 2015 et 49% en 2020, alors qu'en moyenne, en Europe, ces ratios sont restés stables et atteignent 32% en 2020, selon l'enquête Continuing vocational training survey (CVTS). [Formation professionnelle en entreprise, la France se distingue de ses voisins européens | Céreq](#)

(9) Les filles ont signé un peu plus de 4 contrats sur 10 en 2021 contre un peu plus de 3 contrats sur 10 en 2017, soit une augmentation de 9 points (étude à paraître sur les effets de la réforme en matière d'apprentissage, Institut de recherches économiques et sociales (IRES)/ Confédération française démocratique du travail (CFDT)/Céreq).

(10) Les contrats y ont été multipliés par 3,8 contre 2,4 pour l'ensemble des contrats signés (IRES/CFDT/Céreq, *ibid*).

(11) Elles représentent 25,5% de l'ensemble des contrats signés, contre 8% en 2017 (IRES/CFDT/Céreq, *ibid*).

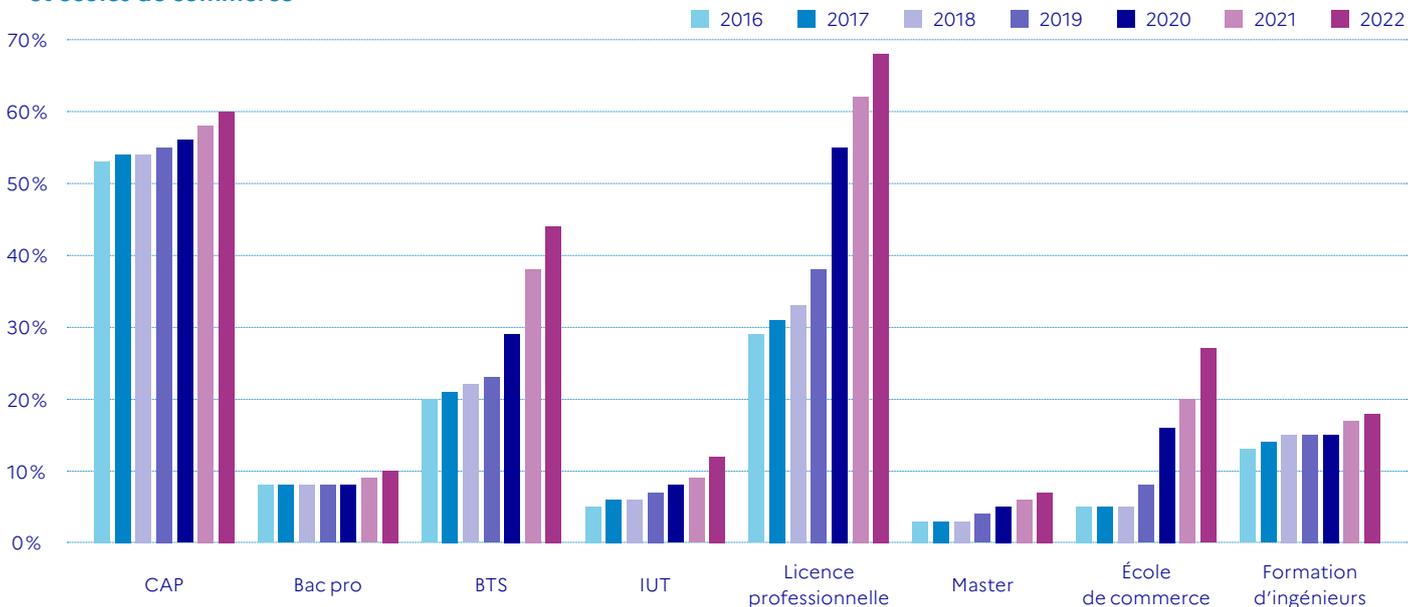
(12) RNCP : Répertoire national des certifications professionnelles.

Si les nouvelles dispositions légales ont incontestablement joué un rôle d'accélérateur, l'augmentation des entrées en apprentissage, tirée par le supérieur<sup>(13)</sup>, s'inscrit dans une tendance de moyen terme. Sur la dernière décennie, le poids de l'apprentissage augmente dans toutes les filières, fortement aux niveaux BTS<sup>(14)</sup>, licence professionnelle

et dans les écoles de commerce et de gestion, plus modérément aux niveaux CAP<sup>(15)</sup> et bac pro.

Les travaux discutés lors du séminaire ont éclairé, d'une part, la façon dont ce changement d'échelle a modifié les logiques de recours et de mise en œuvre et, d'autre part, mis en lumière des points encore aveugles.

► **Graphique : une hausse de la part des apprentis particulièrement marquée pour les BTS, licences professionnelles et écoles de commerce**



Sources : DEPP, SIES. Lecture : pour l'année scolaire 2016-2017, les apprentis représentaient 53% des inscrits en CAP.

Note : les sept filières représentaient 80% des apprentis des années 2016 à 2019, mais ne pèsent plus que 68% pour l'année scolaire 2022-2023 du fait des « autres » certifications.

**La moitié de la hausse de l'apprentissage serait due aux aides exceptionnelles à l'embauche**

Le financement de l'apprentissage, 18,2 milliards d'euros en 2022<sup>(16)</sup>, s'appuie principalement sur deux piliers. Premièrement, la prise en charge des coûts pédagogiques, à titre principal via les niveaux de prise en charge (NPEC<sup>(17)</sup>), financés par les contributions des entreprises (CFP-TA<sup>(18)</sup>) mais aussi des dotations de l'État à France compétences. Deuxièmement, des aides à l'embauche, en forte hausse depuis la crise du Covid-19, financées par l'État. Ainsi, le coût unitaire d'un apprenti, qui s'élève à 22 435 euros en 2022, est composé à 44% de coûts pédagogiques et à 43% d'aides reçues par les entreprises. L'évaluation, pilotée par France Stratégie<sup>(19)</sup>, de l'aide reçue par les entreprises pour l'embauche d'un apprenti estime que **56% de l'augmentation de ces embauches entre 2019 et 2020 seraient imputables à l'aide exceptionnelle**, laquelle a majoritairement profité aux apprentis du supérieur et aux plus petites entreprises.

En dépit de cette aide exceptionnelle, l'exploitation du module annuel 2021 de l'enquête formation-employeur (EFE)<sup>(20)</sup> indique que **79% des entreprises** (d'un salarié et plus) **n'ont pas accueilli en 2021 d'alternant car elles ne le souhaitaient pas**.

Les motifs de non-recours sont variés à l'instar d'une absence ou insuffisance de tâches à proposer ou d'une situation économique ne le permettant pas. Les problèmes de coûts sont très peu cités et le sont principalement par des TPE.

Si l'on s'intéresse aux entreprises qui ont accueilli des apprentis, certains résultats de l'EFE montrent **un effet d'aubaine minoritaire**. Tout d'abord, plus de 6 entreprises sur 10 déclarent avoir accueilli un alternant pour pouvoir embaucher quelqu'un de formé à l'issue de la formation. Il s'agit de la principale raison invoquée par les entreprises, notamment celles de grande taille.

Enfin, pour les entreprises ayant davantage recouru à l'apprentissage en 2021 qu'en 2018, les nouvelles aides au financement de l'alternance (unique ou exceptionnelle) sont un motif de recours certes significatif mais un motif parmi d'autres. On peut citer la hausse des tâches à proposer, l'accroissement des moyens propres à l'entreprise, l'élargissement des formations ou des métiers éligibles à l'alternance et, enfin, l'ouverture de l'apprentissage aux 26-29 ans.

(13) Sa part est passée de 38% en 2016 à plus de 60% en 2022 (Dares).

(14) BTS : brevet de technicien supérieur.

(15) CAP : certificat d'aptitude professionnelle.

(16) Cette somme couvre les engagements nets des annulations probables des financeurs publics et mutualisés (Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle [RUF], 2024, France compétences).

(17) NPEC : niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage.

(18) CFP-TA : contributions formation professionnelle et taxe d'apprentissage.

(19) Comité d'évaluation du plan France relance, chapitre 11 : le plan un jeune, une solution, France Stratégie, janvier 2024.

(20) Les résultats présentés lors du séminaire et indiqués ici sont provisoires. Ils donneront lieu à une publication officielle par la Dares d'ici la fin de l'année 2024.

**Ces résultats ne signifient pas que les aides à l'embauche d'apprentis n'ont généré aucun comportement opportuniste chez les entreprises cherchant à profiter d'une main-d'œuvre peu onéreuse.**

Ainsi, un tiers des entreprises déclarent avoir recruté un alternant pour bénéficier de son travail pendant sa période de présence dans l'entreprise. Cette proportion est plus élevée en France que dans les autres pays européens<sup>(21)</sup>.

De plus, pour un quart des entreprises employeuses d'alternants, ce recrutement s'est fait au détriment de l'embauche d'autres profils (salariés, intérimaires, stagiaires). En particulier, 15% des employeurs ayant accueilli un alternant indiquent que ce recrutement s'est substitué à celui d'un salarié.

**Les OFA optimisent leurs charges pour garantir leur rentabilité**

L'exploitation quantitative des comptabilités analytiques remontées par les OFA à France compétences montre que fin 2022, 6 OFA sur 10 présentent un résultat excédentaire<sup>(22)</sup> et 24% un résultat déficitaire. Il convient, néanmoins, d'être prudent dans l'interprétation car les OFA pour qui l'apprentissage est une activité secondaire ou résiduelle peuvent être déficitaires sur ce segment mais pas à l'échelle de la structure. Par ailleurs, **le taux de marge moyen<sup>(23)</sup> des OFA est de 11% en 2021**, inférieur de près de 3 points à celui des entreprises marchandes du secteur de l'enseignement alors qu'il lui était supérieur en 2020. Ce constat remet en cause l'idée d'un supposé développement généralisé de surmarges à la suite de la libéralisation. Cela étant dit, au-delà de ce taux moyen, il s'agira à l'avenir de caractériser la grande hétérogénéité des situations, dont certains facteurs discriminants sont d'ores et déjà repérables. Une meilleure rentabilité s'observe ainsi pour les OFA qui développent d'autres activités à côté de l'apprentissage.

L'analyse de la ventilation et de l'évolution des coûts sur la dernière période met en évidence **une augmentation des principaux postes de dépense des OFA : la pédagogie<sup>(24)</sup>, l'accompagnement, les fonctions supports et la communication.** Des investigations qualitatives pilotées par France compétences<sup>(25)</sup> auprès de dirigeants d'OFA ont montré que cette fluctuation des coûts était imputable à la combinaison de plusieurs facteurs : les tensions sur les recrutements de formateurs et la concurrence entre OFA ; l'augmentation du prix des consommables<sup>(26)</sup>, dont l'impact varie fortement selon les spécialités ; les difficultés de « sourcing » des apprentis et des entreprises ; les effets systémiques sur les coûts de gestion administrative et financière ; de nouvelles obligations réglementaires<sup>(27)</sup> ; enfin, une sociologie changeante des « apprentis » pouvant occasionner une hausse des coûts d'accompagnement.

Face à cette augmentation des dépenses, les OFA mettent en œuvre plusieurs stratégies. La première consiste à réaliser des **économies d'échelle**, c'est-à-dire augmenter le volume d'apprentis pour baisser

le coût unitaire. L'optimisation des coûts peut également résulter d'une recomposition des contours de l'offre de formation. C'est le cas des OFA qui adoptent des **stratégies de diversification** en développant d'autres activités (professionnalisation, formation continue...) pour rentabiliser leurs charges fixes (plateaux techniques, formateurs) sur un éventail élargi de formations. C'est aussi l'effet recherché par les OFA qui s'engagent dans une **stratégie de filiarisation** consistant à réaliser des économies de gamme en étendant le catalogue à une autre formation pour laquelle ils sont déjà outillés. En revanche, les **logiques de mutualisation** ne sont pas encore très développées chez des OFA récents.

**Concernant la question des investissements, les sources de financement sont de quatre ordres.** Les fonds propres de l'OFA, car le modèle actuel de financement est plutôt perçu comme une bouffée d'air financière. **Les subventions des Régions**, qui co-financent de grands investissements, sachant que les OFA aidés ne correspondent pas exclusivement aux OFA historiques. **Les subventions des OPCO<sup>(28)</sup>** sont, quant à elles, mobilisées principalement sur des « petits » et « moyens » investissements. Enfin, les OFA contractent **des prêts bancaires**, lesquels sont obtenus sans grande difficulté compte tenu de la crédibilité du secteur mais restent une option nécessairement ponctuelle en raison du taux d'endettement. Pour conclure, **les OFA interrogés appréhendent la baisse éventuelle des ressources publiques.** Certains affirment qu'ils se retrouveront en difficulté pour rentabiliser les investissements lourds déjà réalisés, d'autres qu'ils seront conduits à fermer des sessions de niche non rentables répondant néanmoins à une demande sociale.

**Des pédagogies de l'alternance variées et inégalement déployées**

On reproche régulièrement aux OFA de ne pas investir la mise en dialogue entre les enseignements disciplinaires – techniques et scientifiques – qu'ils délivrent et les apprentissages capitalisés par les alternants dans l'entreprise. Il incombe alors à ces derniers la responsabilité de jeter des ponts entre ces savoirs hétérogènes, sans qu'une régulation ne vienne soutenir ces dynamiques d'articulation. Les études présentées lors du séminaire viennent **confirmer l'existence de ce modèle d'alternance qu'on peut qualifier de juxtapositif tout en relativisant sa prégnance.**

Une recherche pilotée par France compétences<sup>(29)</sup> met en exergue **la diversité des pratiques susceptibles d'être déployées pour favoriser une coordination entre les apprentissages réalisés en centre et dans l'entreprise.** Elles peuvent être regroupées en trois catégories. Tout d'abord, des **espaces dits « intermédiaires » (EI)** – ateliers de production, simulation, de situations de travail, séances d'analyse des retours d'expérience – installés par les OFA pour aider les alternants à relier les connaissances théoriques et les savoirs de l'action.

(21) Formation professionnelle en entreprise, la France se distingue de ses voisins européens | Céreq  
 (22) On entend par excédentaire un centre de formation d'apprentis (CFA) avec un résultat comptable positif (supérieur à 0) et un taux de marge supérieur à 3%.  
 (23) Cet indicateur rapporte le résultat (bénéfice ou perte) aux produits reçus par les OFA et prend en compte les investissements des OFA.

(24) Le pôle « pédagogie » représente entre 50 et 90% de la dépense totale.  
 (25) Publication à venir d'un rapport d'études et d'une note « Analyser pour réguler ».  
 (26) Électricité, gasoil, matière d'œuvre, petit matériel pédagogique.  
 (27) Qualiopi, nouvelles missions des OFA, normes environnementales.  
 (28) OPCO : opérateur de compétences.  
 (29) Publication à venir d'un rapport d'études et d'une note « Analyser pour réguler ».

Les organismes interrogés déclarent dans leur majorité mettre en place au moins un de ces EI mais selon des intensités et modalités variables avec, en outre, des contrastes marqués entre des secteurs historiquement très utilisateurs de la pédagogie de l'alternance comme la santé et ceux qui y sont venus plus récemment.

Les raisons invoquées pour justifier l'absence de ces EI sont imputables, d'une part, à un déficit de compétence des personnels pour endosser ce rôle d'interface qui suppose de posséder une double expertise – maîtrise du métier et des situations professionnelles, fine connaissance des contenus disciplinaires ; d'autre part, des volumes horaires prescrits par les référentiels de certification qui limitent le temps disponible.

La deuxième catégorie renvoie à la **sollicitation de professionnels extérieurs pour assurer certains enseignements**. Bien qu'une proportion importante d'organismes soit concernée (77%), ce recours peut cohabiter avec le maintien d'une logique très scolaire et ne conduit pas mécaniquement à injecter dans les enseignements des cas pratiques inspirés de réalités professionnelles.

La dernière catégorie correspond à des **collaborations avec les entreprises** que 76 % des organismes déclarent nouer sur des objets variés comme la participation de l'entreprise à l'évaluation ou à la conception d'EI dans le centre et le suivi des apprenants pendant les périodes travaillées.

Au-delà de ces éléments descriptifs, cinq classes de formations alternées sont identifiées. La première couvre 29% des formations et se distingue par une politique volontariste pour intégrer les apprentissages. La dernière représente 10% des formations et n'investit absolument pas cette articulation. Les trois autres correspondent à 61% des formations et se trouvent dans une position intermédiaire. Ainsi, sans pouvoir conclure à une absence de lien généralisé entre les deux séquences de l'alternance, **la situation reste largement perfectible**. C'est ce qu'indique le fait que **la moitié des entreprises employeuses d'apprentis déclarent ne pas avoir de contact avec leur OFA en dehors des phases initiale et finale**<sup>(30)</sup>.

De manière plus prospective, le séminaire a conduit à désigner quelques points de vigilance relatifs à la qualité de l'apprentissage.

**Du point de vue des trajectoires socioprofessionnelles**, le taux de rupture<sup>(31)</sup> augmente. 21% des contrats commencés en 2022 sont rompus au cours de leurs neuf premiers mois d'exécution. Ce taux est plus important que ceux constatés pendant et avant la crise sanitaire. L'arrivée dans l'apprentissage de nouveaux acteurs (OFA et employeurs) dotés d'une expérience moindre dans l'accompagnement des jeunes participe à expliquer cette augmentation.

Dans les formations du supérieur, le taux de rupture progresse de 8 points entre 2017 et 2022 pour atteindre 18% quand, dans le secondaire, il n'augmente que de 2 points pour se situer à 26 % en 2022. Ainsi, le taux de rupture à bac +2 dépasse désormais celui des formations de niveau baccalauréat. En outre, l'élévation des taux de rupture dans le supérieur n'est pas compensée par une diminution des ruptures nettes<sup>(32)</sup>. Ces dernières ont, au contraire, augmenté dans le supérieur alors qu'elles restent stables dans le secondaire entre 2017 et 2021. Par ailleurs, la question des ruptures doit être appréhendée conjointement avec la formation limitée dont bénéficient en France les maîtres d'apprentissage.

Il conviendra également, une fois les données disponibles, de vérifier si les performances de l'apprentissage en termes d'insertion professionnelle, notamment au niveau post-bac, ne se dégradent pas consécutivement à la massification. Enfin, un enjeu de politique publique peut consister à s'assurer que l'apprentissage continue à moyen terme à jouer un rôle de réducteur des inégalités sociales comme c'est le cas aujourd'hui dans certaines filières du supérieur<sup>(33)</sup>.

Un second registre d'attention concerne la manière dont **la recherche de rentabilité économique des OFA** comporte le risque de générer des stratégies antinomiques avec la qualité des formations. Ainsi, les entretiens réalisés avec des dirigeants d'OFA<sup>(34)</sup> indiquent que quelques-uns, encore largement minoritaires aujourd'hui, d'une part, écrèment à l'entrée en éliminant les apprentis susceptibles d'entraîner une augmentation des dépenses consacrées à la prévention des ruptures ; d'autre part, réalisent des économies d'échelle en doublonnant les apprentis par poste de travail dans les ateliers de production ou en augmentant significativement le volume d'apprentis par classe (via le recours au distanciel) alors que leur jauge théorique est déjà atteinte.

(30) Source : enquête formation-employeur (EFE).

(31) A. Fauchon, Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018, Dares Analyses, juillet 2024, n° 43.

(32) La notion de rupture nette est définie ici comme la part des contrats rompus dans les neuf premiers mois et pour lesquels il n'y a pas de retour en apprentissage dans les six mois suivants.

(33) Ainsi, les jeunes apprentis d'origine ouvrière sont plus nombreux que les jeunes scolaires de même origine en licence professionnelle, ce qui n'est pas le cas en institut universitaire de technologie (IUT). De même, on trouve davantage de jeunes apprentis que de jeunes scolaires d'origine ouvrière et employés dans les écoles de commerce et d'ingénieurs (SIES).

(34) Publication à venir d'un rapport d'études et d'une note « Analyser pour réguler ».



Autorité nationale de financement et de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Établissement public national sous tutelle du ministère en charge de la Formation professionnelle.

[www.francecompetences.fr](http://www.francecompetences.fr)



Note d'études N°11 – 2024  
 Directeur de publication : Stéphane Lardy  
 Responsable de la rédaction : Marc-Antoine Estrade  
 Dépôt légal à parution – publication gratuite  
 France compétences, Immeuble Canopy,  
 6 rue du Général Audran, 92400 Courbevoie  
 Tél. : 01 81 69 01 40