

L'APPRENTISSAGE SOUS PRESSION

Bruno Coquet

Résumé

La politique d'apprentissage conduite depuis 2020 est emblématique du *quoi qu'il en coûte* et de son héritage. Avec un coût budgétaire important, l'apprentissage ne semblait faire que des gagnants : les apprentis qui bénéficiaient de ressources pour financer leurs études, les employeurs dont le coût du travail était réduit, les organismes de formation dont l'activité progressait et les gouvernements qui affichaient des taux d'activité, d'emploi et de chômage flatteurs. La dégradation des comptes publics a mis fin à cet âge d'or.

Le coût du dispositif d'apprentissage pour les finances publiques a culminé à 24,1 Md € en 2024. Des « régulations » limitées avaient bien été initiées dès 2023, mais la hausse continue des effectifs conjuguée à l'inertie des aides propre au contrat d'apprentissage décalait l'apparition des économies, suscitant une série de coups de rabot. Les dépenses ont commencé à refluer en 2025 (22,2 Md €), mais l'effet différé des coupes successives induit maintenant une baisse accélérée des dépenses qui seraient ramenées à 20,5 Md € en 2026.

Ce budget reste élevé en raison des effectifs d'apprentis, mais le coût unitaire réel par apprenti baisse et retrouverait en 2026 son niveau de 2019. De nouveaux coups de rabots indiscriminés pourraient maintenant avoir des conséquences fâcheuses, mais des gains d'efficacité peuvent toutefois encore être obtenus dans certaines dépenses, et le financement du dispositif doit être assuré :

- Les aides et règles socio-fiscales s'appliquant aux apprentis et aux étudiants devraient être harmonisées, car les aides spécifiques aux apprentis sont dépourvues de caractère incitatif et inéquitables par rapport aux autres salariés.
- Les aides à l'embauche ont en moyenne retrouvé leur niveau réel de 2019, mais leur ciblage et leur montant relativement au coût du travail pourraient être affinés.
- Les coûts pédagogiques réels ont été fortement comprimés. Des ajustements à la marge, des bonifications manifestant la politique de compétences sont souhaitables, mais un nouveau coup de rabot indiscriminé risquerait de provoquer une contraction inappropriée de l'offre de formation et un plan social massif.
- Un financement pérenne des formations doit être trouvé : la taxe d'apprentissage n'assurant que la moitié des coûts pédagogiques, l'apprentissage reste très exposé aux aléas budgétaires.

Avec un dispositif ainsi stabilisé, les parties prenantes retrouveront de la visibilité et les gains acquis ces dernières années pourront être capitalisés.

1. Les entrées en apprentissage plient mais ne rompent pas

En 2025 les entrées en apprentissage se sont repliées pour la première fois depuis 2017 : 847 000 nouveaux contrats ont été signés, contre 891 000 en 2024 (-4,9 %), si bien que le nombre d'apprentis en cours de formation s'établit à 1,017 million fin 2025, soit une baisse de 33 000 en an (-3,1 %) (graphique 1).

Ce retournement vient essentiellement des embauches d'apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur (-7,7 %), les nouveaux contrats d'apprentis du secondaire restant plus stables (-0,7 %). On peut cependant observer que le flux d'apprentis réellement « nouveaux » refluit déjà légèrement depuis le pic atteint en 2022 (voir graphique 10).

Cette évolution résulte principalement des « régulations » budgétaires et réglementaires qui se sont succédées depuis 2023. Néanmoins, le ralentissement du marché du travail a aussi pesé sur les embauches en 2025, ce qui classiquement touche d'abord l'emploi des jeunes (-71 000) et donc en particulier les apprentis.

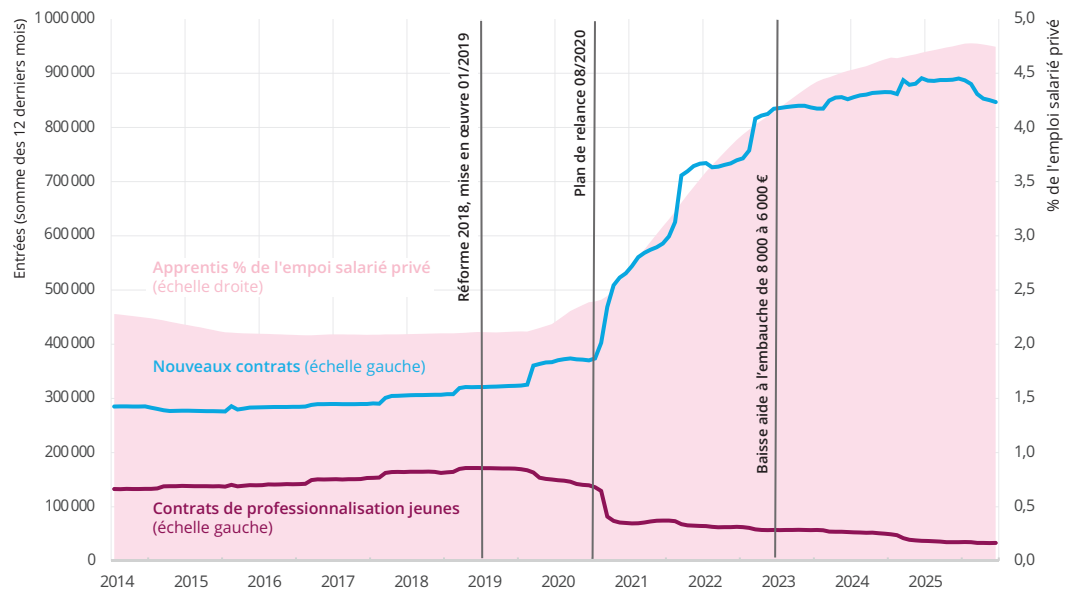
Le flux comme le stock de contrats en cours demeurent cependant à des niveaux historiquement très élevés. Les apprentis représentent 4,8% de l'emploi salarié privé en 2025 (graphique 1).

En 2024 la France figurait largement en tête des pays européens en matière d'apprentissage : les apprentis y représentaient alors 4,1 % de l'emploi salarié total contre « seulement » 3,2 % en Allemagne ou 2,7 % en Autriche¹.

1.

Calculs sur données 2024, Eurostat et sources nationales. En Allemagne on comptait 475 000 nouveaux apprentis en 2024, car les contrats sont plus longs et la rotation des apprentis est moindre (voir ci-après).

Graphique 1. Alternance : nouveaux contrats et part de l'emploi salarié privé



Lecture : En 2025 847 000 nouveaux Contrats d'apprentissage et 33 000 Contrats de professionnalisation jeunes ont été signés. Fin 2025 les apprentis représentaient 4,8 % de l'emploi salarié marchand.

Sources : Dares, Insee, calculs de l'auteur.

2. La dépense publique se normalise

Les dépenses demeurent élevées...

Le coût du dispositif d'apprentissage qui avait culminé à 24,1 Md € de dépenses publiques en 2024, s'est replié pour atteindre 22,2 Md € en 2025 (-1,9 Md €) (tableau). Cette réduction de -7,8 % en 2025 est plus rapide que la baisse des entrées et du stock d'apprentis, car elle enregistre pour l'essentiel les mesures d'économies décidées au cours des années précédentes (voir ci-dessous).

Compte tenu des hypothèses budgétaires de l'État et de France Compétences, ainsi que de la réduction récemment actée des aides à l'embauche², nous intégrons une baisse forfaitaire de -30 000 des entrées en apprentissage pour 2026 (-3,5 %), du même ordre de grandeur que celle observée en 2025³. Dans ces conditions, le nombre d'apprentis en cours de formation baisserait d'environ -30 000 également en moyenne annuelle, si bien que les dépenses publiques affectées à l'apprentissage se contracteraient, jusqu'à atteindre 20,5 Md € (-1,8 Md €, soit -8,0 %) sur l'ensemble de l'année 2026.

2.
Décret du 6 mars 2026.

3.
Le projet de loi de finances 2026 prévoit des entrées stables (849 000).

...mais les économies se matérialisent

La dynamique particulière des dépenses d'apprentissage a longtemps masqué les économies très significatives qui étaient en cours de réalisation. Les premiers coups de rabot donnés en 2023 sur les aides à l'embauche ont d'abord été timides, d'autant qu'il n'existait alors aucun chiffrage consolidé du coût de ce dispositif, et l'objectif politique du million d'entrées en apprentissage demeurait prioritaire.

Tableau. Dépenses publiques pour l'apprentissage (2018-2026)

Dépenses en Mo €	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Aides directes aux ménages	1,3	1,8	2,3	3,1	3,8	4,6	4,8	4,2	4,1
Exo Impôt sur le revenu ⁽¹⁾	0,2	0,2	0,2	0,3	0,4	0,5	0,4	0,5	0,5
Exo. cotisations + CSG-CRDS ⁽²⁾	0,7	1,2	1,4	2,0	2,5	2,9	3,1	2,2	2,2
Assurance chômage (Unedic)	0,3	0,3	0,4	0,5	0,6	0,8	0,9	0,9	1,0
Prime d'activité	0,1	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4
Aides directes aux employeurs	2,3	2,7	6,2	7,5	8,7	8,6	9,2	8,5	7,4
Exo. cotisations employeurs ⁽³⁾	1,3	1,9	2,3	3,3	4,1	4,7	5,1	5,1	5,0
Aides directes aux employeurs	0,9	0,9	3,8	4,2	4,6	3,9	4,1	3,4	2,3
Coûts pédagogiques⁽⁴⁾	1,4	1,5	5,2	5,4	7,4	8,8	8,9	8,5	8,0
Autres financements	1,9	1,9	0,9	0,9	1,1	1,1	1,2	1,1	1,0
DEPENSE TOTALE	6,8	7,9	14,6	16,9	21,0	23,1	24,1	22,2	20,5

Notes : (1) La dépense fiscale inscrite aux PLF de 2018 à 2022 était supérieure à celle de 2024, alors que le nombre d'apprentis à plus que doublé et que leur moyen est plus élevé car ils sont en moyenne plus âgés. La série présentée dans ce tableau est donc rétropolée avec la masse salariale à partir de la donnée calculée par IGAS-IGF (2023). (2) Les exonérations de cotisations salariales, CSG-CRDS sont calculées avec le simulateur URSSAF sur la base du salaire moyen des apprentis. (3) Les exonérations de cotisations employeur sont également issues du simulateur URSSAF (paramétrage 2026, ce qui sous-estime légèrement les années anciennes) et la cotisation assurance chômage est exclue des exonérations pour éviter un double compte avec la dépense d'allocations chômage comptabilisée dans le bloc des aides aux apprentis. (4) Les séries « coûts pédagogiques » et « autres financements » sont fortement perturbées entre 2019 et 2021 (ainsi que les coûts unitaires qui en découlent), à la fois en raison de la réforme et de la reprise en 2020 par France Compétences des engagements de dépenses pris par les régions jusqu'en 2019. (5) La validation des droits à retraite par les trimestres d'apprentissage n'est pas chiffrée ici car elle engendre une dépense très différée. Elle doit néanmoins être prise en compte, car le nombre d'apprentis a beaucoup augmenté, surtout parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, à plus faible probabilité de chômage et à plus forte probabilité de salaire élevé et de carrière complète. Cet avantage est donc devenu une aubaine coûteuse, mal ciblée et anti-redistributive ; son coût peut être estimé de différentes façons, qui convergent vers 12 Md € par an*.

* Différentes manières d'estimer cet avantage sont proposées dans Coquet (2025).

Sources : Documents budgétaires, France Compétences, IGAS-IGF, Unedic, simulateur URSSAF, calculs de l'auteur.

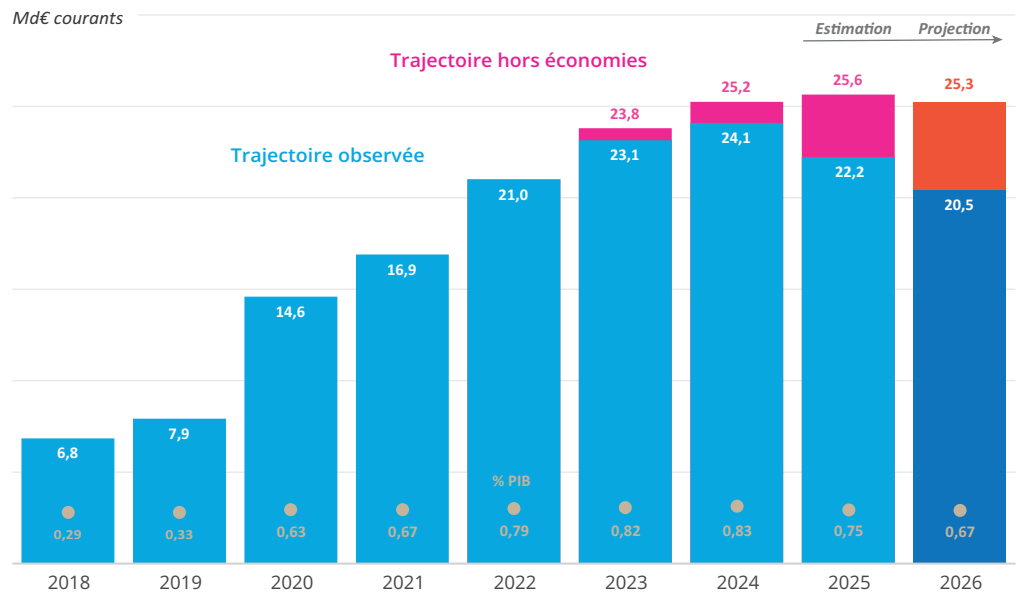
4.

Environ 60 % des entrées en apprentissage ont lieu aux mois de septembre et octobre de l'année N. Ainsi les économies votées en année N (2025) pour une loi de finances N+1 (2026), concernent pour l'essentiel des contrats pour lesquels environ 30 % des financements seront bien déboursés en année N+1, mais 60 % en année N+2 (2027). Voir B. Coquet (2023b).

En réalité les dépenses continuaient leur ascension en raison d'effectifs fortement croissants et parce que les aides s'égrènent tout au long du contrat d'apprentissage dont la durée moyenne est de 13,4 mois, ce qui décale dans le temps l'effet des mesures de régulation⁴. Ainsi ces premières économies semblaient sans effet, mais la baisse sous-jacente des coûts unitaires était déjà à l'œuvre (graphique 3). La pression budgétaire s'accroissant brutalement en 2024, ce décalage a nourri une forme d'impatience, aboutissant à multiplier les coups de rabot sans grand discernement et sur la base de diagnostics frustes.

Il est désormais possible d'estimer que les économies occultées par la dynamique des entrées avaient déjà atteint 650 Mo € 2023 et 1,1 Md € en 2024 (graphique 2). En l'absence d'économies la politique d'apprentissage aurait coûté environ 25,6 Md € en 2025 au lieu des 22,2 Md € constatés, soit à nouveau 3,3 Md € d'économies en 2025. Compte tenu de la hausse des effectifs d'apprentis observée depuis 2022 la dépense aurait atteint 25,3 Md € en 2026 dans la situation contre factuelle, ce qui implique que les mesures restrictives appliquées depuis 2023 engendreraient une économie de 4,8 Md € en 2026.

Graphique 2. Dépenses publiques pour l'apprentissage (2018-2026)



Lecture : En 2025 la dépense publique en faveur de l'apprentissage s'est élevée à 22,2 Md € soit 0,75 % du PIB ; elle aurait été de 25,6 Md € si aucune mesure d'économie n'avait été mise en œuvre depuis 2022.

Note : La trajectoire observée des dépenses correspond au tableau. Les premières mesures d'économies datant de 2023, nous prenons 2022 pour année de base, et faisons évoluer les dépenses en faveur des apprentis et des employeurs comme la masse salariale (elle-même dépendant du stock moyen d'apprentis et indexée sur le Smic) et les coûts pédagogiques comme les effectifs et le PIB en valeur. La projection 2026 est basée sur les projections de la Loi de finances 2026 et la croissance du PIB en valeur.

Sources : Voir tableau, calculs de l'auteur.

L'illusion nominale a occulté la baisse de coûts unitaires réels

Après deux décennies de faible inflation, l'habitude s'est perdue de déflater les grandeurs économiques nominales, c'est-à-dire de les chiffrer en euros constants ou rapportées à une grandeur de référence (PIB, Salaire minimum ou moyen, etc.).

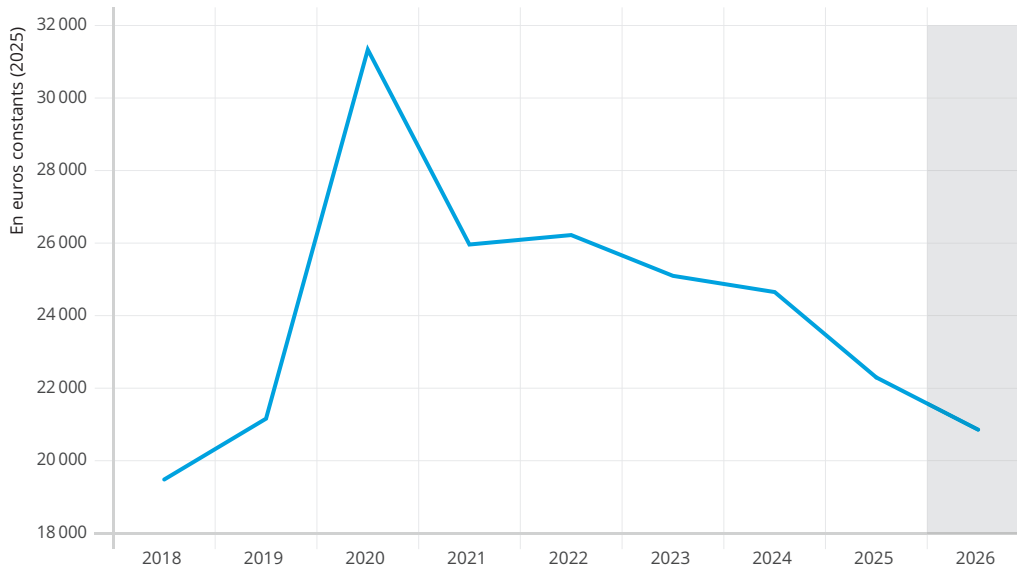
Une fois cette correction opérée, il apparaît que le coût réel du dispositif d'apprentissage dans son ensemble a culminé à 0,83 % du PIB en 2024, et que sous l'effet des économies la dépense réelle diminue vite, passant à 0,75 % du PIB en 2025 et 0,67 %

en 2026 (graphique 2)⁵. Ce niveau serait donc 2,1 fois plus élevé qu'en 2019, mais avec un stock annuel moyen d'apprentis 2,2 fois plus important, indiquant que le coût unitaire par apprenti est très voisin de celui qui prévalait en 2019 alors qu'à cette époque l'essentiel des contrats avaient signés sous l'ancienne réglementation, avec des apprentis plus jeunes et des niveaux de diplôme préparés inférieurs (graphique 3). Les largesses budgétaires qui ont dynamisé les entrées étant révolues et la régulation des dépenses publiques dédiées à l'apprentissage approchant de son terme, la corrélation va redevenir plus étroite entre le coût total du dispositif et nombre d'apprentis en cours de formation.

5.

0,1 % du PIB correspond à environ 3 Md €.

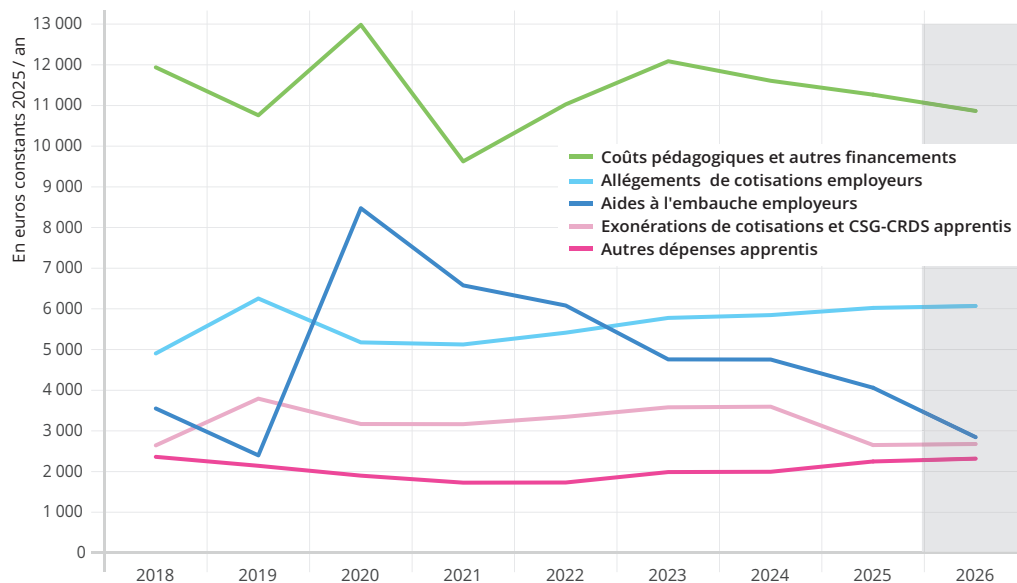
Graphique 3. Dépense publique annuelle par apprenti en euros constants (2018-2026)



Note : La dépense par apprenti est ici déflatée par le prix du PIB.

Sources : Voir tableau, calculs de l'auteur.

Graphique 4. Dépenses publiques par type et par apprenti, en euros constants (2018-2026)



Note : Le coût des aides aux entreprises et aux apprentis est déflaté par le SMIC, les coûts pédagogiques sont déflatés par le prix du PIB. Voir aussi notes du tableau.

Sources : Voir tableau, calculs de l'auteur.

L'estimation en termes réels de l'évolution et du niveau des dépenses totales, tout comme celle des coûts unitaires de chacun des postes de dépenses, illustre que les mesures d'économies ont déjà porté leurs fruits, sachant que les effets de celles actées depuis 2025 n'apparaîtront qu'en 2026 et 2027 (graphiques 3 et 4).

Ainsi en dépit d'un montant total de dépenses toujours très élevé, la politique d'apprentissage apparaît de nouveau sous contrôle. Les dépenses débridées d'hier ont laissé place à des économies paramétriques tous azimuts, mais s'il a d'abord été possible de tailler sans stratégie ni dommages dans des dépenses clairement excessives et inefficaces, le gouvernement va désormais devoir être plus précis et prudent afin de ne pas perdre ce qui a été gagné à grands frais.

3. Aides et financements : besoin d'efficacité et de stabilité

Cette partie détaille les ressorts et la dynamique des trois principaux bénéficiaires de la dépense publique d'apprentissage : apprentis, employeurs et organismes de formation d'apprentis (OFA).

Apprentis : de l'incitation à l'aubaine

La dépense publique dépend du nombre d'apprentis en cours de formation, mais aussi de leurs caractéristiques car les minima salariaux applicables aux apprentis sont croissants avec l'âge et l'ancienneté dans le contrat d'apprentissage. Or la montée en gamme de l'apprentissage vers les diplômes du supérieur a engendré une élévation de 19 à 20,5 ans de l'âge médian à l'entrée en formation. Le coût du dispositif s'en trouve augmenté, même si cet effet est légèrement amoindri par le raccourcissement des contrats qui limite l'incidence de la revalorisation du minimum légal avec l'ancienneté dans le contrat d'apprentissage. Comme les dépenses fléchées sur les apprentis et les exonérations de cotisations sociales employeurs sont indexées sur la rémunération⁶, l'élévation de l'âge des apprentis aurait contribué à élever de 9 % la masse salariale et de 1 Md € le coût total du dispositif en 2025⁷.

Les exonérations de prélèvements salariaux sociaux et fiscaux dont bénéficient les apprentis visaient initialement à rendre l'apprentissage attractif pour des jeunes non-diplômés à fort risque de chômage. La massification du dispositif ayant étendu ces exonérations à des jeunes très employables, cette dépense a été multipliée par 3 et le traitement socio-fiscal avantageux de la rémunération des apprentis a été mis en lumière.

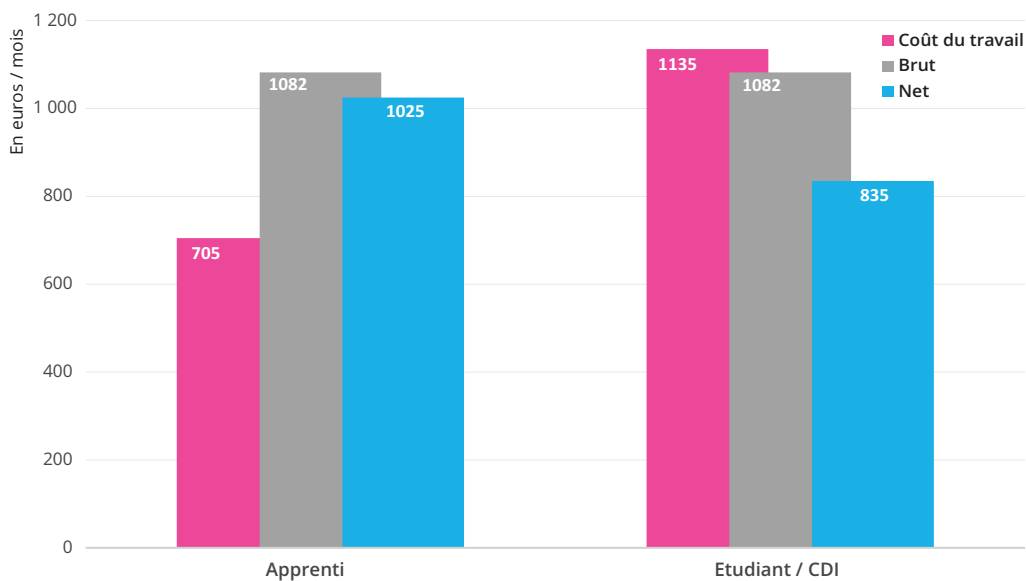
Les nouveaux plafonds appliqués en 2025 aux exonérations salariales spécifiques aux apprentis, applicables aux nouveaux entrants comme aux contrats en cours, ont eu un effet immédiat sur cette dépense, passée de 3,1 Md € en 2024 à 2,2 Md € en 2025 (voir tableau).

Il est cependant nécessaire de réexaminer le bien-fondé et les effets de ces exonérations qui induisent qu'un apprenti gagne jusqu'à 27,5 % net de plus qu'un étudiant rémunéré au même salaire brut (+22,8 % au niveau du salaire moyen des apprentis, graphique 5). L'inégalité actuelle est d'autant plus problématique qu'elle se cumule à une exonération d'impôt sur le revenu (dépense fiscale qui se montait 533 Mo € en 2025) anti-redistributive sous plafond d'un Smic annuel pour un apprenti, soit quatre fois plus que celle dont peut bénéficier un étudiant salarié.

6. Nombre d'apprentis sont rémunérés au-dessus du minimum légal ; on suppose que la rémunération moyenne évolue au même rythme que les minima.

7. Si la structure par âge des apprentis en cours de formation était la même qu'en 2018, indépendamment de leur nombre. Ce calcul inclut la baisse des exonérations de cotisations salariales, CSG et CRDS.

Graphique 5. Coût du travail, salaire brut et net de l'apprenti vs étudiant / salarié



Lecture : Le salaire moyen des apprentis est de 1 082 ? bruts par mois en 2025. A ce niveau de rémunération le coût du travail est de 705? (aide à l'embauche incluse), et l'apprenti gagne 1 025? nets. Avec un salaire brut identique un salarié de droit commun coûte 1 135? à l'employeur, et son salaire net est de 835€

Note : les calculs sont effectués avec le paramétrage 2026 par défaut du simulateur URSSAF qui inclut pour l'apprenti une aide à l'embauche de 5 000? mensualisée, et des taux de cotisations techniques (mutuelle, transport, AT/MP, etc.). Le salaire moyen des apprentis est obtenu en actualisant la données IGAS-IGF (2023) avec le SMIC horaire.

Sources : Simulateur URSSAF, IGAS-IGF (2023) et calculs de l'auteur.

À salaire brut identique un apprenti perçoit un salaire net à la fois supérieur et moins taxé à l'impôt sur le revenu que tout autre salarié de droit commun, en particulier un étudiant. Il est en outre tout à fait improbable que les jeunes arbitrent entre l'apprentissage et la voie classique après avoir finement calculé toutes ces aides socio-fiscales dont ils pourraient bénéficier. Ces exonérations de prélèvements sociaux sont donc autant d'aubaines, inéquitables et sans intérêt incitatif.

Une réforme homogénéisant la rémunération du travail apparaît indispensable. Le cadre de réflexion ne doit cependant pas être trop restreint : il devrait inclure les bourses sur critères sociaux auxquels les apprentis ne peuvent actuellement pas prétendre, la prime d'activité, l'assurance chômage ou encore le principe de la rémunération forfaitaire et non pas horaire des apprentis. L'équité, l'efficacité et les finances publiques y gagneraient sans que les apprentis soient maltraités par rapport aux autres actifs.

Employeurs : de l'aubaine à la complexité

La réforme de 2018 avait simplifié et restauré la lisibilité des aides aux employeurs d'apprentis en créant une « aide unique » à l'embauche. Doublement ciblée sur les entreprises de moins de 250 salariés et les jeunes préparant un diplôme inférieur ou égal au bac (ceux pour lesquels l'apprentissage prémunit le mieux contre le risque de chômage), l'aide unique s'échelonnait sur trois ans de manière à favoriser les formations longues.

Cette simplification a été complètement détricotée dès le plan de relance de 2020 : l'aide unique a d'abord été déciblé, augmentée (8 000 €) et concentrée sur la première année de contrat ; puis à partir de 2023 elle a été réduite à 6 000 € ; à nouveau rognée

8.
Coquet et Heyer (2025).

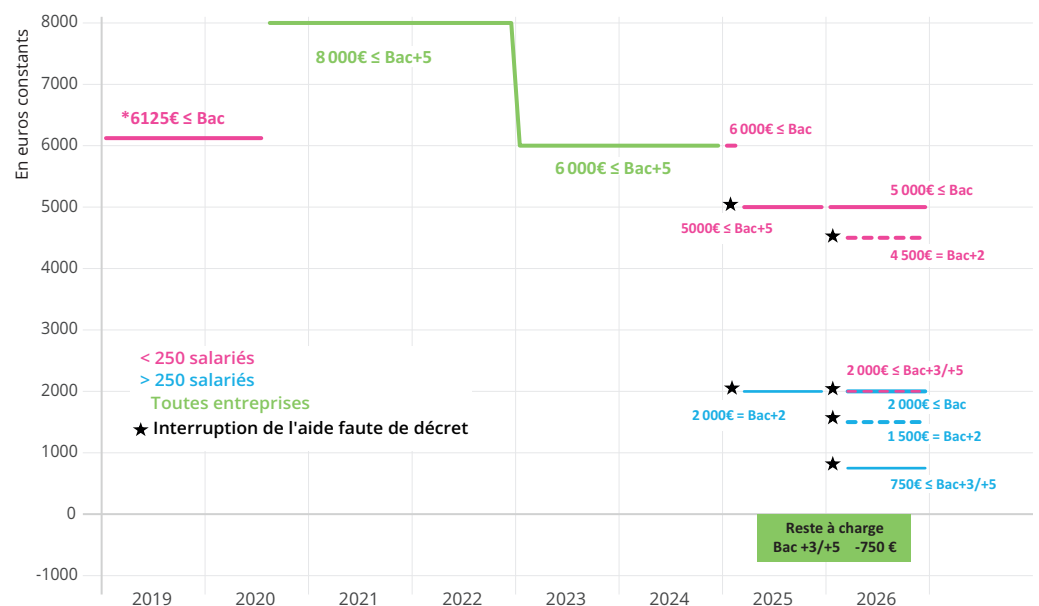
à 5 000 € en 2025 elle est redevenue différenciée selon le niveau de diplôme et la taille de l'employeur. Si l'on ajoute les deux interruptions de l'aide aux débuts 2025 et 2026, le panorama des aides à l'embauche sculpté par le rabet budgétaire est très instable et redevenu extrêmement confus (graphique 6).

L'aide à l'embauche d'un montant 8 000 € ouverte à la quasi-totalité des profils d'apprentis et d'employeurs a contribué à l'envolée de l'apprentissage entre 2020 et 2022, hausse qui s'est modérée après la réduction de l'aide 2023 (graphique 1). Les pertes de productivité observées au plus fort de cette hausse témoignent de l'effet massif de ces aides sur les créations d'emplois⁸. Enfin, même si le repli récent tient en partie à la saturation du public potentiel et au ralentissement du marché du travail, la baisse de l'aide exceptionnelle à 5 000 € partir de 2025, et même à 2 000 € pour les entreprises de plus de 250 salariés et pour les niveaux de diplôme les plus élevés a clairement pesé sur les contrats d'apprentissage du supérieur les plus impactés par cette régulation à partir de la rentrée 2025.

La nouvelle grille des aides à l'embauche mise en place en mars 2026 réintroduit la complexité supprimée en 2018. Elle apparaît privilégier des incitations différenciées par niveau de diplôme, même si les données publiques ne permettent pas de mesurer des élasticités d'embauche de manière si raffinée. À la marge, on peut s'interroger sur la cohérence conduisant à allouer une aide à l'embauche de 750 € pour le recrutement d'un apprenti au-delà de bac+3 dans une entreprise de plus de 250 salariés, tout en taxant ce même employeur d'un « reste à charge » de 750 € sur le financement des coûts pédagogiques.

Il est possible que ce coup de rabet 2026 annonce un retour progressif vers un ciblage plus efficient de la politique publique, en faisant peu à peu disparaître l'aide exceptionnelle. Si tel était le résultat, l'aide unique 2027 se différencierait de celle de 2018 par sa concentration sur la première année de contrat, et l'extension du ciblage sur les diplômes jusqu'à bac+2 au lieu de bac.

Graphique 6. Aides à l'embauche d'apprentis (2019-2026)



Lecture : Le code couleur représente le montant de l'aide à l'embauche selon la taille de l'entreprise : moins de 250 salariés (rose), plus de 250 salariés (bleu), toutes tailles d'entreprises (vert). Les étoiles marquent les périodes où les aides se sont interrompues en raison du report des lois de finances 2025 et 2026 qui ont conduit les gouvernements à repousser le décret renouvelant ces aides d'environ 2 mois. Avant 2020 l'aide correspond aux caractéristiques de l'apprenti médian. Sources : Réglementation, calculs de l'auteur.

Les reformatages des aides à l'embauche illustrés par le graphique 6 ont produit des économies : -1,2 Md € en 2025 par rapport à 2022, soit -25 % malgré +15 % d'apprentis supplémentaires, d'autant plus facilement que le débat public s'est focalisé sur l'aide nominale plutôt qu'en proportion du coût du travail⁹. Le budget total des aides à l'embauche est rentré dans le rang. Il est souhaitable de revenir à une meilleure lisibilité et des incitations mieux ciblées et fonction du coût du travail, mais de nouvelles économies purement paramétriques seraient dommageables.

La compression du financement des coûts pédagogiques atteint ses limites

Les coûts pédagogiques ont fortement progressé en raison du nombre d'apprentis et de l'élévation des niveaux de diplômes préparés : en 2025 on compte 1,5 fois plus d'apprentis dans le secondaire qu'en 2019, et 3,4 fois plus d'apprentis dans le supérieur où les coûts de formation sont en moyenne plus élevés (graphique 7).

Trois indicateurs permettent d'apprécier cette évolution : les *niveaux de prise en charge* (NPEC) définis par France Compétences et les OPCO et payés aux OFA, les *coûts de revient* et les *taux de marge* des OFA estimés sur la base des comptabilités analytiques qu'ils transmettent à France Compétences.

Du côté des charges des OFA, le coût de revient unitaire moyen des formations a augmenté à un rythme voisin de celui du PIB en valeur, soit environ +10 % entre 2022 et 2024¹⁰. Cette hausse est très différenciée par niveau de formation : +14,2 % pour les diplômes du secondaire inférieurs au bac, mais seulement +7,9 % pour les bac+5 (graphique 7).

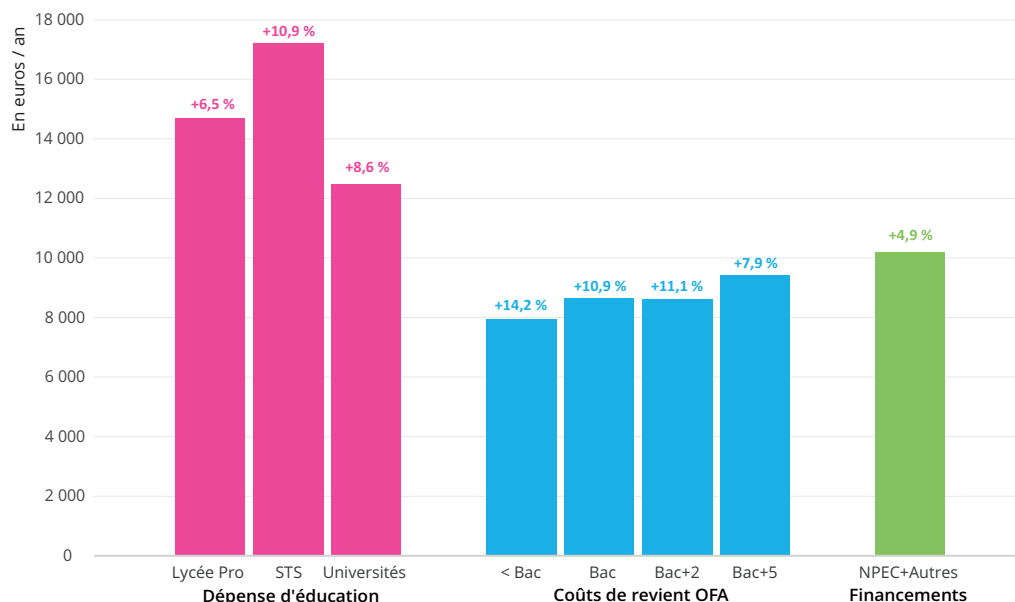
9.

Voir le graphique 3 dans Coquet (2025).

10.

Les « coûts pédagogiques » (NPEC) figurant dans le tableau sont perturbés de 2019 à 2021, principalement en raison de la reprise des engagements des régions par France Compétences. Nous ne retenons pas 2021 comme année de base car elle est sous-estimée, ce qui surestime les taux de croissance ultérieurs.

Graphique 7. Dépenses d'éducation selon la filière



Lecture : En STS la dépense d'éducation par élève était de 15 525 € en 2022 et 17 220 € en 2024, soit +10,9 %.

Note : La dépense d'éducation calculée à partir de la dépense intérieure d'éducation (DIE) inclut les apprentis ce qui minore son niveau et son évolution (par exemple en STS la part des apprentis est passée de 21,7 % à 46,4 %). On peut penser que les bourses et autres aides (exonérations d'impôt sur le revenu des étudiants et apprentis, etc.) y sont incluses mais pas l'ensemble des éléments figurant dans le tableau. Ces dépenses publiées en euros constants (déflattées avec le prix du PIB) sont ici recalculées en valeur.

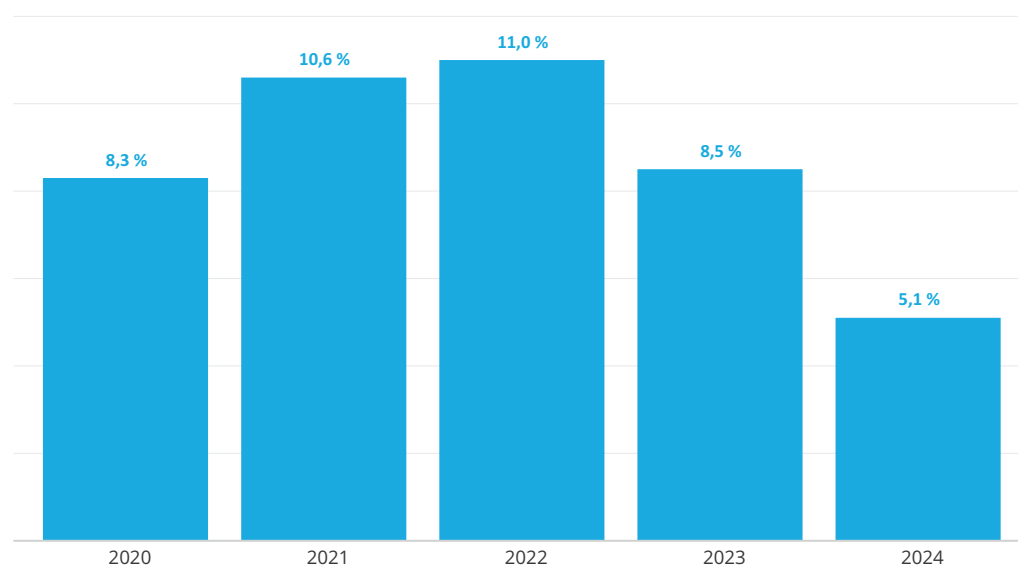
Sources : DEPP, France Compétences, Insee, calculs de l'auteur.

Du côté des ressources des OFA, le financement public des coûts pédagogiques (NPEC et autres financements) rapportés au nombre d'apprentis a peu progressé en valeur (+4,9 %) et ils décroissent rapidement en volume par rapport au pic atteint en 2023 (-8,0 % en € constants, graphique 4). L'effet des différentes « régulations » est donc très important (baisse des NPEC pour les niveaux de diplôme élevés, plafonds, reste à charge, minoration pour les formations à distance, échelonnement plus strict des paiements aux OFA, etc.), même si en moyenne les NPEC ont aussi été revalorisés pour tenir compte de l'inflation.

Le résultat agrégé de ces évolutions est ambigu. Mais les ressources augmentant moins vite que les coûts de formation on observe logiquement une nette diminution du taux de marge des OFA (graphique 8), alors même que la hausse du nombre d'apprentis a dû faire chuter leurs coûts fixes unitaires ; si cette réduction des marges peut témoigner des contraintes qui s'exercent sur les ressources (NPEC ou autres) les prix facturés peuvent aussi jouer un rôle si la concurrence s'est accentuée.

Quoi qu'il en soit le taux de marge ne permet pas de juger du bon calibrage de la dépense publique, ni de la bonne ou mauvaise gestion de tel ou tel OFA – d'autant que tous, notamment public et privé n'ont pas les mêmes structures de recettes ni de coûts¹¹.

Graphique 8. Taux de marge des OFA (2020-2024)



Source : France Compétences (2026).

On observe par ailleurs que la « dépense d'éducation par élève ou étudiant » est bien supérieure aux coûts de revient des OFA, quel que soit le niveau de diplôme préparé, et qu'elle évolue plus vite dans la plupart des cas (graphique 7). Même si les deux concepts sont différents et pas totalement indépendants l'un de l'autre¹², l'ordre de grandeur de l'écart comme les évolutions constatées entre 2022 et 2024 invitent à la prudence avant d'envisager de nouvelles « régulations » des NPEC, car le risque apparaît grand de mettre en difficultés les OFA ayant des taux de marge faibles, qui ne sont pas forcément les moins performants, économiquement comme au regard la qualité et l'utilité des formations qu'ils dispensent. Tout cela s'ajoutant à l'instabilité et à l'absence de visibilité sur les dépenses publiques d'apprentissage, il pourrait en résulter des difficultés débouchant sur une contraction de l'offre de formation que la loi de 2018 voulait développer, potentiellement indésirable en quantité comme en qualité, avec à la clé des destructions d'emplois dans le secteur.

11.

Par exemple du côté des recettes les organismes publics bénéficient d'une subvention pour charge de service public, et du côté des dépenses les organismes privés ont entre autres des charges immobilières plus élevées.

12.

Voir la note du graphique 7.

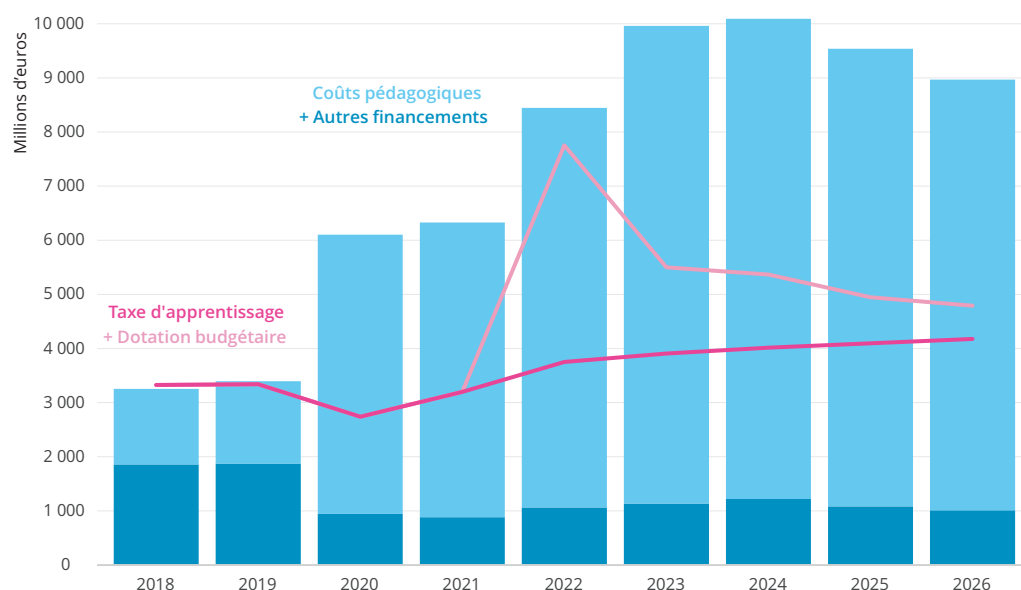
4. Des ressources pérennes pour un dispositif pérenne

L'avenir du dispositif d'apprentissage restera incertain tant que le financement des coûts pédagogiques reposera sur des ressources rassemblées à la hâte, de part et d'autre. Les marges d'économies sur les dépenses pédagogiques sont désormais faibles, si bien qu'il est nécessaire de regarder du côté des ressources qui les financent.

En 2026 les cotisations pour la formation professionnelle¹³ devraient rapporter 11,5 Md € dont 7,3 Md € au titre de la CFP et 4,2 Md € au titre de la part principale de la TA. En regard les NPEC à financer diminueraient à 8,0 Md €, soit un besoin de financement de 3,8 Md € au titre de l'apprentissage. Celui-ci s'ajoutera au besoin de financement cumulé depuis 2021 qui atteignait 20 Md € fin 2025 (50 % des dépenses) : jusqu'à présent ce déficit a été comblé par des dotations budgétaires (7,8 Md €) et un recours à l'endettement (1,9 Md € au bilan de France Compétences fin 2025) mais pour l'essentiel en puisant dans les ressources normalement prévues pour financer la formation des salariés (10,3 Md €, soit en moyenne 2 Md € par an).

Il est possible de résoudre ce problème sans augmenter le taux de prélèvements obligatoires : la stratégie de développement des compétences par l'apprentissage affirmée avec constance depuis 2018 pourrait être concrètement entérinée en revoyant le partage de la CUFPA entre CFP et TA, à taux de prélèvement global inchangé afin de ne pas alourdir le coût du travail. Un tel saut est en théorie très important (la part des contributions affectées à l'apprentissage devraient en théorie passer à environ 1,26 % au lieu de 0,68 %), mais il peut être réduit en utilisant d'autres leviers au préalable. Il serait possible de supprimer les exonérations de TA (400 Mo €)¹⁴, ou d'inclure les employeurs publics dans le champ de l'apprentissage, ce qui aurait en outre l'avantage de procurer des ressources (1,7 Md €)¹⁵, mais aussi de lever la contrainte de recours à l'apprentissage dont font état les employeurs publics et d'élargir le marché des OFA. Un traitement plus équilibré entre filières d'enseignement classiques et l'apprentissage devrait conduire à accroître les ressources allouées aux NPEC (graphiques 7 et 9),

Graphique 9. Les coûts pédagogiques et leur financement (2018-2026)



Lecture : En 2018 la taxe d'apprentissage équilibrait les coûts pédagogiques et autres financements de OFA. En 2025 la TA couvre moins de la moitié de ces coûts, la dotation budgétaire de 850 Mo € étant insuffisante à couvrir le besoin de financement de l'apprentissage.

Sources : Voir tableau, Jaunes budgétaires, calculs de l'auteur.

13.

Dans le système français les coûts de formation sont financés par les employeurs qui paient la contribution pour la formation professionnelle et l'apprentissage (CUFPA). Celle-ci se divise en une contribution à la formation professionnelle (CFP, 0,55 % de la masse salariale dans les entreprises jusqu'à 11 salariés, 1,0 % au-delà) et une taxe d'apprentissage (TA) au taux de 0,68 %, elle-même divisée en une « part principale » (0,59 %) et un « solde » (0,09 %). Voir *Jaune Formation Professionnelle 2026* pour des détails jusqu'en 2024.

14.

Ce que proposait IGAS-IGF (2023) chiffrant le total des dérogations à 373 Mo € en 2022.

15.

Il s'agit d'un coût brut, le coût net serait inférieur en cumulant tous les financements existants. Par exemple en 2026 l'État verse une subvention d'équilibre de 613 Mo € à France Compétences (850 Mo € en 2025) qui serait mieux utilisée en abondant d'autant la masse salariale publique, somme qui serait ensuite reversée sous forme de TA. Aujourd'hui seule la FPT contribue à l'apprentissage avec une cotisation de 0,1 % de la masse salariale au CNFPT (53 Mo € en 2024), et 0,9 % pour la formation professionnelle soit un total inférieur à la CUFPA.

surtout si l'État manifestait une stratégie lisible en matière de compétences (métiers stratégiques, jeunes décrocheurs, etc.) en bonifiant les NPEC des formations jugées prioritaires¹⁶.

5. Mieux connaître les apprentis et leur parcours

La montée en puissance de l'apprentissage s'est accompagnée de nombreuses transformations de ces contrats et des trajectoires des apprentis. Ce faisant, des modalités naguère conçues pour être incitatives à un coût raisonnable pourraient aujourd'hui être devenues coûteuses tout en ayant perdu leurs vertus.

Récurrence en apprentissage

Au sein des générations actuelles environ 75 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire avec au plus avec le brevet des collèges (dont 33 000 sans diplôme), mais on dénombre pourtant environ 165 000 jeunes sans diplôme ni titre professionnel entrant en apprentissage, ce qui pose un problème de cohérence. D'autant plus que 346 000 entrées en apprentissage ont été recensées en 2025 pour préparer un diplôme de niveau bac ou moins, dont 200 000 pour préparer un diplôme de niveau 3 (CAP). De nombreux entrants en apprentissage aux niveaux 3 et 4 ont donc probablement déjà été diplômés du supérieur, ce qui peut poser question quant à l'orientation, mais aussi quant au soutien financier de l'ensemble de tels parcours.

De nouveaux employeurs ont été attirés par l'apprentissage¹⁷, les comportements d'embauche et les caractéristiques de ces entreprises ont ainsi beaucoup évolué, notamment en lien avec la croissance de l'apprentissage dans le supérieur¹⁸. Le lien avec les trajectoires des apprentis et l'aide à l'embauche reste cependant à analyser, sachant que la baisse d'environ deux mois de la durée moyenne de ces contrats suggère que les formations se sont morcelées, ou que la prévalence des formations courtes s'est accrue.

Avec les données disponibles il est difficile de faire la distinction entre les apprentis « à l'ancienne » (préparation d'un diplôme dans le cadre d'un contrat approchant en moyenne deux ans) autour desquels étaient conçues les incitations anciennes, et les apprentis d'aujourd'hui dont les trajectoires durables en apprentissage se font à des niveaux supérieurs, plus souvent constituées d'une succession de petits contrats, et qui peuvent éventuellement se poursuivre par la préparation d'un nouveau diplôme de niveau moindre, toujours en apprentissage, profitant des incitations nouvelles qui ne visent plus prioritairement à améliorer l'employabilité.

16.

Ce moyen pourrait provenir de la réallocation des aides actuellement ciblées sur le revenu des apprentis, et/ou grâce à un ciblage plus efficient des aides à l'embauche.

17.

Rosa (2024).

18.

Plé (2025).

19.

Fauchon (2024).

Le contrat ne fait pas l'apprenti

Les indicateurs d'entrées en apprentissage méritent d'être interprétés avec prudence. En effet, les « entrées » correspondent à la signature d'un nouveau contrat entre un apprenti et un employeur, contrat dont la durée prévue est de 18 mois en moyenne. Mais ce contrat est rompu avant terme dans environ 33 % des cas (dont 21 % au cours des neuf premiers mois)¹⁹. Toutefois dans 43 % des cas de rupture l'apprenti signe un nouveau contrat d'apprentissage dans les six mois : un grand nombre de nouveaux contrats concernent donc des apprentis entrés deux fois en

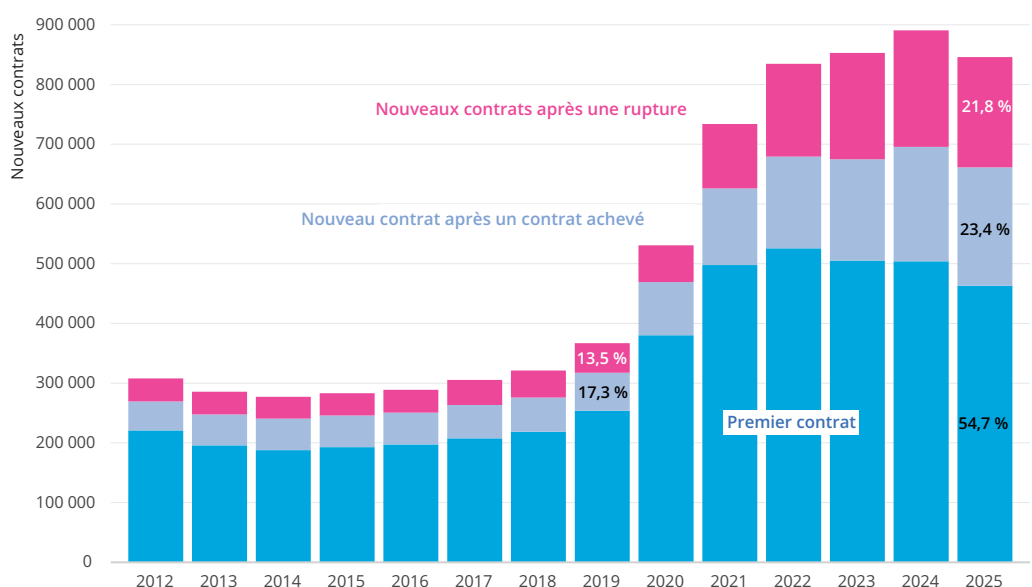
apprentissage sur une période de six mois ou moins. Si le nombre de contrats d'apprentissage signés en 2025 s'élève bien à 847 000, le nombre de jeunes finalement entrés en apprentissage aurait été de seulement 661 000 dès lors que l'on corrige de cette rotation (graphique 10).

On note aussi que 23,4 % des nouveaux contrats font suite à un précédent contrat d'apprentissage mené à terme. En conséquence les apprentis concernés ont été comptabilisés dans un premier contrat d'apprentissage au cours d'une ou plusieurs années précédentes. Le nombre d'apprentis dans cette configuration a beaucoup augmenté, suggérant qu'ils enchaînent des formations, ou que celles-ci se morcellent, possiblement en conséquence du ciblage de l'aide à l'embauche sur la première année de contrat depuis 2020²⁰.

On peut en déduire que seulement 463 000 contrats signés en 2025 (54,7 % du total contre 69,2 % en 2019) concernent de nouveaux apprentis, c'est-à-dire des jeunes dont il sera effectivement possible de dire qu'ils sont « issus de l'apprentissage » lorsqu'ils achèveront leur formation initiale.

20. La proportion d'apprentis dans ce cas a atteint un point bas en 2019 quand l'aide à l'embauche était répartie sur 3 ans afin d'inciter à l'allongement des formations. Données Dares (2026).

Graphique 10. Nouveaux contrats selon la situation antérieure de l'apprenti (2012-2024)



Lecture : En 2025 21,8 % des entrées en apprentissage (185 000) concernaient un apprenti ayant précédemment rompu un contrat d'apprentissage, donc déjà comptabilisé précédemment dans un nouveau contrat n'ayant pas débouché sur un diplôme. Par ailleurs 23,4 % des entrées (198 000) concernaient un apprenti ayant précédemment terminé un contrat « à la date prévue » (diplômé ou non). Sources : Dares, calculs de l'auteur.

La mobilité internationale progresse mais reste rare

Parmi les opportunités de meilleur ciblage de la politique publique figure la mobilité internationale dans les trajectoires d'apprentis. Plébiscitée par les jeunes et les employeurs, cette mobilité s'est beaucoup développée dans l'enseignement scolaire et universitaire, notamment grâce au soutien financier européen, devenant un facteur-clé d'attractivité des formations qui proposent cette option. Les formations en apprentissage sont cependant handicapées par les règles administratives, juridiques (contrat de travail, mise à disposition, etc.) et économiques (salaire, aides publiques, subventions nationales et européennes, financement des formations, etc.) très complexes qui encadrent le dispositif.

Depuis le milieu des années 2010 une succession d'initiatives²¹ a permis de lever certains freins, de mobiliser des moyens dans les OPCO et d'inscrire à l'agenda européen un objectif qui est actuellement de 12 % d'apprentis bénéficiant d'une mobilité internationale « au cours de leur parcours »²². Cet objectif impliquerait environ 50 000 jeunes par an en France, soit 8 500 apprentis ETP (0,8 % du stock) sous l'hypothèse d'une durée moyenne de mobilité de 2 mois.

Si la mobilité internationale bénéficie de la bienveillance des gouvernements, le budget qui lui alloué reste de l'ordre de 0,2 % de la dépense d'apprentissage, soit un quart de l'objectif en volume (ci-dessus). L'absence de bilan consolidé précis et régulier rend difficile le suivi des progrès réalisés : les données Erasmus+ sont approximatives, mais les indications très parcellaires dont on dispose suggèrent une hausse significative²³. En outre la mise en œuvre de la mobilité internationale repose largement sur des initiatives individuelles, qui se déclinent en projets, initiatives, kits, etc. souvent très bien faits par les OPCO, OFA mais dont l'hétérogénéité ne favorise pas la lisibilité du dispositif.

S'agissant d'un facteur d'attractivité et de qualité des formations, le volet mobilité internationale de l'apprentissage mériterait un financement plus institutionnalisé traduisant l'objectif volontariste de la politique publique, possiblement en bonifiant le NPEC lorsque l'apprenti effectue une telle mobilité.

21.

Voir (2018), IGAS (2023), Loi du 27 décembre 2023 visant à faciliter la mobilité internationale des alternants, pour un « Erasmus de l'apprentissage », *Recommandation du Conseil de l'UE 'Europe on the Move' – Learning mobility opportunities for everyone* (12/2023).

22.

Un apprenti qui aurait bénéficié d'une succession de contrats ne serait en mobilité qu'une fois au cours de son parcours, voir ci-dessus et graphique 9.

23.

Erasmus+ recense 4 000 mobilités d'apprentis (stable depuis 2018) et 30 781 mobilités sur le périmètre élargi incluant les financements alloués à des mobilités de maîtres d'apprentissage, ou à des jeunes en post-apprentissage (+50 % depuis 2018). Deux organismes partenaires d'Euro App Mobiliy publient des bilans précis : les Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA) dénombrent 2 167 mobilité d'apprentis (+46 % depuis 2018). On note aussi que sur le périmètre élargi l'OPCO Atlas (4 257 mobilités) et CMA (3 152) représentent à eux seuls 24 % des mobilités financées par Erasmus+.

24.

Jeunes ni en emploi ni en formation.

25.

Un regain a eu lieu en 2021 (en moyenne 295 000 jeunes bénéficiaires de l'*Aide à l'Embauche des Jeunes*) et 2022, auquel s'est ajouté le *Contrat d'Engagement Jeune* (CEJ), dont l'objectif était précisément « d'intensifier et sécuriser l'accès à l'emploi des jeunes en difficultés d'insertion » : entré en vigueur en mars 2022 sa montée en charge a été très rapide aboutissant à 175 000 bénéficiaires fin 2022.

26.

Le chômage des jeunes est usuellement mesuré pour la tranche d'âge 15-24 ans. La tranche d'âge 15-29 ans, est ici plus adaptée car elle correspond aux âges éligibles à l'apprentissage, et qui est aussi celle pour laquelle l'Insee recense les NEETs et mesure divers indicateurs d'activité des jeunes sortants de formation initiale.

27.

Source Insee, chômeurs au sens du BIT en moyenne annuelle.

L'apprentissage n'a pas réduit le chômage des jeunes...

Le *quoi qu'il en coûte* pour l'apprentissage a échoué à réduire le chômage des jeunes, ainsi que le nombre de NEETs²⁴. L'essentiel de la baisse du chômage des jeunes était intervenu dès 2019. La conjugaison du soutien à l'apprentissage, de l'*Aide à l'embauche des jeunes* et d'un regain très ponctuel des contrats aidés dans la période immédiatement postérieure à la crise sanitaire n'ont eu qu'un impact minime sur le chômage de ces tranches d'âge (graphique 11). Cet échec est d'autant plus notable que le marché du travail faisait preuve d'un dynamisme inégalé depuis la fin des années 1990.

Les subventions à l'apprentissage ont directement fait passer de nombreux jeunes du statut d'étudiant vers celui de salarié, alors qu'auparavant les jeunes poursuivant des études supérieures étaient peu exposés au chômage une fois diplômés. Mais en abandonnant le ciblage des jeunes peu diplômés à fort risque de chômage la politique publique n'a pas permis d'intégrer cette population dans l'apprentissage. Au lieu de se révéler à l'arrivée sur le marché du travail, l'employabilité s'est révélée à l'entrée en apprentissage, avec des effets de sélection analogues.

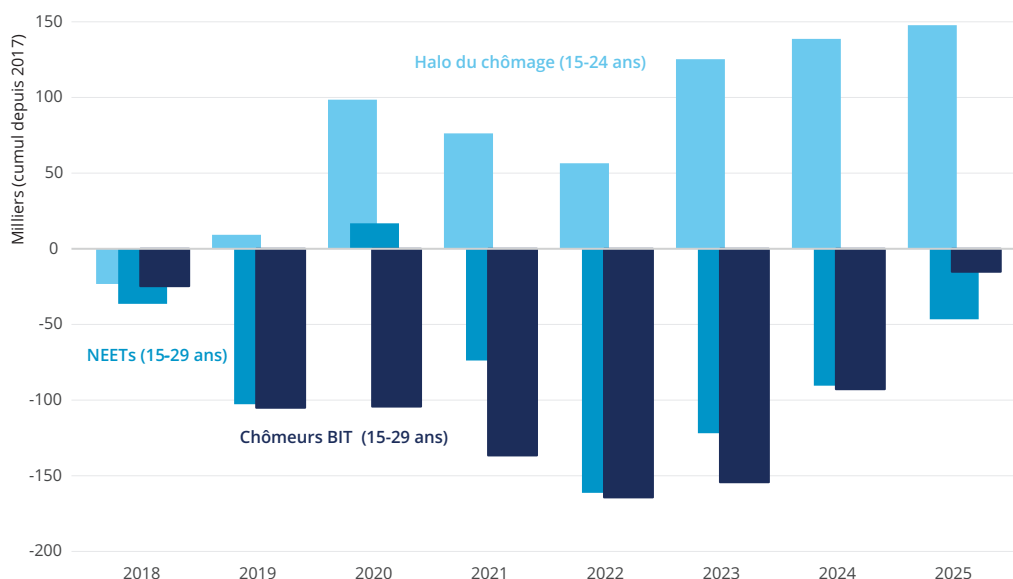
Dans le même temps les dispositifs classiques de contrats non-marchands aidés²⁵ ont été très fortement réduits afin de dégager des moyens financiers nécessaires au financement de la très coûteuse politique d'apprentissage. L'abandon de ces dispositifs occupationnels était souhaitable car ils sont très inefficaces pour l'insertion en emploi, mais la population à laquelle ils étaient destinés n'ayant pas disparu, il aurait fallu les remplacer par autre chose.

Le revers des effets statistiques très valorisants sur les taux d'activité, d'emploi et de chômage se trouve dans ce nombre de jeunes chômeurs de 15 à 29 ans²⁶ qui n'a pas diminué, et s'est même accru : 942 000 en 2019, avant un étiage à 883 000 en 2022 (soit seulement -60 000) au plus fort de la politique d'aide à l'apprentissage et du regain des contrats aidés, avant de remonter à 1,03 million en 2025²⁷. Ainsi bien qu'il y ait près de 600 000 apprentis en cours de formation de plus fin 2025, soit 2,3 fois plus que fin 2018, le nombre de jeunes chômeurs est le même. Même si le nombre de NEETs n'a

quant à lui jamais diminué, il reste néanmoins possible qu’au sein de cet agrégat le chômage de ces jeunes ait diminué un peu plus qu’il n’y paraît dans la mesure où le nombre d’apprentis passant par le chômage a beaucoup augmenté (voir ci-dessous).

C’est un enjeu majeur pour la politique de l’emploi comme pour le dispositif d’apprentissage que de rétablir un ciblage vers les jeunes sortis prématurément du système scolaire, d’autant plus que c’est pour ce type de profil que la voie de l’apprentissage est la plus efficace contre le risque de chômage. Cette option serait bien préférable à l’alternative qui au moindre sursaut du chômage des jeunes obligerait rétablir dans l’urgence des contrats aidés classiques, guère moins coûteux tout en étant bien moins efficaces.

Graphique 11. Évolution cumulée du chômage des jeunes (2018-2025)



Lecture : le nombre de chômeurs de 15 à 29 ans a diminué de 60 000 entre 2019 et 2022, et augmenté de 90 000 entre 2019 et 2025.

Note : le nombre de chômeurs BIT est issu des séries longues de l’Insee jusqu’en 2024, et calculé pour 2025 à partir de la variation annuelle moyenne du nombre de chômeurs de 15 à 24 ans (statistiques trimestrielles du chômage). Le halo autour du chômage est composé de personnes inactives au sens du BIT (recherchant un emploi mais n’étant pas disponibles, ou souhaitant travailler mais ne recherchant pas d’emploi, qu’elles soient disponibles ou non).

Sources : Insee, calculs de l’auteur.

... mais le chômage des apprentis a augmenté

Si le chômage des jeunes n’a pas baissé, c’est aussi parce que le nombre de sortants d’apprentissage passant par le chômage s’est beaucoup accru. En 2023, 165 000 jeunes de 15 à 29 ans ont ouvert un droit à l’assurance chômage, pour motif de fin de contrats d’apprentissage (dont 65 % ayant terminé leur contrat et 35 % après une rupture)²⁸, contre 70 000 en 2019.

Ces anciens apprentis représentaient 8 % des chômeurs ouvrant un droit à l’assurance chômage, soit deux fois plus que leur part de l’emploi salarié marchand (graphique 1) et environ 20 % du flux annuel moyen d’entrants en apprentissage au cours des années précédentes. Ces apprentis devenus chômeurs étaient plus âgés et plus diplômés qu’auparavant, la majorité ayant plus de 22 ans et un diplôme supérieur ou égal à bac+2, ce qui les différencie des jeunes pas ou peu diplômés. Cette hausse provient en effet des apprentis du supérieur (25 000 en 2019, 91 000 en 2023) alors que leur nombre fortement croissant et leur insertion en emploi réputée plus aisée

28. Unedic (2022, 2024).

aurait dû faire baisser l'exposition moyenne des apprentis au chômage. Il est remarquable que dans le même temps les ouvertures de droits par des apprentis pourvus d'un CAP ou d'un BEP ont diminué.

Cette exposition au chômage de jeunes bien formés, issus d'un dispositif efficace en termes d'insertion, interroge d'autant plus qu'elle est intervenue dans un marché du travail dynamique, marqué par des difficultés de recrutement, contexte très favorable à l'insertion des jeunes en emploi, en particulier des jeunes diplômés.

Au total la dépense d'indemnisation est passée de 321 Mo € en 2019 à 768 Mo € en 2023 et avoisinerait 1 Md € en 2026. Il s'agit d'une externalité aussi coûteuse qu'inattendue de la politique d'apprentissage mise à la charge de l'Unedic sans compensation, et qui devrait être mieux évaluée.

Références

- Arthuis J., 2018, *Erasmus Pro : lever les frein à la mobilité des apprentis en Europe*, Rapport à la ministre du Travail.
- Atlas, 2025, Rapport annuel 2024.
- CMA, 2025, *La mobilité européenne et internationale dans le réseau des Chambres de Métiers et de l'Artisanat*.
- Coquet B., 2024, « Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ? », *OFCE le blog*, avril 2024.
- Coquet B., 2024, « Apprentissage : quatre leviers pour reprendre le contrôle », *OFCE Policy brief* n° 135.
- Coquet B., 2023a, « Apprentissage : un bilan des années folles », *OFCE Policy brief* n° 117.
- Coquet B., 2023b, « Et pour quelques milliards de plus... 1 million d'apprentis », *OFCE le Blog*, octobre.
- Coquet B., É. Heyer, 2025, « La productivité retrouve des couleurs », *OFCE Policy brief* n°142.
- Cour des Comptes, 2023, *Recentrer le soutien public à la formation professionnelle et à l'apprentissage*.
- DEPP, 2025, *Repères et références statistiques*, édition 2025.
- Direction du Budget, 2026, *Audition par la Commission des finances du Sénat*, janvier.
- Fauchon A., 2024, « Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? » *Dares Analyses* n° 63.
- France Compétences, 2026, *Rapport sur l'utilisation des fonds 2025*.
- IGAS, 2023, *Le développement de la mobilité européenne des apprentis*
- IGAS-IGF, 2024, *Revue des dépenses publiques d'apprentissage et de formation professionnelle*, Rapport de l'Inspection Générale de Affaires Sociales et de l'Inspection Générale des Finances, mars 2024.
- MESR, 2025, *État de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation*, Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.
- Plé A., 2026, « L'apprentissage en 2024. Une légère accélération des entrées » *Dares Résultats* n° 3.
- Plé A., 2025, « Les employeurs recrutant des apprentis du supérieur de 2018 à 2024 », *Dares Focus* n° 61.
- Rosa S., 2024, « Quelles entreprises recourent à l'alternance, et pour quelles raisons ? », *Dares Analyses* n° 77.
- Saulea, 2024, *Étude sur les modèles économiques des OFA : évolution des charges, stratégies d'économie d'échelle et utilisation des bénéficiaires*, Rapport public final.
- Thao Khamsing W., 2025, « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2024 », *Note Flash du SIES* n° 21.
- UNEDIC, 2024, « Apprentissage et assurance chômage : éléments de suivi », *En bref*, juillet.

Bruno Coquet, 2026, « L'apprentissage sous pression », *OFCE Policy brief* 157, 5 mai

Directeur de la publication Xavier Ragot
Rédacteurs en chef du blog et des *Policy briefs* Elliot Aurissergues et Paul Malliet
Réalisation Najette Moummi (OFCE).

Copyright © 2026 – OFCE *policy brief* ISSN 2271-359X. All Rights Reserved.