



**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
NOUVELLE-AQUITAINE**

Liberté
Égalité
Fraternité

Direction régionale de l'économie,
de l'emploi, du travail et
des solidarités

DREETS Nouvelle-Aquitaine

Service Etudes Statistiques Appui Méthodes (SESAM)

Collection «Études»
Juillet 2026

Apprentissage : en 7 ans, un basculement vers l'enseignement supérieur



Entre 2018 et 2025, le nombre d'employeurs d'apprentis a plus que doublé, passant de 18 500 à presque 36 800 employeurs. C'est d'abord le résultat d'un afflux de néo-employeurs, leur part atteignant les 45% en 2020 et leur nombre continuant à augmenter jusqu'en 2021.

Ces néo-employeurs ont modifié le paysage de l'apprentissage qui était avant une porte d'entrée sur le marché du travail pour les moins diplômés. En 2025, la majorité des diplômés préparés est de niveau bac+2

ou plus. Accompagnant cette hausse de niveau, une féminisation de l'apprentissage est aussi constatée, avec une part de femmes qui a augmenté de 10 points en 7 ans pour atteindre les 42%.

Ce sont principalement des très petites entreprises qui participent à ce renouvellement de l'apprentissage. En 2025, 77% des néo-employeurs ont moins de 10 salariés, alors qu'ils sont 63% sur l'ensemble. Les nouveaux employeurs d'apprentis sont majoritairement issus du tertiaire. L'industrie, à l'inverse, y occupe une part bien plus faible que son poids global.

DES ENTRÉES EN APPRENTISSAGE TOUJOURS À UN NIVEAU ÉLEVÉ, MAIS EN BAISSÉ DEPUIS 2024

En 2025, 35 778 établissements ont au moins embauché un apprenti, représentant 64 945 entrées en apprentissage. Le nombre d'établissements a plus que doublé depuis 2018 (18 496 établissements), année de la mise en place, en fin d'année, de la réforme de l'apprentissage pour l'embauche d'un jeune en première année d'apprentissage préparant une formation jusqu'au niveau bac+5. Ce volume d'établissements et d'entrées est cependant en baisse par rapport à 2024.

Parmi ces établissements qui recrutent au moins un apprenti, nous nommerons dans la suite du document « néo-employeurs » les employeurs qui n'avaient pas recruté d'apprentis les 5 années précédents.

Le paysage des établissements embauchant des apprentis est dominé en 2025 par des établissements du tertiaire, représentant 69,4% de l'ensemble des établissements et 67,6% de l'ensemble des entrées en apprentissage. On observe par ailleurs la proportion importante des établissements de petite taille, 56,5% des établissements de moins de 10 salariés représentant 49,4% des entrées en apprentissage (Figure 1).

Il existe cependant un socle établissements appartenant à des entreprises de taille intermédiaires et de grandes entreprises avec 14,9% pour les plus de 250 salariés dont 8,2% appartenant à des entreprises de 1000 salariés et plus. Elles représentent 17,5% des entrées en apprentissage.



FIGURE 1 : STRUCTURE DES ÉTABLISSEMENTS EMPLOYEURS D'APPRENTIS

		2018		2025	
		Etablissements	Apprentis*	Etablissements	Apprentis
Tranche d'effectifs	1 - moins de 10 salariés	64,7	60,5	56,5	49,4
	2 - De 10 à 49 salariés	18,6	20,6	19,4	22,7
	3 - De 50 à 249 salariés	7,4	7,6	9,2	10,3
	4 - De 250 à 499 salariés	2,2	2	3,7	3,3
	5 - De 500 à 999 salariés	1,7	2	3	3,5
	6 - 1000 salariés ou plus	5,5	7,1	8,2	10,7
	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0
Secteur d'activité	Agriculture	7,2	5,7	5,1	3,4
	Construction	19,7	15,5	17,2	12,8
	Industrie	15,7	11,2	20,1	14,5
	Tertiaire marchand	52,7	60,9	51,5	61,1
	Tertiaire non marchand	4,7	6,7	6,1	8,3
	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0

LECTURE : EN 2025, 60,9% DES EMPLOYEURS D'INDIVIDUS ENTRANT EN APPRENTISSAGE FONT PARTIE DU SECTEUR TERTIAIRE MARCHAND

* : ENTRÉES EN APPRENTISSAGE

SOURCE : SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DARES.

FIGURE 2

		2018	2025
		Apprentis	Apprentis
Niveau à l'entrée	1 - Brevet ou sans diplôme	32,0	23,4
	2 - Niveau 3 (CAP/BEP)	24,9	13,3
	3 - Niveau 4 (baccalauréat)	27,7	35,4
	4 - Niveau 5 (Bac +2)	10,0	12,6
	5 - Niveau 6 (Bac +3)	3,9	12,9
	6 - Niveau 7 et 8 (Bac+4 et +)	1,5	2,3
	Ensemble	100,0	100,0
Niveau de diplôme préparé	2 - Niveau 3 (CAP/BEP)	47,3	29,3
	3 - Niveau 4 (baccalauréat)	22,2	20,3
	4 - Niveau 5 (Bac +2)	17,1	21,2
	5 - Niveau 6 (Bac +3)	6,9	13,1
	6 - Niveau 7 et 8 (Bac+4 et +)	6,5	16,1
	Ensemble	100,0	100,0
Sexe	Femme	32,0	41,9
	Homme	68,0	58,1
	Ensemble	100,0	100,0
Tranche d'âge	1 - De 15 à 17 ans	42,7	25,8
	2 - De 18 à 20 ans	35,0	36,2
	3 - De 21 à 25 ans	18,6	30,0
	4 - Plus de 26 ans	3,6	8,0
	Ensemble	100,0	100,0

LECTURE : EN 2025, 23,4% DES ENTRÉES EN APPRENTISSAGE ONT LE BREVET OU PAS DE DIPLÔME D'APPRENTIS

SOURCE : SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DARES.

Cette photographie statique de l'année 2025 est l'aboutissement d'une mutation des entrées en apprentissage, amorcée sept ans plus tôt, au moment de la réforme.

En comparant ces résultats aux indicateurs de 2018, nous allons voir comment l'apprentissage s'est progressivement détaché de ses racines industrielles et infra-bac pour conquérir l'enseignement supérieur.

SEPT ANS DE BASCULEMENT STRUCTUREL MARQUÉES PAR LE RECUL DES SECTEURS TRADITIONNELS DE L'APPRENTISSAGE

Lorsqu'on compare l'état des lieux de 2025 avec la situation avant la réforme de l'apprentissage, on observe un recul important des piliers historiques de l'apprentissage : baisse relative de la part de l'industrie et de la construction, corrélée à l'effondrement de la part des niveaux 3 (CAP/BEP) qui passent de 47,3% à 29,3%.

De plus, Bien que toujours nombreuses, les TPE¹ voient leur poids relatif dans les embauches d'apprentis diminuer (de 60,5% des entrées en apprentissage à 49,4%) au profit d'une concentration chez les grands employeurs. Cependant, en termes de volume d'entrée, elles restent les principales employeuses des apprentis (figure 1).

Un des éléments notables de la transformation de l'apprentissage est l'augmentation très marquée de la part des femmes dans les entrées en apprentissage gagnant 10 points pour atteindre les 42% (figure 2).

LE RENOUVELLEMENT CONSTANT DU VIVIER PAR LES TPE DU TERTIAIRE EST LE VÉRITABLE CATALYSEUR DE LA FÉMINISATION ET DE L'ÉLEVATION DU NIVEAU DE FORMATION DES APPRENTIS

Si l'ampleur de cette mutation structurelle est chiffrée, elle ne peut s'expliquer par la seule évolution des pratiques des recruteurs habitués à l'apprentissage. Pour comprendre les forces profondes qui ont remodelé l'apprentissage en sept ans, il est nécessaire d'isoler la contribution spécifique des néo-employeurs. Ce sont ces flux de primo-recruteurs qui, par leurs caractéristiques propres, sont une des explications de la féminisation et de la montée en gamme du dispositif.

Depuis 2018, 112 194 établissements néo-aquitains uniques ont embauché au moins un apprenti. Parmi ces établissements, certains en ont pris chaque année quand d'autres n'en avaient pas pris pendant plus de 5 ans.

La part de ces néo-employeurs augmentent ainsi entre 2018 et 2020, passant de 36% à 43% pour décroître ensuite régulièrement pour atteindre 27% en 2025 (figure 3). Malgré cette baisse de la part de néo-employeurs depuis 2020 on observe que le volume global a continué de croître pour atteindre une certaine stabilité entre 2022 et 2024. Cela peut sembler indiquer un dispositif qui s'est installé durablement dans les habitudes de recrutement. D'une certaine façon, la fidélisation a pris le pas sur le renouvellement.

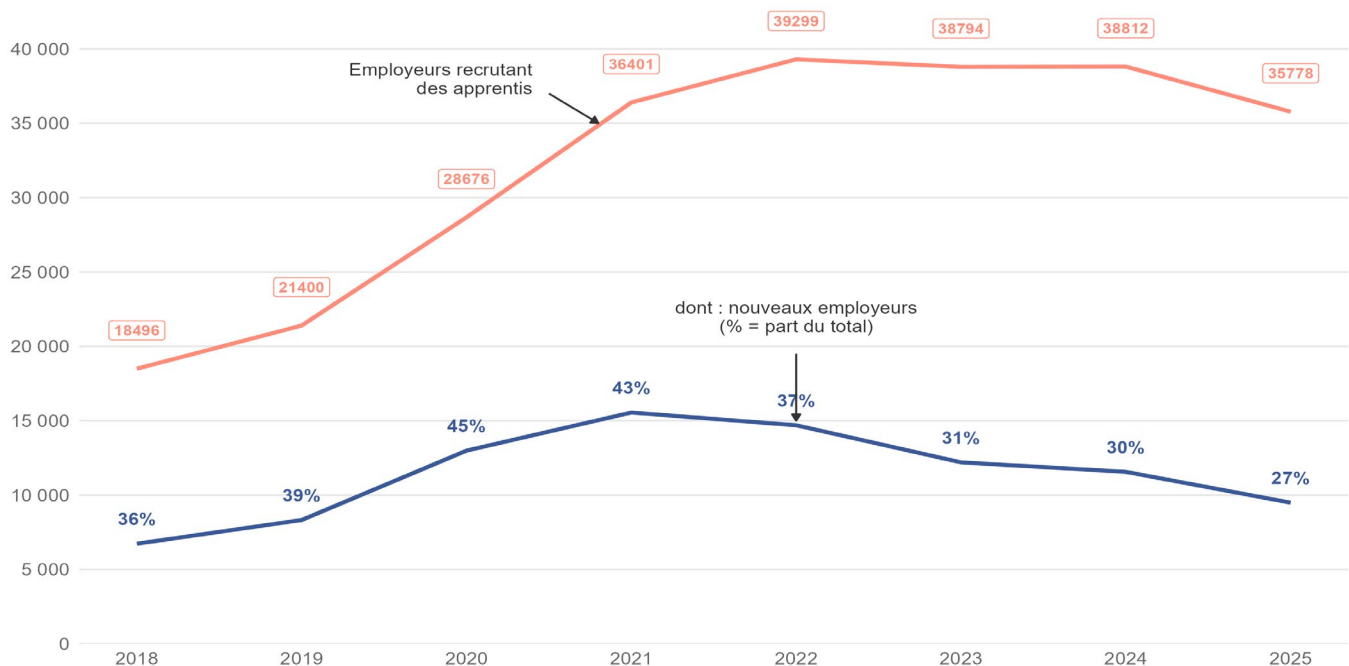
Si l'augmentation massive du nombre de contrats témoigne de l'attractivité augmentée de l'alternance, elle masque une reconfiguration profonde de ses piliers. Pour comprendre comment le renouvellement du vivier a transformé le paysage, il convient d'abord d'analyser la « nouvelle norme » qui s'est établie. Cette structure de marché en 2025, que nous allons détailler, constitue le point d'arrivée d'une mutation où les services et les hautes qualifications ne sont plus l'exception, mais la règle.

Cependant, il faut rester prudent dans cette analyse, l'Etat ayant de nouveau baissé les aides à l'apprentissage, notamment envers les plus grosses entreprises (il n'y a plus d'aides pour les entreprises de plus de 250 salariés). On observe ainsi une baisse du nombre d'entrées en apprentissage en 2025, mais modérée.



¹ Très petites entreprises : ici est retenue dans cette catégorie les entreprises de moins de 10 salariés.

FIGURE 3 : L'ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS ET NÉO-EMPLOYEURS D'APPRENTIS ENTRE 2018 ET 2025



LECTURE : EN 2025, 35 778 EMPLOYEURS EMBAUCHENT DES APPRENTIS DONT 9 660 NÉO-EMPLOYEURS.

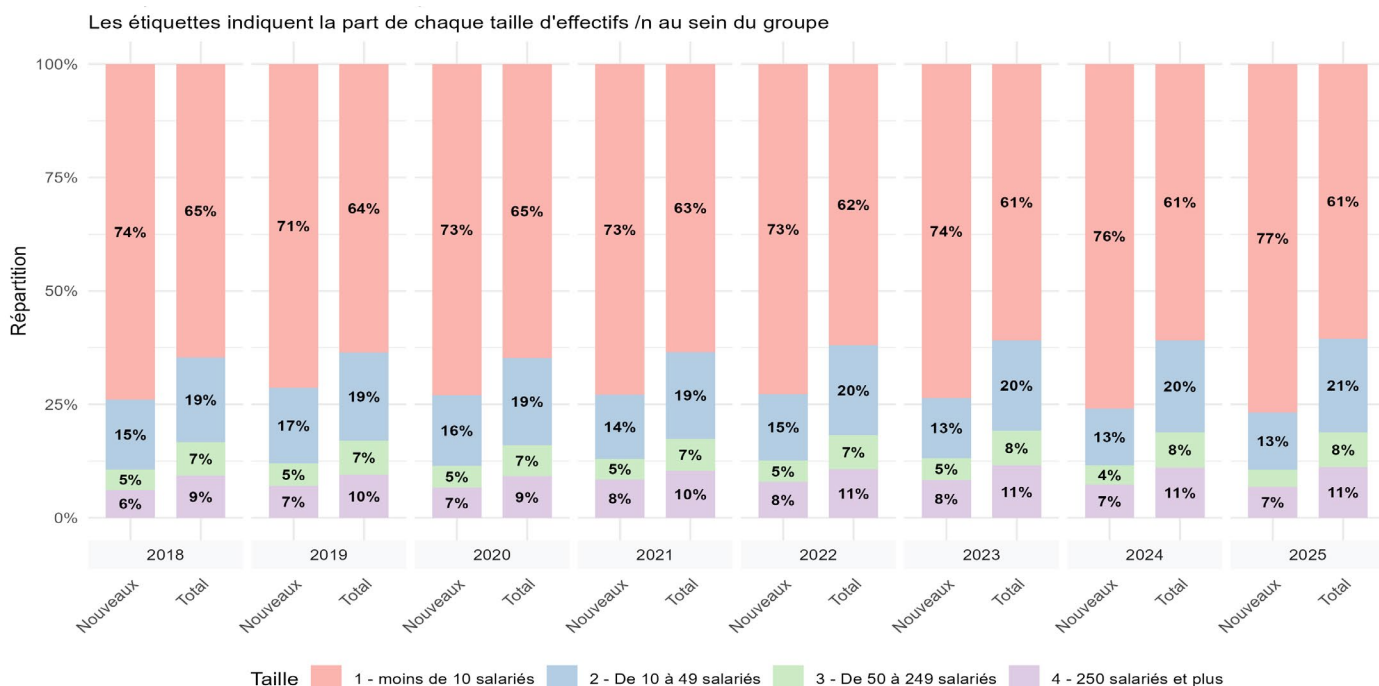
SOURCE : SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DARES.

LES TPE COMME MOTEUR DU RENOUVELLEMENT DE LA STRUCTURE DE L'APPRENTISSAGE

C'est l'enseignement le plus fort des données : le renouvellement du vivier est essentiellement porté par les très petites structures. Elles constituent ainsi le fer de lance de la croissance. En 2025, elles représentent 77% des nouveaux recruteurs et au plus fort du renouvellement des employeurs en 2020, elles représentaient 73% (Figure 4). C'est le segment des entreprises qui osent le plus l'apprentissage. Cependant, le fait qu'en 2025, leur poids dans les néo-employeurs est 16 points au-dessus de leur poids dans l'ensemble, alors que dans le même temps nous avons vu précédemment que leur poids global avait baissé entre 2018 et 2025 montre une forme de paradoxe, comme une forme de laboratoire du renouvellement, même si elles peinent parfois à rester récurrente dans le temps.

Les structures de plus de 10 salariés forment un socle dans le système de l'apprentissage en affichant un profil de recruteurs installés. Elles sont proportionnellement moins nombreuses parmi les nouveaux entrants, car elles sont déjà, pour la plupart, intégrées au système de manière pérenne.

FIGURE 4 : COMPARAISON DE LA STRUCTURE PAR TAILLE D'EFFECTIFS



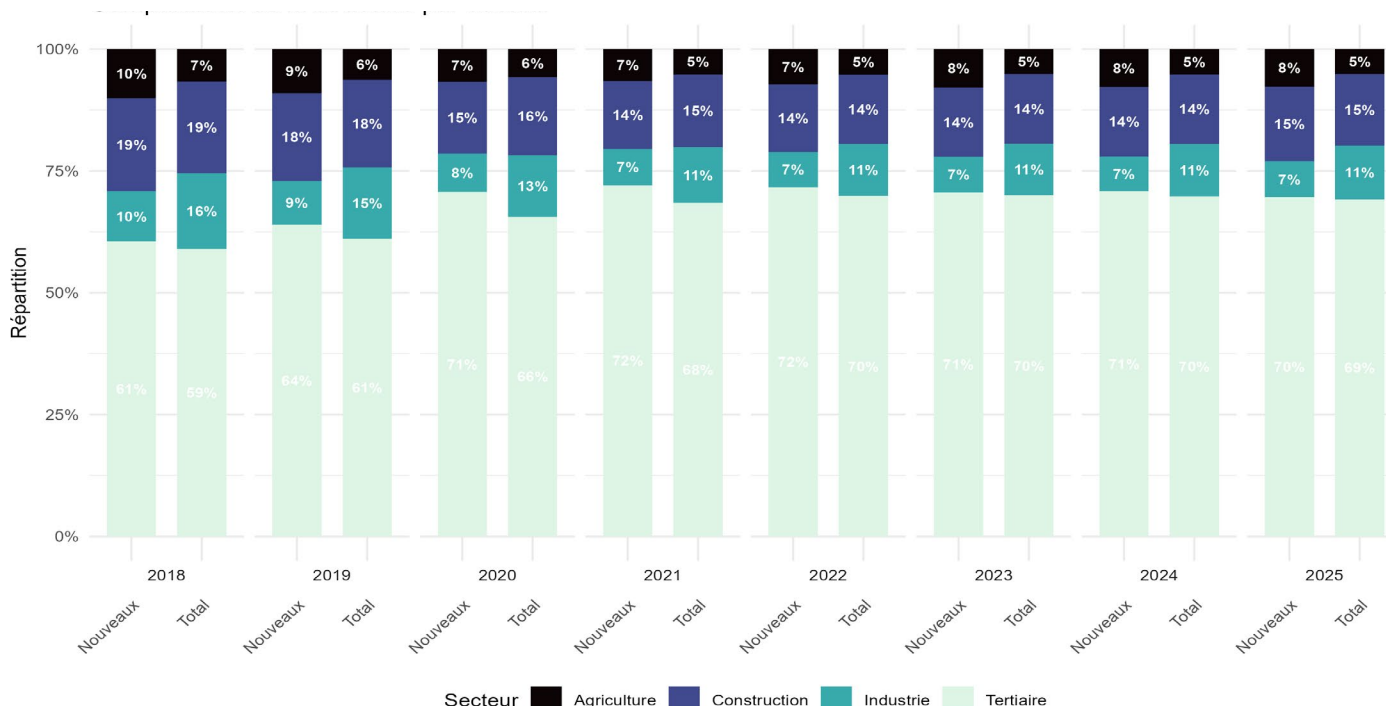
LECTURE : EN 2020, 73% DES NÉO-EMPLOYEURS ONT MOINS DE 10 SALARIÉS CONTRE 65% POUR L'ENSEMBLE DES RECRUTEURS.

SOURCE : SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DARES.

Si avant la réforme il y avait peu de différences entre les néo-employeurs et l'ensemble, en termes de secteur d'activité, au basculement de 2020, 2021, on observe que la part des entreprises du tertiaire ont un poids plus élevé que pour l'ensemble.

A l'inverse, on observe le faible poids du secteur industriel dans les néo-employeurs (figure 5).

FIGURE 5 : COMPARAISON DE LA STRUCTURE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ



LECTURE : EN 2020, 71% DES NÉO-EMPLOYEURS ONT MOINS DE 10 SALARIÉS CONTRE 66% POUR L'ENSEMBLE DES RECRUTEURS.

SOURCE : SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DARES.



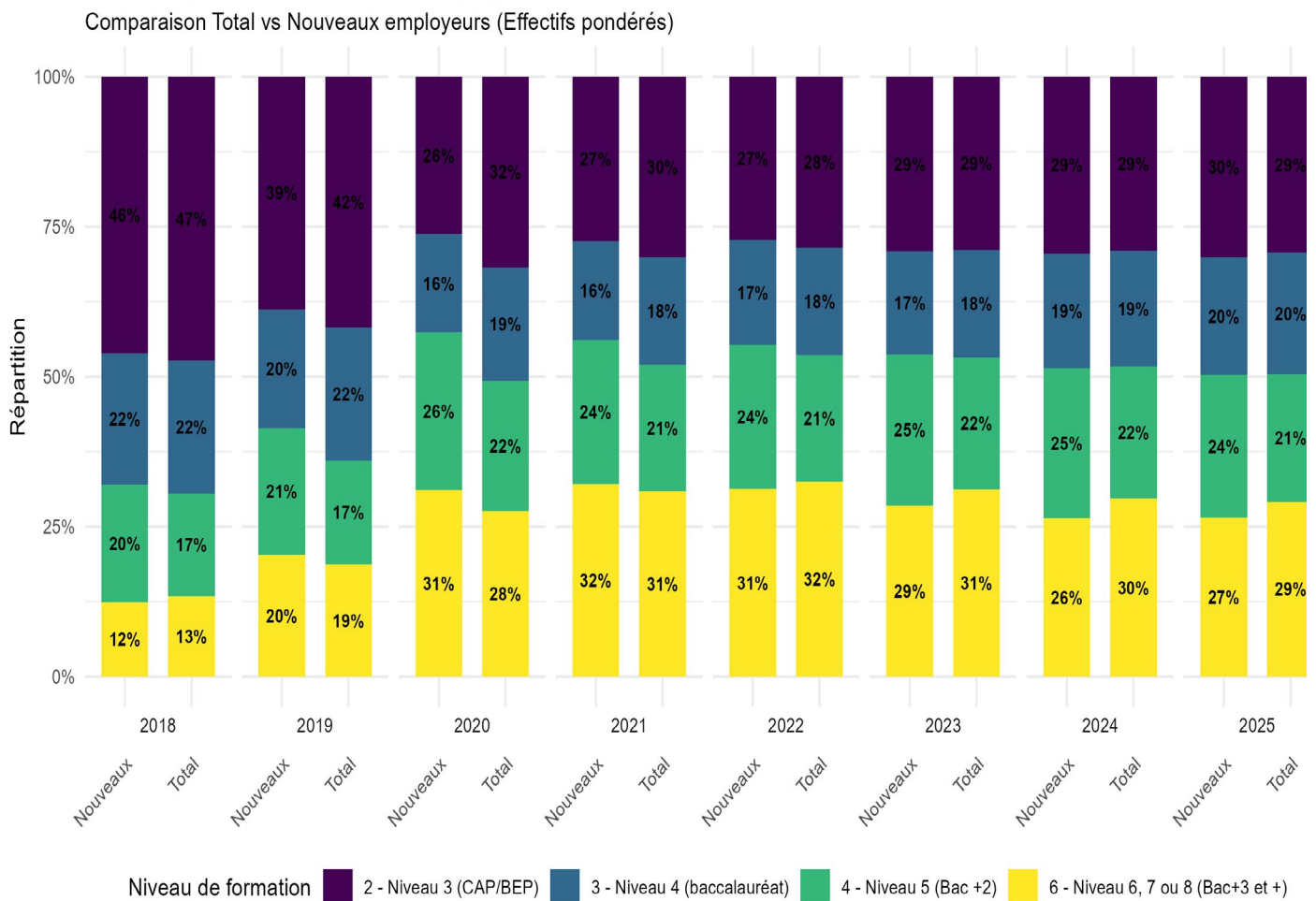
APRÈS 2020, UN BASCULEMENT VERS L'EMBAUCHE D'APPRENTIS DE NIVEAU BAC+3 ET PLUS.

Dès 2019 et plus encore en 2020, on observe la percée des recrutements à des niveaux de formation élevée. En 2020, les entrants des néo-recruteurs sont 31% à préparer un diplôme de niveau au moins égal à bac+3, alors qu'en 2018, ils étaient environ 13% (figure 6). La norme était alors le niveau CAP/BEP avec presque un apprenti sur deux préparant un diplôme de ce niveau. 5 ans plus tard, en 2025, c'est un peu plus de 50% dans ce cas, qu'ils soient embauchés par des néo-employeurs ou bien des entreprises habituées à l'apprentissage, et ceci depuis 2023. Les nouveaux recruteurs de 2025 recrutent proportionnellement presque autant de hauts diplômés (27 %) que la moyenne du marché (29 %).

L'apprentissage dans le supérieur est devenu la "porte d'entrée" standard pour les nouveaux employeurs. La mutation ainsi engagée fait désormais partie de l'écosystème de l'apprentissage. Il est préparé environ autant de diplômé de niveau CAP ou BEP que de niveau Bac+3 et plus.



FIGURE 6 : STRUCTURE PAR NIVEAU DE FORMATION PRÉPARÉ



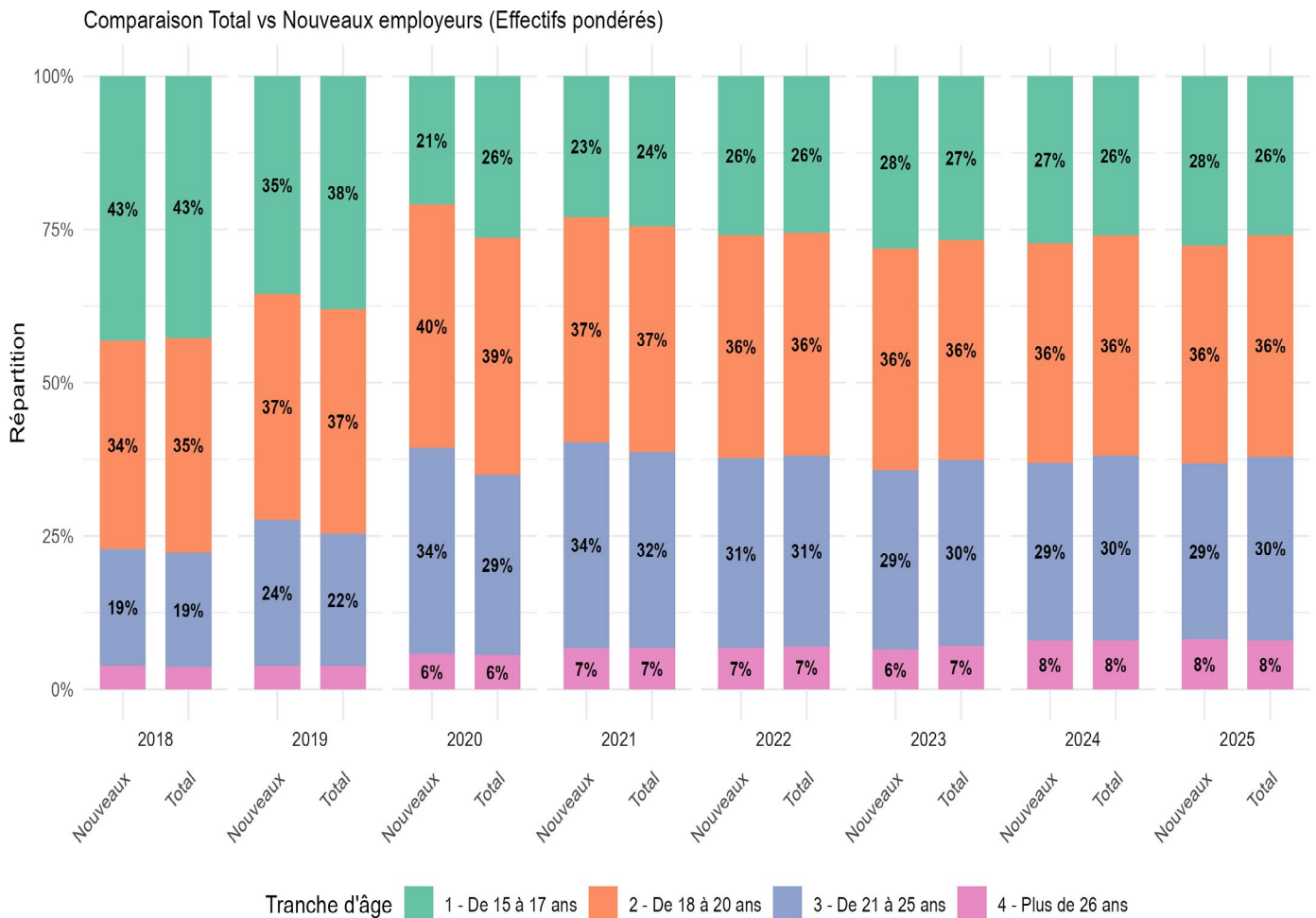
SOURCE : DARES, SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE

L'AUGMENTATION DES NIVEAUX PRÉPARÉS S'ACCOMPAGNENT LOGIQUEMENT UNE AUGMENTATION DE LA PART DES APPRENTIS LES PLUS ÂGÉS.

L'impact de la réforme se fait particulièrement sentir pour les plus jeunes des apprentis. Si, en volume, leur nombre a aussi bien sûr augmenté, leur part a considérablement baissé l'année de la mise en application de la réforme. Ainsi, avant 2020, ils étaient les plus nombreux parmi l'ensemble des entrées en apprentissage (38% en 2019), leur part a considérablement baissé à partir de 2020, pour se stabiliser autour des 27% depuis 2022, soit 11 points de moins. On observe dans le même temps une relative stabilité des 18-20 ans.

Les grands gagnants de la réforme sont les plus de 21 ans. Ces profils plus matures représentaient 22% en 2018 et atteignent 38% en 2025.

FIGURE 7 : STRUCTURE PAR TRANCHE D'ÂGE



SOURCE : SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DARES.

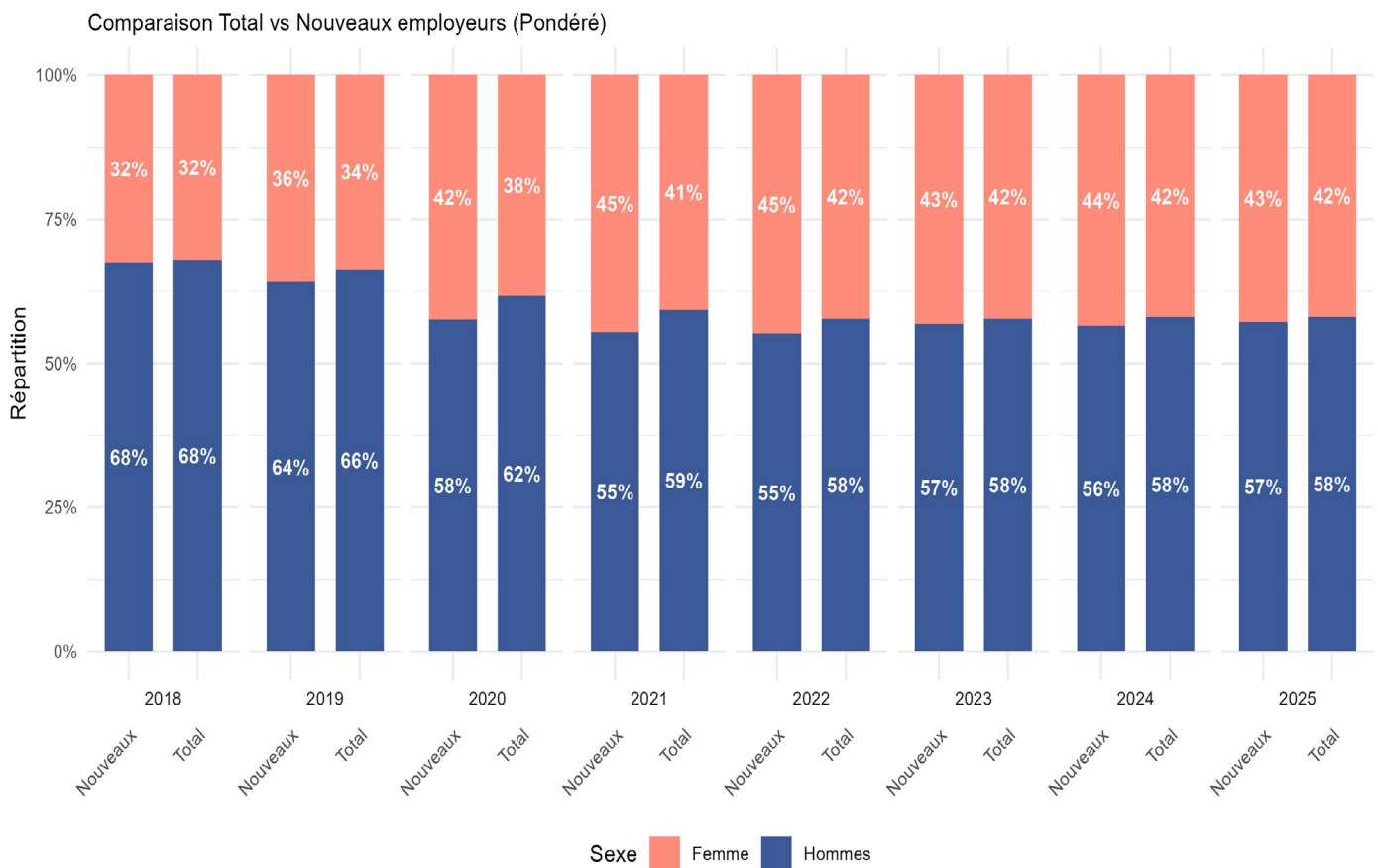


LA FÉMINISATION DE L'APPRENTISSAGE EST PORTÉE PAR LES NOUVEAUX ENTRANTS

Avant la réforme de l'apprentissage, le profil des apprentis était fortement masculin : 68% d'hommes, que ce soit parmi les entrants des néo-employeurs ou l'ensemble des entrants. 7 ans plus tard, après le basculement de 2019 – 2020, la part des femmes parmi les entrants atteint les 43%, soit un bond de 11 points par rapport à 2018 (figure 8).

Cette progression peut s'expliquer notamment par les secteurs d'activité des néo-employeurs. Ils sont majoritairement dans le Tertiaire, ils recrutent dans des métiers de services plus féminisés que l'industrie ou la construction. Les nouveaux recruteurs sont donc les principaux agents de la marche vers parité dans l'apprentissage.

FIGURE 8 : STRUCTURE PAR SEXE DES APPRENTIS



SOURCE : SYSTÈME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE, DARES.

L'analyse de la période 2018-2025 montre que l'apprentissage a été marqué par une mue structurelle. Porté par un flux massif de néo-employeurs, majoritairement des TPE du secteur tertiaire, le dispositif s'est imposé comme une voie d'entrée pour le supérieur et un levier de parité.

Cependant, cette dynamique a été largement catalysée par un soutien financier exceptionnel de l'État. Alors que la France entre dans une phase de reconfiguration des aides publiques, avec une tendance marquée à la baisse ou à un ciblage plus restrictif des primes à l'embauche, la question se pose sur le maintien de l'apprentissage à des niveaux de recrutements élevés malgré un désengagement financier de l'État.

Deux scénarios de reconfiguration se dessinent. La résilience du modèle tertiaire : Si les nouveaux employeurs ont intégré l'apprenti comme un moyen de recrutement

au même titre que d'autres, le recrutement pourrait se maintenir malgré la hausse du coût du travail pour l'entreprise.

Mais l'inverse peut être envisagé, c'est-à-dire le risque de rétractation des TPE du tertiaire. Les très petites entreprises, que nous avons identifiées comme le moteur du renouvellement, sont aussi les plus sensibles aux variations d'aides. Une baisse brutale des soutiens pourrait freiner l'entrée de nouveaux acteurs et provoquer un repli de l'apprentissage vers les grandes entreprises et les secteurs historiques.

L'enjeu de 2026 et des années suivantes sera donc de transformer cet « essai » conjoncturel en un modèle économique durable, capable de s'auto-entretenir sans dépendre exclusivement des incitations fiscales.



Responsable éditorial :

Jean-Guillaume
Bretenoux
Directeur régional

Coordination éditoriale :

Olivier Dufour
SESAM - Etudes Statistiques
Evaluation Appui Méthodes

Rédaction :

Eric Cléron
SESAM - Etudes Statistiques
Evaluation Appui Méthodes

Maquettage : Corinne Urban

Service Communication DREETS Nouvelle-Aquitaine

n° ISSN : 0231-6889

DREETS Nouvelle-Aquitaine
Cité administrative
2 rue Jules Ferry
33090 BORDEAUX cedex

dreets-na.statistiques@dreets.gouv.fr