

Vue d'ensemble

Des jeunes de plus en plus diplômés, mais des difficultés d'insertion qui subsistent pour les moins diplômés

Fiche presse • Formations et emploi, édition 2025



En France, pour l'année scolaire 2022-2023, 51 % des jeunes âgés de 14 à 29 ans sont scolarisés, qu'ils soient élèves, étudiants ou apprentis. La durée moyenne des études augmente depuis 2015, sous l'effet de la hausse de la scolarisation dans l'enseignement supérieur. En 2023, 52 % des jeunes de 25 à 29 ans sont diplômés du supérieur. Fait notable, le nombre d'apprentis a plus que doublé en cinq ans.

Près d'un jeune sur quatre sorti de formation initiale depuis 1 à 4 ans est contraint dans son offre du travail, qu'il soit au chômage, dans le halo autour du chômage ou en sous-emploi. Pour ceux qui ont obtenu un emploi, il s'agit plus souvent d'un contrat à durée limitée que pour leurs aînés, déjà insérés sur le marché du travail.

La situation des jeunes sortant de formation initiale dépend toujours fortement de leur niveau de diplôme.

En 2022, près de la moitié des personnes âgées de 18 à 69 ans sorties de formation initiale ont suivi au moins une formation au cours des douze derniers mois. Par rapport à 2016, le recours à la formation à but professionnel est resté stable pour les personnes en emploi, mais a augmenté pour les inactifs et les chômeurs.

Voir p.9

Définitions

Les **personnes peu ou pas diplômées** sont celles non diplômées ou diplômées au plus du brevet des collèges.

Un **chômeur au sens du BIT** est une personne âgée de 15 ans ou plus qui répond simultanément à trois conditions : être sans emploi durant une semaine donnée ; être disponible pour prendre un emploi dans les deux semaines ; avoir cherché activement un emploi au cours des quatre dernières semaines ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

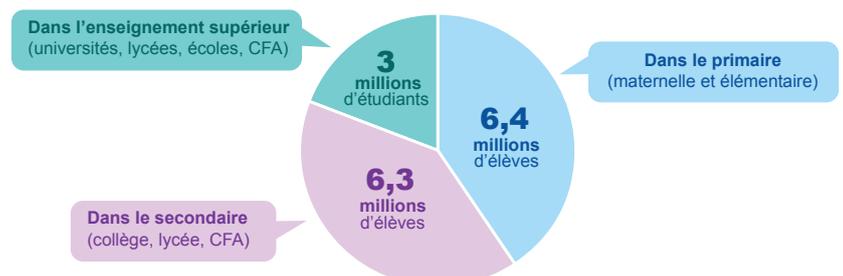
Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage).

Le **sous-emploi** recouvre les personnes ayant un emploi à temps partiel qui souhaitent travailler plus d'heures et qui sont disponibles pour le faire, qu'elles recherchent ou non un emploi.

Le **halo autour du chômage** est composé de personnes sans emploi qui, soit recherchent un emploi mais ne sont pas disponibles dans les deux semaines pour travailler, soit n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi dans le mois précédent mais souhaitent travailler, qu'elles soient disponibles ou non. Le halo regroupe donc les personnes inactives au sens du BIT (ni en emploi, ni au chômage), mais proches du marché du travail.

23 % de la population française scolarisée

Pour l'année scolaire 2022-2023, **15,7 millions d'élèves, étudiants ou apprentis sont inscrits dans un établissement d'enseignement public ou privé en France.**



Une durée de scolarisation en hausse depuis 2015, surtout dans le supérieur

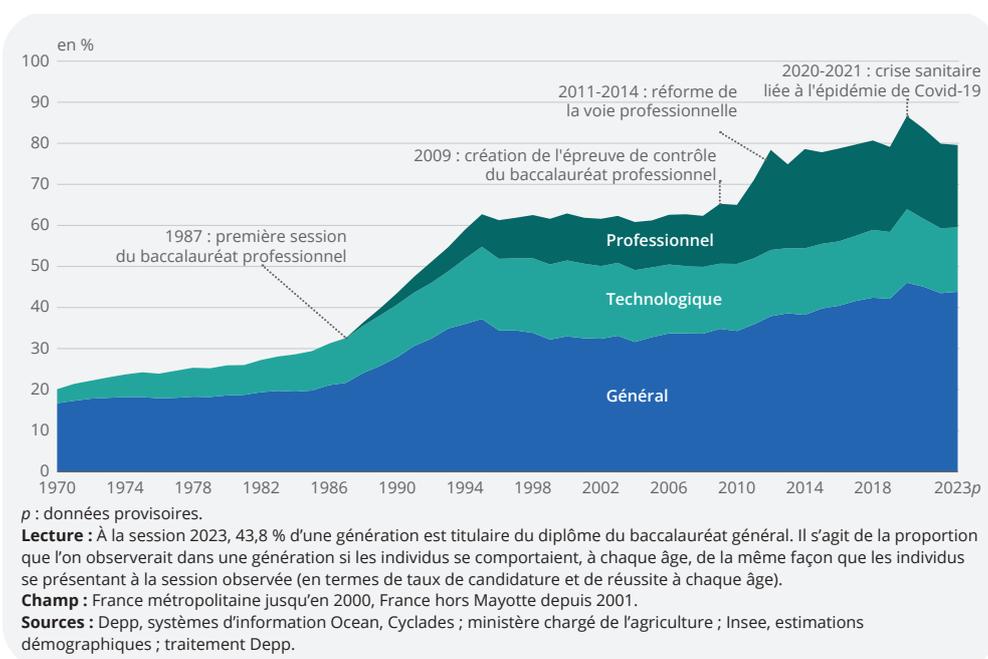
À la rentrée 2022, l'espérance de scolarisation, qui mesure la durée moyenne de scolarisation d'un enfant de 2 ans dans les conditions observées pour chaque âge à une date donnée, est estimée à 18 ans et 11 mois.

Entre 2014 et 2021, l'espérance de scolarisation a nettement progressé : la hausse de la scolarisation dans l'enseignement supérieur s'est poursuivie, tandis que la durée espérée dans le premier et le second degré s'est stabilisée.

La proportion de bacheliers dans une génération a augmenté de 50 points depuis 1985, pour atteindre près de 80 % pour la session 2023.

Voir p. 9

Proportion de bacheliers dans une génération selon la voie



De plus en plus de diplômes délivrés dans l'enseignement supérieur

Depuis 2003, la part de diplômés du supérieur a augmenté de près de 11 points parmi les personnes âgées de 25 à 29 ans, jusqu'à atteindre 52 % en 2023.

À l'inverse, la part de sortants précoces parmi les jeunes âgés de 18 à 24 ans, c'est-à-dire de jeunes peu ou pas diplômés et ne suivant aucune formation, a diminué de 11 % en 2003 à 8 % en 2023. Par ailleurs, les disparités de niveau de diplôme sont fortes selon l'origine sociale.

Une surreprésentation des femmes dans le supérieur, notamment dans les filières paramédicales et sociales

Les femmes sortant de formation initiale sont plus souvent diplômées du supérieur : c'est le cas de 58 % de celles sorties entre 2020 et 2022, contre 47 % des hommes. De leur côté, les hommes sont plus souvent diplômés du secondaire ou peu ou pas diplômés.

Certaines filières du supérieur sont davantage suivies par des femmes que par des hommes, comme les écoles paramédicales et sociales, dont elles représentent 86 % des diplômés en 2022.

Voir p. 12

Un essor de l'apprentissage impulsé par la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et par l'aide exceptionnelle de 2020

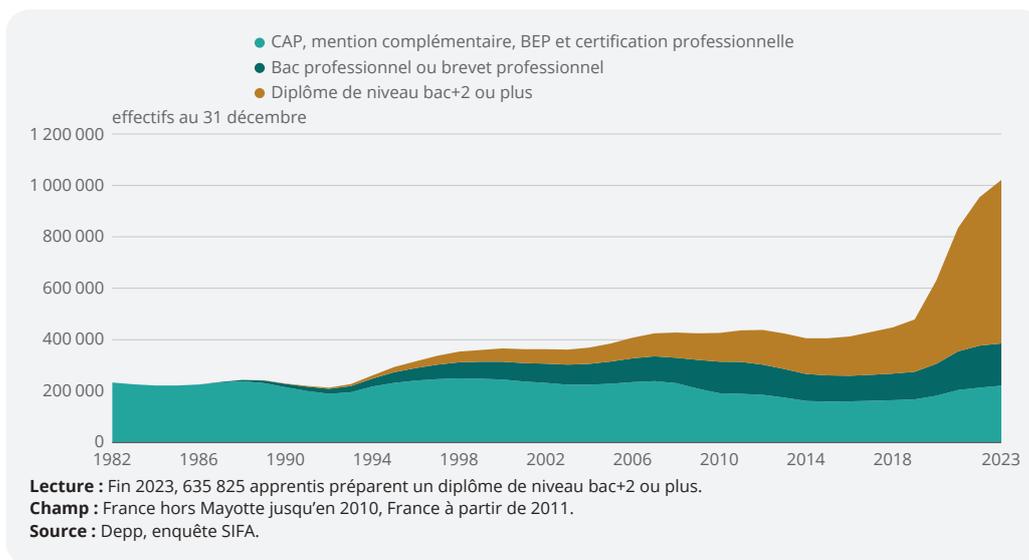
Le nombre de jeunes inscrits en Centre de formation d'apprentis (CFA) a plus que doublé en cinq ans. Cette hausse sans précédent est particulièrement marquée dans l'enseignement supérieur, devenu majoritaire au sein de l'apprentissage.

Voir dossier p. 59

Les apprentis s'insèrent mieux sur le marché du travail que les lycéens professionnels et étudiants de la voie scolaire, ce qui peut s'expliquer par :

- le fait que certains apprentis restent dans la même entreprise : 27 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi chez l'employeur de leur apprentissage à la fin de leur formation ;
- le réseau construit à la fin de l'apprentissage ;
- le profil différencié entre apprentis et étudiants issus de la voie scolaire.

Nombre d'apprentis par niveau de diplôme



Plus de chômage et des conditions d'emploi moins favorables en début de vie active

Le taux de chômage et le temps partiel subi sont plus fréquents en début de carrière. Au total, **près d'un jeune sur quatre** (23 %) sorti de formation initiale depuis 1 à 4 ans **est contraint dans son offre de travail**, qu'il soit

Voir p. 13

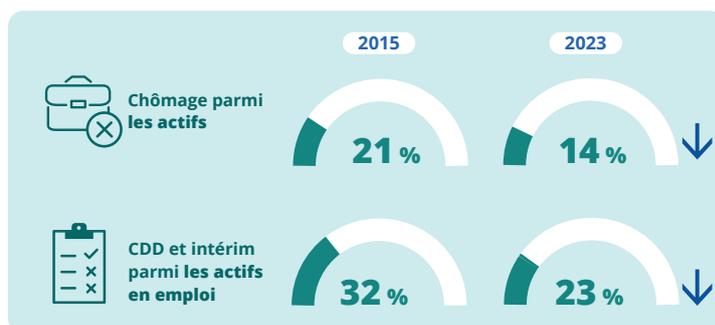
au chômage, dans le halo autour du chômage ou en situation de sous-emploi. Enfin, en 2023, les jeunes en emploi touchent des salaires plus faibles que leurs aînés.

Une situation des jeunes sur le marché du travail globalement en amélioration depuis 2015

Depuis 2015, **la situation des jeunes sur le marché du travail s'est globalement améliorée**, pour se rapprocher de celle de leurs aînés, à l'exception de la période de crise liée à l'épidémie de Covid-19.

Cependant, **les entrants** sur le marché du travail sont habituellement **plus sensibles aux aléas conjoncturels**.

Part des jeunes sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans



42 % des jeunes actifs peu ou pas diplômés sont au chômage

En 2023, parmi les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale, **les peu ou pas diplômés sont trois fois plus souvent contraints dans leur offre de travail que les diplômés du supérieur**, avec respectivement 46 % et 15 % d'entre eux qui sont au chômage, dans son halo ou en situation de sous-emploi.

Voir p. 16

Le **taux de chômage atteint 42 % pour les peu ou pas diplômés**, sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans. Il est de 9 % parmi les diplômés du supérieur. Lorsqu'ils travaillent, les jeunes les moins diplômés occupent plus souvent des emplois à durée limitée (CDD, intérim, alternance ou stage).

La spécialité de formation influence l'insertion professionnelle

De façon moins marquée que le niveau de diplôme, la spécialité étudiée affecte aussi les conditions d'insertion sur le marché du travail. **Certaines filières répondent à un besoin important sur le marché du travail** de

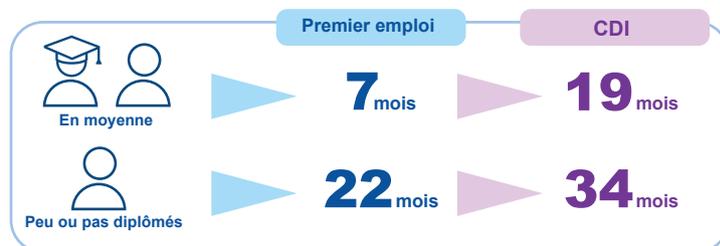
sorte que ce critère supprime le niveau d'études. Par exemple, les diplômés du paramédical et social sont particulièrement peu confrontés au chômage quel que soit leur niveau d'études.

Les jeunes accèdent à leur premier emploi 7 mois en moyenne après leur sortie de formation initiale

Les temps d'accès à l'emploi sont plus longs que la moyenne pour les jeunes peu ou pas diplômés.

D'autres populations rencontrent des difficultés d'insertion plus fortes en début de vie active à niveau de diplôme équivalent, comme les résidents de quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV), les enfants d'immigrés et les femmes.

Temps d'accès à l'emploi des jeunes ayant terminé leurs études en 2017



Les adultes continuent de se former après la fin de leurs études initiales

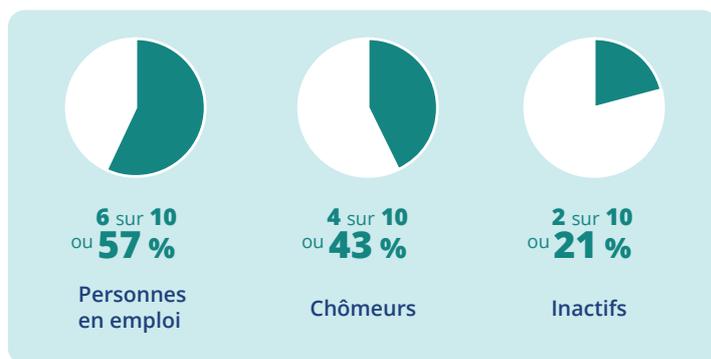
En 2022, **près de la moitié des personnes âgées de 18 à 69 ans** sorties de formation initiale **ont suivi au moins une formation au cours des douze derniers mois.**

Il s'agit en grande partie de formations ne permettant pas l'obtention d'un titre ou d'un diplôme reconnu (formations dites non formelles), souvent à but professionnel (36 % des adultes).

L'accès à la formation est plus élevé en début de vie active, chez les plus diplômés et chez les personnes en emploi.

Par rapport à 2016, le taux d'accès à la formation à but professionnel est resté stable pour les personnes en emploi, alors qu'il a augmenté pour les chômeurs et les inactifs.

Suivi d'une formation au cours des 12 derniers mois



En France, davantage de diplômés du supérieur qu'en Europe, mais aussi davantage de personnes ni en emploi, ni en études, ni en formation

La part de diplômés du supérieur parmi les 25-34 ans dépasse sensiblement la moyenne européenne (52 % contre 43 %). Le **taux d'activité des 15-29 ans en France est légèrement supérieur à la moyenne de l'Union européenne** (+1 point) avec un taux de chômage plus élevé (+2 points pour la France) et un taux d'emploi un peu plus

faible (-1 point). Par ailleurs, **la part de jeunes de 15-29 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) est aussi un peu supérieure en France** (12 %) qu'en moyenne dans l'UE (11 %). En France, comme dans l'UE, le taux d'activité des jeunes femmes est inférieur à celui des jeunes hommes.

Voir encadré p.12

Dossier

8 % des personnes n'ont suivi aucune formation à but professionnel dans l'année alors qu'elles l'auraient souhaité

Fiche presse • Formations et emploi, édition 2025



En 2022, 57 % des personnes âgées de 18 à 64 ans n'ont pas suivi de formation à but professionnel au cours des douze derniers mois. 8 % des personnes auraient souhaité suivre une formation, sans que ce souhait ne soit satisfait, et 49 % ne le souhaitaient pas. Les personnes se déclarant au chômage, celles résidant dans les départements d'outre-mer, les jeunes, les personnes nées à l'étranger et les parents de jeunes enfants expriment plus souvent que les autres un souhait insatisfait.

Les personnes qui souhaitent une formation alors qu'elles n'y ont pas eu accès ont pour principal objectif d'évoluer professionnellement, quand les personnes formées souhaitent plutôt améliorer leurs compétences et mieux faire leur travail. Plusieurs freins expliquent le non-recours à la formation à but professionnel, comme le manque d'information. Les contraintes organisationnelles, liées à la vie familiale ou professionnelle, et la charge financière sont les difficultés les plus souvent citées par les personnes qui ne sont pas parvenues à se former professionnellement.

Voir p.25

Définitions

Une **formation** est une forme d'apprentissage à la fois organisé et institutionnalisé, supposant une relation formalisée entre un formateur et un formé.

Ce dossier porte sur la formation non formelle à but professionnel. Une **formation non formelle** peut conduire à l'obtention d'une certification (certificat de qualification professionnelle, habilitation ou permis notamment). Elle peut être à but professionnel ou personnel.

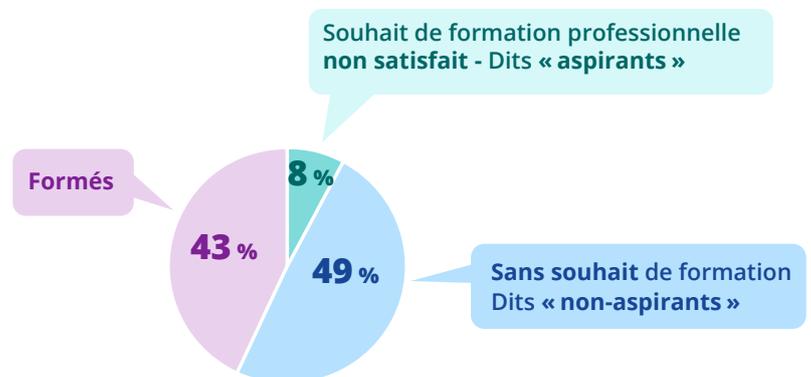
Les « **aspirants** » désignent les personnes qui n'ont suivi aucune formation non formelle à but professionnel au cours des douze derniers mois mais qui l'auraient souhaité, tandis que les « **non-aspirants** » désignent celles n'en ont pas suivi et ne le souhaitaient pas.

Moins d'une personne sur dix ne s'est pas formée alors qu'elle le souhaitait

En 2022, en France, 57 % des personnes âgées de 18 à 64 ans (hors retraités) ayant terminé leur formation initiale n'ont suivi aucune formation à but professionnel au cours des douze derniers mois.

Seules 8 % des personnes ne se sont pas formées professionnellement mais l'auraient souhaité (les « aspirants »), tandis que 49 % ne se sont pas formées et ne le souhaitaient pas (les « non-aspirants »).

Voir p.25



Les chômeurs et les salariés en CDD ou en intérim expriment davantage un souhait non satisfait à se former

Les **chômeurs** aspirent deux fois plus souvent à se former que les autres. Accédant moins à la formation, les **salariés en contrat à durée limitée ou en intérim** comptent 10 % d'aspirants, contre 6 % pour les CDI et fonctionnaires.

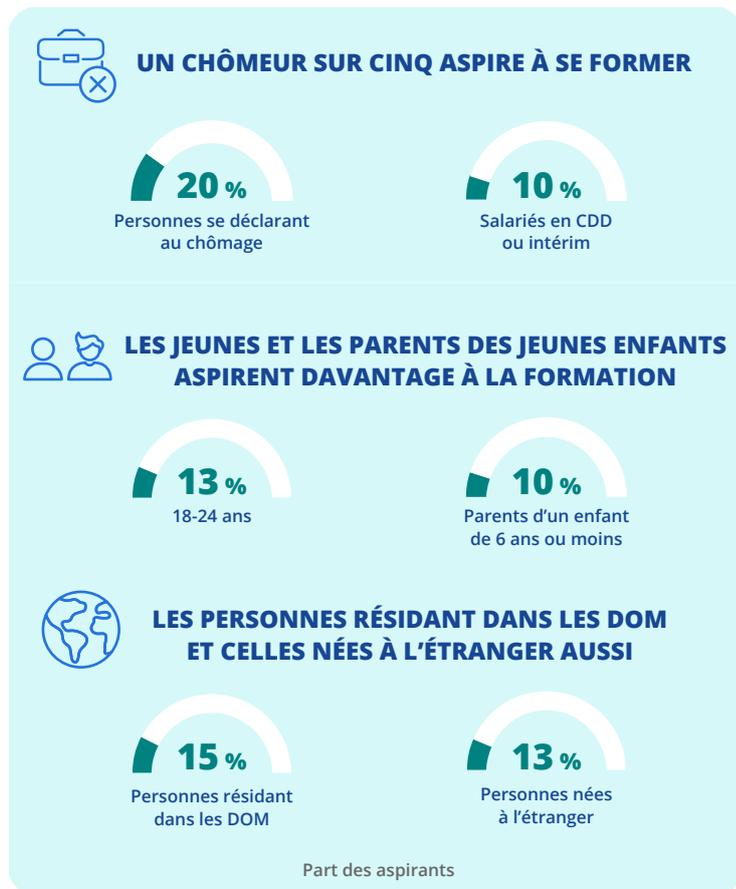
Voir p.25

Les jeunes et les parents de jeunes enfants aspirent plus souvent à se former

Les **jeunes de 18 à 24 ans** ayant terminé leurs études expriment plus souvent un besoin de formation non satisfait (13 %, contre 8 % en moyenne), tout comme les **parents d'enfants de 6 ans ou moins** (10 % d'entre eux).

Les trois quarts des **résidents des DOM** n'ont pas eu accès à une formation en 2022 et ils sont deux fois plus nombreux que dans l'Hexagone à y aspirer (15 % contre 8 %).

Voir p.28



Malgré un moindre accès à la formation, les moins diplômés n'expriment pas une plus grande insatisfaction

Les **personnes ayant un diplôme inférieur au baccalauréat** accèdent peu (25 %) à la formation. Elles sont à peine plus nombreuses que la moyenne à aspirer à une formation professionnelle (9 %, contre

8 % des personnes de 18 à 64 ans sorties de formation initiale, hors retraités).

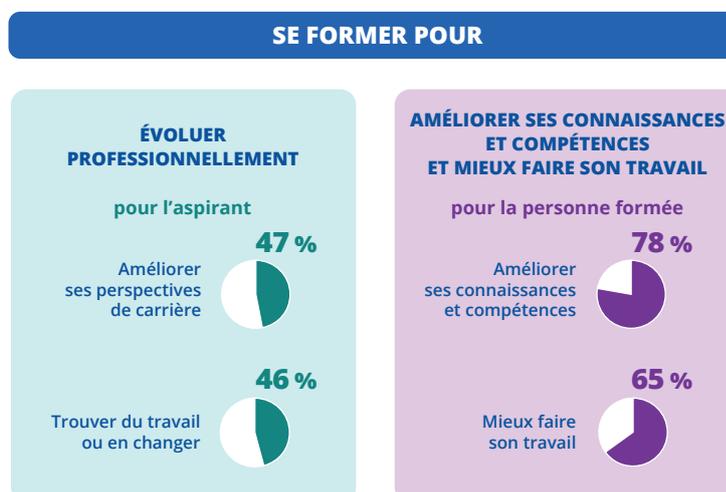
Voir p.27

Les motivations citées par les aspirants à une formation professionnelle diffèrent de celles avancées par les personnes formées

Les **aspirants mettent davantage en avant la volonté d'évoluer professionnellement** : améliorer leurs perspectives de carrière (47 %), trouver du travail ou en changer (46 %), obtenir un diplôme ou un titre (26 %) ou créer leur propre entreprise (13 %).

À l'inverse, les **formés** privilégient l'amélioration de leurs connaissances (78 % des formations) et l'adaptation à leur poste de travail.

Voir p.30



Le moindre accès à l'information représente un frein pour se former professionnellement

61 % des aspirants ont cherché des informations ou des conseils sur la formation. Les personnes s'étant formées ont moins recherché d'informations (46 %). Les non-aspirants sont les moins informés.

81 % des non-aspirants n'ont pas reçu d'information ou de conseil sur la formation : 75 % n'ont pas cherché d'informations et 6 % en ont cherché mais sans en obtenir.

Voir p.32

Parmi les aspirants à la formation



6 sur 10

ont cherché des informations ou des conseils sur la formation

Parmi les non-aspirants à la formation



3 sur 4

n'ont cherché ni informations ni conseils sur la formation

Les non-formés souhaitant se former rencontrent des difficultés personnelles et professionnelles pour accéder à la formation

Parmi les aspirants, **37 % indiquent ne pas avoir suivi de formation car cela était incompatible avec leur charge de travail et leur emploi du temps**. Le coût est la deuxième difficulté la plus citée (34 % des aspirants), devant l'incompatibilité avec les responsabilités familiales (21 %). Le refus ou le manque d'aide de l'employeur (pour 26 % des aspirants en emploi) ou du service public de l'emploi (31 % des aspirants au chômage) sont également souvent cités.

Voir p.33

Le projet de formation est incompatible

Avec sa charge de travail ou son emploi du temps **37 %**

Avec le coût **34 %**

Avec ses responsabilités familiales **21 %**





Deux jeunes sur trois ayant terminé leurs études en 2017 et occupé au moins un emploi durant les trois années suivantes ont exercé au moins un métier en tension, c'est-à-dire un métier exposé à des difficultés de recrutement. Ils sont en moyenne plus diplômés que les autres jeunes en emploi. Ils ont également de meilleures conditions d'emploi : 41 % sont embauchés en CDI, contre 22 % des embauches dans les métiers sans tension. Ces meilleures conditions d'emploi expliquent en partie le fait que les jeunes s'inscrivent durablement dans ces métiers en tension.

Cependant, les métiers en tension ne constituent pas un tout homogène. Cinq profils types de métiers en tension peuvent être identifiés : deux d'entre eux se caractérisent par un passage transitoire, ils concernent davantage des peu diplômés, à l'instar des métiers d'employés de l'hôtellerie-restauration ou d'ouvriers agricoles. Les trois autres, à l'ancrage plus durable et nécessitant généralement des compétences particulières, sont plus souvent occupés par des jeunes diplômés. Il s'agit par exemple de métiers d'infirmier, d'ingénieur en informatique ou de professionnels du droit.

Voir p.37

Les jeunes en emploi exercent plus souvent un métier en tension que leurs aînés

Deux jeunes sur trois ayant terminé leurs études en 2017 et travaillé durant les trois années suivantes **ont exercé au moins un métier en tension**, c'est-à-dire un métier exposé à des difficultés de recrutement. Ils sont en moyenne plus diplômés que les autres jeunes en emploi.

Les diplômés d'un bac+5 sont surreprésentés dans les métiers en tension (24 % contre 12 %), tout comme les jeunes issus d'une formation en alternance (30 % contre 19 %) et les hommes (59 % contre 49 %).

Voir p.37

Les jeunes dans les métiers en tension tendent à s'y ancrer

Lorsqu'un jeune occupe un métier en tension, il y passe plus de temps (68 % de son temps passé en emploi durant les 3 premières années après la sortie de la formation initiale) **que lorsqu'il occupe un métier sans tension** (59 %). Par ailleurs, 63 % des jeunes ayant exercé un métier en tension au premier emploi exercent encore ce même métier trois ans après la sortie des études, alors que c'est le cas de seulement 48 % de ceux dont le premier emploi correspond à un métier sans tension.

Le métier correspond aussi plus souvent à la formation suivie. D'une part, la spécialité du diplôme préparé s'accorde davantage au métier (56 % contre 33 %). D'autre part, le déclassement à l'embauche est moindre : 17 % des emplois correspondent à un niveau de formation inférieur au niveau de l'individu, contre 26 % des emplois dans un métier sans tension, ce qui favorise l'ancrage dans le métier.

Voir p.39

En moyenne, les métiers en tension sont associés à de meilleures conditions d'emploi

Lorsqu'ils exercent un métier en tension, **41 % des jeunes sont embauchés en contrat à durée indéterminée**, une proportion nettement plus élevée que pour les jeunes occupant des métiers sans tension (22 %).

La part de salariés à temps plein est aussi supérieure (82 % contre 70 %). Ces métiers offrent également de meilleures rémunérations.

Voir p.40

Les métiers en tension ne constituent pas pour autant un tout homogène

Une typologie met en évidence cinq profils types de métiers en tension.

Un premier sous-ensemble de métiers de passage, plutôt exercés par les jeunes les moins diplômés

Il réunit les deux profils-types de **métiers dans lesquels les jeunes ne font que passer** :

- les **métiers « de première expérience peu qualifiés »** habituellement occupés par les jeunes en tout début de vie active et dont une grande majorité s'éloigne rapidement.
- les **métiers « de transition »**, occupés de façon plutôt transitoire mais qui arrivent moins rapidement après la sortie de formation initiale.

Voir p.40



Un second sous-ensemble de métiers qualifiés de métiers d'ancrage plus fréquemment exercés par des jeunes qui y sont spécifiquement formés

Il réunit les trois profils-types de **métiers dans lesquels les jeunes s'inscrivent plus durablement** :

- les **« métiers très qualifiés »**, exclusivement de niveau cadre ou technicien, dans lesquels l'ancrage est plus durable.
- les **métiers d'infirmiers, sages-femmes et professions paramédicales**, dans lesquels l'entrée est très précoce, la présence continue et la relation emploi-formation très forte.
- les **métiers dits « métiers avec un fort lien emploi-formation »**, pour lesquels la formation suivie par les recrutés préparait dans une grande majorité des cas au métier.

Les métiers d'ancrage apparaissent rapidement dans les parcours professionnels et un jeune qui y est engagé y reste en moyenne les trois quarts de son temps en emploi.

Voir p.41



De meilleures conditions d'emploi à l'embauche expliquent en partie l'ancrage dans certains métiers en tension

La pérennité de la relation professionnelle, dans l'emploi ou le métier, varie à la fois selon le type de métier en tension et selon les conditions d'embauche. Avoir débuté en CDD plutôt qu'en CDI est associé à une forte réduction des chances d'être encore dans son premier emploi au moment de l'enquête. De même, la propension à être

Voir p.42

mobile (d'emploi, de métier) est corrélée au niveau de rémunération à l'embauche, les jeunes gagnant le moins ayant une propension supérieure à la mobilité que les autres. Débuter par un métier en correspondance avec la spécialité du diplôme obtenu favorise le maintien des jeunes dans le métier dans la plupart des profils-types.



L'entrée dans la vie adulte est marquée par de nombreux changements : fin des études initiales, accès à l'emploi, départ du domicile parental, mise en couple. Les jeunes entrés en 6^e en 2007 peuvent être regroupés en 2023, lorsqu'ils ont 26-27 ans, selon la trajectoire empruntée pour entrer dans la vie adulte.

Le niveau et la filière d'études sont déterminants pour l'accès rapide à un emploi stable. Or les jeunes issus des milieux les plus favorisés entreprennent plus souvent des études longues. À origine sociale équivalente, l'implication et les aspirations des parents sont aussi des leviers pour la poursuite des études.

La moitié des jeunes ont déjà décohabité au moins une fois du domicile parental avant 21 ans, dont un sur deux avec l'aide financière des parents pour se loger. L'accès à l'autonomie résidentielle passe davantage par la mise en couple pour les femmes.

Les parcours d'études longues vont souvent de pair avec une première expérience de décohabitation précoce aidée. Inversement, les jeunes ni en emploi, ni en études ni en formation (NEET) sont plus souvent en cohabitation durable avec leurs parents.

Voir p.46

Définition

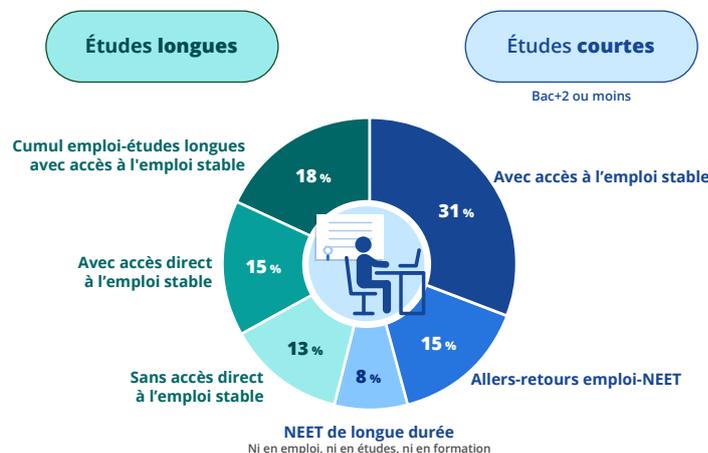
Un **NEET** est une personne qui n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation.

Un jeune sur deux a déjà vécu hors du domicile parental avant 21 ans

À 18-19 ans, un jeune sur quatre est déjà sorti du système scolaire, et un sur cinq a déjà connu une première expérience d'emploi (pendant les études ou non). À 24-25 ans, 8 % sont toujours en études sans emploi, et encore 3 % à 26-27 ans.

Un jeune sur deux est déjà parti du domicile familial à 21 ans, avec une aide financière de ses parents pour se loger dans plus de la moitié des cas ; trois jeunes sur quatre ont déjà vécu hors du domicile familial à 23-24 ans et neuf sur dix à 26-27 ans.

31 % des jeunes font des études courtes puis accèdent à un emploi stable



Jeunes entrés en 6^e en 2007 regroupés en 2023 selon la trajectoire empruntée pour entrer dans la vie active

Le niveau et la filière d'études sont déterminants pour l'accès rapide à un emploi stable

Les jeunes dotés au plus d'un diplôme de niveau baccalauréat sont davantage représentés dans les trajectoires d'allers-retours emploi-NEET et de NEET de longue durée.

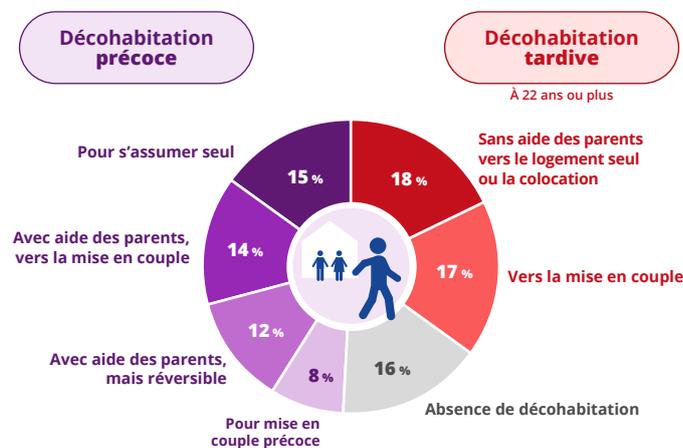
Les diplômés d'écoles de commerce et d'ingénieurs et de licence professionnelle se retrouvent davantage dans une trajectoire d'études longues avec accès direct à l'emploi stable que dans les autres trajectoires d'études longues, à l'inverse des diplômés de licence générale.

Origine sociale, implication et aspirations des parents influencent la poursuite des études

Les **enfants de cadres ont plus de chances de poursuivre des études longues**. Les enfants d'ouvriers sont surreprésentés dans des trajectoires d'études courtes, d'allers-retours emploi-NEET et de NEET de longue durée.

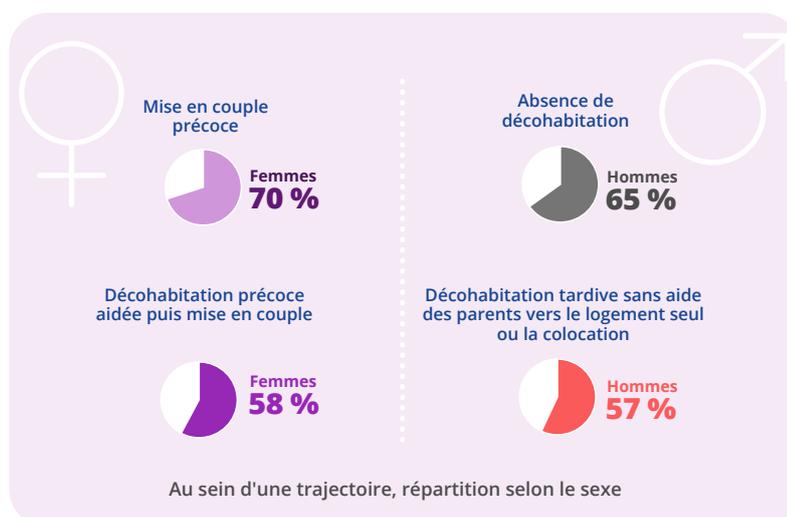
Les **jeunes qui ont suivi des parcours d'études longues ont plus souvent des parents qui se sont fortement impliqués au début de leur scolarité au collège**, via des conversations régulières avec leurs enfants ou la participation aux réunions parents-enseignants. Ces différences se vérifient à autres caractéristiques comparables, dont l'origine sociale.

12 % des jeunes vivent une décohabitation précoce et aidée par les parents mais réversible



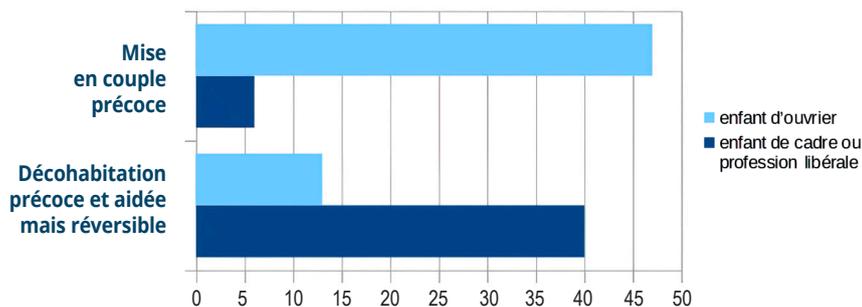
Jeunes entrés en 6^e en 2007 regroupés en 2023
selon la trajectoire empruntée pour décohabiter de chez leurs parents

L'autonomie résidentielle passe davantage par la mise en couple pour les femmes



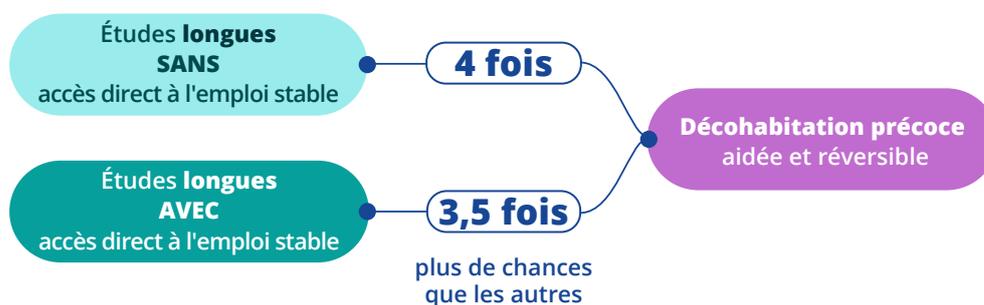
Parmi les jeunes qui se mettent en couple précocement, un sur deux est enfant d'ouvriers

Part des enfants d'ouvrier et de cadre ou profession libérale, par trajectoire-type



Par ailleurs, à autres caractéristiques équivalentes, les jeunes qui résidaient en 6^e dans une commune rurale empruntent plus souvent des trajectoires de décohabitation précoce.

Études longues et décohabitation précoce aidée vont souvent de pair



Les trajectoires conduisant à une mise en couple sont liées à celles menant à un emploi stable.

Les NEET de longue durée ont 3,6 fois plus de chances de n'avoir jamais connu la décohabitation du domicile parental que les autres.



À la suite de la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui réforme l'apprentissage, et de l'introduction en 2020 d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis dans un contexte de crise sanitaire, le nombre d'apprentis en France a plus que doublé en cinq ans.

Cette hausse concerne tous les niveaux de diplôme, mais elle est particulièrement marquée dans l'enseignement supérieur. Les formations préparées en apprentissage relèvent désormais plus souvent des services que de la production. Dans le même temps, la part des femmes parmi les apprentis a augmenté mais elle reste encore minoritaire. Par ailleurs, le taux de rupture des contrats d'apprentissage au cours des premiers mois de contrat a légèrement augmenté entre 2017 et 2022.

Voir p.59

Définitions

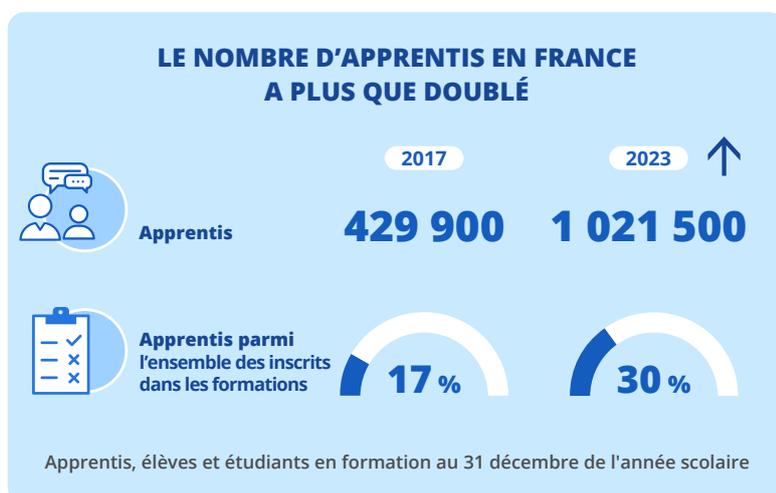
Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune de 16 à 29 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire, des dérogations étant possibles. La durée du contrat d'apprentissage varie généralement de six mois à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. L'apprenti perçoit un salaire calculé selon son âge et son ancienneté dans le dispositif. La conclusion d'un contrat d'apprentissage ouvre droit à des aides de l'État pour l'employeur.

Une hausse sans précédent du nombre d'apprentis

En 2023, **9 % des 16-29 ans sont en apprentissage**. Ce type de formation initiale s'est progressivement ouvert à de nouveaux diplômés (niveaux et spécialités). La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, qui assouplit les critères pour établir un contrat d'apprentissage, et l'aide exceptionnelle au recrutement

d'apprentis introduite en 2020 dans un contexte de crise sanitaire ont profondément transformé les modalités de l'apprentissage et renforcé son attractivité. Entre 2017, année précédant la loi, et 2023, le nombre d'apprentis a été multiplié par 2,4, **passant de 429 900 à 1 021 500**.

Nombre d'apprentis par niveau de diplôme

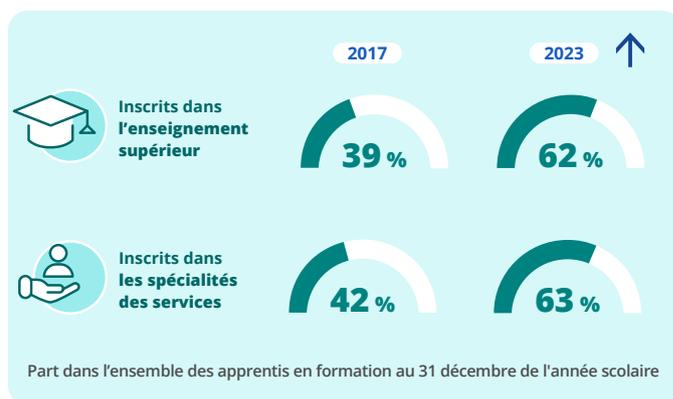


La hausse du nombre d'apprentis est particulièrement forte dans le supérieur

En six ans, le nombre d'apprentis du secondaire a été multiplié par 1,5, pour atteindre 385 600. La hausse est plus marquée dans le supérieur : 635 800 jeunes y sont apprentis, 3,8 fois plus qu'en 2017.

Les apprentis désormais plus nombreux dans les formations des services que dans celles de la production

En 2023, la majorité des apprentis se forment dans une spécialité des services. Dans le même temps, la part d'apprentis relevant d'une spécialité de production s'est repliée, atteignant 35 % contre 57 % auparavant. Cette inversion du poids des spécialités provient notamment de la croissance particulièrement forte des effectifs du



supérieur, où les apprentis des services sont plus présents. La part de formations des services croît néanmoins aussi légèrement dans le secondaire.

L'apprentissage se féminise

Entre 2017 et 2023, le nombre de **femmes apprenties a davantage augmenté** que celui des hommes apprentis en lien avec l'augmentation du poids des services. Elles restent cependant minoritaires (quatre apprentis

sur dix sont des femmes). Les formations de services, quasi paritaires, sont plus fréquentes dans le supérieur que les formations de production, très majoritairement masculines.

Les apprentis du secondaire s'insèrent mieux que leurs homologues de la voie scolaire, en lien avec leur profil plus favorisé

Un an après la fin de leur formation, **les apprentis sortis en 2022 sont plus souvent en emploi salarié privé** que leurs homologues de la voie scolaire, que ce soit en CAP (69 % contre 37 %), en baccalauréat professionnel (76 % contre 53 %) ou en BTS (75 % contre 69 %).

Ces écarts entre apprentis et leurs homologues de la voie scolaire proviennent notamment des **différences de caractéristiques sociodémographiques et de parcours scolaire**. Les apprentis du CAP au BTS viennent d'un milieu plus favorisé que les lycéens professionnels.

Le fait que certains apprentis restent dans la même entreprise peut aussi expliquer une part de cet écart d'insertion : 27 % des apprentis de niveau CAP à BTS sont en emploi chez l'employeur de leur apprentissage à la fin de leur formation.

Les apprentis peuvent également différer de leurs homologues de la voie scolaire par d'autres caractéristiques, plus difficiles à mesurer, comme la motivation ou le réseau de l'entourage.

Les ruptures des contrats d'apprentissage sont en légère hausse depuis 2017

En 2022, selon le Système d'Information sur l'apprentissage, **21 % des contrats d'apprentissage sont rompus de façon anticipée dans leurs neuf premiers mois d'exécution**. Ce taux est légèrement supérieur à celui observé avant la crise sanitaire (19 % en 2017).

L'augmentation du taux de rupture vaut pour tous les niveaux de diplôme. Elle est **faible dans le secondaire mais forte dans le supérieur** où les taux de ruptures étaient initialement nettement plus bas. Les ruptures sont plus fréquentes chez les nouveaux CFA et les nouveaux employeurs.



Après la fin des études, les manières de se former sont nombreuses, en finançant soi-même sa formation, dans le cadre de la formation organisée par son employeur ou en faisant appel à des dispositifs financés par des fonds publics ou mutualisés. La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé la formation professionnelle en France, notamment en créant l'instance de gouvernance France compétences et en libéralisant l'accès au Compte personnel de formation.

Certains de ces dispositifs permettent à leurs utilisateurs de choisir librement leur formation, d'autres nécessitent l'accord de l'employeur ou du service public de l'emploi. La réforme de 2018 a renforcé l'éventail des dispositifs de reconversion accessibles aux salariés, qui viennent s'ajouter à l'obligation de formation régulière des employeurs. Le Plan d'investissement dans les compétences participe à la transformation de l'offre de formation accessible aux personnes en recherche d'emploi. Personnes en emploi comme chômeurs ont droit au conseil en évolution professionnelle.

Voir p.73

Définitions

Le **Compte personnel de formation** (CPF) est un dispositif qui permet, à toute personne active, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir ses droits à la retraite. Mis en place par la loi sur la formation de 2014, le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (DIF).

Les **opérateurs de compétences** sont des organismes paritaires agréés par l'État qui ont pour missions de financer l'apprentissage, d'aider les branches à construire les certifications professionnelles, et d'accompagner les petites et moyennes entreprises pour définir leurs besoins en formation.

Après la fin des études, de nombreuses manières de financer sa formation

Il est possible de **financer soi-même sa formation** en contactant directement un organisme dédié puis de se former pendant son temps libre. Il est également possible de **mobiliser un des dispositifs publics de financement de la formation** disponibles en France ou d'**être formé par son employeur**.

Ces dispositifs peuvent financer tout ou partie des frais pédagogiques, des frais annexes (transport, restauration, hébergement, garde d'enfants) et/ou une rémunération versée à la personne qui suit la formation. La plupart de **ces dispositifs ont été fortement transformés par la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »**.

Une transformation du financement de la formation professionnelle

France compétences, instance de concertation entre État, organisations syndicales de salariés, organisations patronales et conseils régionaux créée par la loi de 2018, **gère le produit des contributions à la formation professionnelle et à l'apprentissage** (Cufpa) désormais collectées via la déclaration sociale nominative.

Depuis janvier 2022, les fonds publics ou mutualisés ne peuvent financer que des formations dispensées par des organismes titulaires de la certification Qualiopi, c'est-à-dire ayant passé avec succès un audit validant la qualité de leurs processus.

Un usage libéralisé du compte personnel de formation (CPF)

La loi de 2018 a facilité l'utilisation du CPF, permettant aux titulaires d'un compte (hors salariés du public) de **mobiliser directement leurs droits** pour financer une des formations recensées sur la plateforme « Mon compte formation » (bilans de compétence, permis de conduire,

formations certifiantes, à la création d'entreprise, accompagnement VAE), **sans accord** de leur employeur ou d'un conseiller du service public de l'emploi. Les droits à la formation acquis dans le cadre du CPF sont conservés lors d'un changement de statut ou d'employeur.

De nouveaux dispositifs de reconversion mobilisables par les salariés

Un salarié souhaitant se reconvertir peut s'appuyer sur **différents dispositifs** :

- les **formations en alternance** rémunérées :
 - reconversion ou promotion par alternance (dit dispositif « Pro-A»),
 - contrat de professionnalisation (également ouvert aux non-salariés sous conditions),
- le **dispositif Transitions collectives** dédié aux salariés dont l'emploi est menacé afin de préparer leur reconversion vers un métier identifié localement comme porteur,

- le **projet de transition professionnelle** (ou CPF de transition) qui permet à un salarié, sous conditions d'ancienneté, d'obtenir un congé pour suivre une formation s'inscrivant dans un projet de reconversion validé par l'association Transitions Pro régionale.

Les opérateurs de compétences (Opco) ou l'État peuvent participer au financement de ces dispositifs prenant en charge la plupart des coûts liés à la formation ainsi que la rémunération du bénéficiaire.

L'employeur a l'obligation de former régulièrement ses salariés

L'employeur est soumis à diverses obligations : **versement de la Cufpa, adaptation du salarié à l'évolution de son emploi, maintien de sa capacité à occuper un emploi, formations en matière de sécurité**. L'employeur doit réaliser un bilan avec chaque salarié tous les six ans. Si ce bilan établit que le salarié n'a pas bénéficié d'une formation au cours des six

années précédentes, son employeur est dans l'obligation d'abonder le compte CPF de ce dernier.

Les Opco peuvent notamment prendre en charge tout ou partie des dépenses de formation des structures de moins de 50 salariés dans le cadre d'accords de branches ou de politiques nationales comme celles menées dans le cadre du Fonds national pour l'emploi (FNE-Formation).

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) contribue à la formation des personnes en recherche d'emploi

Le **PIC a renforcé les moyens mis à la disposition du service public de l'emploi et des conseils régionaux**. Ces acteurs achètent des places dans des formations permettant aux personnes en recherche d'emploi d'acquérir des compétences de base ou de se former à

des métiers pour lesquels les besoins de main-d'œuvre sont importants. Ils peuvent également financer (y compris en complément du CPF) des formations à la demande d'individus sous réserve du respect de certains critères.

Le conseil en évolution professionnelle pour mieux mobiliser la formation

Toutes les personnes engagées dans la vie active résidant en France bénéficient depuis 2014, quel que soit leur statut, du conseil en évolution professionnelle.

Il s'agit d'un droit à l'accompagnement gratuit et personnalisé pour aider à la formalisation et la mise en œuvre de projets d'évolution professionnelle.



Lancé en 2018 avec pour ambition de former davantage les personnes en recherche d'emploi les plus éloignées du marché du travail, de mieux répondre aux besoins de l'économie et d'améliorer qualitativement le système de formation, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a été évalué par un comité scientifique indépendant. Si la mise en œuvre et le pilotage d'actions déployées à différentes échelles territoriales se sont avérés complexes, le PIC a pu amorcer des dynamiques de transformation de l'offre régionale de formation et permettre à plus de personnes d'accéder à la formation et à l'emploi. Le ciblage sur les métiers en tension et les personnes les plus éloignées de l'emploi a cependant peu évolué. Pourtant, la formation facilite les transitions professionnelles et le retour à l'emploi pour tous mais davantage pour les personnes de diplôme inférieur au baccalauréat.

Voir p.79

Une ambition de former davantage les personnes éloignées de l'emploi et de répondre aux besoins de l'économie

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC), lancé en 2018 avec un budget initial de près de 14 milliards d'euros, a consacré la moitié de ses fonds aux conseils régionaux via les Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric), tandis que l'autre moitié a permis de financer des programmes nationaux et projets d'expérimentation. Ce plan ambitieux, évalué sur

cinq ans par un comité scientifique indépendant, avait pour **objectifs principaux de former davantage les personnes en recherche d'emploi éloignées du marché du travail, d'adapter les formations aux besoins de l'économie et de transformer qualitativement le système de formation.**

Un accès accru des demandeurs d'emploi à la formation professionnelle

Les entrées en formation des personnes en recherche d'emploi ont doublé entre 2017, année qui précède la mise en œuvre du PIC, et 2022.

Ceci s'explique principalement par le succès du Compte personnel de formation (CPF) depuis 2020.

Des difficultés à piloter un plan multi-niveau

Si les moyens du PIC ont permis d'accélérer les transformations de la politique régionale de formation, la mise en œuvre et la coordination d'actions déployées à différentes échelles territoriales se sont avérées complexes

en l'absence de systèmes d'information performants et de moyens humains dans les services déconcentrés de l'État. Ainsi, l'évaluation du PIC fait état d'une **concurrence forte entre des actions nationales et régionales.**

Des difficultés pour mobiliser les publics cibles

Le ciblage des publics prioritaires, tels que les peu diplômés, n'a pas progressé de manière significative.

Pour ces personnes, de nombreux freins à l'entrée en formation persistent, qu'ils soient financiers, liés à la mobilité ou à une possible sélection réalisée par les organismes de formation.

Les demandeurs d'emploi de niveau inférieur au baccalauréat ont vu leur accès à la formation s'accroître. Cependant, leurs parcours sont souvent marqués par des formations préparatoires, dont l'offre s'est développée avec le PIC. En outre, malgré la mise en œuvre d'actions visant à mieux adapter la formation aux besoins des entreprises, **les formations destinées aux métiers en tension restent souvent sélectives et difficiles d'accès pour les publics vulnérables.**

La formation accroît le retour à l'emploi et les transitions professionnelles

Les personnes ayant bénéficié d'une formation accèdent plus fréquemment à l'emploi dans les deux ans que les autres personnes avec des caractéristiques socio-économiques similaires.

La formation permet également d'occuper plus facilement des métiers éloignés, en termes de compétences, du métier exercé avant la période de chômage.

Enfin, la transformation qualitative du système de formation, bien qu'engagée, demeure complexe à évaluer dans un contexte de multiples réformes de la formation professionnelle et marqué par un choc sanitaire inédit.

Éclairage

Mesurer précisément l'insertion des sortants de formation initiale : les dispositifs InerJeunes et InerSup

Fiche presse • Formations et emploi, édition 2025



Deux dispositifs récents permettent de documenter la poursuite d'études et l'insertion en emploi à l'issue de formations professionnelles en lycées y compris en BTS et en centres de formation d'apprentis d'une part, avec InerJeunes, et de formations en établissements de l'enseignement supérieur d'autre part, avec InerSup. Conçus à partir de sources administratives, ils remplacent en partie des enquêtes préexistantes et permettent de diffuser une information exhaustive à un niveau très fin, en particulier des taux d'insertion en emploi par établissement tous les 6 mois et jusqu'à 24 mois après la sortie de formation initiale pour InerJeunes et 30 mois pour InerSup. Ces taux ne sont pas directement comparables à ceux publiés à partir des enquêtes préexistantes aux dispositifs, en raison de la nature des données collectées, administratives et non plus déclaratives, du champ restreint au seul emploi salarié en France et de la date d'observation. Les dispositifs évoluent cependant depuis leur mise en place, de sorte à couvrir un champ de plus en plus étendu.

Voir p.85

Depuis quelques années, la poursuite d'études et l'insertion dans l'emploi salarié sont mesurées par deux dispositifs : **InerJeunes, qui se concentre sur l'issue des formations professionnelles en lycées et centres de formation des**

apprentis, et InerSup, qui porte quant à lui sur les situations à l'issue de formations en établissements de l'enseignement supérieur.

Une exploitation des sources administratives pour mesurer finement l'insertion

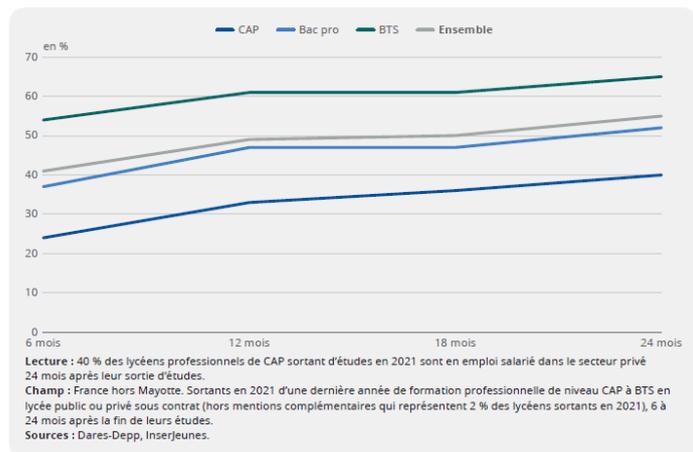
En 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » dispose que des données détaillées sur le parcours scolaire et l'insertion dans l'emploi des jeunes soient publiées, afin de permettre notamment aux jeunes de choisir l'établissement et la formation vers lesquels ils souhaitent s'orienter à partir de données objectives, et recouvrant l'ensemble du territoire. Le dispositif **InerJeunes** a été mis en place en 2019, puis le dispositif **InerSup** en 2023. Ces deux dispositifs remplacent en partie des enquêtes préexistantes, ce qui permet de diffuser désormais une information à un niveau très fin, en particulier des taux d'insertion dans l'emploi par établissement de formation.

Les champs des populations couvertes par les dispositifs sont complémentaires. D'une part, **InerJeunes couvre les niveaux du CAP au BTS** pour les apprentis, les élèves et étudiants de lycée professionnel. D'autre part, **InerSup couvre, fin 2024, les masters LMD, les masters enseignement, les licences professionnelles et générales, les diplômes d'ingénieurs et les diplômes de management** des universités, grands établissements, écoles d'ingénieurs et écoles de management relevant du ministère chargé de l'enseignement supérieur.

Un meilleur suivi des sortants dans le temps, mais une prise en compte parfois limitée de l'emploi et des études

Le principal avantage d'InserJeunes et InserSup est d'offrir **l'exhaustivité, à la fois de la population concernée et des diplômes et des formations**. Ces dispositifs renseignent pour chaque établissement et diplôme préparé sur la poursuite d'études et l'insertion en emploi, avec un descriptif plus précis du type d'emploi occupé, notamment la nature du contrat. Ces informations continuent de s'enrichir avec de nouvelles données, comme les rémunérations qui ont été ajoutées fin 2024.

Taux d'emploi salarié en France des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS après leur sortie d'études en 2021



Cependant, **ces dispositifs ont aussi des limites**, dues aux situations non repérables dans les sources administratives mobilisées. Certaines poursuites d'études, notamment celles à l'étranger, ne sont pas prises en compte dans le champ, de même que les emplois non salariés, les salariés des particuliers employeurs, ainsi que les emplois à l'étranger.

Taux d'emploi salarié en France des diplômés français de moins de 30 ans de 2022

