

# Formations et emploi

Insee Références

Édition 2025



depp

Dares

SIES

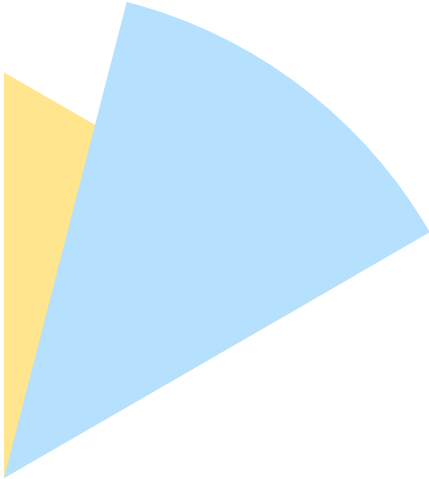
Céreq

# Formations et emploi



Insee Références

Édition 2025



**Coordination**

Jérôme Domens,  
Flora Vuillier-Devillers

**Contribution**

*Insee* :

Laïla Bentoudja,  
Laura Castell,  
Jérôme Domens,  
Vladimir Passeron,  
Erwan Pouliquen,  
Jenny Rinallo,  
Flora Vuillier-Devillers

*Ministère de l'Éducation  
nationale, de l'Enseignement  
supérieur et de la Recherche  
Depp* :

Aurélié Demongeot,  
Aurore Doms,  
Cyrille Godonou,  
Claire Hagège,  
Chloé Loiseau,  
Mathieu Orzoni,  
Cindy Reist

*Sies* :

Antonin Aubry,  
Lionel Bonnevalle,  
Karl Even,  
Kendrick Herzberg,  
Guirane Ndao,  
Willy Thao-Khamsing

*Ministère du Travail, de la Santé,  
des Solidarités et des Familles  
Dares* :

Johanna Bismuth,  
Anne Bucher,  
Raphaël Froger,  
Jorick Guillaneuf,  
Emeline Jounin,  
Camilia Kashi,  
Alexandra Louvet,  
Sonia Makhzoum,  
Michaël Orand,  
Athenais Plé,  
Elena Reboul,  
Serena Rosa,  
Hugo Schianchi,  
Isabelle Terraz,  
Macoura Touré

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

Thomas Couppié,  
Céline Gasquet,  
Olivier Joseph,  
Lola Lercari

**Directeur de la publication**

Jean-Luc Tavernier

**Directeurs de la collection**

Bertrand Lhommeau,  
Hélène Michaudon

**Rédaction**

Imran Babi,  
Anne Évrard,  
Alexandre Gadaud,  
Fanny Gateau,  
Philippe Goarant,  
Solenn Ily,  
Maxime Jouvenceau,  
Sylvain Papon,  
Tino Pelé,  
Jean-Philippe Rathle,  
Anne Saint-Ourens

**Graphisme**

Anaïs Bathias,  
Marie Gazaix,  
Odile Samson

**Composition pdf**

Luminess

**Composition html**

Véronique Ardouin,  
Cindy Brédard,  
Patrice Conti,  
Virginie Forment,  
Fabien Mazenoux,  
Sophie Ruiz

**Image de la couverture**

©Mnirat/  
Stock.Adobe.com

**Éditeur**

Institut national de la  
statistique et des études  
économiques  
88, avenue Verdier  
92541 Montrouge Cedex  
[www.insee.fr](http://www.insee.fr)

© Insee 2025

« Reproduction partielle  
autorisée sous réserve de  
la mention de la source  
et de l'auteur ».

## **Avertissement**

Les données chiffrées sont parfois arrondies. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Sur les sites internet du Céreq, de la Dares, de la Depp, de l'Insee, du Sies et d'Eurostat pour les données internationales, les chiffres essentiels sont actualisés régulièrement.

Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.



# Formations et emploi

## Vue d'ensemble 7

Des jeunes de plus en plus diplômés, mais des difficultés d'insertion qui subsistent pour les moins diplômés .....	9
--	---

## Dossiers 23

8 % des personnes n'ont suivi aucune formation à but professionnel dans l'année alors qu'elles l'auraient souhaité .....	25
La plupart des métiers en tension attirent les jeunes mais certains peinent à les fidéliser .....	37
Des parcours d'entrée dans la vie adulte diversifiés et marqués par l'influence familiale .....	45
Depuis 2018, l'apprentissage s'ouvre massivement aux formations du supérieur et des services .....	59

## Éclairages 71

Formation continue : des dispositifs et un financement transformés par la réforme de 2018 .....	73
Plan d'investissement dans les compétences : un programme d'ampleur évalué par un dispositif inédit .....	79
Mesurer précisément l'insertion des sortants de formation initiale : les dispositifs InserJeunes et InserSup .....	85

## Fiches 91

### 1. L'école et ses sortants 93

1.1 Durée de scolarisation .....	94
1.2 Niveau de formation .....	96
1.3 Diplômes de l'enseignement supérieur .....	98
1.4 Apprentis en formation .....	100
1.5 Cumul emploi-études .....	102
1.6 Éducation, comparaisons européennes .....	104

### 2. L'insertion des jeunes 107

2.1 Actifs de 15 à 29 ans .....	108
2.2 Situations d'activité .....	110
2.3 Chômage en phase d'insertion professionnelle .....	112
2.4 Statuts des emplois .....	114
2.5 Jeunes en emploi aidé .....	116

2.6 Professions et secteurs d'activité .....	118
2.7 Salaires .....	120
2.8 Insertion des apprentis du CAP au BTS .....	122
2.9 Insertion des lycéens professionnels et étudiants du CAP au BTS .....	124
2.10 Insertion des diplômés du supérieur .....	126
2.11 Trajectoires en début de carrière .....	128
2.12 Mobilités et situation en début de carrière .....	130
2.13 Inégalités en début de carrière .....	132
2.14 Domaine de formation et situation d'activité des jeunes .....	134
2.15 Situation des jeunes sur le marché du travail par région .....	136
2.16 Emploi et chômage des jeunes, comparaisons européennes .....	138

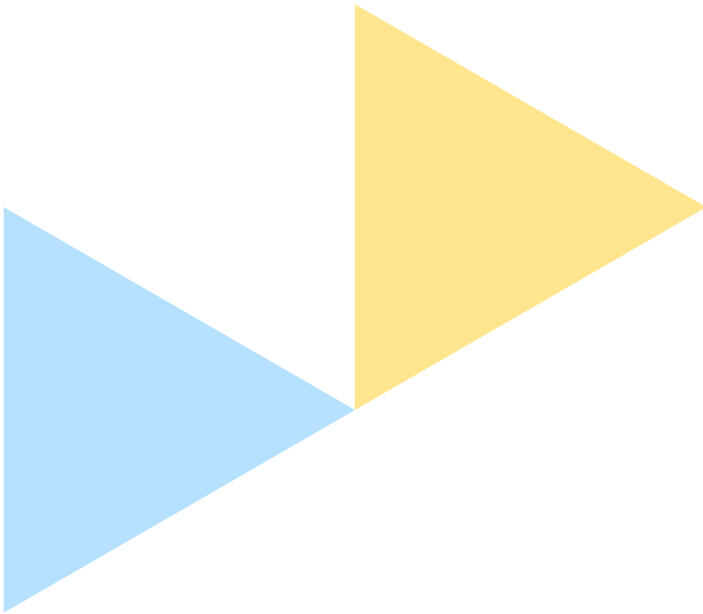
### **3. La formation tout au long de la vie** ..... **141**

3.1 Formation des adultes .....	142
3.2 Formation des personnes en recherche d'emploi .....	144
3.3 Formation professionnelle continue financée par les entreprises et associations .....	146
3.4 Compte personnel de formation .....	148

### **Annexes** ..... **151**

Sources .....	153
Glossaire .....	157

# Vue d'ensemble







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

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, elle-même portée par l'augmentation du nombre de bacheliers. En quarante ans, la proportion de bacheliers dans une génération a augmenté de 50 points pour atteindre près de 80 % en 2023. En 2023, 52 % des jeunes de 25 à 29 ans sont diplômés du supérieur, en hausse de 11 points en vingt ans. À l'inverse, la part de sortants précoces a baissé de 4 points sur la même période et atteint 8 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans en 2023. Fait notable, le nombre d'apprentis a plus que doublé en cinq ans, sous l'impulsion de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 et de l'aide financière exceptionnelle octroyée à partir de 2020.

Près d'un jeune sur quatre sorti de formation initiale depuis un à quatre ans est contraint dans son offre de 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 les salariés plus âgés, déjà insérés sur le marché du travail. Toutefois, les jeunes sortis depuis un à quatre ans de formation initiale ont davantage bénéficié de l'amélioration sur le marché du travail entre 2015 et 2023 : leur taux de chômage a diminué de 6 points, plus nettement que celui des actifs sortis depuis onze ans ou plus (-2 points). De même, la part des CDD et de l'intérim dans l'emploi des jeunes s'est repliée sur cette période : -9 points. Cependant, la situation des jeunes sortant de formation initiale dépend toujours fortement de leur niveau de diplôme : l'écart de taux de chômage entre les jeunes diplômés du supérieur et ceux peu ou pas diplômés demeure très élevé avec un rapport de 1 à 5.

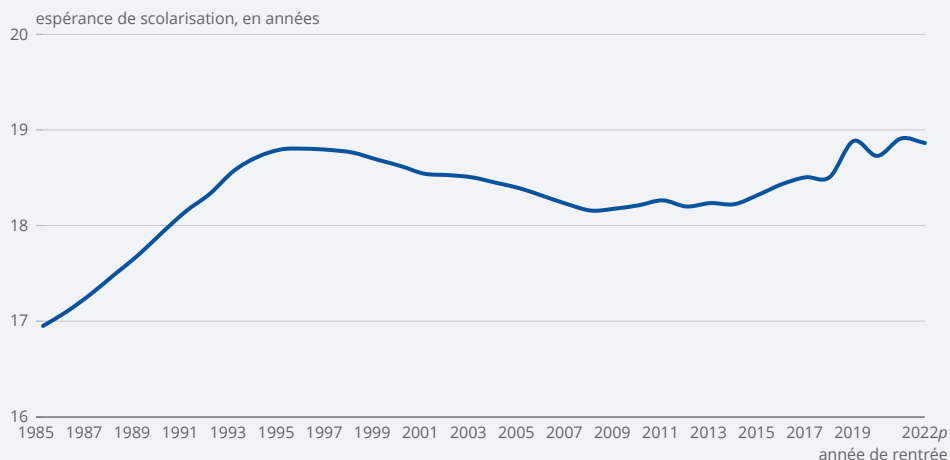
En 2022, près de la moitié des personnes âgées de 18 à 69 ans sorties de formation initiale ont suivi au moins une formation au cours des douze derniers mois. Par rapport à 2016, le recours à la formation à but professionnel est resté stable pour les personnes en emploi, mais a augmenté pour les inactifs et les chômeurs. En effet, le développement et l'utilisation facilitée du Compte personnel de formation (CPF) depuis fin 2019 ont contribué à la très nette hausse du nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi.

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 : 6,4 millions dans le primaire (maternelle et élémentaire), 6,3 millions dans le secondaire (collèges, lycées, établissements spécialisés de santé, centres de formations des apprentis (CFA)) et 3,0 millions dans l'enseignement supérieur (universités, lycées, écoles, CFA). Au total, 23 % de l'ensemble de la population, tous âges confondus, est scolarisé. Parmi les jeunes de 14 à 29 ans, ce taux de scolarisation atteint 51 %.

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

À la rentrée 2022, l'espérance de scolarisation, qui correspond au nombre d'années pendant lesquelles un enfant âgé de 2 ans peut espérer être scolarisé, est estimée à 18 ans et 11 mois ► [figure 1](#).

## ► 1. Espérance de scolarisation à l'âge de 2 ans



p : données provisoires.

**Lecture :** En 2022, l'espérance de scolarisation d'un enfant âgé de 2 ans est de 18,9 années, soit 18 années et 11 mois.

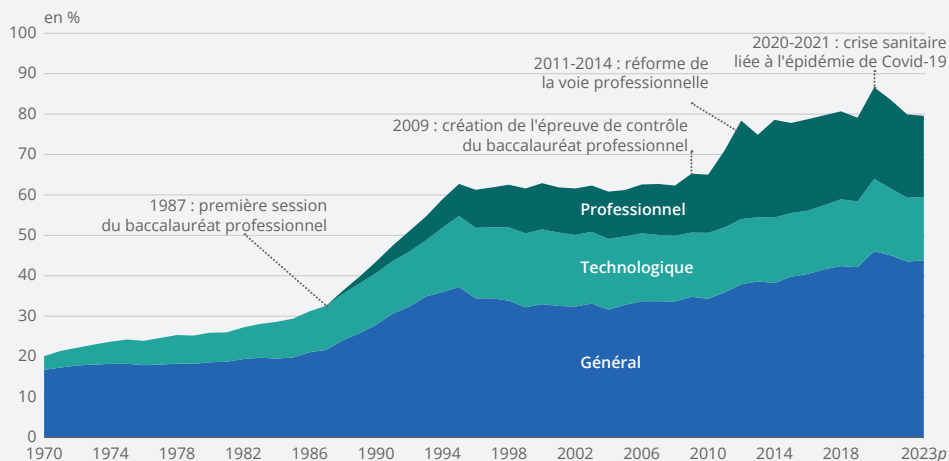
**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 1998, France hors Mayotte à partir de 1999 et jusqu'en 2012, France à partir de 2013.

**Sources :** Depp ; Sies ; ministères en charge de l'agriculture et de la santé ; Insee, estimations de population.

Après une forte augmentation entre 1985 et 1995 (1 an et 10 mois), puis une légère baisse jusqu'en 2008, elle s'était stabilisée entre 2008 et 2014 autour de 18 ans et 2 mois sous l'effet de deux évolutions contraires : d'une part, une hausse de la durée d'études espérée dans le supérieur, portée par un accès plus fréquent au baccalauréat et par la réforme licence-master-doctorat ; d'autre part, une baisse dans les premier et second degrés, liée à la diminution des redoublements et à la réforme du baccalauréat professionnel qui s'obtient en trois ans au lieu de quatre. Entre 2014 et 2021, l'espérance de scolarisation a nettement progressé (+1 mois en moyenne par an) : 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. Elle n'évolue pas entre 2021 et 2022.

Depuis 1985 et l'objectif d'accompagner une part plus importante d'une classe d'âge au niveau du baccalauréat, la proportion de bacheliers dans une génération a augmenté de 50 points, pour atteindre près de 80 % pour la session 2023 : 44 % dans la voie générale, 16 % dans la voie technologique et 20 % dans la voie professionnelle ► **figure 2**. Après un palier dans les années 2000 (1995-2010), autour de 62 %, cette proportion est ensuite repartie à la hausse sous l'impact de la réforme de la voie professionnelle (suppression du brevet d'études professionnelles (BEP) préparé en deux ans, baccalauréat professionnel en trois ans). En 2020 et 2021, avec les aménagements liés à la crise sanitaire, la proportion de bacheliers a fortement augmenté avant de retrouver, depuis 2022, son niveau d'avant-crise.

## ► 2. Proportion de bacheliers dans une génération selon la voie



p : données provisoires.

**Lecture :** À la session 2023, 43,8 % d'une génération est titulaire du diplôme du baccalauréat général. Il s'agit de la proportion que l'on observerait dans une génération si les individus se comportaient, à chaque âge, de la même façon que les individus se présentant à la session observée (en termes de taux de candidature et de réussite à chaque âge).

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2000, France hors Mayotte depuis 2001.

**Sources :** Depp, systèmes d'information Ocean, Cyclades ; ministère chargé de l'agriculture ; Insee, estimations démographiques ; traitement Depp.

## De plus en plus de diplômés délivrés dans l'enseignement supérieur

En 2022, 785 000 diplômes de l'enseignement supérieur ont été délivrés, soit une augmentation de 37 % par rapport à 2007. Le nombre de diplômés délivrés dans le supérieur a continûment augmenté entre 1985 et 2004, avant de baisser jusqu'en 2007 en raison de la disparition des diplômes d'études universitaires générales (Deug) et des maîtrises, puis d'augmenter à nouveau jusqu'en 2021. Plus récemment, il a bondi en 2020 et en 2021, en raison de l'aménagement des conditions d'examen dans le contexte de crise sanitaire, avant de se replier légèrement en 2022.

En vingt ans, 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 près de 4 points durant la même période (8 % en 2023 après 11 % en 2003), ce qui place favorablement la France parmi les pays d'Europe pour cet indicateur ► **encadré**.

Les disparités de niveau de diplôme sont fortes selon l'origine sociale : en 2023, 27 % des personnes âgées de 25 à 44 ans dont les parents forment un ménage à dominante ouvrière ou sans emploi sont diplômées du supérieur, contre 76 % pour les personnes dont les parents composent un ménage à dominante cadre ou intermédiaire [Insee, 2024]. Observés jusqu'en 2023, les parcours des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 sont également marqués par l'influence familiale. Les enfants de cadres ont plus de chances de poursuivre des études longues et, au-delà de l'origine sociale, l'implication des parents dans la scolarité ou leurs aspirations pour l'avenir sont aussi des leviers pour la poursuite d'études [Rinaldo *et al.*, 2025].

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

En 2023, 8 % des jeunes de 18 à 24 ans sont sortis précocement du système scolaire en France, une proportion inférieure à la moyenne des pays de l'Union européenne (UE), à 10 %. De façon plus nette, la part de diplômés du supérieur parmi les 25-34 ans dépasse sensiblement la moyenne européenne : 52 % contre 43 %. De plus, la France se situe au-delà des objectifs du cadre stratégique « éducation et formation » de l'UE pour la période 2021-2030 pour ces deux indicateurs : limiter à 9 % la part de sortants précoces parmi les 18-24 ans et dépasser 45 % de 25-34 ans diplômés du supérieur. Dans la plupart des pays, entre 2018 et 2023, la part des sortants précoces a baissé, et celle des diplômés du supérieur a augmenté. En France, ces deux indicateurs évoluent dans des proportions proches de la moyenne européenne (-1 point pour les sortants précoces depuis 2018, et +5 points pour les diplômés du supérieur).

En matière d'insertion des jeunes, la position française par rapport à la moyenne européenne est plus contrastée. Le taux d'activité des 15-29 ans en France est légèrement supérieur à la moyenne de l'UE (+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 %).

Néanmoins, l'écart de taux d'activité à la moyenne de l'UE varie selon l'âge : il est supérieur d'un point pour les 15-24 ans, en augmentation depuis 2020 du fait du recours plus fréquent à l'apprentissage, et supérieur de 3 points pour les 25-29 ans. En France, comme dans l'UE, le taux d'activité des jeunes femmes est inférieur à celui des jeunes hommes : cet écart est plus marqué pour la moyenne européenne (-7 points) qu'en France (-5 points) tandis qu'il est quasi nul dans les pays scandinaves. La part de jeunes qui travaillent à temps partiel parmi les jeunes est moins forte en France (17 %) qu'en moyenne dans l'UE (24 %). Dans la quasi-totalité des pays (hormis la Roumanie), le recours au temps partiel est supérieur chez les jeunes femmes.

## 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 (41 % possèdent au plus un certificat d'aptitude professionnelle (CAP), BEP ou baccalauréat, contre 35 % des femmes) ou peu ou pas diplômés (12 % ont un brevet des collèges ou aucun diplôme, contre 8 % des femmes).

Certaines filières du supérieur sont davantage suivies par des femmes que par des hommes. C'était déjà le cas il y a vingt ans, en particulier dans les écoles paramédicales et sociales, dont elles représentent 86 % des diplômés en 2022. Par ailleurs, la surreprésentation des femmes s'est accentuée parmi les diplômés de santé des universités, passant de 57 % il y a vingt ans à 65 % en 2022.

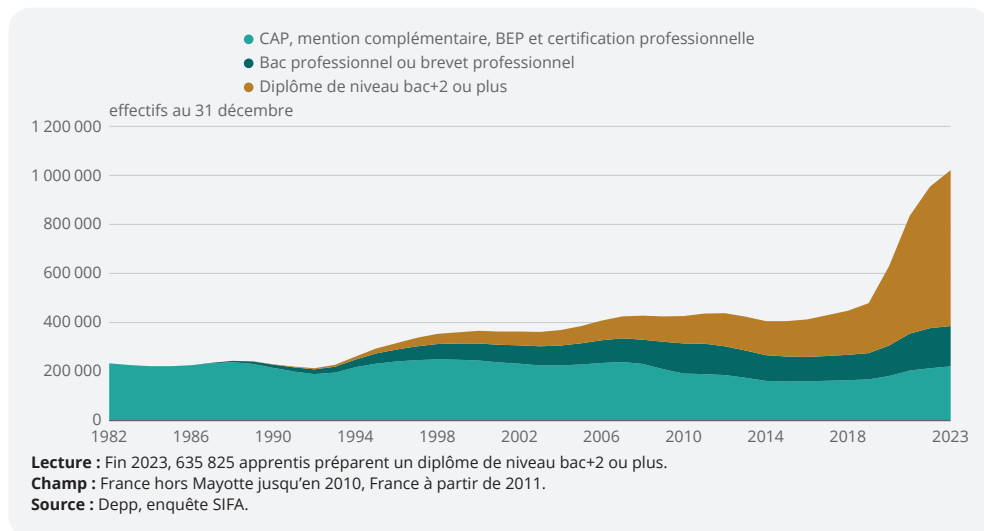
À niveau de diplôme préparé égal, les femmes sont surreprésentées dans les spécialités des services (au sens de la nomenclature des spécialités de formation, par exemple les services aux personnes), notamment dans les formations de brevet de technicien supérieur (BTS) et de diplôme universitaire de technologie (DUT). Elles sont en revanche largement minoritaires dans les spécialités de production (27 % des diplômés de DUT de production, par exemple pour les spécialités informatiques ou de statistiques et informatique décisionnelle) et parmi les diplômés des formations d'ingénieurs (28 %), même si leur part a légèrement augmenté depuis vingt ans.

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

En 2023, 22 % des jeunes de 15 à 29 ans en formation initiale occupent un emploi, 9 points de plus qu'en 2017. Le cumul emploi-études a ainsi fortement progressé du fait notamment de la hausse de l'apprentissage.

Sous l'impulsion de la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui comprend notamment plusieurs mesures visant à développer l'apprentissage [Louvet, 2025], puis avec la mise en place à l'été 2020 d'une aide exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis, le nombre de jeunes inscrits en CFA a plus que doublé en cinq ans pour atteindre 1 021 500 en décembre 2023 ► **figure 3** [Jounin *et al.*, 2025]. Cette hausse sans précédent est particulièrement marquée dans l'enseignement supérieur, devenu majoritaire au sein de l'apprentissage. En 2023, 62 % des apprentis préparent un diplôme du supérieur, contre 39 % en 2017 et 2 % en 1992.

### ► 3. Nombre d'apprentis par niveau de diplôme



Corollaire de l'augmentation du nombre d'apprentis dans le supérieur, les formations préparées en apprentissage relèvent désormais davantage des spécialités de formation des services que de celles de la production : 63 % des apprentis suivent une formation dans le domaine des services en 2023, contre 42 % en 2017. La part des femmes parmi les apprentis augmente, même si elles restent minoritaires : en 2023, elles représentent 43 % des apprentis, contre 33 % en 2017. Les filles de 15 à 19 ans suivent deux fois moins souvent un apprentissage que les garçons de même âge. Cette différence en fonction du genre ne s'observe plus à partir de 20 ans.

Dans l'enseignement supérieur universitaire, les apprentis sont d'origine sociale plutôt moins favorisée que les étudiants de la voie scolaire. C'est l'inverse dans le secondaire. Les apprentis s'insèrent mieux sur le marché du travail que leurs homologues de la voie scolaire, notamment dans le secondaire, ce qui s'explique en partie par des différences de profil (âge, sexe et origine sociale). L'insertion des apprentis peut également être différente de celle des élèves ou étudiants en raison d'autres caractéristiques, plus difficiles à mesurer, comme la motivation, le réseau de l'entourage ou la connaissance des codes du monde du travail. La meilleure insertion professionnelle des apprentis peut aussi être liée au fait que l'apprentissage permet de rapprocher les jeunes du monde de l'entreprise : 27 % des apprentis de niveau CAP à BTS sortis de formation en 2022 sont toujours chez le même employeur 6 mois après la fin de leur formation [Antoine *et al.*, 2023].

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

En 2023, 85 % des jeunes ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans, c'est-à-dire entre début 2019 et fin 2022, sont actifs au sens du BIT, qu'ils soient en emploi (73 %) ou au chômage (12 %) ► **figure 4**. Ils accèdent progressivement à l'emploi, notamment pérenne.

#### ► 4. Situation d'activité en 2023, selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale

en %

Situation d'activité et durée de sortie de formation initiale	Diplôme du supérieur long	Diplôme du supérieur court	Baccalauréat ou équivalent	CAP, BEP ou équivalent	Peu ou pas diplômés	Ensemble
<b>Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale</b>						
Taux d'activité	94,5	88,4	81,1	82,8	57,0	<b>85,3</b>
Taux d'emploi	86,8	78,7	66,3	68,2	32,8	<b>73,1</b>
Part de chômage	7,7	9,7	14,7	14,6	24,2	<b>12,1</b>
Part du halo autour du chômage	2,5	6,8	8,5	7,9	16,6	<b>6,6</b>
Part d'inactifs hors halo	3,0	4,8	10,5	9,4	26,4	<b>8,2</b>
Taux de chômage <sup>1</sup>	8,1	11,0	18,2	17,6	42,5	<b>14,2</b>
<b>Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale</b>						
Taux d'activité	94,1	92,8	87,9	84,2	69,1	<b>86,3</b>
Taux d'emploi	90,7	89,3	82,9	78,8	61,6	<b>81,4</b>
Part de chômage	3,4	3,6	5,0	5,4	7,5	<b>4,9</b>
Part du halo autour du chômage	2,2	2,4	4,1	4,3	8,3	<b>4,1</b>
Part d'inactifs hors halo	3,7	4,7	8,0	11,5	22,6	<b>9,6</b>
Taux de chômage <sup>1</sup>	3,6	3,8	5,7	6,4	10,9	<b>5,6</b>

<sup>1</sup> Parmi les actifs.

**Lecture** : En 2023, parmi les jeunes sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale et diplômés du supérieur long, 94,5 % sont actifs (en emploi ou au chômage).

**Champ** : France hors Mayotte, personnes de 60 ans ou moins, vivant en logement ordinaire, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source** : Insee, enquête Emploi 2023.

Le **taux de chômage au sens du BIT** parmi les actifs est d'autant plus élevé que l'arrivée sur le marché du travail est récente : en 2023, il est de 14 % pour les jeunes ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans, contre 9 % des actifs sortis depuis cinq à dix ans de formation initiale et 6 % des actifs sortis de formation initiale depuis onze ans ou plus. De plus, les jeunes récemment sortis de formation initiale sont plus nombreux que les personnes plus âgées à souhaiter travailler mais sans remplir les conditions pour être considérés comme chômeurs (**halo autour du chômage**).

Lorsque les jeunes sont en emploi, les caractéristiques des emplois occupés sont également moins favorables que celles des personnes plus âgées. Les contrats à durée limitée sont plus fréquents en début de carrière : 18 % des jeunes en emploi sortis de formation initiale depuis un à quatre ans sont en CDD (contre 6 % des sortis depuis onze ans ou plus), 5 % sont en intérim (contre 1 %) et 5 % en alternance ou stage (contre moins de 1 %) ► **figure 5**. Inversement, ils occupent moins souvent un poste de fonctionnaire ou en CDI (65 % contre 77 %) et sont moins souvent indépendants (7 % contre 15 %).

#### ► 5. Caractéristiques des emplois en 2023, selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale

en %

Caractéristiques des emplois et durée de sortie de formation initiale	Diplôme du supérieur long	Diplôme du supérieur court	Baccalauréat ou équivalent	CAP, BEP ou équivalent	Peu ou pas diplômés	Ensemble
<b>Sortis depuis 1 à 4 ans de formation initiale</b>						
Part de temps partiel	8,9	8,1	19,2	12,5	29,9	<b>12,8</b>
Part de sous-emploi	3,4	3,8	10,7	7,2	17,0	<b>6,3</b>
Part d'emplois en CDD, intérim, alternance ou stage	20,9	29,0	34,8	29,8	47,4	<b>27,4</b>
Part d'employés ou ouvriers peu qualifiés	4,2	15,6	34,9	38,9	61,2	<b>19,1</b>
Salaire mensuel net médian en euros <sup>1</sup>	2 000	1 500	1 370	1 380	1 200	<b>1 600</b>
<b>Sortis depuis 11 ans ou plus de formation initiale</b>						
Part de temps partiel	15,1	16,1	16,6	17,9	25,2	<b>17,5</b>
Part de sous-emploi	2,8	2,7	4,5	4,3	7,4	<b>4,1</b>
Part d'emplois en CDD, intérim, alternance ou stage	5,1	5,2	7,5	8,7	12,8	<b>7,4</b>
Part d'employés ou ouvriers peu qualifiés	2,3	5,4	14,7	27,1	43,0	<b>16,3</b>
Salaire mensuel net médian en euros <sup>1</sup>	2 650	2 100	1 800	1 700	1 500	<b>1 900</b>

<sup>1</sup> En moyenne sur les années 2021, 2022 et 2023.

**Lecture** : En 2023, 8,9 % des diplômés du supérieur en emploi sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans travaillent à temps partiel.

**Champ** : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source** : Insee, enquête Emploi 2023.

Les jeunes sont moins souvent à temps partiel que leurs aînés. Toutefois, dans cette situation, ils sont plus nombreux à souhaiter travailler davantage. 6 % des personnes en emploi sorties depuis un à quatre ans de formation initiale sont en situation de **sous-emploi**, contre 4 % de ceux sortis depuis onze ans ou plus de formation initiale. Au total, près d'un jeune sur quatre (23 %) sorti de formation initiale depuis un à quatre ans est contraint dans son offre de travail, qu'il soit 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 les autres salariés : un salaire net médian de 1 600 euros tous temps de travail confondus pour les personnes sorties depuis un à quatre ans de formation initiale, contre 1 900 euros pour celles sorties depuis onze ans ou plus. Cela s'explique en partie par des différences de statut ou d'ancienneté dans l'emploi.

## 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 des personnes plus âgées, à l'exception de la période de crise liée à l'épidémie de Covid-19.

En premier lieu, leur taux d'activité, stable entre 2015 et 2019, a atteint un point bas en 2020, au moment de la crise sanitaire, avant de remonter à des niveaux supérieurs à l'avant-crise. Parmi les actifs, le taux de chômage des personnes sorties depuis un à quatre ans de formation initiale a diminué de 6 points entre 2015 et 2023, contre -2 points pour les actifs sortis depuis onze ans ou plus ► **figure 6**. Le rapport reste toutefois de 1 à 2,5 en défaveur des plus jeunes. Cette baisse chez les plus jeunes s'explique par la hausse de la part d'emplois en CDI. Ainsi, la part des CDD hors apprentissage et de l'intérim dans l'emploi des jeunes s'est repliée (-9 points entre 2015 et 2023) tandis que celles des CDI hors apprentissage (+5 points) et de l'apprentissage (+2 points) ont augmenté.

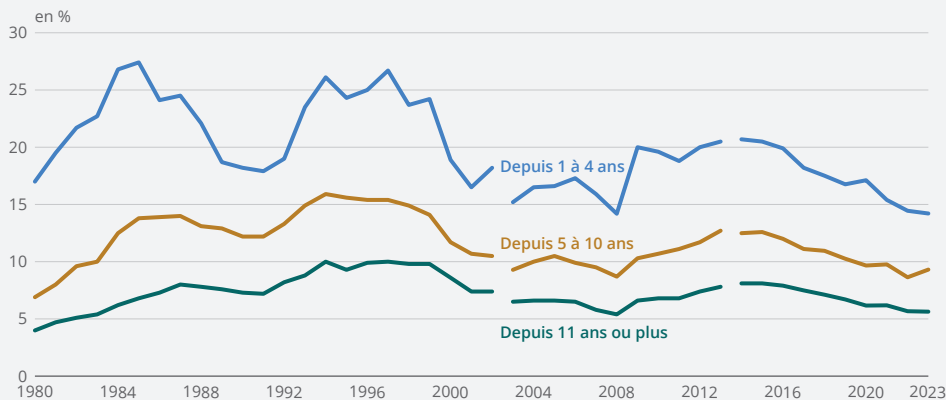
Certes, les nouveaux arrivants sur le marché du travail ont davantage pâti de la crise sanitaire, car les CDD et l'intérim ont été une variable d'ajustement pour les employeurs. En conséquence, la part de personnes contraintes dans leur offre de travail a ponctuellement augmenté de 3,5 points entre 2019 et 2020 pour les jeunes sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, contre 2,0 points pour les personnes sorties de formation initiale depuis onze ans ou plus. Le sous-emploi a en effet fortement augmenté en 2020 quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail, mais le halo autour du chômage a bondi principalement pour les jeunes sortis depuis un à quatre ans de formation initiale. La part de jeunes contraints dans leur offre de travail a ensuite retrouvé une tendance baissière pour atteindre 23 % en 2023, alors qu'elle était de 32 % entre 2014 et 2016.

Ces évolutions illustrent l'habituelle plus grande sensibilité des entrants sur le marché du travail aux aléas conjoncturels. Le chômage des jeunes avait beaucoup augmenté jusqu'au milieu des années 1980 à la suite du choc pétrolier, puis lors de la récession de 1992-1993 et de la crise économique de 2008-2009. Inversement, il a davantage baissé que pour les actifs plus anciens sur le marché du travail lors des périodes plus favorables.

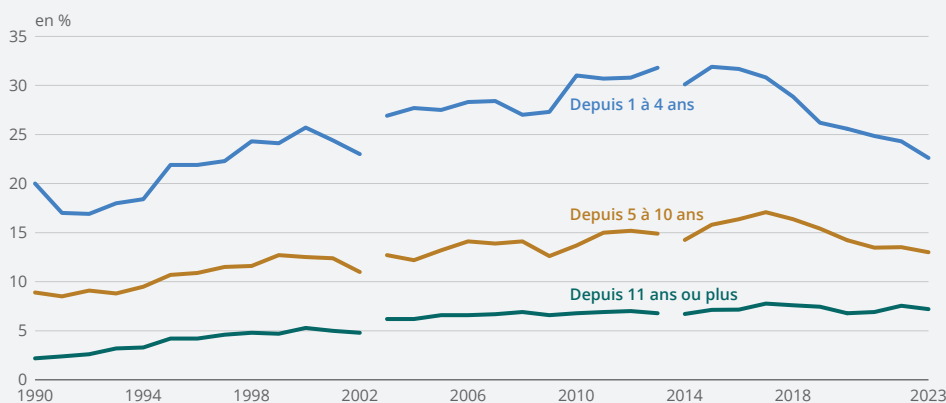


## ► 6. Taux de chômage, part des CDD et de l'intérim dans l'emploi selon la durée depuis la sortie de formation initiale

### a. Taux de chômage selon la durée depuis la sortie de formation initiale



### b. Part des CDD et de l'intérim dans l'emploi selon la durée depuis la sortie de formation initiale



**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétroalées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, parmi les actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans, 14,2 % sont au chômage ; parmi les personnes en emploi sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, 22,6 % travaillent en CDD ou intérim.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, actives ou en emploi, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002, enquêtes Emploi en continu à partir de 2003.

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

Les moins diplômés accèdent plus difficilement à l'emploi : en 2023, parmi les jeunes diplômés au plus du baccalauréat et sortis de formation initiale depuis un à quatre ans, le taux de chômage atteint 22 %, contre 9 % parmi les diplômés du supérieur. Il monte à 42 % pour les peu ou pas diplômés. Depuis 2018, le taux de chômage parmi les sortis de formation initiale depuis un à quatre ans a proportionnellement plus baissé pour les diplômés du supérieur que pour les peu ou pas diplômés.

Ces derniers sont également beaucoup plus souvent inactifs au sens du BIT, dans le halo autour du chômage ou non (43 %, contre 7 % des diplômés du supérieur).

Lorsqu'ils travaillent, les jeunes les moins diplômés occupent plus souvent des emplois à durée limitée (CDD, intérim, alternance ou stage). Parmi les jeunes en emploi sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, c'est le cas de 35 % des diplômés au plus du baccalauréat, 12 points de plus que pour ceux diplômés du supérieur. De plus, les jeunes diplômés ayant au plus un baccalauréat travaillent deux fois plus souvent à temps partiel que ceux diplômés du supérieur (19 % contre 9 %), et trois fois plus subissent cette situation (11 % travaillent à temps partiel alors qu'ils souhaitent travailler plus, contre 3 % des diplômés du supérieur). Ces difficultés sont particulièrement prégnantes pour les peu ou pas diplômés, qui occupent un emploi à durée limitée dans 47 % des cas, et travaillent à temps partiel dans 30 % des cas. Au total, parmi les jeunes sortis depuis un à quatre 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. Cette différence en fonction du niveau d'études a peu évolué par rapport à 2014, année où ces proportions s'élevaient à 55 % et 21 %. Sur la période, la hausse de la part des diplômés du supérieur ne s'accompagne pas d'une contrainte plus forte sur leur offre de travail.

Le niveau de qualification de l'emploi exercé est également très lié au niveau d'études : près de la moitié des **diplômés du supérieur long** (niveau bac+3 ou plus) sortis depuis un à quatre ans de formation initiale occupent un emploi de cadre contre moins de 5 % à tout autre niveau de diplôme. À l'inverse, 81 % des jeunes diplômés au plus du baccalauréat occupent un emploi d'employé ou ouvrier, peu qualifié dans la moitié des cas. Ces différences expliquent en grande partie les écarts élevés de salaires selon le niveau d'études en début de carrière : entre 2021 et 2023, parmi les jeunes salariés sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, les diplômés du supérieur long perçoivent un salaire mensuel net médian de 2 000 euros, contre 1 200 euros pour les peu ou pas diplômés.

## 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. Ainsi, en moyenne entre 2019 et 2023, parmi les actifs titulaires d'un CAP ou BEP, ceux spécialisés dans l'agroalimentaire sont moins touchés par le chômage que ceux ayant étudié le commerce (15 % contre 24 %). Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, ce taux de chômage varie de 8 % dans l'agriculture, la pêche, la forêt, les espaces verts, à 21 % dans la communication et l'information. Certaines filières répondent à un besoin fort sur le marché du travail de sorte que ce critère supplante 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 jeunes ayant terminé leurs études initiales en 2017, interrogés en 2023, ont mis en moyenne 7 mois pour accéder à leur premier emploi, et 19 mois pour accéder à leur premier emploi à durée indéterminée ► **figure 7**. Les jeunes peu ou pas diplômés n'ont accédé à leur premier emploi qu'au bout de 22 mois en moyenne, à leur premier contrat à durée indéterminée qu'au bout de 34 mois. À l'opposé, les diplômés du supérieur ont mis 15 mois en moyenne pour accéder à leur premier contrat à durée indéterminée, et seulement 9 mois pour les diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieurs. L'écart en défaveur des peu ou pas diplômés reste marqué durant les six premières années de vie active. Entre leur sortie d'études en 2017 et l'automne 2023, les jeunes peu ou pas diplômés ont passé en moyenne 17 % de leur temps en emploi à durée indéterminée contre 49 % de l'ensemble des jeunes sortis en 2017, et 39 % de leur temps au chômage contre 17 %. Certaines 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. Là encore, les différences s'observent avant tout chez les moins diplômés.

Parmi les lycéens professionnels sortant de la voie scolaire, l'accès à l'emploi évolue surtout la première année. Par exemple, six mois après leur sortie d'études en 2021, 54 % des sortants d'un BTS par la voie scolaire sont salariés en France dans le secteur privé et 61 % au bout d'un an ► **figure 8**. Ce taux d'emploi n'augmente en revanche que de 4 points au cours de l'année suivante. De même, l'accès à l'emploi augmente rapidement entre six mois et un an pour les sortants d'un baccalauréat professionnel (de 37 % à 47 %) et d'un CAP (de 24 % à 33 %), avant de ralentir [Reist et al., 2025].

## ► 7. Insertion professionnelle des jeunes sortis de formation initiale en 2017, par niveau de diplôme

Caractéristiques	Diplômés du supérieur	CAP, BEP, baccalauréat ou équivalent	Peu ou pas diplômés	Ensemble des jeunes de la génération 2017
<b>Part des jeunes ayant occupé un emploi au cours... (en %)</b>				
De la première année suivant la fin de formation	97	86	51	<b>87</b>
Des trois premières années	99	92	64	<b>92</b>
Des six premières années	99	95	77	<b>95</b>
<b>Temps d'accès (en mois)</b>				
À l'emploi <sup>1</sup>	4	8	22	<b>7</b>
À l'emploi à durée indéterminée <sup>2</sup>	15	23	34	<b>19</b>
<b>Part du temps passé depuis la sortie de formation<sup>3</sup> (en %)</b>				
En emploi à durée indéterminée	65	41	17	<b>49</b>
En emploi à durée limitée	20	27	19	<b>23</b>
Au chômage	9	18	39	<b>17</b>

1 Parmi les jeunes ayant eu au moins un emploi au cours de la période.

2 Parmi les jeunes ayant eu au moins un emploi à durée indéterminée au cours de la période.

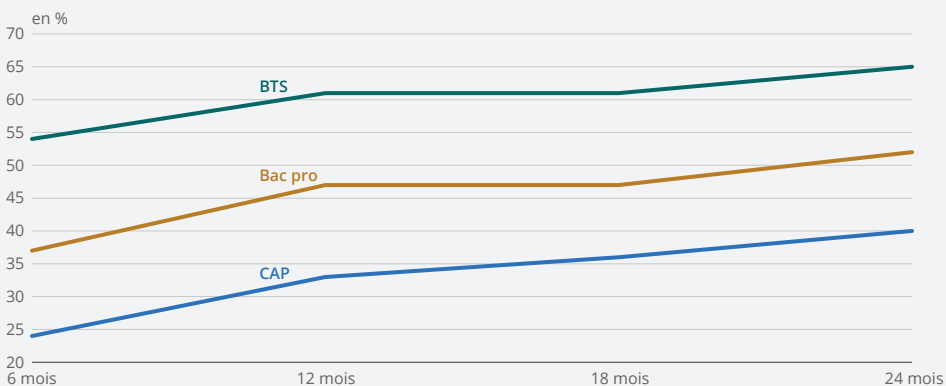
3 Entre la sortie de formation en 2017 et la date de l'enquête à l'automne 2023.

**Lecture :** En moyenne, les jeunes sortis de formation en 2017 et ayant occupé au moins un emploi avant l'automne 2023 ont mis 7 mois à accéder à cet emploi.

**Champ :** France, jeunes de la génération 2017 (sortis de formation initiale en 2017).

**Source :** Céreq, enquêtes auprès de la génération 2017.

## ► 8. Taux d'emploi salarié dans le secteur privé en France des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS, de 6 à 24 mois après leur sortie d'études en 2021



**Lecture :** 40 % des lycéens professionnels de CAP sortant d'études en 2021 sont en emploi salarié dans le secteur privé 24 mois après leur sortie d'études.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes sortant en 2021 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS en lycée public ou privé sous contrat (hors mentions complémentaires qui représentent 2 % des lycéens sortants en 2021), 6 à 24 mois après la fin de leurs études.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

## 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 18-69 ans). L'accès à la formation est équivalent entre les femmes et les hommes. Il est plus élevé en première partie de vie active (57 % pour les 25-44 ans) et diminue au fur et à mesure que l'âge augmente (20 % pour les 65-69 ans) ► **figure 9**. Il croît nettement avec le niveau de diplôme (75 % des bac+5 ou plus contre 22 % des personnes peu ou pas diplômées).

Il est aussi plus élevé pour les personnes en emploi que pour celles qui se déclarent au chômage et inactives. Les caractéristiques des formations suivies diffèrent selon l'activité des individus à leur entrée en formation : 42 % des formations non formelles à but professionnel suivies par les personnes se déclarant au chômage durent plus de 60 heures, contre 6 % pour celles suivies par des personnes en emploi. Par ailleurs, 65 % des formations suivies par les chômeurs sont à leur initiative et 24 % à celle du service public de l'emploi. Pour les personnes en emploi, elles sont à l'initiative de l'employeur dans 67 % des cas.

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 (+4 points) et les inactifs (+3 points).

### ► 9. Participation à la formation au cours des douze derniers mois en 2022, tous types de formation confondus

en %

Caractéristiques	Toutes formations	dont formation non formelle à but professionnel
<b>Âge</b>		
18-24 ans	57	42
25-34 ans	57	46
35-44 ans	57	48
45-54 ans	51	43
55-64 ans	35	24
65-69 ans	20	4
<b>Sexe</b>		
Femmes	47	35
Hommes	46	38
<b>Situation sur le marché du travail<sup>1</sup></b>		
Emploi	57	49
Chômage	43	28
Inactivité	21	5
<b>Niveau de diplôme</b>		
Bac+5 ou plus	75	62
Bac+3 ou bac+4	67	54
Bac+2	60	48
Baccalauréat ou équivalent	50	37
CAP, BEP ou équivalent	30	23
Aucun diplôme, brevet des collèges	22	15
<b>Ensemble</b>	<b>47</b>	<b>36</b>

<sup>1</sup> Situation déclarée au moment de l'enquête.

**Lecture :** En 2022, 57 % des personnes âgées de 18 à 24 ans ayant terminé leurs études initiales ont suivi au moins une formation au cours des douze derniers mois.

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 69 ans, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

### L'accès à la formation des personnes en recherche d'emploi s'élargit

La formation des personnes en recherche d'emploi se fait principalement via les conseils régionaux, France Travail (anciennement Pôle emploi) et depuis 2019 par l'intermédiaire du **Compte personnel de formation (CPF)**.

Le nombre d'entrées dans les programmes de formation et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi a doublé par rapport à la période précédant la mise en place du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) en 2018. Toutefois, cette hausse s'explique en grande partie par le recours au CPF [Bucher, Terraz, 2025].

En effet, quel que soit son statut d'activité, il est possible de se former via le CPF en utilisant ses droits acquis. Depuis fin 2019, le compte personnel peut être mobilisé sans intermédiaire. Ce changement a entraîné une augmentation considérable du nombre d'entrées en formation dans le cadre du CPF. Ces dernières ont quadruplé entre 2019 et 2021, pour ensuite se réduire en 2022 (-7 % par rapport à l'année précédente) et plus encore en 2023 (-28 %), avec l'instauration de mesures de régulation et de lutte contre la fraude.

## 8 % des 18-64 ans ne sont pas formés mais auraient souhaité le faire

En 2022, sur l'ensemble des individus entre 18 et 64 ans, 8 % n'ont pas eu accès à une formation mais le souhaitaient, tandis que 49 % ne souhaitaient simplement pas être formés [Bentoudja, Schianchi, 2025]. Par ailleurs, 8 % des personnes ont bénéficié d'une formation professionnelle au cours des douze derniers mois en souhaitant se former davantage. Les personnes aspirant à la formation sans en obtenir aucune sont surreprésentées parmi celles se déclarant au chômage (20 %), les résidents des départements d'outre-mer (15 %), les 18-24 ans (13 %), les personnes nées à l'étranger (13 %) et les parents de jeunes enfants (10 %). Les raisons expliquant la volonté de suivre une formation diffèrent entre d'une part les personnes formées qui souhaitent se former plus, et d'autre part celles non formées qui y aspirent. Tandis que les premières désirent plutôt améliorer leurs compétences et mieux faire leur travail, les secondes souhaitent principalement évoluer professionnellement. Le manque d'information, ainsi que des difficultés d'ordre familial, professionnel ou financier sont les principaux motifs pouvant expliquer ce souhait insatisfait de formation. ●

### Autrices :

Aurore Doms (Depp)

Sonia Makhzoum (Dares)

Serena Rosa (Dares)

Flora Vuillier-Devillers (Insee)

### ► Définitions

L'indicateur européen de **sortants précoces** mesure la part des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui sont en dehors de tout système de formation (formelle et non formelle) et qui sont peu ou pas diplômés (niveaux Cite 0 à 2 ; en France, détenant au plus le diplôme national du brevet).

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

Un **NEET (neither in employment nor in education or training)** est une personne qui n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation (formelle ou non formelle).

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune de 16 à 29 ans (sous certaines conditions 30 ans ou plus) 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. Plus rarement, le contrat peut être à durée indéterminée. 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.

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.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

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

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 les mois précédents 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.

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. Sont aussi incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

Les diplômés de l'**enseignement supérieur long** regroupent les diplômés de niveau bac+3 ou plus.

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.

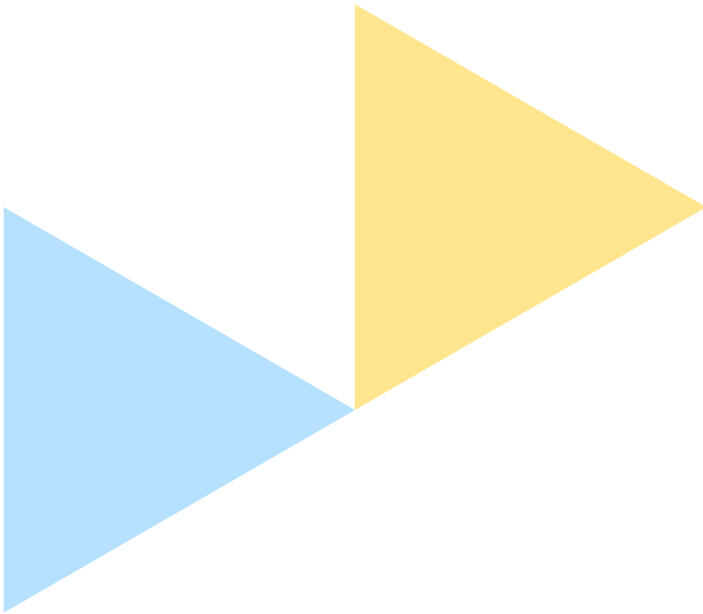
Mis en place par la loi sur la formation de 2014, le Compte personnel de formation (CPF) a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF).

### ► Pour en savoir plus

- **Antoine R., Fauchon A., Loiseau C.**, « L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2022 », Dares Résultats n° 72, décembre 2023.
- **Bentoudja L., Schianchi H.**, « 8 % des personnes n'ont suivi aucune formation à but professionnel dans l'année alors qu'elles l'auraient souhaité », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Bucher A., Terraz I.**, « Plan d'investissement dans les compétences : un programme d'ampleur évalué par un dispositif inédit », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Commission Européenne**, Cadre stratégique de l'espace européen de l'éducation, octobre 2023.
- **Insee**, « Niveau de diplôme de la population », *in* France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Jounin E., Ndao G., Thao-Khamsing W., Doms A.**, « Depuis 2018, l'apprentissage s'ouvre massivement aux formations du supérieur et des services », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Louvet A.**, « Formation continue : des dispositifs et un financement transformés par la réforme de 2018 », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Reist C., Aubry A., Herzberg K., Jounin E.**, « Mesurer précisément l'insertion des sortants de formation initiale : les dispositifs InserJeunes et InserSup », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- **Rinallo J., Domens J., Vuillier-Devillers F.**, « Des parcours d'entrée dans la vie adulte diversifiés et marqués par l'influence familiale », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.



# Dossiers







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

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. Cette année-là, la plupart d'entre elles ne souhaitaient pas se former. En effet, 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 (20 %), les personnes résidant dans les départements d'outre-mer (15 %), les jeunes (13 %), les personnes nées à l'étranger (13 %) et les parents de jeunes enfants (10 %) expriment plus souvent que les autres ce souhait insatisfait. Parmi les personnes en emploi, celles ayant un emploi à durée limitée ont eu moins accès à la formation professionnelle et y aspiraient pourtant plus.

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.

En 2022, en France, d'après l'enquête Formation tout au long de la vie ► [sources et méthodes](#), 57 % des personnes âgées de 18 à 64 ans (hors retraités) ayant **terminé leur formation initiale** n'ont suivi aucune **formation non formelle** à but professionnel au cours des douze derniers mois<sup>1</sup>.

Le plus souvent, les personnes qui n'ont pas été formées ne le déplorent pas : 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 ») ► [figure 1](#). La quasi-totalité des non-aspirants estime ne pas avoir besoin de se former professionnellement.

8 % des personnes ont bénéficié d'une formation professionnelle au cours des douze derniers mois (les « formés ») et souhaitent se former davantage. Elles partagent certaines caractéristiques avec les aspirants ► [encadré](#).

## Une personne au chômage sur cinq aspire à se former

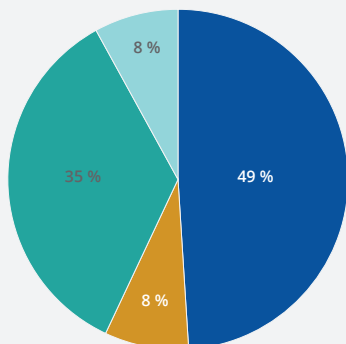
Le non-recours à la formation professionnelle est très lié à la [situation sur le marché du travail](#). Près des trois quarts des personnes se déclarant au chômage au moment de l'enquête n'ont pas suivi de formation professionnelle au cours des douze derniers mois, contre la moitié des personnes en emploi et la grande majorité des personnes inactives non retraitées ► [figure 2](#). Une personne au chômage sur cinq aurait souhaité suivre une formation.

Plus les personnes sont éloignées de l'emploi, moins elles accèdent à la formation [[Aude et al., 2013](#)]. C'est particulièrement vrai pour les personnes au chômage depuis deux ans ou plus : elles sont 80 % à n'avoir suivi aucune formation à but professionnel au cours des douze derniers mois, contre 65 % de celles dont l'ancienneté au chômage n'atteint pas six mois : parmi les chômeurs depuis moins de six mois, certains ont bénéficié de formation lorsqu'ils étaient encore en emploi ► [figure 3](#). La proportion d'aspirants augmente graduellement sur les deux premières années de chômage, passant de 13 % parmi les chômeurs depuis moins de six mois à 27 % pour ceux au chômage depuis un à deux ans. Le souhait de formation diminue ensuite pour les personnes au chômage depuis deux ans ou plus, à 22 %.

<sup>1</sup> Par rapport aux premiers résultats publiés sur le recours à la formation [[Bentoudja et al., 2024](#)], cette étude porte uniquement sur la formation non formelle à but professionnel. Ainsi, le champ est restreint aux personnes âgées de 18 à 64 ans ayant terminé leur formation initiale, hors retraités et hors individus n'ayant suivi que de la formation formelle.

## ► 1. Formation et aspiration à la formation non formelle à but professionnel en 2022

en %



- Non-aspirants : non-formés ne souhaitant pas se former
- Aspirants : non-formés souhaitant se former
- Formés ne souhaitant pas se former davantage
- Formés souhaitant se former davantage

**Lecture :** En 2022, 49 % des personnes ne se sont pas formées professionnellement et ne le souhaitent pas (non-aspirants).

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

## ► 2. Formation et aspiration à la formation non formelle à but professionnel selon les caractéristiques sociodémographiques en 2022

en %

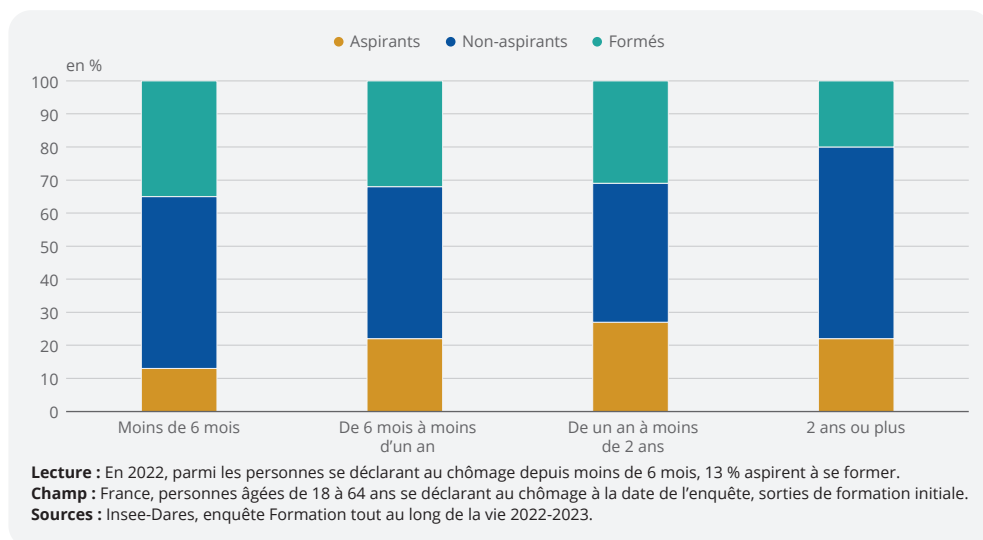
Caractéristiques	Formés	Non-formés		Ensemble
		Aspirants	Non-aspirants	
<b>Sexe</b>				
Femmes	41	9	50	59
Hommes	44	7	49	56
<b>Âge</b>				
18-24 ans	43	13	43	57
25-34 ans	47	9	45	53
35-44 ans	48	9	44	52
45-54 ans	43	7	49	57
55-64 ans	31	5	64	69
<b>Statut d'activité au moment de l'enquête</b>				
Emploi	49	6	44	51
Chômage	28	20	52	72
Inactivité (hors retraite)	10	8	82	90
<b>Composition familiale</b>				
Célibataire	41	7	52	59
Famille monoparentale avec enfant(s) mineur(s), dont :	44	10	46	56
<i>Avec enfant(s) de moins de 6 ans</i>	36	14	50	64
En couple sans enfant mineur	42	5	53	58
En couple avec enfant(s) mineur(s)	46	8	45	54
Autres	38	10	52	62
<b>Présence d'un enfant de 6 ans ou moins dans le ménage</b>				
Oui	43	10	47	57
Non	43	7	50	57
<b>Niveau de diplôme</b>				
Inférieur au baccalauréat	25	9	66	75
Baccalauréat ou équivalent	41	9	50	59
Bac+2	54	7	39	46
Supérieur à bac+2	63	6	31	37
<b>Personne en difficulté à l'écrit</b>				
Oui	19	10	72	81
Non	46	8	47	54
<b>Lieu de naissance</b>				
En France	45	7	48	55
À l'étranger	31	13	56	69
<b>Résidence en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)</b>				
Oui	26	12	62	74
Non	44	8	48	56
<b>Lieu de résidence</b>				
France métropolitaine	43	8	49	57
Départements d'outre-mer (DOM)	25	15	60	75
<b>Ensemble</b>	43	8	49	57

**Lecture :** En 2022, parmi les femmes, 41 % ont suivi au moins une formation non formelle à but professionnel au cours des douze derniers mois (formées), 9 % n'en ont pas suivi mais l'auraient souhaité (aspirantes) et 50 % n'en ont pas suivi et ne le souhaitaient pas (non-aspirantes).

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

### ► 3. Formation et aspiration à la formation des chômeurs selon l'ancienneté au chômage en 2022



### Parmi les personnes qui travaillent, celles en emploi à durée limitée aspirent plus souvent à se former

Les personnes en emploi sont les moins nombreuses à ne pas s'être formées au cours des douze derniers mois (51 % d'entre elles) : certaines ont souhaité se former (6 %), d'autres non (44 %)

► **figure 4.** Le non-recours est très lié aux caractéristiques de l'emploi occupé : statut d'emploi, catégorie socioprofessionnelle et taille de l'établissement [Bentoudja *et al.*, 2024]. Le souhait de formation varie fortement selon le temps de travail, le type de contrat ou l'ancienneté de l'emploi. Les personnes à temps partiel comptent 9 % d'aspirants contre 6 % pour celles à temps complet, alors qu'elles accèdent moins à la formation professionnelle (42 % contre 51 %). De même, accédant moins à la formation, les salariés en contrat à durée limitée ou en intérim comptent 10 % d'aspirants, contre 6 % pour les personnes en CDI et les fonctionnaires. Par ailleurs, les personnes qui occupent leur emploi depuis moins d'un an sont 9 % à souhaiter se former quand elles ne l'ont pas été, contre 6 % au-delà. Les indépendants, bien que moins nombreux à se former que les salariés, n'expriment pas davantage d'aspiration insatisfaite à suivre des formations.

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

Moins les personnes sont diplômées, moins elles accèdent à la formation ► **figure 2.** Le non-recours est ainsi très élevé parmi les personnes qui ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat (75 %, soit deux fois plus que pour les titulaires d'un diplôme supérieur à bac+2 par exemple). Ces personnes sont moins souvent en emploi que celles diplômées du supérieur. Lorsqu'elles sont en emploi, elles appartiennent plus souvent aux catégories socioprofessionnelles des ouvriers ou employés, qui se forment le moins professionnellement. Ce faible accès à la formation ne se traduit pas pour autant par une aspiration plus élevée : les peu diplômés sont à peine plus nombreux que la moyenne à aspirer à une formation professionnelle (9 %, contre 8 % des personnes de 18 à 64 ans). Un constat similaire ressort pour les personnes identifiées comme en **difficulté face à l'écrit** (81 % de non-recours, 10 % de souhaits non satisfaits).

#### ► 4. Formation et aspiration à la formation non formelle à but professionnel des personnes en emploi en 2022

en %

Caractéristiques	Formés	Non-formés		Ensemble
		Aspirants	Non-aspirants	
<b>Statut d'emploi</b>				
Indépendants	41	7	52	59
Salariés du public	61	6	34	39
Salariés du privé	48	7	46	52
<b>Type de contrat de travail pour les salariés</b>				
CDI ou fonctionnaire	52	6	42	48
CDD, intérim	38	10	52	62
<b>Temps de travail</b>				
Temps complet	51	6	43	49
Temps partiel	42	9	50	58
<b>Ancienneté de l'emploi</b>				
Moins d'un an	49	9	42	51
Un an ou plus	50	6	44	50
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	35	5	60	65
Cadres	68	4	28	32
Professions intermédiaires	60	7	33	40
Employés	39	8	52	61
Ouvriers	33	7	61	67
<b>Taille de l'établissement pour les salariés du privé</b>				
Moins de 10 salariés	32	8	60	68
De 10 à 19 salariés	42	10	48	58
De 20 à 49 salariés	51	6	43	49
De 50 à 249 salariés	51	6	43	49
250 salariés ou plus	62	4	34	38
<b>Recherche d'un (autre) emploi ou à se mettre à son compte</b>				
Oui	48	18	34	52
Non	50	5	45	50
<b>Ensemble</b>	<b>49</b>	<b>6</b>	<b>44</b>	<b>51</b>

**Lecture :** En 2022, parmi les personnes en emploi, 49 % ont suivi au moins une formation non formelle à but professionnel (formés), 6 % n'en ont pas suivi mais l'auraient souhaité (aspirants) et 44 % n'en ont pas suivi et ne le souhaitaient pas (non-aspirants).

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 64 ans se déclarant en emploi à la date de l'enquête, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

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

L'accès et l'aspiration à la formation varient également selon l'âge. Le non-recours à la formation professionnelle est particulièrement élevé en début et en fin de vie active. 57 % des jeunes de 18 à 24 ans ayant terminé leurs études ne se forment pas. Plus souvent au chômage (23 %, contre 9 % pour l'ensemble), ils expriment pourtant un plus grand besoin de formation (13 %, contre 8 % en moyenne). L'aspiration non satisfaite à la formation décroît ensuite avec l'âge. Elle est de 9 % pour les 25-44 ans, qui ont l'accès le plus fréquent à la formation, leur taux d'emploi étant élevé. Elle n'est que de 5 % pour les 55-64 ans, alors que leur accès à la formation est encore plus faible que pour les jeunes : 69 % des personnes âgées de 55 à 64 ans ne se forment pas. Pour les personnes les plus âgées non retraitées, la moindre possibilité d'évolution professionnelle et les transitions plus fréquentes vers l'inactivité rendent peut-être moins attractive la formation professionnelle [Dubois *et al.*, 2023].

L'aspiration insatisfaite varie selon la composition familiale. Les parents d'enfants de six ans ou moins ne se différencient pas de la moyenne pour l'accès à la formation, mais 10 % d'entre eux ne se sont pas formés alors qu'ils le souhaitaient. Parmi eux, c'est particulièrement le cas au sein des familles monoparentales (14 %). Plus généralement, les parents vivant seuls avec au moins un enfant mineur, plus souvent des femmes, ont un accès un peu plus restreint à la formation que les couples avec au moins un enfant mineur et aspirent plus souvent à se former (10 %).

Par ailleurs, dans les départements d'outre-mer, non-recours élevé et souhait non satisfait se cumulent. 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 %). Toutes choses égales par ailleurs, les personnes non formées résidant dans les DOM ont une probabilité 1,7 fois plus grande d'aspirer à se former que celles habitant en France métropolitaine ► encadré. Les personnes résidant dans un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) aspirent plus souvent à une formation

mais cela s'explique par la surreprésentation des chômeurs et des personnes moins qualifiées dans ces quartiers. Les personnes nées à l'étranger sont également plus nombreuses à ne pas se former professionnellement : 69 %, contre 55 % parmi les personnes nées en France. Toutefois, elles aspirent davantage à se former quand elles ne l'ont pas été (13 % contre 7 %). Ce résultat reste vrai à caractéristiques sociodémographiques similaires.

### ► Encadré - Les aspirants ressemblent-ils aux personnes formées souhaitant se former davantage ?

8 % des personnes ont suivi au moins une formation non formelle à but professionnel mais souhaitent se former davantage. C'est la même proportion que celle des aspirants non formés. Ces deux populations partagent certaines caractéristiques. Toutes choses égales par ailleurs, être une femme, résider dans les DOM ou être au chômage est associé plus souvent à un souhait de se former davantage professionnellement pour les personnes formées, comme d'aspirer à la formation pour les personnes non formées ► **figure**. Que l'on soit formé ou non, l'aspiration à la formation diminue pour les plus âgés.

### Déterminants du souhait de suivre une formation professionnelle selon les caractéristiques individuelles en 2022

Caractéristiques	Souhait de se former davantage pour les personnes formées	Souhait de se former pour les personnes non formées	odds ratio
<b>Sexe</b>			
Femmes	1,4	1,3	
Hommes	Réf.	Réf.	
<b>Âge</b>			
18-24 ans	ns	ns	
25-34 ans	ns	ns	
35-44 ans	Réf.	Réf.	
45-54 ans	ns	0,8	
55-64 ans	0,7	0,5	
<b>Statut d'activité déclaré au moment de l'enquête</b>			
Emploi	Réf.	Réf.	
Chômage	2,0	1,8	
Inactivité (hors retraite)	1,8	0,7	
<b>Composition familiale</b>			
Célibataire	Réf.	Réf.	
Famille monoparentale avec enfant(s) mineur(s)	ns	1,3	
En couple sans enfant mineur	ns	ns	
En couple avec enfant(s) mineur(s)	ns	ns	
Autres	ns	ns	
<b>Présence d'un enfant de 6 ans ou moins dans le ménage</b>			
Oui	ns	ns	
Non	Réf.	Réf.	
<b>Niveau de diplôme</b>			
Inférieur au baccalauréat	ns	ns	
Baccalauréat ou équivalent	Réf.	Réf.	
Bac+2	ns	ns	
Supérieur à bac+2	1,3	ns	
<b>Personne en difficulté à l'écrit</b>			
Oui	ns	0,6	
Non	Réf.	Réf.	
<b>Lieu de naissance</b>			
En France	Réf.	Réf.	
À l'étranger	ns	1,7	
<b>Résidence en quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV)</b>			
Oui	ns	ns	
Non	Réf.	Réf.	
<b>Lieu de résidence</b>			
France métropolitaine	Réf.	Réf.	
Départements d'outre-mer (DOM)	1,4	1,7	

ns : non significatif au seuil de 5 % ; Réf. : modalité de référence.

**Lecture :** Toutes choses égales par ailleurs, parmi les personnes formées, une personne résidant dans les DOM a 1,4 fois plus de chances qu'une personne résidant en France métropolitaine d'avoir un souhait de formation professionnelle supplémentaire non satisfait ; parmi les personnes non formées, une personne résidant dans les DOM a 1,7 fois plus de chances d'être aspirante qu'une personne résidant en France métropolitaine.

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.





Cependant, ces deux populations se distinguent sur d'autres aspects. Les non-formés aspirants sont plus souvent des parents seuls ou des personnes nées à l'étranger et moins souvent en difficulté à l'écrit. À l'inverse, les formés souhaitant se former davantage sont plus souvent des personnes qui se déclarent inactives (hors retraitées), et sont plus souvent diplômées du supérieur. Parmi les non-formés, les inactifs non retraités ont une plus faible probabilité de souhaiter se former que les personnes se déclarant en emploi ou au chômage, alors que pour ceux qui ont déjà suivi une formation, les inactifs ont plus de chances de souhaiter une formation supplémentaire que les personnes en emploi.

L'appétence pour une formation supplémentaire chez les formés est plus grande quand la personne a été à l'initiative d'au moins une des formations déjà suivies (22 % pour les personnes en emploi, 31 % pour celles au chômage) que lorsque toutes les formations ont été à l'initiative d'un tiers, comme l'employeur ou France Travail (respectivement 15 % pour les personnes en emploi et 27 % pour celles au chômage).

L'incompatibilité avec l'emploi du temps est la difficulté la plus souvent citée ayant empêché le suivi d'une formation. Elle l'est davantage par les personnes qui ont pu se former (52 %) que par les aspirants insatisfaits (36 %). Les aspirants se distinguent en mentionnant plus souvent n'avoir pas le niveau de base ou les prérequis (15 % contre 6 %).

## Les non-formés souhaitent surtout se former pour évoluer professionnellement

Les aspirants n'ont pas les mêmes objectifs de formation professionnelle que les personnes qui ont bénéficié d'une formation. Ils 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 %) ► **figure 5a**. À l'inverse, les formés privilégient l'amélioration de leurs connaissances (78 % des formations) et l'adaptation à leur poste de travail, qu'il s'agisse de mieux faire leur travail (65 %) ou de se préparer à des changements dans le travail (33 %). Ces écarts s'expliquent en partie par les différences de statut d'activité entre les aspirants et les formés, ces derniers étant plus souvent en emploi.

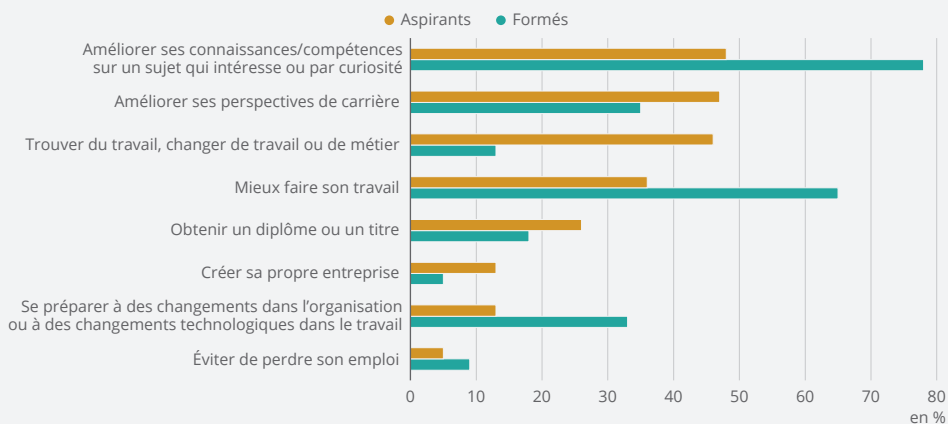
Mais à statut d'activité donné, des écarts subsistent. Parmi les personnes au chômage, plus des trois quarts des formés déclarent souhaiter améliorer leurs connaissances, contre un peu plus d'un tiers des aspirants ► **figure 5b**. 72 % des chômeurs aspirants souhaitent se former pour trouver du travail ou changer de métier et 45 % pour améliorer leurs perspectives de carrière. Parmi les personnes en emploi, les aspirants comme les formés évoquent souvent l'amélioration de leurs connaissances et le fait de mieux faire leur travail ► **figure 5c**. Mais comme pour les chômeurs, les aspirants sont beaucoup plus nombreux à évoquer l'objectif de changer de travail ou de métier et celui d'améliorer leurs perspectives de carrière. 18 % des personnes en emploi qui souhaitent changer d'emploi ou se mettre à leur compte aspirent à une formation, alors que le recours à la formation n'est pas plus faible que la moyenne dans cette population ► **figure 4**. À sexe, âge, niveau de diplôme, composition familiale et territoire de résidence et de naissance donnés, ceux qui veulent changer d'emploi ont une probabilité quatre fois plus forte d'aspirer à une formation professionnelle.

Quand l'initiative vient des personnes formées, pour les personnes en emploi, les motifs évoqués sont beaucoup plus souvent l'amélioration de ses connaissances ou de ses perspectives de carrière, principales motivations évoquées également par les aspirants. À l'inverse, quand la formation est à l'initiative de l'employeur, les motivations s'éloignent de celles des aspirants, ces formations n'ayant pas toujours été souhaitées. Ainsi, près de la moitié des formations suivies par les personnes en emploi l'ont été à la suite d'une obligation légale ou formulée par l'employeur. Pour 71 % des formations suivies à l'initiative de l'employeur, les principales motivations évoquées sont de mieux faire son travail ou d'améliorer ses connaissances.

Les jeunes aspirants se distinguent des autres dans leurs motivations. Un aspirant sur deux ayant moins de 35 ans souhaite améliorer ses perspectives de carrière ; ce motif décroît avec l'âge. Les moins de 25 ans, plus souvent peu diplômés (les jeunes encore en études étant exclus de l'analyse), sont ceux qui souhaitent le plus souvent obtenir un diplôme ou un titre (43 %).

## ► 5. Motivations pour suivre une formation à but professionnel, selon le parcours de formation en 2022

### a. Ensemble

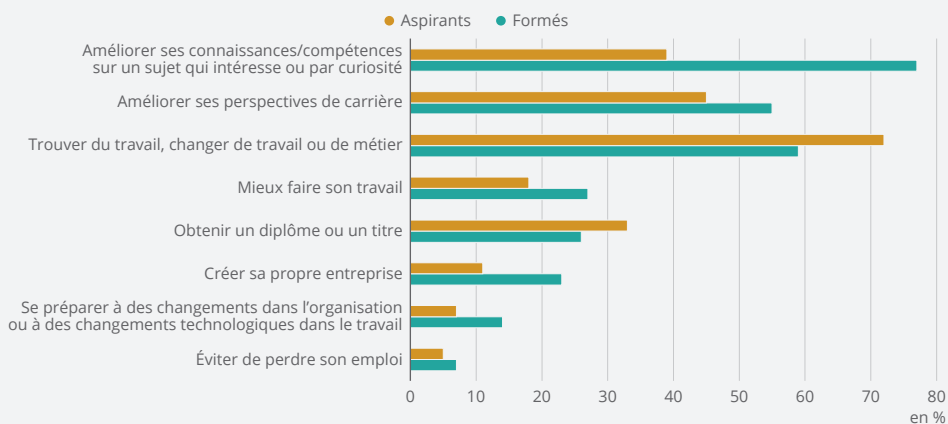


**Lecture :** En 2022, parmi les formés, 13 % des formations sont réalisées avec pour motif de trouver du travail, changer de travail ou de métier. 46 % des aspirants ont cité cette motivation.

**Champ :** Formés : Ensemble des formations dispensées à des personnes résidant en France, âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale. Aspirants : Ensemble des personnes aspirantes, résidant en France, âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

### b. Personnes au chômage



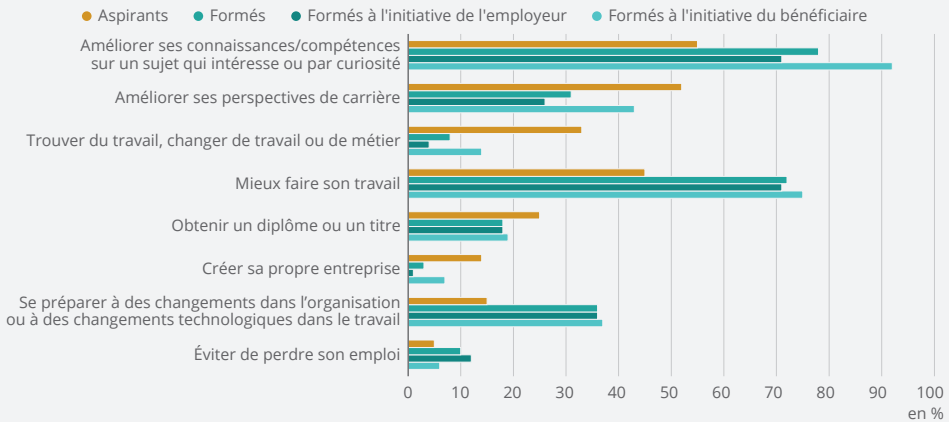
**Lecture :** En 2022, parmi les formés se déclarant au chômage, 59 % des formations sont réalisées avec pour motif de trouver du travail, changer de travail ou de métier. 72 % des aspirants se déclarant au chômage ont cité cette motivation.

**Champ :** Formés : Ensemble des formations dispensées à des personnes au chômage au moment de l'enquête, résidant en France, âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale. Aspirants : Ensemble des personnes au chômage au moment de l'enquête, résidant en France, âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.



### c. Personnes en emploi



**Lecture :** En 2022, parmi les formés en emploi, 8 % des formations sont réalisées avec pour motif de trouver du travail, changer de travail ou de métier. 33 % des aspirants en emploi ont cité cette motivation.

**Champ :** Formés : Ensemble des formations dispensées à des personnes en emploi au moment de l'enquête, résidant en France, âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale. Aspirants : Ensemble des personnes en emploi au moment de l'enquête, résidant en France, âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

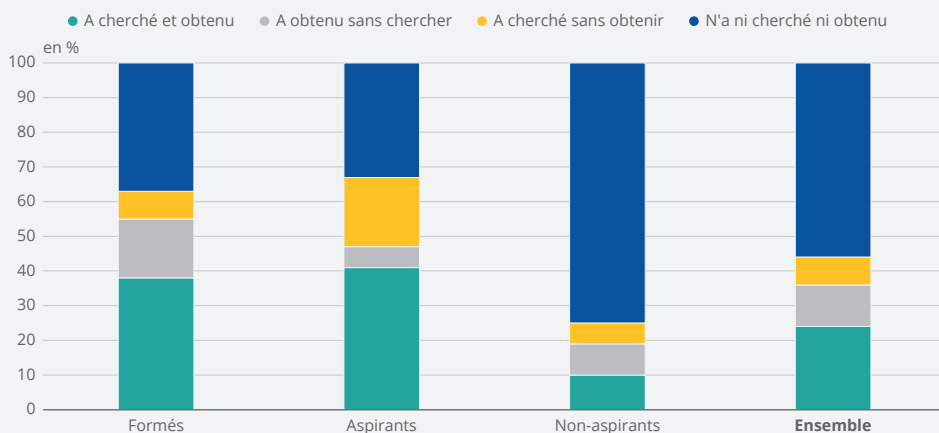
## Le moindre accès à l'information représente un frein pour se former professionnellement

L'accès à l'information constitue souvent la première étape du parcours de formation. Ainsi, 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 ► [figure 6](#). Les aspirants et les formés ont davantage cherché des informations. Ils se distinguent surtout par leur capacité à en obtenir. 61 % des aspirants ont cherché des informations ou des conseils sur la formation, mais seulement 67 % d'entre eux les ont obtenus. Inversement, les personnes s'étant formées ont moins recherché d'informations (46 %), mais quand elles l'ont fait, 83 % d'entre elles en ont obtenues. Par ailleurs, elles ont aussi beaucoup plus souvent obtenu des informations sans en avoir cherché (17 % d'entre elles, contre 6 % des aspirants).

Pour les formés, qu'ils soient en emploi ou non, la recherche d'information est étroitement liée à l'initiative de la formation. Si l'initiative est personnelle, les formés cherchent et obtiennent davantage d'informations que quand elle provient de l'employeur ou du service public de l'emploi (55 % contre 28 %). Ces différences d'accès à l'information se reflètent dans la plus ou moins grande connaissance des dispositifs de formation. Les non-aspirants sont les moins informés. Ainsi, 55 % d'entre eux connaissent la [validation des acquis de l'expérience \(VAE\)](#) (contre 65 % des aspirants et 77 % des personnes formées), 64 % le bilan de compétences (contre respectivement 69 % et 84 %), et 13 % le [conseil en évolution professionnelle \(CEP\)](#) (contre respectivement 14 % et 21 %). Parmi les personnes ayant travaillé au cours des douze derniers mois, 83 % des non-aspirants connaissent le [Compte personnel de formation \(CPF\)](#), contre 88 % pour les aspirants et 95 % des personnes formées.

La source principale d'informations des personnes en emploi est l'employeur : la moitié des personnes en emploi informées l'ont été par ce biais. C'est davantage le cas des formés que des aspirants.

## ► 6. Recherche d'informations sur la formation, selon le parcours de formation en 2022



**Lecture :** 8 % des formés professionnellement ont cherché des informations sur les formations sans en obtenir.

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

L'entretien professionnel peut être l'occasion d'informer sur ces sujets. À sexe, âge, niveau de diplôme, composition familiale, territoire de naissance et de résidence, catégorie socioprofessionnelle et taille de l'établissement donnés, la réalisation d'un entretien professionnel augmente la probabilité de se former professionnellement et d'obtenir des informations sur la formation. Les diplômés de l'enseignement supérieur, les cadres et les professions intermédiaires, surreprésentés parmi les personnes s'étant formées, bénéficient plus souvent que les autres salariés d'un entretien professionnel. En général, moins de la moitié des non-aspirants ayant eu un entretien professionnel ont évoqué leurs besoins de formation, contre trois cinquièmes des aspirants et près des trois quarts des personnes s'étant formées.

Pour les personnes se déclarant au chômage, la source principale d'information sur la formation est le service public de l'emploi, mais elle n'est manifestement pas la seule : 45 % des chômeurs formés dans l'année ont été informés par ce biais, et 37 % de ceux aspirant à se former. Cette différence est liée sans doute à la moindre inscription des aspirants à France Travail : seulement 74 % d'entre eux y sont inscrits, alors que 96 % des personnes formées se déclarant au chômage le sont.

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

Au-delà du manque d'information, les personnes peuvent rencontrer des difficultés dans l'accès à la formation, qu'elles soient d'ordre professionnel ou personnel. 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 ► **figure 7**. C'est le cas de 48 % de ceux en emploi. Le coût est la deuxième difficulté la plus citée, par 34 % des aspirants. Ce frein est davantage cité par les chômeurs, les peu diplômés et les plus jeunes.

Vient ensuite l'incompatibilité avec les responsabilités familiales pour 21 % des aspirants. Cette difficulté est citée par 44 % des aspirants inactifs (hors retraités). Les femmes sont également plus souvent concernées, qu'elles soient ou non inactives, à temps partiel ou non : 33 % d'entre elles évoquent cette raison, contre 10 % des hommes.

Le refus ou le manque d'aide de l'employeur est une difficulté déclarée par 26 % des aspirants en emploi. 31 % des personnes aspirantes se déclarant au chômage et 36 % des personnes inactives mentionnent quant à elles un refus ou un manque d'aide du service public de l'emploi. Par ailleurs,

les jeunes âgés de 18 à 24 ans déclarent plus souvent que les autres de mauvaises expériences de formation (19 %), ainsi que le manque de formations intéressantes (39 %, contre 16 % pour l'ensemble). Ce dernier est également souvent cité par les chômeurs (26 %), de même que le fait de ne pas avoir les prérequis ou le niveau de base (26 %). Cette dernière difficulté est également évoquée par les personnes peu qualifiées (21 % des personnes ayant un diplôme inférieur au baccalauréat) et les personnes de nationalité étrangère (22 %). ●

## ► 7. Difficultés rencontrées par les aspirants pour suivre une formation non formelle à but professionnel, selon la situation d'activité au moment de l'enquête

en %

Difficultés	Chômage	Emploi	Inactivité	Ensemble
Incompatible avec la charge de travail ou l'emploi du temps	20	48	14	<b>37</b>
Coût	40	32	32	<b>34</b>
Incompatible avec les responsabilités familiales	16	18	44	<b>21</b>
L'employeur n'a pas aidé, ou a refusé, ou n'a pas proposé	4	26	3	<b>18</b>
Le service public de l'emploi n'a pas aidé, ou a refusé, ou n'a pas proposé	31	10	36	<b>16</b>
N'a pas trouvé d'études ou de formation intéressantes	26	1	16	<b>16</b>
Niveau de base insuffisant, manque de prérequis	26	10	17	<b>15</b>
Distance	17	10	14	<b>12</b>
Problème de santé	13	5	35	<b>11</b>
Pas de places disponibles	11	7	4	<b>7</b>
A eu de mauvaises expériences lors de ses études ou de précédentes formations	13	4	5	<b>6</b>
Âge	9	2	5	<b>4</b>
Formation annulée par manque d'inscrits	4	5	2	<b>4</b>
Autres difficultés	21	16	21	<b>17</b>

**Lecture :** En 2022, parmi les aspirants, 37 % n'ont pas suivi de formation car cela n'était pas compatible avec leur charge de travail ou leur emploi du temps.

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 64 ans, non retraitées, sorties de formation initiale et aspirant à la formation à but professionnel.

**Sources :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

### Auteurs :

Laïla Bentoudja (Insee)

Hugo Schianchi (Dares)

### ► Sources et méthodes

L'**enquête Formation tout au long de la vie (FLV)** est le volet français de l'enquête européenne *Adult Education Survey (AES)*, visant à quantifier la participation et le non-recours des personnes en âge de travailler à la formation tout au long de la vie. Cette enquête sous règlement européen est réalisée tous les six ans, par l'Insee et la Dares. La dernière collecte a été menée en face-à-face de septembre 2022 à mars 2023, auprès d'un échantillon d'environ 18 000 personnes âgées de 18 à 69 ans vivant en logement ordinaire en France.

L'enquête se compose de deux parties. Un premier volet « formation » se concentre sur l'activité professionnelle, l'accès à l'information sur les possibilités de formation, les études ou formations formelles suivies au cours des douze derniers mois, le parcours scolaire, les autres formations suivies, les difficultés pour suivre des formations, les apprentissages informels, la connaissance des droits en matière de formation, les langues et les origines géographiques, ainsi que l'état de santé de l'enquêté. Le second volet « compétences » comporte un module sur l'usage d'Internet et un module sur les compétences mobilisées dans la vie quotidienne, permettant notamment de mesurer les difficultés face à l'écrit ou au calcul.

Cette publication porte sur la seule formation non formelle à but professionnel. Le champ est restreint aux personnes âgées de 18 à 64 ans sorties de formation initiale, à l'exclusion des retraités. Les personnes ayant suivi une formation formelle au cours des douze derniers mois sans avoir suivi de formation non formelle à but professionnel sont également exclues.

## ► Définitions

Un **sortant de formation initiale** est une personne qui a terminé ses études depuis un an sans avoir connu auparavant une interruption de plus d'un an.

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

Deux types de formation sont distingués :

- Une **formation formelle** est une formation qui présente un apprentissage graduel hiérarchisé par niveau, exige des prérequis pour l'admission, dure au moins un semestre et repose sur un programme reconnu par le système éducatif national (ou une autorité équivalente) conduisant généralement à un titre ou un diplôme.
- Une **formation non formelle** peut conduire à l'obtention d'une certification, comme un certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation ou un permis. Une telle formation peut être à but professionnel ou personnel. Le caractère professionnel de la formation est fondé sur la déclaration de l'enquêté quant à la finalité de la formation ; il ne dépend ni du contexte ni de l'objectif de la formation.

La **situation sur le marché du travail** est la situation principale déclarée par l'enquêté au moment de l'enquête. Il peut se déclarer comme étant en emploi, au chômage (inscrit ou non à France Travail), retraité, en études, etc. Une personne se déclarant au chômage n'est pas forcément un chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT) ou un demandeur d'emploi inscrit à France Travail (et inversement).

Une personne a des **difficultés face à l'écrit** lorsqu'elle a eu moins de 80 % de réussite à l'un des trois exercices portant sur les compétences fondamentales à l'écrit « compétences » : lecture de mots, écriture de mots, compréhension de textes simples.

## ► Pour en savoir plus

- **Aude J., Pommier P.**, « Les défis des demandeurs d'emploi face à la formation professionnelle : accéder aux formations et s'insérer », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2013.
- **Bentoudja L., Rosa S., Schianchi H.**, « Un recours plus fréquent à la formation en 2022 pour les personnes en emploi et les plus diplômées », Insee Première n° 1994, avril 2024.
- **Dubois J.-M., Fournier C., Lambert M.**, « Comment les séniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite ? », Céreq bref n° 443, août 2023.
- **Forment V., Lombardo P.**, « La moitié des personnes en emploi ont suivi une formation à but professionnel dans l'année », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2018.



# La plupart des métiers en tension attirent les jeunes mais certains peinent à les fidéliser

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.

Les métiers en tension résultent de déséquilibres sur le marché du travail que les politiques publiques visent à atténuer en facilitant la concordance entre les compétences des individus et les attentes des employeurs. Si ces déséquilibres se retrouvent dans toutes les catégories d'âge, ils concernent particulièrement les entrants sur le marché du travail. Selon l'enquête Emploi, au 4<sup>e</sup> trimestre 2021, 56 % des personnes en emploi sorties du système éducatif depuis un à quatre ans occupent un métier en tension ► [source et méthodes](#), contre 48 % de celles sorties depuis onze ans ou plus.

Cette étude s'intéresse donc aux jeunes sortis de formation initiale en 2017 et à la place effective des métiers en tension dans les trois premières années après leur sortie. Elle vise à comprendre les mécanismes à l'origine de l'accès et du maintien ou non des jeunes dans ces emplois. D'après l'enquête menée en 2020 s'intéressant à la génération 2017, 53 % des premiers emplois occupés par les jeunes de cette génération après leur sortie de formation concernent un métier en tension. Seuls les emplois salariés (hors fonctionnaires) sont ici associés à des métiers en tension.

## Des métiers en tension plus souvent occupés par des jeunes très diplômés

Parmi les 675 000 jeunes qui ont terminé leurs études en 2017 et occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active, 432 000 ont exercé au moins une fois un métier en tension soit près des deux tiers d'entre eux, dont 280 000 n'ont exercé que des métiers en tension ► [figure 1](#).

Les recrutements dans les métiers en tension se distinguent par le profil des jeunes embauchés. Les femmes y sont moins présentes que dans les métiers sans tension (49 % contre 59 %) ► [figure 2](#). À l'inverse, les diplômés d'un bac+5 ou plus sont beaucoup plus souvent recrutés dans les métiers en tension (24 % contre 12 %), ainsi que les jeunes issus d'une formation en alternance (30 % contre 19 %). Ces résultats sont confirmés toutes choses égales par ailleurs : la probabilité d'occuper au moins une fois un métier en tension est 1,3 fois plus élevée pour un homme que pour une femme, 1,9 fois plus élevée pour un sortant d'alternance que pour un sortant de la voie scolaire et 1,6 fois plus élevée pour un diplômé de bac+5 ou plus que pour un jeune peu ou pas diplômé.

► 1. Les jeunes sortis de formation initiale en 2017 selon qu'ils ont exercé ou non des métiers en tension dans les trois premières années de vie active

DES MÉTIERS EN TENSION ET D'AUTRES MÉTIERS

**432 000 jeunes**

DONT UNIQUEMENT DES MÉTIERS EN TENSION

**280 000 jeunes**

PAS DE MÉTIERS EN TENSION

**243 000 jeunes**

**Lecture :** 280 000 jeunes, qui ont terminé leurs études en 2017 et occupé au moins un emploi au cours de leurs trois premières années de vie active, ont exercé uniquement des métiers en tension.

**Champ :** Personnes sorties de formation initiale en 2017 ayant occupé au moins un emploi entre 2017 et 2020.

**Source :** Céreq, enquête 2020 auprès de la génération 2017.

► 2. Caractéristiques des emplois occupés dans les trois premières années de vie active par les jeunes sortis de formation initiale en 2017, selon le niveau de tension du métier

en %

Caractéristiques	Ensemble des métiers	Métiers dont le degré de tension est inconnu	Métiers sans tension	Ensemble des métiers en tension	Métiers en tension				
					Métiers de première expérience peu qualifiés	Métiers de transition	Métiers avec un fort lien emploi-formation	Métiers très qualifiés	Métiers médicaux et paramédicaux
<b>Emplois occupés par des :</b>									
Peu ou pas diplômés	9	8	11	7	17	10	6	0	0
Diplômés d'un CAP ou BEP	10	6	10	11	17	11	16	1	0
Diplômés d'un bac	35	31	41	31	44	41	36	6	16
Diplômés d'un bac+2	12	9	14	12	11	14	14	7	15
Diplômés d'un bac+3 ou bac+4	14	13	12	15	8	11	16	10	60
Diplômés d'un bac+5 ou plus	21	33	12	24	3	13	12	76	9
Sortants d'alternance	24	15	19	30	26	28	37	30	20
Jeunes dont la formation est en lien avec le métier	45	37	33	56	21	37	68	48	91
Jeunes déclassés dans l'emploi, par rapport au niveau de diplôme atteint	22	26	26	17	9	23	17	9	9
Femmes	52	48	59	49	50	40	50	41	90
<b>Embauches réalisées :</b>									
En CDI ou fonctionnaire	33	29	22	41	39	38	33	62	32
À temps plein	77	75	70	82	70	80	83	96	81
Avec une rémunération au dessus de la médiane	50	52	32	60	35	52	57	91	75
<b>Ensemble des emplois (en nombre)</b>	<b>1 415 000</b>	<b>202 000</b>	<b>489 000</b>	<b>724 000</b>	<b>169 000</b>	<b>125 000</b>	<b>227 000</b>	<b>157 000</b>	<b>46 000</b>

**Lecture :** 49 % des emplois dans un métier en tension occupés par des jeunes sortis de formation initiale en 2017 dans les trois premières années de vie active l'ont été par des femmes.

**Champ :** Ensemble des emplois occupés par les jeunes de la génération 2017 au cours des trois années qui ont suivi leur sortie de formation initiale.

**Source :** Céreq, enquête 2020 auprès de la génération 2017.

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

Ce profil davantage diplômé peut expliquer en partie que les jeunes ayant exercé un métier en tension ont passé plus de temps en emploi durant les trois premières années après la sortie de formation initiale : ils sont en emploi en moyenne 31 mois, contre 27 mois pour les jeunes passés par un métier sans tension. Lorsqu'un jeune occupe un métier en tension, il y passe plus de temps que lorsqu'il occupe un métier sans tension : dans le premier cas, il y reste 68 % de son temps passé en emploi, contre 59 % dans le deuxième cas ► **figure 3**. Autre illustration de cette spécificité, 63 % des jeunes ayant exercé un métier en tension au premier emploi exercent encore ce même métier trois ans après la sortie des études, qu'ils aient été mobiles ou pas entre-temps (cette proportion n'étant que de 48 % quand le premier emploi correspond à un métier sans tension).

### ► 3. Place des métiers en tension dans le parcours des jeunes sortis de formation initiale en 2017 dans les trois premières années de vie active

Indicateur	Ensemble des métiers	Métiers dont le degré de tension est inconnu	Métiers sans tension	Ensemble des métiers en tension	Métiers en tension				
					Métiers de première expérience peu qualifiés	Métiers de transition	Métiers avec un fort lien emploi-formation	Métiers très qualifiés	Métiers médicaux et paramédicaux
<b>Parmi les individus ayant travaillé dans un métier donné, part (en %) de ceux :</b>									
Qui y sont rentrés dès leur premier emploi	<b>64</b>	60	62	<b>68</b>	65	54	71	73	90
Qui y ont eu un seul emploi	<b>77</b>	85	76	<b>75</b>	74	84	71	77	55
Qui y ont eu au moins deux emplois	<b>23</b>	15	24	<b>25</b>	26	16	29	23	45
<b>Parmi les individus en emploi 3 ans après la sortie des études et ayant travaillé dans un métier donné dès le 1<sup>er</sup> emploi, part (en %) de ceux :</b>									
Qui y travaillent toujours trois ans plus tard	<b>59</b>	67	48	<b>63</b>	44	49	65	76	77
Temps moyen d'accès au premier emploi dans le métier (en mois)	<b>10</b>	12	12	<b>9</b>	11	13	9	8	3
Part du temps passé dans le métier dans le temps total passé en emploi (en %)	<b>64</b>	65	59	<b>68</b>	59	57	71	78	92
Durée moyenne d'un emploi dans un métier rapportée à la durée moyenne d'un emploi dans la génération	<b>1,00</b>	1,16	0,81	<b>1,08</b>	0,74	0,97	1,10	1,42	1,36

**Lecture :** En moyenne, les jeunes qui travaillent au moins une fois dans un des métiers de première expérience peu qualifiés le font 11 mois après la fin de leurs études, et 65 % d'entre eux y rentrent dès leur premier emploi.

**Champ :** Ensemble des jeunes de la génération 2017 ayant occupé au moins un emploi dans les trois premières années de vie active.

**Source :** Céreq, enquête 2020 auprès de la génération 2017.

Par ailleurs, l'entrée dans ces métiers est plus rapide : en moyenne, le premier emploi exercé dans un métier en tension débute neuf mois après la sortie, contre douze mois pour le premier emploi dans un métier sans tension. En outre, les liens avec le métier se sont alors plus souvent noués dès la formation. Ainsi, 35 % des jeunes démarrant par un métier en tension avaient travaillé dans l'entreprise à l'occasion d'une alternance, d'un stage ou d'un emploi occupé pendant leurs études, contre 28 % pour ceux débutant par 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 %), dans le sens où le poids de la spécialité de formation est au moins deux fois plus élevé dans le métier en question que dans l'ensemble des emplois. 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 [Coupplié, Gasquet, 2024].



## Ces métiers sont aussi associés à de meilleures conditions d'emploi

Lorsqu'ils exercent un métier en tension, 41 % des jeunes sont embauchés en contrat à durée indéterminée (CDI), 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, supérieures à la **médiane** de la génération pour 60 % des jeunes (32 % pour ceux exerçant un métier sans tension).

## Cinq profils types de métiers en tension

S'ils se distinguent des autres métiers, les métiers en tension ne constituent pas pour autant un tout homogène. En particulier, le moment où ils interviennent dans le parcours d'insertion est structurant. Partant de ce constat, une typologie met en évidence cinq profils types de métiers en tension

► **encadré.**

### ► Encadré – Une typologie des métiers en tension dans les premières années de vie active des jeunes

La typologie des métiers en tension élaborée ici est le résultat d'une classification ascendante hiérarchique (CAH) réalisée à la suite d'une analyse en composantes principales (ACP). L'ACP porte sur les métiers en tension occupés selon leur positionnement dans les parcours des jeunes. Huit variables sont retenues :

- temps moyen d'accès au métier ;
- part des jeunes ayant débuté par le métier ;
- poids du métier dans les emplois à trois ans rapporté à son poids dans les premiers emplois ;
- part du temps en emploi passé dans le métier ;
- durée moyenne d'un emploi dans le métier rapportée à la durée moyenne des emplois ;
- nombre moyen d'emplois exercés dans le métier ;
- part des jeunes qui exercent toujours le métier au moment de l'enquête ;
- part des emplois révolus parmi l'ensemble des emplois dans le métier (révolus ou en cours).

L'ACP dégage deux axes principaux. Le premier axe oppose les métiers en tension occupés de façon transitoire aux métiers qui s'inscrivent de façon pérenne dans le parcours des jeunes. Le second axe oppose quant à lui des métiers en tension qui interviennent plutôt en début de parcours et donnent lieu à de multiples séquences d'emplois à ceux situés plutôt en fin de parcours observé et donnant lieu à un nombre de passages réduit, voire unique.

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

Le premier profil type agrège six métiers en tension occupés de façon plutôt transitoire et en début de parcours, qualifiés ici de « métiers de première expérience peu qualifiés » (12 % de l'ensemble des emplois occupés sur les trois années observées). Ce sont des métiers habituellement occupés par les jeunes en tout début de vie active et dont ils s'éloignent rapidement tels que les employés de l'hôtellerie et de la restauration, les cuisiniers, et les ouvriers des industries agroalimentaires. Les métiers en tension de ce groupe se distinguent par une plus faible part de temps en emploi passé dans ces métiers (59 %, contre 68 % pour l'ensemble des métiers en tension), des emplois de courte durée (inférieure de 26 % à la durée moyenne d'un emploi dans la génération), qui se répètent mais que les jeunes quittent progressivement.

Les métiers de ce premier groupe sont occupés par des jeunes peu diplômés (17 % ont au plus le brevet et 78 % ont au plus un niveau bac) et n'ayant généralement pas une formation les préparant spécifiquement à occuper ces métiers (seuls 21 % ont une spécialité de formation correspondant au métier exercé). Ils sont fréquemment associés à des postes à temps partiel (dans 30 % des cas), y compris contraint, et faiblement rémunérés (36 % des jeunes occupant un de ces métiers font partie des 25 % les moins bien payés).

Le deuxième profil type agrège dix-sept métiers en tension occupés de façon plutôt transitoire mais qui arrivent moins rapidement après la sortie de formation initiale (9 % des emplois de la génération). Ces métiers dits « de transition » sont notamment des métiers d'ouvriers agricoles, d'ouvriers des travaux publics, d'aides à domicile, de représentants et d'autres professions intermédiaires du commerce. En moyenne, un métier de transition ne représente que 57 % du temps passé en emploi par le jeune concerné et débute 13 mois après la fin de ses études, 4 mois de plus que pour l'ensemble des métiers en tension. Par rapport aux autres métiers en tension, ces métiers sont donc moins présents en début du parcours, dès le premier emploi dans seulement 54 % des cas (contre 68 %), mais aussi en fin de parcours, trois ans après la fin des études (46 % contre 54 %). Pour 84 % des jeunes, le passage dans ces métiers s'est limité à une seule expérience (contre 75 %). Les métiers de transition sont principalement occupés par des jeunes ayant au plus le baccalauréat (62 % d'entre eux, contre 49 % en moyenne). La proportion d'hommes y est plus élevée que dans l'ensemble des profils de métiers en tension (60 % contre 51 %). Ces métiers se distinguent également par une double inadéquation des jeunes y travaillant. D'une part, seulement 37 % d'entre eux ont une formation qui correspond au métier qu'ils exercent (contre 56 % pour l'ensemble des métiers en tension) ; d'autre part, 23 % d'entre eux se retrouvent déclassés par rapport à leur niveau de diplôme.

### **Un sous-ensemble de métiers d'ancrage exercés par des jeunes qui y sont formés**

Les trois autres profils types sont composés de métiers qui apparaissent relativement rapidement dans les parcours professionnels des jeunes (entre trois et neuf mois après la sortie des études). Un jeune engagé dans un de ces métiers y sera resté en moyenne les trois quarts de son temps en emploi.

Les vingt métiers du troisième profil type sont marqués par davantage de mobilité au cours des trois années après la sortie des études, que ce soit vers un autre emploi du métier, vers un autre métier ou hors de l'emploi (16 % des emplois de la génération). Cette mobilité accrue résulte de séquences d'emploi en moyenne plus courtes, qui s'expliquent par le fait que 67 % des recrutements s'y font sur contrat à durée limitée (contre 59 % dans l'ensemble des métiers en tension). Ces métiers sont dits « métiers avec un fort lien emploi-formation » : dans 68 % des cas, la formation des jeunes recrutés préparait effectivement au métier exercé. Ce sont des métiers qui demandent des compétences et une formation spécifiques, et qui présentent souvent un contenu technique marqué, tels que ceux d'aides-soignants, les métiers de bouche, les professionnels du droit, de la comptabilité, etc. La part des jeunes diplômés du secondaire y est particulièrement élevée (52 %, contre 42 % dans l'ensemble des métiers en tension). Si ces métiers n'offrent en général pas des conditions d'emploi particulièrement favorables en matière de contrat de travail, ils protègent davantage des faibles niveaux de rémunération.

Le quatrième profil type se distingue par un ancrage plus durable dans ses onze métiers puisque les trois quarts des jeunes ayant travaillé dans l'un d'entre eux y sont encore trois ans après leur sortie de formation (11 % des emplois de la génération). Il s'agit de métiers très qualifiés, exclusivement de niveau cadre ou technicien, tels que techniciens et ingénieurs en informatique, ingénieurs et cadres techniques de l'industrie, cadres commerciaux et technico-commerciaux. Ces métiers concernent les jeunes les plus diplômés (93 % détiennent un diplôme de l'enseignement supérieur et même 76 % au moins un bac+5) et offrent les meilleures rémunérations (les trois quarts des jeunes concernés font partie des 25 % les mieux rémunérés de la génération). De plus, 62 % des embauches se font avec un contrat à durée indéterminée (contre 41 % en moyenne).

Le cinquième profil type isole deux métiers, infirmiers-sages femmes et professions paramédicales, dans lesquels l'entrée est très précoce et la présence continue (3 % des emplois de la génération). La relation emploi-formation y est très forte. En effet, exercer ces métiers requiert des diplômes spécifiques. La correspondance entre spécialité de formation et métier s'observe ainsi dans 91 %

des cas. Inscrits durablement dans ces métiers, les jeunes y multiplient cependant les expériences (45 % connaissent au moins deux emplois dans le métier), ce qui est caractéristique de ces marchés professionnels. Les conditions d'emploi n'y sont par ailleurs pas particulièrement favorables, seuls 32 % des emplois sont en CDI. En revanche, les rémunérations y sont meilleures que dans la moyenne des métiers en tension.

## Les conditions d'emploi à l'embauche expliquent en partie l'ancrage dans les métiers en tension

Les jeunes ayant débuté leur vie professionnelle par un métier en tension tendent à y rester davantage que ceux ayant commencé par un métier sans tension. Ils sont plus nombreux à être encore dans leur premier emploi trois ans après la sortie de formation initiale (35 % contre 23 %). De même, ils se maintiennent plus souvent dans le métier trois ans après la sortie des études : parmi les jeunes en emploi à cette date, 63 % de ceux qui ont débuté dans un métier en tension y exercent toujours, qu'ils aient connu une mobilité ou non, contre 48 % des jeunes ayant débuté dans un métier sans tension. Des analyses toutes choses égales par ailleurs montrent que la pérennité de la relation professionnelle, dans l'emploi ou le métier, varie selon le type de métier en tension et selon les conditions d'embauche ► **figure 4**. Commencer dans un métier du premier sous-ensemble (métiers dits « de passage ») est associé à davantage de mobilité sur le marché du travail et à un risque plus élevé de quitter le métier. À l'inverse, débiter dans un métier en tension dit « d'ancrage » favorise la pérennité professionnelle.

### ► 4a. Modélisation de la probabilité de n'avoir jamais quitté son premier emploi avant la date d'enquête selon les conditions d'emploi à la sortie des études et les caractéristiques individuelles

Caractéristiques	Odds ratio
<b>Profil des métiers</b>	
Sans tension	Réf.
En tension de première expérience peu qualifiés	0,62***
En tension de transition	1,17*
En tension avec un fort lien emploi-formation	1,21***
En tension très qualifiés	1,76***
En tension médicaux et paramédicaux	1,59***
Dont la tension est inconnue	1,98***
<b>Contrat d'embauche</b>	
En CDI ou en tant que fonctionnaire	Réf.
En CDD ou contrat aidé	0,45***
En intérim	0,19***
<b>Quartile des rémunérations à l'embauche</b>	
Inférieur au premier quartile <sup>1</sup>	Réf.
Du premier quartile au deuxième quartile <sup>1</sup>	1,49***
Du deuxième quartile au troisième quartile <sup>1</sup>	1,90***
Supérieur au troisième quartile <sup>1</sup>	2,01***
<b>Lien de l'emploi avec la formation suivie</b>	
Sans lien	Réf.
En lien	1,02
Lien très fort	1,19***

Réf. : modalité de référence ; \*\*\* : significatif au seuil de 0,1 % ; \*\* : significatif au seuil de 1 % ; \* : significatif au seuil de 5 % ; autres : significatif au seuil de 10 %.

**1** Les emplois sont classés selon leur appartenance aux quartiles de rémunérations de l'ensemble des emplois de la génération.

Les quartiles de rémunérations sont les valeurs-seuils qui, lorsque l'on ordonne la population selon les valeurs des rémunérations, la partitionnent en quatre sous-populations de tailles égales.

**Note :** D'autres variables n'apparaissant pas dans ce tableau ont été mobilisées dans cette modélisation : le mode de passage de l'enquête, le sexe de la personne en emploi, son origine sociale, son origine migratoire, le niveau du plus haut diplôme obtenu, le fait d'avoir été en alternance lors de la dernière année de formation, le moyen de prise de connaissance de l'offre d'embauche, le fait d'avoir déjà travaillé dans l'entreprise avant la fin des études, le fait d'être surclassé ou déclassé dans l'emploi et enfin la quotité de travail (voir les données en téléchargement).

**Lecture :** Les jeunes avec un emploi en lien très fort avec leur formation initiale ont 1,19 fois plus de chances que ceux en emploi sans lien avec leur formation d'être resté dans leur premier emploi trois ans après leur sortie de formation initiale.

**Champ :** Ensemble des jeunes sortis de formation initiale et ayant occupé au moins un emploi dans les trois premières années de vie active.

**Source :** Céreq, enquête 2020 auprès de la génération 2017.

#### ► 4b. Modélisation de la probabilité d'exercer le même métier au premier emploi et à la date d'enquête selon les conditions d'emplois à la sortie des études et les caractéristiques individuelles

Caractéristiques	Odds ratio
<b>Profil des métiers</b>	
Sans tension	Réf.
En tension de première expérience peu qualifiés	0,63***
En tension de transition	0,86*
En tension avec un fort lien emploi-formation	1,11
En tension très qualifiés	1,89***
En tension médicaux et paramédicaux	1,66***
Dont la tension est inconnue	1,53***
<b>Contrat d'embauche</b>	
En CDI ou en tant que fonctionnaire	Réf.
En CDD ou contrat aidé	0,62***
En intérim	0,33***
<b>Quartile des rémunérations à l'embauche</b>	
Inférieur au premier quartile <sup>1</sup>	Réf.
Du premier quartile au deuxième quartile <sup>1</sup>	1,29***
Du deuxième quartile au troisième quartile <sup>1</sup>	1,46***
Supérieur au troisième quartile <sup>1</sup>	1,75***
<b>Lien de l'emploi avec la formation suivie</b>	
Sans lien	Réf.
En lien	1,47***
Lien très fort	2,91***

Réf. : modalité de référence ; \*\*\* : significatif au seuil de 0,1 % ; \*\* : significatif au seuil de 1 % ; \* : significatif au seuil de 5 % ; autres : significatif au seuil de 10 %.

**1** Les emplois sont classés selon leur appartenance aux quartiles de rémunérations de l'ensemble des emplois de la génération.

Les quartiles de niveau de vie sont les valeurs-seuils qui, lorsque l'on ordonne la population selon les valeurs de niveau de vie, la partitionnent en quatre sous-populations de tailles égales.

**Note :** D'autres variables n'apparaissant pas dans ce tableau ont été mobilisées dans cette modélisation : le mode de passage de l'enquête, le sexe de la personne en emploi, son origine sociale, son origine migratoire, le niveau du plus haut diplôme obtenu, le fait d'avoir été en alternance lors de la dernière année de formation, le moyen de prise de connaissance de l'offre d'embauche, le fait d'avoir déjà travaillé dans l'entreprise avant la fin des études, le fait d'être surclassé ou déclassé dans l'emploi et enfin la quotité de travail (voir les données en téléchargement).

**Lecture :** Les jeunes avec un emploi en lien très fort avec leur formation initiale ont 2,91 fois plus de chances que ceux en emploi sans lien avec leur formation d'exercer le même métier dans leur premier emploi et trois ans après leur sortie de formation initiale.

**Champ :** Ensemble des jeunes sortis de formation initiale en emploi à la date d'enquête.

**Source :** Céreq, enquête 2020 auprès de la génération 2017.

Des modélisations ont aussi été réalisées pour chacun des profils afin d'identifier les facteurs, spécifiques ou communs, conditionnant les mobilités. Parmi les facteurs communs aux différents profils, 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 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. Mais, comme dans les métiers du troisième et du cinquième profil type, ce maintien peut se faire au travers d'une accumulation d'expériences d'emploi. ●

#### Auteurs :

Thomas Couppié (Céreq)

Céline Gasquet (Céreq)

Lola Lercari (Céreq)

## ► Source et méthodes

### Identifier des métiers en tension dans les parcours des débutants

L'enquête menée en 2020 auprès de la génération 2017 permet de décrire les différents emplois occupés pendant leurs trois premières années de vie active par un échantillon représentatif des jeunes sortis de formation initiale en 2017.

L'analyse des emplois se fonde sur leur découpage en métiers, selon la **nomenclature en familles professionnelles (FAP 2021)**. Pour une grande majorité d'entre elles, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) mesure un indicateur de tension dans les recrutements qui synthétise trois composantes : le rapport entre le flux d'offres d'emploi et le flux de demandeurs d'emploi ; le taux de sortie des listes des demandeurs d'emploi (sans emploi ou en activité réduite, tenus de rechercher activement un emploi) ; la part des projets de recrutement anticipés comme difficiles par les employeurs.

Trois catégories d'emplois sont alors distinguées [Ducatel *et al.*, 2023] :

- Les emplois correspondant à des métiers dits « en tension », c'est-à-dire des emplois salariés dans des métiers dont l'indicateur de tension dépasse 0,1 (seuil correspondant au troisième **quintile** de la distribution) ;
- Les emplois correspondant à des métiers dits « sans tension », c'est-à-dire des emplois salariés dans des métiers dont l'indicateur de tension est en deçà de ce seuil ;
- Les emplois dont le degré de tension est inconnu. Il s'agit principalement d'emplois non salariés ou fonctionnaires, non couverts par les sources mobilisées par la Dares.

Les données sur les tensions disponibles à la date de réalisation de cette étude sont celles calculées par la Dares pour l'année 2019 sur la période de référence 2014-2018 et portent sur la nomenclature FAP 2009. L'enquête 2020 auprès de la génération 2017 étant codée en nomenclature FAP 2021, une matrice de passage entre les deux millésimes de la nomenclature a été utilisée pour estimer l'indicateur de tension en FAP 2021. Cette matrice a été calculée à partir des millésimes 2020 et 2021 de l'enquête Emploi. Les indicateurs de tension publiés par la Dares à une date ultérieure à la réalisation de cette étude, calculés directement à partir des FAP 2021, sont donc susceptibles de différer des estimations mobilisées ici.

## ► Définitions

Si on ordonne une distribution, la **médiane** partage cette distribution en deux parties d'effectifs égaux. Ainsi, pour une distribution de salaires, 50 % des salaires se situent sous la médiane et 50 % au-dessus.

Les **quintiles** partagent une population d'unités statistiques classée selon un critère donné, par exemple le salaire (revenu salarial, revenu d'activité, etc.), en cinq sous-populations de tailles égales. Le 1<sup>er</sup> quintile (respectivement 4<sup>e</sup> quintile) est le seuil au-dessous (respectivement au-dessus) duquel se situent les 20 % des salaires les plus faibles (respectivement les plus élevés).

## ► Pour en savoir plus

- **Ducatel V., Niang M., Lainé F., Chartier F.**, « Les tensions sur le marché du travail en 2022 – En nette hausse avec la levée complète des contraintes sanitaires », Dares Résultats n° 59, décembre 2023.
- **Coupié T., Gasquet C.**, « La mobilité singulière des jeunes débutants », *in* Le temps des mobilités et des reconversions professionnelles, Céreq, édition 2024.
- **Flamand J., Jolly C.**, « La prospective des métiers, une boussole pour les politiques emploi-formation », *in* L'Économie politique n° 95, édition 2022.

# Des parcours d'entrée dans la vie adulte diversifiés et marqués par l'influence familiale

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<sup>e</sup> 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. Par ailleurs, 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. Les trajectoires de décohabitation conduisant à une mise en couple sont liées à celles menant à un emploi stable : les jeunes ayant poursuivi des études longues avec accès direct à l'emploi stable ont 1,6 fois plus de chances que les autres de prolonger la décohabitation précoce par une mise en couple.

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. Le passage à l'âge adulte est étudié en suivant les jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007, nés pour la plupart en 1996, jusqu'à leurs 26-27 ans en 2023 ► [source](#). Ce dispositif permet d'observer les trajectoires de fin d'études et d'insertion professionnelle d'une part, de décohabitation et d'accès au logement autonome d'autre part, dans leur durée, leur hétérogénéité et leurs interconnexions.

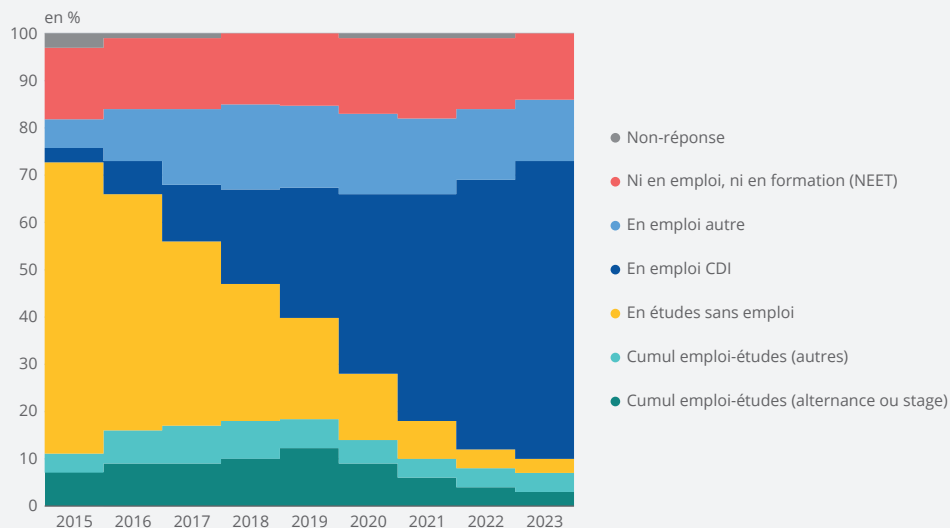
Les jeunes finissent leurs études à des âges très variables ► [figure 1a](#). En mars 2015, à 18-19 ans, un jeune sur quatre est déjà sorti du système scolaire, et un sur cinq a déjà connu une première expérience d'emploi (pendant les études ou non). Inversement, d'autres jeunes de cette cohorte poursuivent des études longues. Ainsi en mars 2021, à 24-25 ans, 8 % sont toujours en études sans emploi, et encore 3 % en mars 2023 à 26-27 ans.

De même, les départs du domicile parental s'étalent dans le temps ► [figure 1b](#). En mars 2014, à 17-18 ans, près de neuf jeunes sur dix vivent encore chez leurs parents. Un jeune sur cinq décohabite l'année suivante, au tournant entre enseignement secondaire et supérieur (ou pour certains à la fin des études), puis les départs s'échelonnent. Ces premières décohabitations sont souvent aidées : si un jeune sur deux est déjà parti du domicile familial à 21 ans, c'est avec une aide financière de ses parents 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.

Pour appréhender l'hétérogénéité des parcours dans cette étude, deux typologies de trajectoires (d'insertion et de décohabitation) sont construites ► [méthode](#).

## ► 1. Répartition des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 selon leur situation chaque année en mars entre 2015 et 2023

### a. Entrée dans la vie active

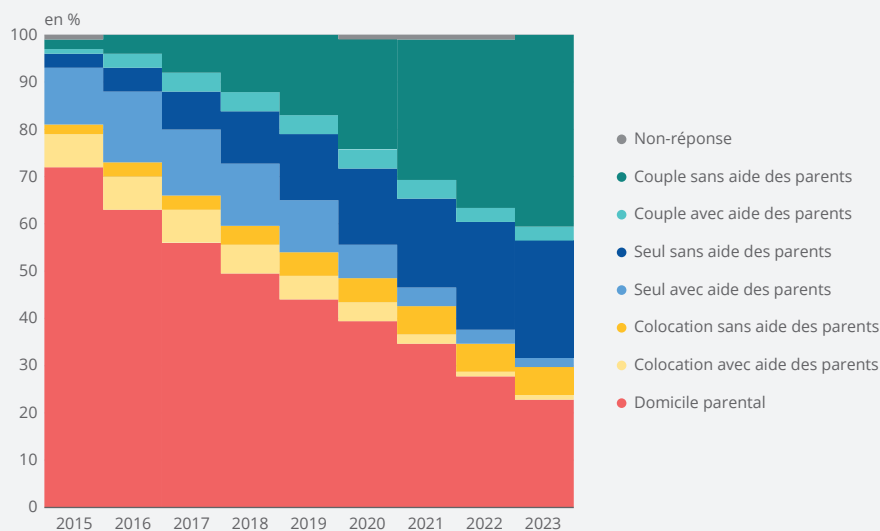


**Lecture :** En mars 2023, à 26-27 ans, 3 % des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 poursuivent des études sans occuper d'emploi.

**Champ :** France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source :** Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

### b. Accès à l'autonomie résidentielle



**Lecture :** En mars 2023, à 26-27 ans, 23 % des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 vivent chez leurs parents.

**Champ :** France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source :** Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

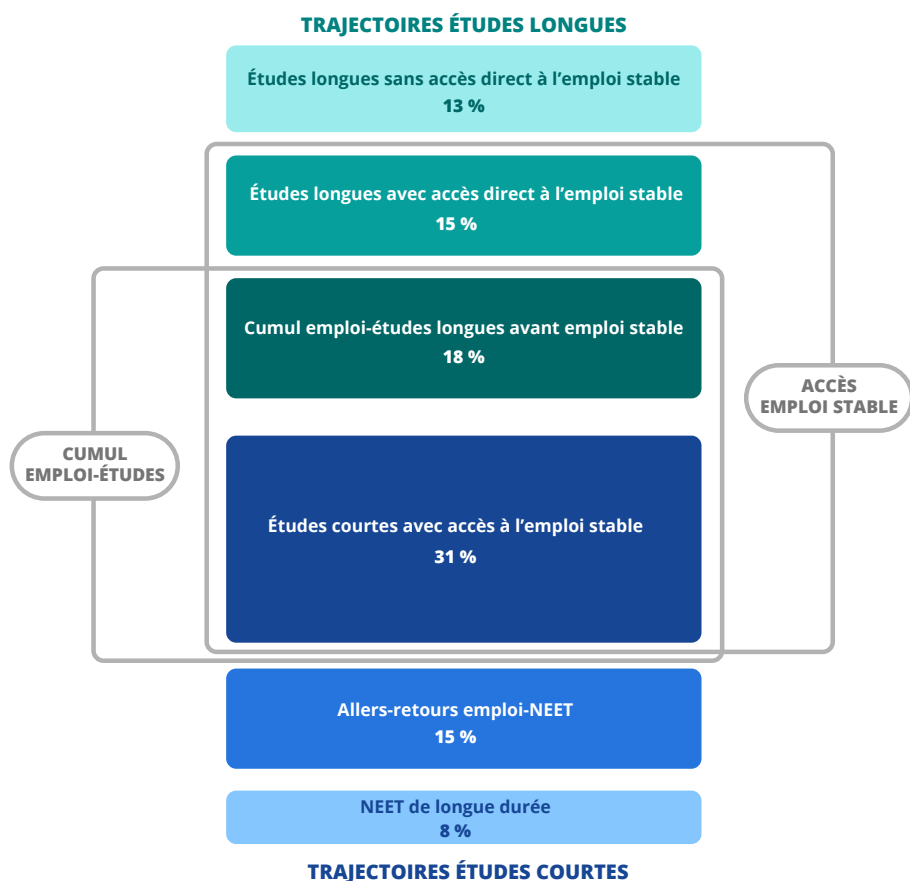
## À niveau comparable, la filière d'étude est déterminante pour l'accès rapide à un emploi stable

Les trajectoires d'accès à la vie active se structurent autour de trois dimensions principales : la durée des études, le passage ou non par une situation de cumul emploi-études et l'accès ou non à un emploi stable à la fin du parcours. Les jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 peuvent être regroupés en six trajectoires-types d'accès à la vie active ► **encadré 1**.

### ► Encadré 1 – Six trajectoires-types d'entrée dans la vie active

15 % des jeunes suivent une trajectoire-type d'études longues suivie d'un accès direct à l'emploi stable ► **figure**. Presque tous occupent un emploi stable (CDI, fonctionnaire ou statut d'indépendant) en 2023 et l'ont trouvé moins d'un an après la fin de leurs études.

### Répartition des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 en fonction de leur trajectoire d'entrée dans la vie active



NEET : ni en emploi, ni en études, ni en formation.

**Lecture** : Parmi les jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007, 18 % suivent une trajectoire de type « cumul études-emploi durant des études longues, puis accès direct à l'emploi stable à la fin des études ».

**Champ** : France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source** : Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.







De même, 18 % des jeunes accèdent rapidement à un emploi stable après des études longues mais, contrairement aux précédents, en cumulant des expériences d'emploi pendant leurs études. Le cumul emploi-étude peut correspondre à une période d'alternance, de stage ou d'emploi sans rapport direct avec le cursus.

D'autre part, 13 % des jeunes poursuivent un parcours d'études longues n'aboutissant pas directement à un emploi stable. Parmi eux, six sur dix ont suivi un cursus universitaire et quatre sur dix sont titulaires d'un master. En 2023, un quart occupent un emploi à durée limitée (CDD ou mission d'intérim) et un cinquième sont NEET. Un autre tiers sont encore en études. Pour ceux sortis très récemment des études ou encore étudiants, l'insertion professionnelle est difficilement qualifiable.

Près d'un tiers des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 (31 %) relèvent d'une trajectoire d'études courtes donnant accès à l'emploi stable. Ce sont souvent des jeunes diplômés de filières professionnelles (CAP, baccalauréat professionnel) ou du supérieur court (bac+2), dont une partie passe par un contrat d'alternance ou un stage lors de leurs études. Cette expérimentation graduelle du monde du travail favorise un accès précoce à l'emploi stable. Dès 2019, vers 22 ans, 67 % de ces jeunes sont en emploi en CDI, plus de deux fois plus que l'ensemble des jeunes (27 %), ils sont 87 % en CDI en 2023 à 26-27 ans.

Enfin, un jeune sur quatre se retrouve en situation de NEET, en alternance avec des épisodes d'emploi, ou de façon prolongée. Il s'agit essentiellement de jeunes ayant fait des études courtes. D'une part, 15 % des jeunes ont une trajectoire marquée par des allers-retours emploi-NEET entre les épisodes d'emploi, souvent à durée limitée, et de non-emploi (chômage, inactivité). Entre 18 et 26 ans, un tiers d'entre eux changent de situation au moins cinq fois (deux fois plus que l'ensemble des jeunes), 41 % occupent au moins deux emplois autres que des CDI (contre 13 % en moyenne) et 35 % passent au moins deux fois dans la situation de NEET (17 % pour l'ensemble des jeunes). D'autre part, les jeunes en situation de NEET de longue durée (8 %) restent en retrait du marché du travail et du système éducatif sur quasi toute la période d'observation entre 2015 et 2023.

Le diplôme est un facteur clé dans la différenciation des parcours d'insertion et plus particulièrement dans l'accès à l'emploi stable ► **figure 2**. Les jeunes dotés au plus d'un diplôme de niveau baccalauréat sont plus souvent exposés à une insertion précaire voire une exclusion du marché du travail. Ils sont davantage représentés dans les trajectoires d'allers-retours entre emploi et « ni en emploi, ni en études, ni en formation » (**NEET**) et dans les situations de NEET de longue durée .

À niveau d'études comparable, la filière du diplôme est également déterminante pour l'accès rapide à un emploi stable. Notamment les diplômés d'écoles de commerce ou d'ingénieurs se retrouvent davantage dans une trajectoire d'études longues avec accès direct à l'emploi stable (ils représentent 14 % de ce groupe) que dans les autres trajectoires d'études longues (7 %). D'autres filières professionnalisantes semblent favoriser une embauche rapide. Les licences professionnelles sont deux fois plus courantes dans le groupe des études longues avec accès direct à l'emploi stable que dans le groupe des études longues sans accès direct à l'emploi stable (6 % contre 3 %). À l'inverse, les titulaires d'une licence générale sont plus nombreux parmi les jeunes appartenant à la trajectoire d'études longues sans accès direct à l'emploi stable (11 % d'entre eux, contre 6 % dans les autres trajectoires d'études longues).

Les trajectoires d'accès à la vie active sont peu genrées. En moyenne plus diplômées, les femmes sont majoritaires dans tous les types de parcours d'études longues. À diplôme égal toutefois, les trajectoires ne se différencient pas entre femmes et hommes.

## ► 2. Profil des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007, par trajectoire-type d'entrée dans la vie active

en %

Caractéristiques	Études longues avec accès direct à l'emploi stable	Cumul emploi-études longues avant emploi stable	Études longues sans accès direct à l'emploi stable	Études courtes avec accès à l'emploi stable	Allers-retours emploi-NEET	NEET de longue durée	Ensemble
Part dans l'ensemble	15	18	13	31	15	8	<b>100</b>
<b>Sexe</b>							
Femmes	55	57	54	40	48	52	<b>49</b>
Hommes	45	43	46	61	52	48	<b>51</b>
<b>Plus haut diplôme obtenu en mars 2023</b>							
Diplôme de niveau bac+3 ou plus, dont :	75	76	80	12	13	5	<b>42</b>
<i>Diplôme d'école de commerce ou d'ingénieurs</i>	14	8	6	0	0	0	<b>5</b>
<i>Master</i>	31	41	40	3	3	0	<b>19</b>
<i>Licence professionnelle</i>	6	4	3	5	3	1	<b>4</b>
<i>Licence générale</i>	6	7	11	2	3	2	<b>5</b>
Diplôme de niveau bac+2	13	10	7	17	14	6	<b>12</b>
Baccalauréat ou équivalent	11	13	12	43	43	28	<b>27</b>
CAP, BEP ou équivalent	1	1	0	18	17	22	<b>10</b>
Aucun diplôme, brevet des collèges	0	1	1	10	14	40	<b>8</b>
<b>Parcours de formation</b>							
Général	85	81	89	30	34	34	<b>56</b>
Professionnel	15	19	12	70	66	66	<b>44</b>
<b>Origine sociale</b>							
Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	15	15	12	15	12	12	<b>14</b>
Cadre, profession libérale	30	27	35	9	10	7	<b>19</b>
Profession intermédiaire	21	21	20	16	16	13	<b>18</b>
Employé	11	13	12	17	18	20	<b>15</b>
Ouvrier	22	23	20	42	43	44	<b>33</b>
Chômeur ou inactif n'ayant jamais travaillé	1	1	1	1	2	5	<b>2</b>
<b>Implication de la famille : fréquence des conversations parents-enfants en 6<sup>e</sup></b>							
Faible implication	28	30	30	34	36	37	<b>32</b>
Forte implication (au moins 4 items sur 7)	72	70	70	66	65	63	<b>68</b>
<b>Implication de la famille : participation aux réunions parents-enseignants en 6<sup>e</sup></b>							
Oui	95	93	94	90	89	82	<b>91</b>
Non	5	7	6	10	12	18	<b>9</b>
<b>Aspirations des parents en 6<sup>e</sup></b>							
Vie active dès 16 ans, apprentissage, BEP, CAP, bac pro	5	6	4	25	23	32	<b>16</b>
Baccalauréat général ou technologique	62	61	68	30	31	26	<b>46</b>
Ne sait pas	33	33	28	45	46	42	<b>39</b>

NEET : ni en emploi, ni en études, ni en formation.

**Note :** L'origine sociale du jeune est mesurée par la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage parental en 2007.

**Lecture :** 85 % des jeunes appartenant à la trajectoire-type « études longues avec accès direct à l'emploi stable » ont suivi un parcours d'études générales.

**Champ :** France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source :** Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

### Les enfants de cadres ont plus de chances de poursuivre des études longues

Les trajectoires d'entrée dans la vie active sont liées à l'origine sociale, mesurée ici par la catégorie socioprofessionnelle des parents.

Près de la moitié des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 ont fait des études longues, d'au moins trois ans après le bac. Parmi eux, les enfants de cadres sont davantage représentés : 30 % d'enfants de cadres parmi ceux qui accèdent directement à un emploi stable (contre 19 % en moyenne) et 35 % dans le groupe de ceux qui font des études longues sans accéder directement à un emploi stable. Les enfants de professions intermédiaires y sont aussi surreprésentés, avec une intensité moindre. De leur côté, les enfants d'ouvriers ont plus de chances, toutes choses égales par ailleurs, d'emprunter une trajectoire d'études courtes avec accès à l'emploi stable que les enfants de professions intermédiaires et de cadres.

Les enfants d'ouvriers sont aussi plus fréquemment en situation de NEET. Ils sont 43 % contre 33 % en moyenne dans le groupe des allers-retours entre emploi et NEET et 44 % dans le groupe des NEET de longue durée. Les enfants d'employés et de chômeurs ou inactifs n'ayant jamais travaillé sont particulièrement représentés parmi les jeunes en situation durable de NEET.

Les écarts selon l'origine sociale restent significatifs à niveau scolaire donné, mesuré par les notes au brevet. Ainsi, au-delà d'un lien entre origine sociale et niveau scolaire, il existe un effet direct de l'origine sociale sur les trajectoires vers l'emploi. Les enfants d'ouvriers et d'employés accèdent plus rapidement à l'indépendance financière, tandis que ceux issus de milieux plus favorisés peuvent compter plus longtemps sur le soutien des parents. Au-delà de l'aspect économique, cela peut refléter l'intensité des liens parents-enfants et des normes sociales sous-jacentes (autonomie précoce comme norme de réussite d'un côté, injonction aux études longues de l'autre) [Le Pape *et al.*, 2020 ; Van de Velde, 2015].

### **Forte implication et aspirations des parents : des leviers pour la poursuite des études**

Les trajectoires d'entrée dans la vie active sont fortement liées à l'implication des parents dans la scolarité au collège [Arapi *et al.*, 2018]. 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 ► **méthode**. Parmi les jeunes ayant accédé directement à l'emploi après des études longues, 72 % tenaient des conversations fréquentes avec leurs parents sur la scolarité en 6<sup>e</sup>, soit 9 points de plus que parmi les jeunes NEET de longue durée. De même, 95 % de leurs parents participaient aux réunions avec les enseignants (+13 points). Ces différences se vérifient à autres caractéristiques comparables, dont l'origine sociale.

Les aspirations familiales quant à l'orientation scolaire interviennent aussi. Le déroulé effectif des études se révèle relativement conforme aux anticipations des parents. En 2008, au moment de la 6<sup>e</sup>, 46 % des parents envisageaient pour leur enfant une poursuite d'études au moins jusqu'au baccalauréat, quand 16 % souhaitaient plutôt une insertion rapide dans la vie active et 39 % ne savaient pas. Ceux dont les parents envisageaient une entrée rapide dans la vie active, avant le baccalauréat, ont 1,4 fois plus de chances de connaître une trajectoire d'études courtes donnant accès à l'emploi stable et 1,7 fois moins de chances de connaître une trajectoire d'études longues sans accès direct à l'emploi stable que les enfants orientés vers la préparation d'un baccalauréat. Les préférences familiales exprimées peuvent induire une autocensure des jeunes des catégories modestes, à la fois moins informés de l'offre de formation et moins mobiles pour poursuivre des études éloignées de leur domicile [Dabet *et al.*, 2023]. De fait, les jeunes issus de territoires ruraux sont davantage représentés dans les parcours d'études courtes. Quant aux enfants dont les parents ont indiqué ne pas avoir d'avis sur l'orientation, ils ont une probabilité plus forte de suivre un parcours ponctué d'emplois de courte durée et de situations de NEET que les enfants dont les parents anticipent une poursuite d'études au moins jusqu'à la préparation d'un baccalauréat.

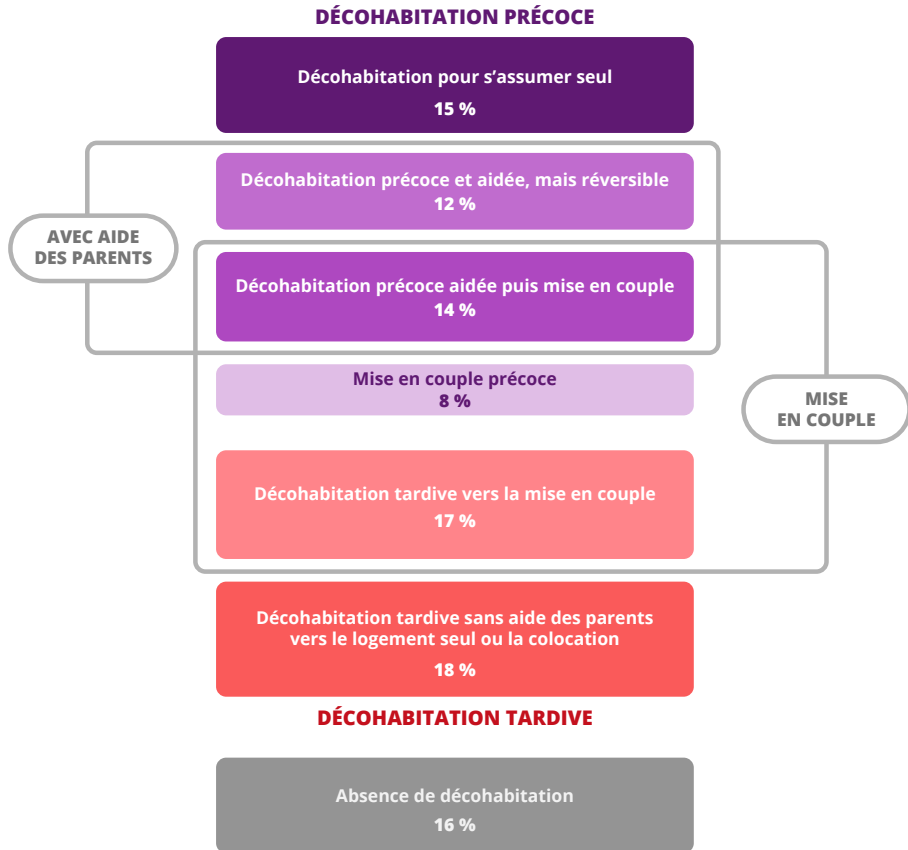
### **L'accès à l'autonomie résidentielle passe davantage par la mise en couple pour les femmes**

Les trajectoires de décohabitation s'articulent autour de trois aspects : le départ plus ou moins précoce du domicile familial, la dépendance à l'aide financière parentale pour se loger et enfin la modalité d'installation (seul, en couple ou en colocation). Les jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 peuvent être regroupés en sept trajectoires-types de décohabitation ► **encadré 2**.

## ► Encadré 2 – Sept trajectoires-types de décohabitation

Quatre trajectoires-types se caractérisent par le départ précoce (avant 20-21 ans) du jeune de son foyer familial ► [figure](#).

### Répartition des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 en fonction de leur trajectoire de décohabitation



**Lecture :** Parmi les jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007, 17 % suivent une trajectoire de type « Décohabitation tardive vers la mise en couple ».

**Champ :** France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source :** Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

Ainsi, 12 % des jeunes vivent une décohabitation précoce et aidée financièrement par les parents, mais réversible. À 19-20 ans en 2016, 92 % d'entre eux ont déjà décohabité contre 41 % en moyenne. À partir de 2019, soit 22 ans, ils sont progressivement moins nombreux à être aidés financièrement par leurs parents. En 2020-2021, une partie d'entre eux retournent vivre au domicile parental, à 24-25 ans, un âge qui correspond à la fin des études supérieures. Ce sont aussi les années de la crise sanitaire, marquées par le confinement de la population et la pratique massive de l'enseignement à distance.

De plus, 14 % des jeunes connaissent une décohabitation précoce et aidée, mais suivie d'une autonomisation via une mise en couple. Dans ce groupe, vers 19 ans, les trois quarts ont déjà décohabité ; vers 24 ans, 58 % vivent en couple sans aide des parents pour se loger (contre 30 % en moyenne).





La mise en couple précoce dans un logement autonome concerne 8 % des jeunes : vers 20 ans, 72 % sont en couple (12 % en moyenne).

Par ailleurs, 15 % des jeunes quittent le domicile parental pour vivre et s'assumer seul, sans aide des parents pour se loger. Les âges de départ sont plus variés que dans les trois précédentes trajectoires-types. Pour ces jeunes, l'installation seul ne se limite pas au premier départ du domicile parental, mais s'affirme comme une modalité qui perdure.

Deux trajectoires-types se caractérisent par des situations où les jeunes quittent plus tardivement le domicile familial, sans l'aide financière des parents pour se loger. Pour 17 % des jeunes, cette décohabitation coïncide avec la formation d'un couple cohabitant (décohabitation tardive puis en couple), tandis que pour 18 %, elle correspond à une installation seul ou en colocation (décohabitation tardive sans aide des parents vers le logement seul ou la colocation).

Enfin, 16 % des jeunes demeurent chez leurs parents durant presque toute la durée observée (absence de décohabitation). Parmi eux, neuf sur dix (soit 15 % de l'ensemble des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007) sont encore chez leurs parents à 26-27 ans en 2023.

Entre 2015 et 2023, pour dix jeunes ayant quitté le domicile parental sur la période, quatre sont revenus y vivre au moins une fois. Cette situation se rencontre dans toutes les trajectoires-types, mais atteint un sur deux dans les cas de décohabitation précoce aidée mais réversible et de décohabitation tardive sans aide des parents vers le logement seul ou la colocation. Elle est plus rare pour les trajectoires-types de décohabitation vers le couple.

Les trajectoires de décohabitation sont différenciées entre hommes et femmes ; notamment, les femmes se mettent généralement en couple plus jeunes que les hommes [Pouliquen, 2018 ; Insee, 2022]. Ainsi, les hommes sont surreprésentés dans les trajectoires marquées par l'absence de décohabitation (65 %) ou par une décohabitation tardive suivie d'une installation seul ou en colocation (57 %) ► **figure 3**. Inversement, les femmes décohabitent plus fréquemment via une mise en couple précoce (70 % de femmes dans ce groupe) ou via une première décohabitation, précoce et aidée, suivie d'une mise en couple (58 %). La mise en couple précoce rassemble plutôt des femmes peu ou pas diplômées tandis que la décohabitation précoce aidée concerne plutôt les femmes disposant d'un diplôme supérieur à bac+2.

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

L'origine sociale joue également dans les trajectoires d'accès à l'autonomie résidentielle. Les enfants de cadres empruntent plus souvent une trajectoire de décohabitation précoce et aidée mais réversible (40 % sont enfants de cadres contre 19 % en moyenne). Cela peut s'expliquer par la plus grande propension d'enfants de cadres à poursuivre de longues études, qui nécessitent parfois une mobilité géographique vers les pôles universitaires [Olympio, Germain, 2020 ; Van de Velde, 2015]. Les trajectoires de décohabitation qui mènent à une installation directe en couple (qu'elle soit précoce ou tardive) sans aide des parents pour se loger concernent davantage les enfants d'ouvriers : parmi ceux qui forment précocement un couple résidentiel, 47 % sont enfants d'ouvriers (contre 33 % en moyenne), et 6 % seulement, des enfants de cadres.

Comme les enfants d'ouvriers, les enfants d'employés sont davantage représentés dans la trajectoire marquée par l'absence de décohabitation.

Enfin, à autres caractéristiques équivalentes, les jeunes qui résidaient en 6<sup>e</sup> dans une commune rurale empruntent plus souvent des trajectoires de décohabitation précoce que ceux qui résidaient dans une commune urbaine dense ou, dans une moindre mesure, de densité intermédiaire.

### ► 3. Profil des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007, par trajectoire-type de décohabitation

en %

Caractéristiques	Décohabitation tardive puis mise en couple	Décohabitation tardive sans aide des parents vers le logement seul ou la colocation	Décohabitation précoce et aidée mais réversible	Décohabitation précoce aidée puis mise en couple	Mise en couple précoce	Décohabitation pour s'assumer seul	Absence de décohabitation	Ensemble
Part dans l'ensemble	17	18	12	14	8	15	16	<b>100</b>
<b>Sexe</b>								
Femmes	53	43	51	58	70	47	35	<b>49</b>
Hommes	47	57	50	42	30	53	65	<b>51</b>
<b>Plus haut diplôme obtenu en mars 2023</b>								
Diplôme de niveau bac+3 ou plus dont :	31	40	83	54	15	41	27	<b>42</b>
<i>Diplôme d'école de commerce ou d'ingénieurs</i>	2	3	16	6	1	5	1	<b>5</b>
<i>Master</i>	13	19	39	24	4	16	12	<b>19</b>
<i>Licence professionnelle</i>	4	4	4	6	3	6	3	<b>4</b>
<i>Licence générale</i>	4	5	7	5	3	5	6	<b>5</b>
Diplôme de niveau bac+2	14	12	7	13	13	14	14	<b>12</b>
Baccalauréat ou équivalent	35	28	9	22	38	27	31	<b>27</b>
CAP, BEP ou équivalent	12	11	0	7	20	9	12	<b>10</b>
Aucun diplôme, brevet des collèges	8	10	1	4	15	8	15	<b>8</b>
<b>Parcours de formation</b>								
Général	46	52	92	65	33	57	45	<b>56</b>
Professionnel	54	48	8	35	67	43	55	<b>44</b>
<b>Origine sociale</b>								
Agriculteur, artisan, commerçant, chef d'entreprise	13	13	16	17	16	14	12	<b>14</b>
Cadre, profession libérale	13	19	40	22	6	19	11	<b>19</b>
Profession intermédiaire	18	18	22	21	13	18	15	<b>18</b>
Employé	14	16	9	13	15	16	20	<b>15</b>
Ouvrier	41	33	13	27	47	31	40	<b>33</b>
Chômeur ou inactif n'ayant jamais travaillé	2	2	0	1	2	2	2	<b>2</b>
<b>Implication de la famille : fréquence des conversations parents-enfants en 6<sup>e</sup></b>								
Faible implication	34	32	27	28	36	32	36	<b>32</b>
Forte implication (au moins 4 items sur 7)	67	68	73	72	64	68	64	<b>68</b>
<b>Implication de la famille : participation aux réunions parents-enseignants en 6<sup>e</sup></b>								
Oui	91	90	96	93	88	92	88	<b>91</b>
Non	10	10	4	7	12	8	12	<b>9</b>
<b>Aspirations des parents en 6<sup>e</sup></b>								
Vie active dès 16 ans, apprentissage, BEP, CAP, bac pro	20	16	3	12	29	15	21	<b>16</b>
Baccalauréat général ou technologique	39	46	68	51	29	44	38	<b>46</b>
Ne sait pas	41	38	29	37	42	41	42	<b>39</b>

**Note** : L'origine sociale du jeune est mesurée par la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage en 2007.

**Lecture** : 70 % des jeunes appartenant à la trajectoire « mise en couple précoce » sont des femmes.

**Champ** : France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source** : Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

## Études longues et décohabitation précoce aidée vont souvent de pair

Les trajectoires d'insertion professionnelle et de décohabitation présentent des liens entre elles : décohabiter peut être motivé par le parcours d'étude ou d'emploi, tandis que les jeunes dans les situations les plus précaires vis-à-vis de l'emploi peuvent être contraints à rester plus longtemps au domicile parental. Pour autant, l'accès à l'emploi ne s'accompagne pas d'une décohabitation systématique : parmi les jeunes qui n'ont toujours pas quitté le domicile parental à 26-27 ans, près d'un

sur deux occupe un emploi à durée indéterminée. Cela peut s'expliquer en partie par un coût d'accès au logement autonome supérieur aux capacités financières des jeunes [Cordazzo, 2018]. Par rapport aux autres jeunes ayant accédé directement à l'emploi stable, ceux qui n'ont pas décohabité sont moins diplômés et vivaient davantage dans un territoire urbain dense en 6<sup>e</sup>. Quitter le foyer parental n'est pas non plus synonyme d'indépendance financière : dans un cas sur quatre, le départ du domicile familial s'accompagne d'une aide financière des parents pour se loger. Croiser les trajectoires-types de décohabitation et d'entrée dans la vie active permet de préciser les associations plus ou moins fréquentes de ces deux processus d'autonomisation. S'il y a des correspondances fortes entre ces deux processus, il n'existe pas de relation univoque.

La poursuite d'études longues est souvent associée aux modèles de décohabitation précoce, nécessitant une aide de la famille pour se loger. Les jeunes ayant poursuivi des études longues sans cumul emploi-études ont plus de chances que les autres jeunes de vivre une première décohabitation précoce aidée et réversible : 3,5 fois plus de chances avec accès direct à l'emploi stable, 4 fois plus sans accès direct à l'emploi stable ► **figure 4**. Les trajectoires de décohabitation conduisant à une mise en couple sont liées à celles menant à un emploi stable : les jeunes ayant poursuivi des études longues avec accès direct à l'emploi stable ont 1,6 fois plus de chances que les autres de connaître une décohabitation précoce aidée suivie d'une mise en couple. L'association est encore plus forte (2,8) entre les trajectoires-types d'études courtes avec accès à l'emploi stable et de mise en couple précoce.

#### ► 4. Associations entre les trajectoires-type de décohabitation et d'entrée dans la vie active

odds ratio

Trajectoires-type de décohabitation \ Trajectoires-type d'entrée dans la vie active	Décohabitation tardive puis en couple	Décohabitation tardive sans aide des parents vers le logement seul ou en colocation	Décohabitation précoce et aidée mais réversible	Décohabitation précoce et aidée puis mise en couple	Mise en couple précoce	Décohabitation pour s'assumer seul	Absence de décohabitation
Études longues avec accès direct à l'emploi stable	0,8	0,7	3,5	1,6	0,3	0,9	0,5
Cumul emploi-études longues avant emploi stable	0,8	1,2	1,5	1,3	0,4	1,2	0,7
Études longues sans accès direct à l'emploi stable	0,4	1,0	4,0	1,1	0,1	0,8	0,9
Études courtes avec accès à l'emploi stable	2,0	0,9	0,1	0,9	2,8	1,2	0,8
Allers-retours emploi-NEET	1,2	1,4	0,3	0,7	1,1	1,0	1,5
NEET de longue durée	0,6	1,0	0,2	0,4	1,9	0,8	3,6

NEET : ni en emploi, ni en études, ni en formation.

**Lecture :** Les jeunes inscrits à la trajectoire-type d'entrée dans la vie active « études longues avec accès direct à l'emploi stable » ont 3,5 fois plus de chances de connaître une trajectoire d'accès à l'autonomie résidentielle de type « décohabitation précoce aidée mais réversible » que la moyenne des jeunes de la cohorte.

**Champ :** France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source :** Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

## NEET de longue durée : dépendants des parents ou du conjoint

Les jeunes en situation durable de NEET décohabitent rarement avant 26-27 ans. Ils ont ainsi 3,6 fois plus de chances de n'avoir jamais connu la décohabitation du domicile parental que les autres. Ils ont aussi 1,9 fois plus de chances de connaître une mise en couple précoce que les autres jeunes : dans ce cas, l'accès à l'autonomie résidentielle dépend peut-être de la situation financière du conjoint. ●

### Auteurs :

Jenny Rinallo (Insee)

Jérôme Domens (Insee)

Flora Vuillier-Devillers (Insee)

### ► Source

Le **dispositif Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007** est un panel qui suit une cohorte d'élèves entrés en 6<sup>e</sup> en 2007. Il est piloté conjointement par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale, par la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche, et par l'Insee.

Ce dispositif combine des enquêtes auprès de ces jeunes et un suivi administratif, en vue d'informer sur les parcours d'études, l'insertion professionnelle et la situation résidentielle des jeunes et d'éclairer la relation complexe entre les différentes transitions du début de la vie adulte.

Ce dispositif repose sur un panel mis en place par la Depp depuis 2007 (« panel Depp 2007 »). Ce panel comprend des données administratives, des résultats scolaires (notes au brevet) et ceux de l'enquête auprès des familles réalisée en 2008, dont certaines questions permettent de mesurer l'intensité de l'implication des parents dans la scolarité des enfants.

Depuis, des enquêtes ont été menées entre 2015 et 2023 directement auprès des anciens élèves pour décrire leurs parcours. Les données ont été collectées conjointement par les trois partenaires, en mars de chaque année. L'échantillon du dispositif EVA comprend 35 000 jeunes, représentatifs de l'ensemble des élèves entrés pour la première fois en 6<sup>e</sup> en 2007 dans un collège public ou privé de France (hors Mayotte). Dans cette étude, sont pris en compte les résultats relatifs à 19 000 jeunes de la cohorte initiale, qui ont répondu à presque toutes les vagues. Une pondération longitudinale est appliquée afin de rendre ce sous-ensemble représentatif du champ initial.

### ► Méthode

Les trajectoires professionnelles et résidentielles des jeunes sont étudiées par la méthode de l'analyse de séquences, qui résume la succession des « états » dans lesquels se trouvent les jeunes au 1<sup>er</sup> mars de chaque année entre 2015 et 2023. Le mode de cohabitation est déterminé à partir de la question : « Avec qui habitiez-vous principalement pendant la semaine ? », et ne tient donc pas compte de situations éventuelles de multi-résidence.

Les trajectoires-types sont construites par appariement optimal [Robette, 2011]. Cette méthode rassemble des trajectoires similaires du point de vue de la succession des états. Le calcul de similarité des trajectoires repose ici sur une matrice de coûts de substitution *Dynamic Hamming Distance* [Lesnard, 2014].

Le croisement entre les trajectoires-types de décohabitation et d'entrée dans la vie active a pour objectif d'étudier empiriquement la correspondance entre les deux trajectoires construites indépendamment. Ces deux trajectoires sont concomitantes puisque les décisions de poursuivre des études et de décohabiter sont souvent simultanées. Pour ne pas introduire de sens dans cette relation, leur correspondance est mesurée via un indice de rapport des chances, mesure relative qui s'affranchit des effets de structure de la population [Forsé, Chauvel, 1995]. Cet indice vaut 1 en cas d'indépendance des deux trajectoires. Il est d'autant plus élevé que deux trajectoires-types s'unissent entre elles. Il se rapproche d'autant plus de 0 si, au contraire, la proportion d'individus rattachés conjointement aux deux trajectoires-types est plus faible que ne le voudrait le hasard.

À partir du questionnaire de l'enquête auprès des familles réalisée par la Depp en 2008, un indicateur synthétique d'implication de la famille a été construit, fondé sur la fréquence (régulière ou sporadique) des conversations parents-enfants sur une sélection de sept items : les devoirs et leçons, l'apprentissage au collège, les camarades de classe, les enseignants, la vie au collège, l'avenir scolaire et l'avenir professionnel. Un niveau d'implication fort correspond à une fréquence régulière sur au moins 4 items sur 7. L'origine sociale est mesurée ici par la catégorie socioprofessionnelle de la personne de référence du ménage parental.



## ► Définitions

Un **NEET** (*neither in employment nor in education or training*) est une personne qui n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation (formelle ou non formelle).

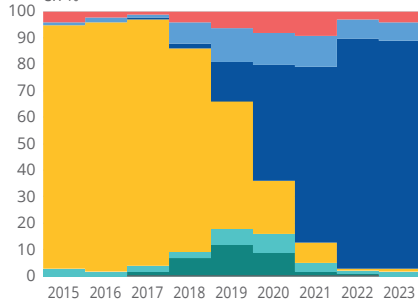
## ► Pour en savoir plus

- **Arapi E., Pagé P., Hamel C.**, « Quels sont les liens entre l'implication parentale, les conditions socioéconomiques de la famille et la réussite scolaire ? : une synthèse des connaissances », *Revue des sciences de l'éducation de McGill*, Vol. 53, n° 1, février 2018.
- **Caille J.-P., Chan-Pang-Fong É., Ponceau J., Chardon O., Dabet G.**, « À 18-19 ans, la moitié des jeunes envisagent leur avenir professionnel avec optimisme », *Insee Première* n° 1633, février 2017.
- **Castell L., Rivalin R., Thouilleux C.**, « L'accès à l'autonomie résidentielle pour les 18-24 ans : un processus socialement différencié », *in France, portrait social*, coll. « Insee Références », édition 2016.
- **Cordazzo P.**, « Trajectoires résidentielles et professionnelles des jeunes : quand l'accès à l'emploi ne signe pas la décohabitation », *in Formation emploi*, Céreq, avril-juin 2018.
- **Dabet G., Épiphané D., Personnaz E.**, « Parcours scolaires et insertion professionnelle : l'implacable effet de l'origine sociale », *Céreq Études* n° 51, octobre 2023.
- **Depp**, 50 ans de panels d'élèves, édition 2023.
- **Forsé M., Chauvel L.**, « L'évolution de l'homogamie en France. Une méthode pour comparer les diagonalités de plusieurs tables », *Revue française de sociologie*, pp. 123-142, édition 1995.
- **Insee**, Femmes et hommes, l'égalité en question, coll. « Insee Références », édition 2022.
- **Le Pape M.-C., Portela M., Tenret É.**, « Argent et sentiments. Une interprétation des déterminants de l'aide financière des parents aux jeunes adultes », *in Économie et statistique* n° 514-515-516, Insee, juillet 2020.
- **Lesnard L.**, "Using Optimal Matching Analysis in Sociology: Cost Setting & Sociology of Time", *in Notes & Documents* n° 2014-1, SciencesPo, février 2014.
- **Pouliquen E.**, « Depuis 2000, la part des 18-29 ans habitant chez leurs parents augmente à nouveau », *Insee Première* n° 1686, janvier 2018.
- **Robette N.**, « Explorer et décrire les parcours de vie : les typologies de trajectoires », *Les clefs pour...*, CEPED, édition 2011.
- **Olympio N., Germain V.**, « La démocratisation des parcours étudiants à l'aune de l'autonomie résidentielle et du type d'études. Une nouvelle forme de polarisation scolaire et sociale », *in Formation emploi*, Céreq, octobre-décembre 2020.
- **Van de Velde C.**, « Sociologie des âges de la vie », édition Armand Colin, juin 2015.
- **Vuillier-Devillers F.**, « Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse », *Insee Focus* n° 285, janvier 2023.

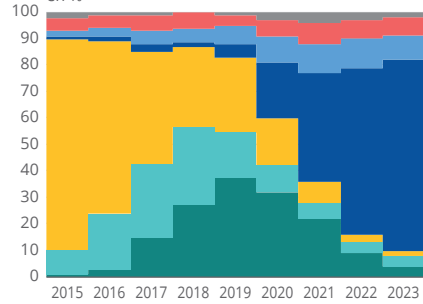
## ► Annexe 1 – Répartition des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 selon leur situation annuelle vis-à-vis de l'entrée dans la vie active entre 2015 et 2023, par trajectoire-type

- Non-réponse
- En études sans emploi
- Cumul emploi-études (autres)
- Cumul emploi-études (alternance ou stage)
- Ni en formation, ni en emploi (NEET)
- En emploi autre
- En emploi CDI

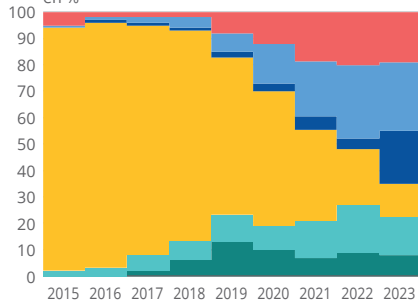
a. Études longues avec accès direct à l'emploi stable (15 %) en %



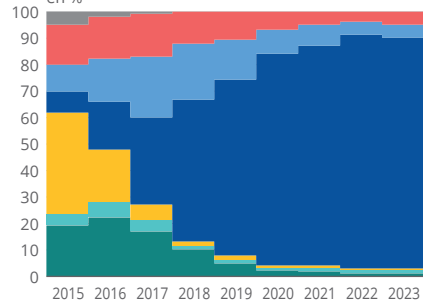
b. Cumul emploi-études avant un emploi stable (18 %) en %



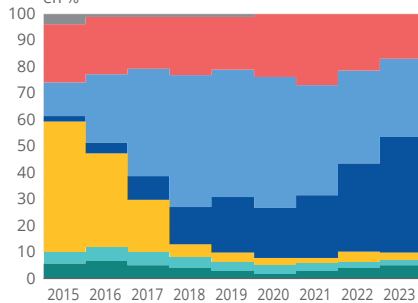
c. Études longues sans accès direct à l'emploi stable (13 %) en %



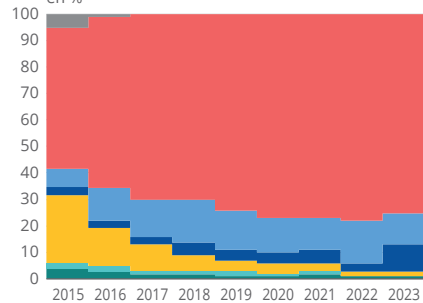
d. Études courtes avec accès à l'emploi stable (31 %) en %



e. Allers-retours emploi-NEET (15 %) en %



f. NEET de longue durée (8 %) en %



NEET : ni en emploi, ni en études, ni en formation.

**Lecture** : 8 % des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 sont rattachés à la trajectoire-type d'entrée dans la vie active « NEET de longue durée ». Parmi eux, en mars 2023, 10 % sont en CDI.

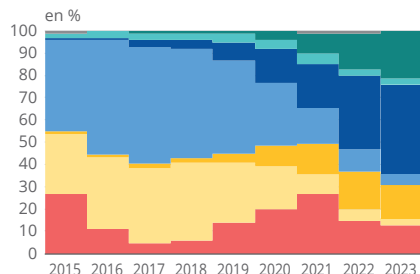
**Champ** : France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source** : Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

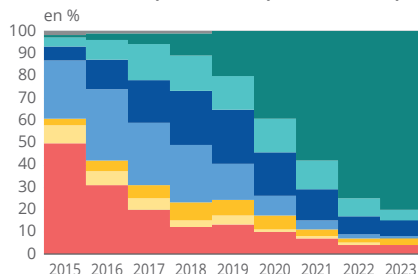
## ► Annexe 2 – Répartition des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 selon leur situation annuelle vis-à-vis de l'accès à l'autonomie résidentielle entre 2015 et 2023, par trajectoire-type

● Non réponse ● Couple sans aide des parents ● Couple avec aide des parents ● Seul sans aide des parents  
● Seul avec aide des parents ● Colocation sans aide des parents ● Colocation avec aide des parents ● Domicile parental

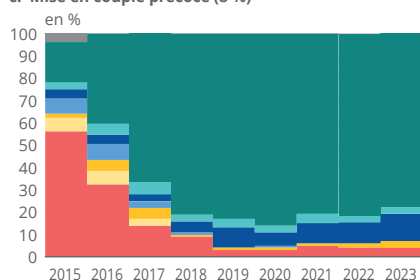
a. Décohabitation précoce et aidée mais réversible (12 %)



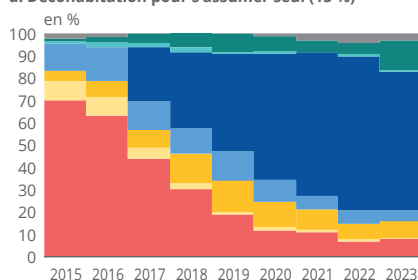
b. Décohabitation précoce aidée puis mise en couple (14 %)



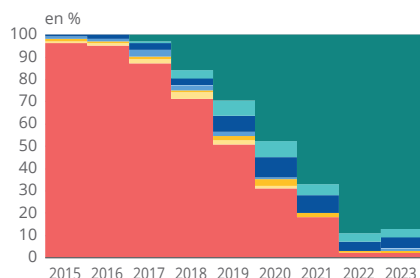
c. Mise en couple précoce (8 %)



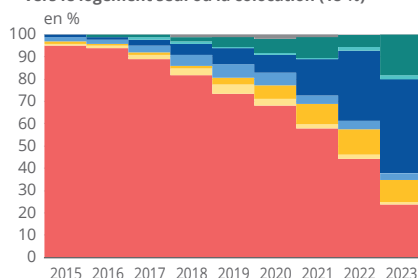
d. Décohabitation pour s'assumer seul (15 %)



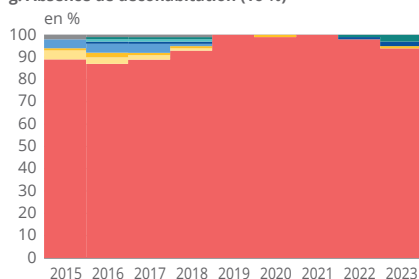
e. Décohabitation tardive puis mise en couple (17 %)



f. Décohabitation tardive sans aide des parents vers le logement seul ou la colocation (18 %)



g. Absence de décohabitation (16 %)



**Lecture :** 16 % des jeunes entrés en 6<sup>e</sup> en 2007 sont rattachés à la trajectoire-type d'accès à l'autonomie résidentielle « absence de décohabitation ». Parmi eux, en mars 2023, 93 % vivent chez leurs parents.

**Champ :** France hors Mayotte, jeunes entrés en 6<sup>e</sup> pour la première fois en 2007.

**Source :** Depp-Insee-Sies, enquête Entrée dans la vie adulte (EVA) 2007.

# Depuis 2018, l'apprentissage s'ouvre massivement aux formations du supérieur et des services

À la suite de la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui a réformé 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, pour atteindre 1 021 500 apprentis en décembre 2023.

La hausse du nombre d'apprentis concerne tous les niveaux de diplôme, mais elle est particulièrement marquée dans l'enseignement supérieur. Les apprentis de l'enseignement supérieur deviennent ainsi majoritaires : 62 % des apprentis en 2023 contre 39 % en 2017. En lien avec cette augmentation dans le 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 neuf premiers mois de contrat a légèrement augmenté entre 2017 et 2022 (+2 points, pour atteindre 21 % en moyenne).

Dans le secondaire, les apprentis viennent plus souvent d'un milieu favorisé que les lycéens professionnels. En IUT et en licence professionnelle, l'origine sociale des apprentis est similaire à celle des étudiants de la voie scolaire. En master, écoles d'ingénieurs et de commerce, elle est plutôt moins favorisée que celle des étudiants de la voie scolaire. Après leur formation, les apprentis s'insèrent mieux sur le marché du travail que leurs homologues de la voie scolaire, notamment dans le secondaire. Une partie d'entre eux trouvent un emploi dans l'entreprise où ils ont fait leur apprentissage, et plus globalement le profil de la population des apprentis diffère de celui des élèves de la voie professionnelle sous statut scolaire, en termes d'origine sociale et de parcours scolaire. Les apprentis peuvent également différer des autres élèves ou étudiants par d'autres caractéristiques, plus difficiles à mesurer, comme la motivation, le réseau de l'entourage ou la connaissance des codes du monde du travail.

En 2023, 9 % des 16-29 ans sont en [apprentissage](#) [Demongeot, Lombard, 2024]. Ce type de formation initiale, alternant périodes de travail chez un employeur et périodes de formation en centre de formation, s'est progressivement ouvert à de nouveaux diplômés (niveaux et spécialités). La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 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 ► [encadré 1](#).

Entre 2017, année précédant la loi, et décembre 2023, le nombre d'apprentis a été multiplié par 2,4, passant de 429 900 à 1 021 500 selon l'enquête SIFA ► [sources](#), ► [figure 1](#) et ► [fiche 1.4](#). Cette hausse, sans précédent, porte de 17 à 30 % la part d'apprentis au sein des formations susceptibles d'être suivies de cette manière. Le nombre de [centres de formation d'apprentis \(CFA\)](#) a été multiplié par trois entre 2017 et 2023. Le nombre d'employeurs, publics et privés, accueillant un apprenti a doublé entre 2017 et 2021 ► [encadré 2](#).

Cette hausse de l'apprentissage s'est accompagnée d'une augmentation du taux de rupture des contrats d'apprentissage entre 2017 et 2022, légère dans l'ensemble mais marquée dans le supérieur ► [encadré 3](#). Sur la même période, le nombre de [contrats de professionnalisation](#), l'autre voie de l'alternance, a fortement baissé pour les publics ayant aussi accès à l'apprentissage : 69 700 contrats de professionnalisation ont été signés par des moins de 30 ans en 2022, soit 115 500 contrats en moins en cinq ans [Plé, 2024].

## ► Encadré 1 – La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018 et les aides au recrutement assouplissent l'entrée en apprentissage pour les jeunes et les employeurs

La loi du 5 septembre 2018 assouplit les critères pour établir un contrat d'apprentissage. Il est désormais possible de signer un contrat jusqu'à l'âge de 29 ans révolus au lieu de 25 ans précédemment. Il n'est plus obligatoire d'avoir trouvé un employeur avant de s'inscrire en CFA : le contrat de travail, dit contrat d'apprentissage, doit être signé dans les trois mois suivant le début de la formation. Si le contrat est rompu, l'apprenti peut poursuivre sa formation pendant six mois au sein du CFA, ce qui lui laisse du temps pour retrouver un contrat. La rupture de contrat après la période d'essai est également facilitée dans le but d'améliorer l'attractivité de ces contrats auprès des employeurs.

La réforme de 2018 simplifie les aides perçues par les employeurs d'apprentis : une aide unique remplace différents dispositifs, avec un périmètre restreint (établissements de moins de 250 salariés et certains niveaux de diplôme). Le cas échéant, son niveau diminue en deuxième puis en troisième année d'exécution du contrat. En 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, une aide exceptionnelle à l'embauche est mise en place pour l'ensemble des contrats d'apprentissage ► **figure**. Jusqu'en 2022, cette aide se substitue à l'aide unique pour la première année de contrat. En janvier 2023, l'aide unique est supprimée : seule demeure l'aide à l'embauche.

La réforme facilite aussi l'ouverture de CFA : il n'est désormais plus nécessaire de conventionner avec l'État ou un conseil régional. Le financement de l'apprentissage est également transféré des conseils régionaux aux opérateurs de compétences (Opco) et aux branches professionnelles en lien avec France compétences.

### Aides versées aux employeurs d'apprentis à partir de 2019 selon la date de signature du contrat

Année du contrat	Première année	Deuxième année	Troisième année
Période	du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 30 juin 2020		du 1 <sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022
Éligibilité	Apprentis préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la France métropolitaine, inférieur ou égal à bac+2 pour les DROM, établissements de moins de 250 salariés.		Apprentis préparant une formation de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la France métropolitaine, inférieur ou égal à bac+2 pour les DROM, établissements de moins de 250 salariés.
Montant	4 125 €		
Période	du 1 <sup>er</sup> juillet 2020 au 31 décembre 2022		
Éligibilité	Tous les apprentis <sup>1</sup>		
Montant	8 000 € pour un majeur, 5 000 € pour un mineur	2 000 €	1 200 €
Période	du 1 <sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024		
Éligibilité	Tous les apprentis <sup>1</sup>		
Montant	6 000 €		Pas d'aide

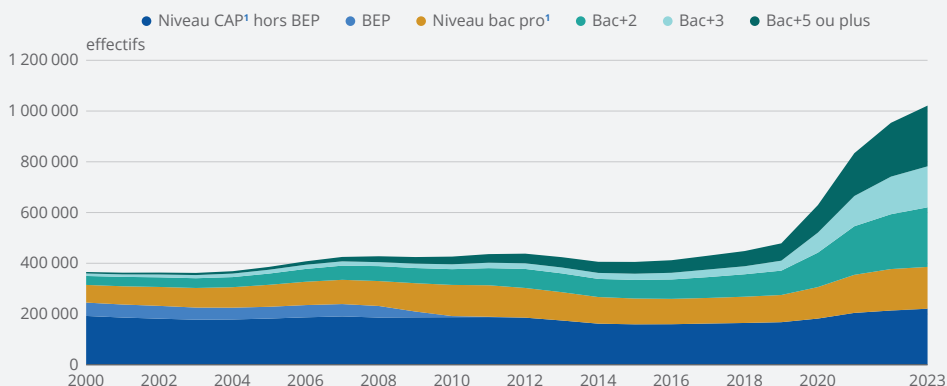
**1** Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2020, les employeurs de 250 salariés ou plus peuvent bénéficier de l'aide s'ils ont atteint le taux de 5 % de contrats favorisant l'insertion professionnelle (contrats d'alternance, contrats CIFRE et VIE) ou au moins 3 % d'alternants et une progression significative du nombre d'alternants.

**Note** : Les critères d'attribution des aides et les montants définis dans cette figure sont à date de décembre 2024.

**Champ** : France.

**Source** : Journal officiel.

## ► 1. Effectifs d'apprentis par niveau et par année



1 Y compris mentions complémentaires.

**Note :** À la suite de la réforme de 2008, les BEP disparaissent progressivement, essentiellement au profit du baccalauréat professionnel en trois ans.

**Lecture :** En fin d'année 2023, 239 293 apprentis sont en formation de niveau bac+5 ou plus.

**Champ :** France.

**Source :** Depp, enquête SIFA, situation au 31 décembre de l'année scolaire.

### 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 en 2023. La hausse est plus marquée dans le supérieur : 635 800 jeunes y sont apprentis, 3,8 fois plus qu'en 2017. En conséquence, 62 % des apprentis préparent un diplôme du supérieur en 2023, contre 39 % en 2017.

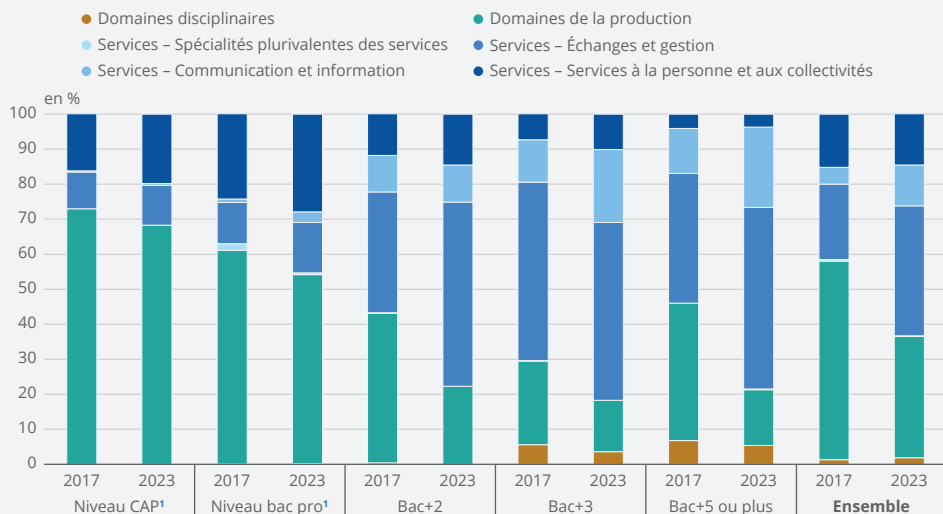
Le nombre d'apprentis dans le supérieur a bien plus rapidement progressé que le nombre total d'étudiants sur la période (+15 %). La hausse est particulièrement marquée pour les **sections de technicien supérieur** (STS), les licences professionnelles et les écoles de commerce [Brouillaud, Ndao, 2022]. Sur dix personnes préparant un **BTS**, plus de quatre le font en apprentissage en 2023 contre deux en 2017.

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

Le nombre d'apprentis augmente dans toutes les spécialités de formation. La hausse est plus forte dans les spécialités des services, au sens de la **nomenclature des spécialités de formation** (NSF), davantage présentes dans le supérieur : +468 000 apprentis entre 2017 et 2023. Il s'agit de formations liées notamment au commerce, à la santé, à la communication et à l'informatique. La hausse est plus faible dans celles de la production, plus représentées dans le secondaire (formations liées notamment à l'agriculture, à la construction et aux matériaux) : +110 000 pendant la même période.

En conséquence, en 2023, la majorité des apprentis se forment dans une spécialité des services : 63 %, contre 42 % en 2017 ► **figure 2**. Dans le même temps, la part d'apprentis relevant d'une spécialité de production s'est repliée, atteignant 35 % contre 57 % auparavant. Une part mineure d'apprentis étudient une spécialité dite « disciplinaire » (sciences, droit, lettres, etc.), le plus souvent dans le supérieur long. Cette inversion du poids relatif des spécialités traduit à la fois la hausse de la part d'apprentis dans les services pour tous les niveaux de diplôme (par exemple, +7 points au niveau baccalauréat professionnel, +21 points au niveau bac+2) et la croissance particulièrement forte des effectifs du supérieur, où les apprentis des services sont plus présents.

## ► 2. Apprentis par domaine et spécialité de formation fin 2017 et fin 2023



<sup>1</sup> Y compris mentions complémentaires.

**Lecture :** 73,0 % des apprentis de niveau CAP préparent une formation relevant du domaine de la production en fin d'année 2017 et 68,3 % en fin d'année 2023.

**Champ :** France.

**Source :** Depp, enquête SIFA, situation au 31 décembre de l'année scolaire.

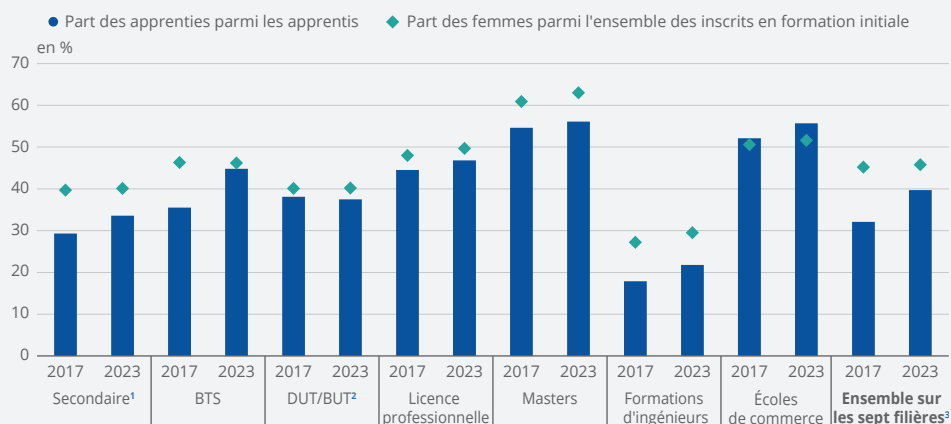
Dans le domaine des services, la spécialité « Échanges et gestion », qui correspond à des formations de commerce et de vente, a particulièrement progressé entre 2017 et 2023, notamment dans le supérieur (+14 points), pour atteindre 52 % des formations en apprentissage.

La part de la spécialité « Communication et information », qui comprend notamment des formations en informatique, a aussi augmenté (de 5 à 12 %). Cette hausse est portée exclusivement par le supérieur long : 23 % des apprentis y sont inscrits contre 13 % six ans auparavant.

### L'apprentissage se féminise

Entre 2017 et 2023, le nombre de femmes apprenties a davantage augmenté que celui des hommes apprentis sans toutefois atteindre la parité tous types de formation confondus. La hausse du nombre d'apprenties a été particulièrement marquée dans les BTS et les écoles de commerce. En 2023, les femmes représentent 34 % des apprentis dans le secondaire et 46 % dans le supérieur (hors licences générales), contre respectivement 29 % et 37 % en 2017 ► **figure 3**. Au global, en 2023, elles représentent 40 % des apprentis contre 32 % six ans auparavant. À l'exception des étudiantes en école de commerce, les femmes continuent à moins s'inscrire en apprentissage que les hommes au sein d'une même filière. Même en master, où elles représentent 63 % des inscrits, elles ne représentent que 56 % des apprentis.

### ► 3. Part des femmes parmi les apprentis et parmi les inscrits en formation initiale fin 2017 et fin 2023



1 L'effectif en formation initiale est calculé sur le champ des lycées professionnels publics et sous contrat et des lycées agricoles.

2 Depuis 2021, la formation en IUT dure trois années et conduit au BUT, contre deux auparavant.

3 Hors licence générale.

**Lecture :** En fin d'année 2023, dans les sept filières, 39,7 % des apprentis sont des femmes. Parmi l'ensemble des inscrits en formation initiale, elles en représentent 45,8 %.

**Champ :** France.

**Sources :** Sies, Système d'information SISE ; Depp, enquête SIFA, situation au 31 décembre de l'année scolaire.

La variabilité de la part de femmes selon le niveau du diplôme préparé s'explique en partie par des différences entre spécialités. Les formations de services, quasi paritaires, sont en effet plus fréquentes dans le supérieur que les formations de production, très majoritairement masculines. Plus généralement, en 2023, le poids relatif des formations de production diminue quand le niveau de diplôme augmente, ce qui va de pair avec une augmentation de la part de femmes. De ce fait, l'âge moyen des apprenties est un peu plus élevé que celui de leurs homologues garçons : 21,3 ans contre 20,3 ans.

### Tous les candidats ne parviennent pas à signer un contrat d'apprentissage

Poursuivre une formation en apprentissage nécessite de trouver à la fois un contrat d'apprentissage et un CFA. Les chances d'y parvenir ne sont pas les mêmes pour tous. Parmi les élèves de troisième de 2018 formulant un vœu pour la voie professionnelle pour la rentrée scolaire 2019, 21 % ont formulé au moins un vœu pour l'apprentissage. Cependant, seulement 45 % d'entre eux ont intégré un CFA à la rentrée scolaire [Jaspar, 2022]. Si depuis la réforme de 2018, la signature d'un contrat d'apprentissage n'est plus nécessaire pour valider l'inscription en CFA, elle demeure nécessaire à la poursuite de la formation.

De façon générale, pour les élèves de troisième, il est plus facile d'obtenir un contrat d'apprentissage dans les secteurs en tension sur le marché du travail, comme le bâtiment et les travaux publics, ou moins demandés par les candidats à l'apprentissage, comme l'agriculture [Cupillard, 2021].

Les garçons de troisième accèdent davantage à l'apprentissage que les filles. Un garçon sur deux ayant fait un vœu pour l'apprentissage devient apprenti, ce n'est le cas que pour une fille sur trois. Les filles se concentrent dans quelques spécialités de formation : deux apprenties sur trois se retrouvent dans cinq spécialités, la plus demandée étant la coiffure [Jaspar, 2022].



Des travaux de recherche ont mis en évidence que les postulants à un contrat d'apprentissage de niveau d'études inférieur au bac font face à des discriminations selon le genre, les connaissances des codes du milieu professionnel, l'âge, l'origine géographique ou encore l'origine sociale, similaires à celles observées plus généralement sur le marché du travail [Kergoat *et al.*, 2017]. Pour l'enseignement supérieur, les recherches se sont beaucoup concentrées sur les critères de sélection à l'entrée dans des filières sélectives en apprentissage : les CFA très sélectifs du supérieur privilégient les candidats ayant à la fois les codes du monde du travail et de bons résultats académiques [Chajia *et al.*, 2021].

## Les apprentis du secondaire viennent d'un milieu social plus favorisé que les autres élèves en voie professionnelle

Ces processus de sélection conduisent sans doute à favoriser dans le secondaire des apprentis ayant des caractéristiques sociales particulières.

Les apprentis en CAP sont d'une origine sociale plus favorisée que les autres élèves de la voie professionnelle suivant un cursus seulement scolaire : le revenu mensuel des parents est inférieur à 1 600 euros en 2020 pour seulement 26 % d'entre eux, contre 44 % en voie scolaire ► **figure 4**. Par ailleurs, ils proviennent moins souvent d'une famille dont les deux parents sont immigrés. Les apprentis ont moins souvent une mère n'ayant aucun diplôme ou uniquement le brevet des collèges (22 %) que les élèves de la voie scolaire (38 %). Ils ont aussi plus souvent un parent commerçant ou artisan. Ces parents ont probablement une vision plus favorable de l'apprentissage. Ils peuvent à la fois inciter leur enfant à aller vers cette voie et faciliter la recherche d'un contrat grâce à leur réseau [Barhouni, 2024].

Les apprentis en CAP sont aussi plus souvent issus des zones rurales, où l'enseignement agricole est fréquemment dispensé en apprentissage. Ainsi, les jeunes vivant dans des zones rurales sont plus souvent apprentis. Ils représentent un tiers de l'ensemble des sortants de troisième, mais un apprenti en CAP sur deux.

### ► 4. Caractéristiques des élèves en CAP apprentissage et en CAP voie scolaire

en %

Caractéristiques en 2020 <sup>1</sup>	CAP Apprentissage	CAP Voie scolaire
<b>Origine</b>		
Issu d'une famille immigrée	7	16
Issu d'une famille française ou mixte <sup>2</sup>	93	84
<b>Diplôme de la mère</b>		
Enseignement supérieur	16	9
Baccalauréat général ou technologique	12	6
Baccalauréat professionnel	11	7
CAP-BEP	35	30
Aucun diplôme, brevet des collèges	22	38
Non renseigné	5	11
<b>Revenu mensuel des parents</b>		
Inférieur à 1 600 euros	26	44
De 1 600 euros à 2 499 euros	32	28
De 2 500 euros à 3 999 euros	35	20
4 000 euros ou plus	7	5
Non renseigné	0	4
<b>Ruralité</b>		
Rural éloigné ou périphérique	54	34
Urbain dense et petites villes	32	33
Urbain très dense	13	32
Non renseigné	1	1

**1** Les caractéristiques des élèves proviennent de la dernière vague de l'enquête à laquelle les familles ont répondu, soit 2020 pour 90 % des élèves, 2016 ou 2012 à défaut.

**2** Famille mixte : famille dont l'un des deux parents est immigré.

**Lecture** : Parmi les apprentis en CAP, 7 % proviennent d'une famille immigrée.

**Champ** : France, élèves entrés en CP en 2011 et en CAP en 2020 ou en 2021.

**Source** : Depp, panel d'élèves recrutés en 2011.

## En école de commerce et d'ingénieurs, les apprentis viennent d'un milieu social moins favorisé que les autres étudiants dans ces écoles

En IUT et en licence professionnelle, les origines sociales des apprentis et des étudiants de la voie scolaire sont similaires [Thao Khamsing, 2024]. Sur l'ensemble des formations de master, les étudiants de la voie scolaire sont plus souvent enfants de cadres et professions intellectuelles supérieures (40 %) que les apprentis (33 %). L'écart est encore plus élevé en écoles de commerce (55 % contre 38 %) et d'ingénieurs (57 % contre 40 %). Les apprentis de ces écoles diffèrent également par leur parcours antérieur : ils sont plus souvent issus d'un **bachelor universitaire de technologie (BUT)** ou d'un BTS que ceux suivant un cursus uniquement scolaire dans l'enseignement supérieur, qui ont plus souvent fait une classe préparatoire aux grandes écoles [Brouillaud, Ndao, 2022]. Les frais de scolarité des apprentis étant pris en charge par les **opérateurs de compétences (Opcv)** et parfois en partie par les entreprises, les enfants moins favorisés peuvent être plus enclins à suivre leur formation en apprentissage.

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

Parmi les apprentis en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS lors de l'année scolaire 2021-2022, 38 % poursuivent leurs études l'année suivante. La plupart du temps, les études se poursuivent en apprentissage.

Parmi les lycéens professionnels et étudiants de BTS et apprentis ne poursuivant pas leurs études, le taux d'insertion dans l'emploi salarié des apprentis du secondaire est plus élevé que celui des lycéens professionnels et étudiants de BTS. Les apprentis sortis en 2022 sont plus souvent en emploi salarié 12 mois après la fin de leur formation 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 %).

Les apprentis sont également plus souvent en contrat à durée indéterminée (CDI) : 12 mois après la fin de leur formation, 39 % des apprentis de CAP sortis en 2022 sont en CDI contre 12 % des CAP issus de la voie scolaire. L'écart est équivalent après un baccalauréat professionnel (46 % contre 19 %) et un peu plus faible après un BTS (47 % contre 31 %) ► [fiche 2.8](#) et ► [fiche 2.9](#).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences. La meilleure insertion professionnelle des apprentis peut être liée au fait que l'apprentissage permet de rapprocher les jeunes du monde de l'entreprise. En effet, 6 mois après la fin de leur formation, 27 % des apprentis de niveau CAP à BTS sortis de formation en 2022 sont toujours en emploi chez l'employeur où ils ont fait leur apprentissage [Antoine *et al.*, 2023].

Ces écarts d'insertion entre les apprentis et leurs homologues de la voie scolaire proviennent également des différences de caractéristiques sociodémographiques et de parcours scolaire.

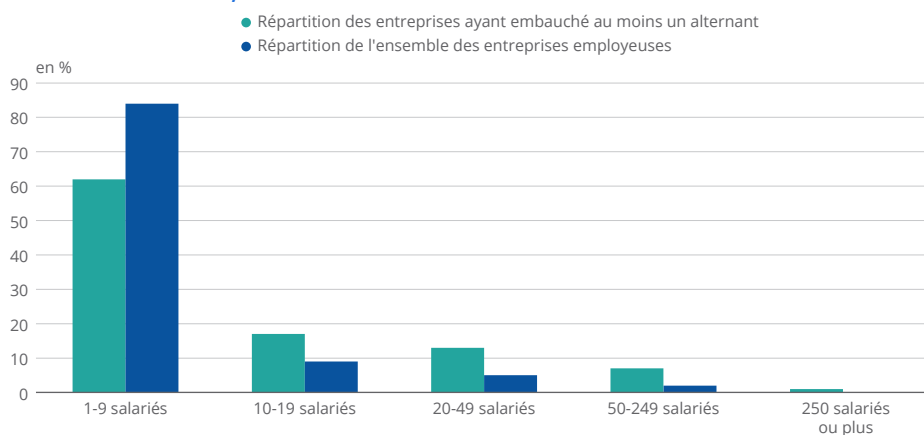
Les apprentis peuvent également différer des élèves ou étudiants par d'autres caractéristiques, plus difficiles à mesurer, comme la motivation, le réseau de l'entourage ou la connaissance des codes du monde du travail. L'obtention d'un contrat d'apprentissage témoigne également d'un premier effet de sélection vis-à-vis du marché du travail.

Après une licence professionnelle ou un master, le taux d'insertion dans l'emploi des apprentis est également plus élevé que celui des autres étudiants, les écarts étant toutefois moindres que dans le secondaire, et les apprentis sont aussi plus souvent en emploi stable que les autres [Yildiz, 2023a et 2023b]. ●

## ► Encadré 2 – Les entreprises accueillent des alternants en vue d'un recrutement ultérieur et pour leur force de travail

En 2021, 17 % des entreprises et des associations ayant au moins un salarié en fin d'année (hors apprentis) accueillent au moins un alternant (apprenti ou titulaire d'un contrat de professionnalisation) [Rosa, 2024]. Les employeurs d'alternants sont majoritairement de petite taille : 62 % d'entre eux ont moins de 10 salariés ► **figure**. Toutefois, cette part est inférieure à leur poids parmi l'ensemble des employeurs d'au moins un salarié (84 %) : le recours à l'alternance est plus faible pour les petites entreprises que pour les grandes. Il varie aussi sensiblement par secteur d'activité. La plupart des entreprises sont satisfaites du nombre d'alternants recrutés : 79 % n'ont pas recruté d'alternant car elles ne le souhaitaient pas, 14 % ont recruté autant d'alternants que souhaité et seulement 7 % n'ont pas pu en recruter ou pas suffisamment.

### Répartition de l'ensemble des employeurs et de ceux ayant embauché au moins un alternant en 2021, selon leur taille



**Lecture :** 62 % des entreprises ayant embauché au moins un alternant en 2021 ont entre 1 et 9 salariés. Par ailleurs, cette tranche de taille rassemble 84 % de l'ensemble des entreprises employeuses du secteur privé.

**Champ :** France, entreprises d'au moins un salarié au 31/12/2021 (hors apprentis) du secteur privé, y compris associations.

**Sources :** Céreq, Dares et France compétences, enquête Formation Employeur (EFE-a) 2021.

La majorité des employeurs d'alternants (63 %) déclarent avoir recruté un alternant pour pouvoir embaucher quelqu'un de qualifié à l'issue de la formation. Il s'agit de la principale raison citée, quelle que soit la taille de l'entreprise, mais elle est plus particulièrement mise en avant par les employeurs de 1 000 salariés ou plus. Par ailleurs, 31 % des employeurs disent vouloir bénéficier du travail de l'alternant pendant la période en entreprise. Enfin, 35 % des structures employeuses d'alternants comptant plus de 250 salariés déclarent en accueillir afin d'atteindre le quota les dispensant du versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Le coût d'un apprenti est très rarement cité comme un frein au recrutement (5 %).

Parmi les structures ayant accueilli des alternants en 2021, 42 % disent en avoir employé plus qu'en 2018. Elles attribuent la hausse de ce recours à des raisons variées, notamment la mise en place d'aides spécifiques (41 % des entreprises concernées) et « l'augmentation des tâches à proposer à ces profils » (32 %).

### ► Encadré 3 – Les ruptures des contrats d'apprentissage sont en légère hausse depuis 2017

Lors de la signature du contrat d'apprentissage, apprenti et employeur conviennent d'une date de fin. Les ruptures avant ce terme convenu peuvent survenir à différents moments du contrat, pour divers motifs : à l'initiative de l'apprenti, de l'employeur ou d'un commun accord. Certaines interviennent en cas de relations de travail ou de conditions de formation dégradées, quand d'autres sont motivées par une volonté de l'apprenti de se réorienter ou de diversifier ses expériences professionnelles. Elles peuvent être accompagnées ou non d'un abandon de l'apprentissage. Certaines ruptures interviennent au cours de la période d'essai, d'autres en toute fin de contrat, quand l'apprenti a déjà obtenu son diplôme.

Pour comptabiliser les ruptures, il est nécessaire de disposer d'informations détaillées sur les contrats d'apprentissage. C'est ce que permet le Système d'information sur l'apprentissage (SIA) de la Dares, développé pour assurer le suivi et l'analyse des contrats d'apprentissage ► [sources](#). Le SIA permet de mettre en regard les caractéristiques des contrats, notamment l'existence d'une rupture anticipée, et celles des employeurs, des apprentis et des formations préparées.

En 2022, selon le SIA, 21 % des contrats d'apprentissage sont rompus de façon anticipée dans leurs neuf premiers mois d'exécution ► [figure](#) [Fauchon, 2024]. 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 (+1 point au niveau CAP, +4 points au niveau du baccalauréat professionnel) mais forte dans le supérieur (+11 points au niveau bac+2, +8 points à bac+3 et bac+5 ou plus) où les taux de rupture étaient initialement plus bas.

#### Taux de rupture à neuf mois des contrats d'apprentissage par année de début du contrat et niveau de formation préparée, en 2017 et 2022



**Lecture :** Pour les formations de niveau bac+2, 26,2 % des contrats d'apprentissage commencés en 2022 sont rompus de façon anticipée dans leurs neuf premiers mois d'exécution.

**Champ :** France, contrats d'apprentissage commencés en 2017 et 2022.

**Source :** Dares, Système d'information sur l'apprentissage (SIA).

Cette hausse des taux de rupture est plus marquée dans les entreprises de 250 salariés ou plus, ainsi que dans les secteurs jusqu'ici peu concernés par l'apprentissage, comme l'information-communication et la finance-assurance. Les secteurs et niveaux de formation où les taux de rupture augmentent le plus en cinq ans sont aussi les plus dynamiques en termes d'entrées en apprentissage. L'entrée de nouveaux CFA et de nouveaux employeurs dans l'apprentissage pourrait contribuer à cette hausse.

#### Auteurs :

Emeline Jounin (Dares)

Guirane Ndao (Sies)

Willy Thao Khamsing (Sies)

Aurore Domsps (Depp)

## ► Définitions

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune de 16 à 29 ans (sous certaines conditions 30 ans ou plus) 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. Plus rarement, le contrat peut être à durée indéterminée. 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.

Un **centre de formation d'apprentis (CFA)** est un organisme de la formation professionnelle responsable de la formation d'apprentis. Il peut dispenser une formation théorique et pratique qui doit compléter la formation reçue en entreprise et s'articuler avec elle. Il peut aussi être une structure administrative s'occupant des contrats d'apprentissage. Le CFA peut délivrer des diplômes du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ou du ministère chargé de l'agriculture, ou bien des diplômes, titres et certifications reconnus par le RNCP.

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail destiné à permettre aux jeunes de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale au moyen d'une formation en alternance.

Le brevet de technicien supérieur (**BTS**) est un diplôme national délivré au titre d'une spécialité professionnelle de l'enseignement supérieur de niveau bac+2.

Il se prépare généralement en **section de technicien supérieur** pendant quatre semestres après le baccalauréat ou après une formation ou un diplôme considéré comme équivalent. Il existe plus d'une centaine de spécialités tertiaires, industrielles ou agricoles (on parle alors de brevet de technicien supérieur agricole ou BTSA).

Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

La **nomenclature des spécialités de formation** a pour objectif de couvrir l'ensemble des formations, professionnelles ou non, de tout niveau, et sert à déterminer les domaines de formation. Ces derniers peuvent être disciplinaires (sciences, droit, lettres, etc.), technico-professionnels de la production (agriculture, transformation, construction, etc.), technico-professionnels des services (commerce, santé, communication, etc.), ou concerner le développement personnel (pratique sportive, jeux et activités spécifiques de loisirs, etc.).

Le diplôme du **bachelor universitaire de technologie (BUT)** est un diplôme national universitaire de niveau bac+3 (niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles). L'accès à sa préparation est subordonné à l'obtention du diplôme du baccalauréat ou au bénéfice d'un niveau jugé équivalent. Cette formation, professionnalisante et généraliste, se propose à la fois de mener à l'insertion professionnelle immédiate et de permettre la poursuite des études supérieures.

Les **opérateurs de compétences (Opcv)** sont des organismes paritaires agréés par l'État qui ont pour missions de financer l'alternance, d'apporter un appui technique aux branches professionnelles (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, alternance, certifications), et d'accompagner les petites et moyennes entreprises pour définir leurs besoins en formations.

## ► Sources

L'enquête **SIFA** réalisée par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est un recensement des apprentis inscrits au 31 décembre de chaque année en centre de formation des apprentis (CFA). Elle permet de décrire finement le profil des apprentis, les formations suivies et le lieu de formation.

Le **Système d'information sur l'apprentissage (SIA)**, développé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille, permet de réaliser un suivi en continu des contrats d'apprentissage (début de contrat, fin de contrat y compris rupture anticipée) et d'en étudier les caractéristiques (durée, type de contrat, employeur, bénéficiaire, formation préparée). Il s'appuie sur les déclarations sociales nominatives et les remontées administratives des contrats de travail des apprentis réalisées par les Opcv et les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Les **enquêtes Système d'information sur le suivi de l'étudiant (SISE)** sont menées par la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche auprès d'une grande partie des établissements d'enseignement supérieur. L'intérêt de la source SISE est qu'elle permet d'accéder à des indicateurs plus précis sur le profil des étudiants en apprentissage (catégorie socioprofessionnelle des parents, sexe) et de les comparer aux étudiants en voie scolaire.

**InserJeunes** est un système d'information porté par la Depp et la Dares, qui permet de rendre compte de l'insertion professionnelle des sortants de formation de niveau CAP à BTS en lycée ou en apprentissage, par l'appariement de fichiers de suivi des scolarités et des déclarations sociales nominatives.

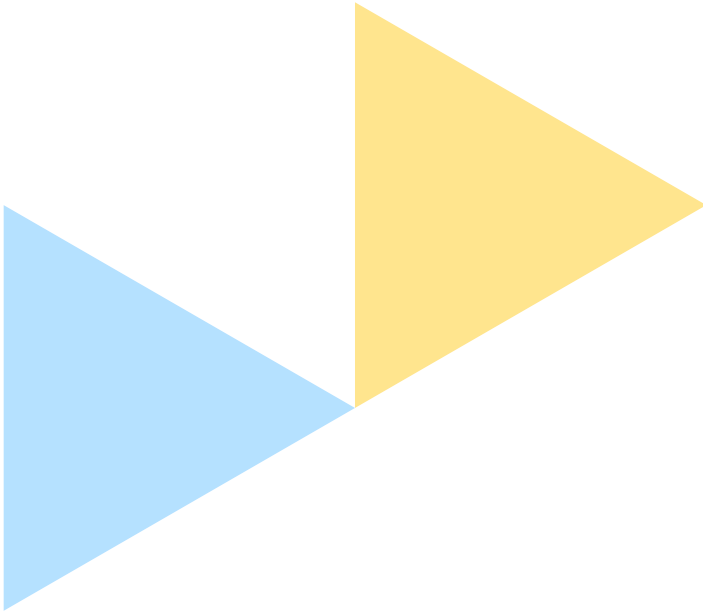
**InserSup** est un système d'information porté par les Sies et la Dares, qui permet de rendre compte de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, par l'appariement de fichiers de suivi des formations et des déclarations sociales nominatives.

### ► Pour en savoir plus

- **Antoine R., Fauchon A., Loiseau C.**, « L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2022 », Dares Résultats n° 72, décembre 2023.
- **Barhoumi M.**, « L'orientation en CAP par apprentissage ou par voie scolaire est fortement liée au niveau scolaire et à l'origine sociale des élèves », Note d'information n° 24.05, Depp, mars 2024.
- **Brouillaud A., Ndao G.**, « Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite », Note d'information du Sies n° 7, MESR, août 2022.
- **Chajia M., Glaymann D., Quenson E.**, « Les modalités de sélection pour accéder aux formations universitaires en apprentissage : entre attendus scolaires et projections professionnelles. Une étude de cas. », Céreq Échanges n° 16, février 2021.
- **Cupillard É.**, « Accéder à l'apprentissage après la 3<sup>e</sup> : quels profils, quelles démarches ? », Dares Analyses n° 30, mai 2021.
- **Demongeot A., Lombard F.**, « L'apprentissage au 31 décembre 2023 », Note d'information n° 24.28, Depp, juillet 2024.
- **Depp**, Repères et références statistiques, édition 2024.
- **Fauchon A.**, « Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? », Dares Analyses n° 43, juillet 2024.
- **Jaspar M.-L.**, « L'orientation vers l'apprentissage à la fin de la troisième à la rentrée 2019 », Note d'information n° 22.07, Depp, mars 2022.
- **Kergoat P., Sulzer E., Cart B., Capdevielle-Mougnibas V., Ilardi V., Saccomanno B., Toutin-Trelcat M.-H.**, « Mesure et analyse des discriminations d'accès à l'apprentissage – MADA », Ouvrages en coédition, Céreq, édition 2017.
- **Plé A.**, « Le contrat de professionnalisation en 2022 », Dares Résultats n° 32, mai 2024.
- **Rosa S.**, « Quelles entreprises recourent à l'alternance, et pour quelles raisons ? », Dares Analyses n° 77, décembre 2024.
- **Thao Khamsing W.**, « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2023 », Note flash du Sies n° 22, MESR, septembre 2024.
- **Yildiz H.**, « L'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés 2020 de licence professionnelle », Note flash du Sies n° 21, MESR, octobre 2023a.
- **Yildiz H.**, « L'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés 2020 de master », Note flash du Sies n° 22, MESR, octobre 2023b.



# Éclairages







# Formation continue : des dispositifs et un financement transformés par la réforme de 2018

Après la fin des études, les manières de se former sont nombreuses, en finançant soi-même sa formation ou dans le cadre de la formation organisée par son employeur. Il est également possible de faire 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.

Une fois la formation initiale terminée, les manières de financer sa formation sont nombreuses. Financer soi-même sa formation et contacter directement un organisme dédié pour se former pendant son temps libre est une première possibilité. Mobiliser un des dispositifs publics de financement de la formation disponibles en France ou encore accéder à une formation organisée par son employeur sont d'autres options.

Ces dispositifs peuvent financer tout ou partie des frais pédagogiques, des frais annexes (transport, restauration, hébergement, garde d'enfants, etc.) 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

La réforme de 2018 a d'abord transformé le financement de la formation professionnelle continue. Si le montant total des cotisations liées à la formation a peu évolué et dépend toujours de la masse salariale de l'employeur, des effectifs et des types de contrats présents, son recouvrement a été simplifié. Il est désormais assuré mensuellement par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et la Mutualité sociale agricole (MSA), via la déclaration sociale nominative (DSN), conjointement avec celui des contributions liées jusqu'alors à l'apprentissage. Auparavant, les collectes des cotisations liées à la formation étaient assurées par chacun des organismes paritaires agréés (Opca) avec une déclaration spécifique.

Le produit de ces contributions constitue la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (Cufpa). Elle est gérée par France compétences, institution créée par la loi de 2018, et participe au financement de nombreux dispositifs de formation professionnelle continue et de l'apprentissage notamment via les opérateurs de compétences (Opco) ► **figure**. France compétences reprend les missions des organismes qui se partageaient auparavant la gouvernance de la formation professionnelle. France compétences est ainsi une instance de concertation entre État, organisations syndicales de salariés, organisations patronales et conseils régionaux. Elle gère la répartition et le versement des fonds. C'est aussi une instance de régulation, qui fixe le niveau de prise en charge des frais pédagogiques de l'apprentissage et les règles de sélection et de financement des projets de transition professionnelle. Enfin, elle a une mission de contrôle, notamment de la qualité des certifications professionnelles.

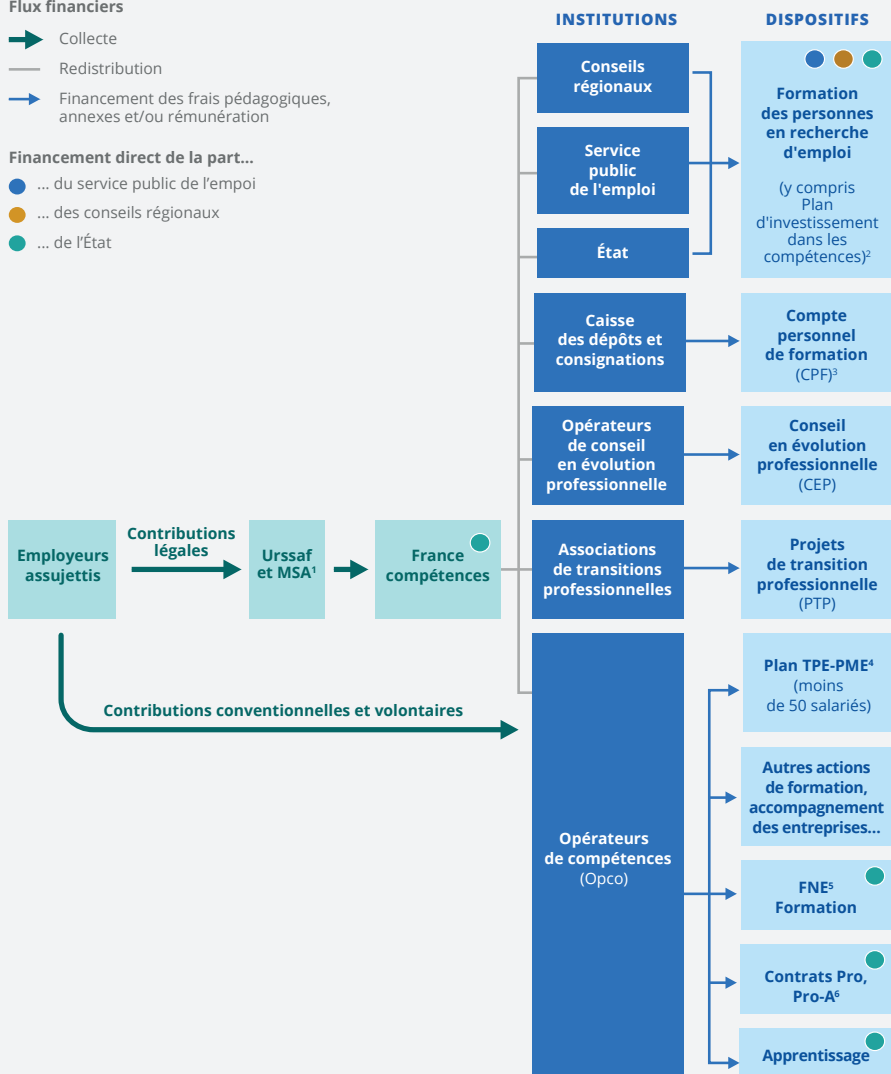
## ► Le circuit des dépenses publiques, socialisées et intermédiées de formation professionnelle en 2024

### Flux financiers

- ➔ Collecte
- Redistribution
- ➔ Financement des frais pédagogiques, annexes et/ou rémunération

### Financement direct de la part...

- ... du service public de l'emploi
- ... des conseils régionaux
- ... de l'État



1 Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et Mutualité sociale agricole (MSA).

2 Les fonds de France compétences à destination de la formation des personnes en recherche d'emploi transitent par l'État qui en reverse une partie au service public de l'emploi et aux conseils régionaux dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences.

3 Le CPF bénéficie également de financements des utilisateurs, de certains de leurs employeurs, de France Travail, des conseils régionaux, etc.

4 Très petites entreprises (TPE) et Petites et moyennes entreprises (PME).

5 Fonds national de l'emploi.

6 Contrats de professionnalisation, reconversion ou promotion par alternance.

**Note :** Les cotisations versées par les indépendants sont gérées par des fonds d'assurances formation non représentés sur ce schéma.

**Lecture :** France compétences transfère des fonds à la Caisse des dépôts et consignations afin de financer les formations dispensées dans le cadre du Compte personnel de formation.

**Source :** Code du travail.

La loi de 2018 a également limité l'accès aux fonds publics ou mutualisés aux seuls organismes de formation titulaires de la certification Qualiopi, c'est-à-dire ayant passé avec succès un audit validant la qualité de leur processus. Retardée par la crise sanitaire, cette mesure est en place depuis janvier 2022.

## Un usage libéralisé du CPF

L'effet le plus visible sur la formation continue de la loi de 2018 est la transformation du **Compte personnel de formation (CPF)**. Auparavant, il était difficile de mobiliser son CPF pour financer un projet de formation sans avoir obtenu l'accord de sa hiérarchie ou de son conseiller du service public de l'emploi. Depuis novembre 2019, les actifs, en emploi ou non, à l'exception des agents publics, peuvent utiliser directement leur CPF pour financer une des formations recensées sur la plateforme « Mon compte formation », sans accord de leur employeur ou d'un conseiller du service public de l'emploi. La plateforme propose des bilans de compétences, des formations aux permis de conduire (automobile, poids-lourds ou moto), des formations à la création d'entreprise, un accompagnement dans le processus de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou encore des formations préparant à l'un des diplômes, certifications ou habilitations enregistrés par France compétences. Le CPF permet également de préparer un bloc de compétences, c'est-à-dire une partie de certification. Le plus souvent, il finance des formations suivies en dehors du temps de travail et plutôt courtes : en 2023, la moitié d'entre elles durent 21 heures ou moins ► [fiche 3.4](#).

Les droits à la formation acquis dans le cadre du CPF sont désormais conservés lors d'un changement de statut ou d'employeur : le titulaire est libre d'utiliser ses droits tout au long de sa vie active. Le Droit individuel à la formation (DIF), dispositif précédent, remplacé par le CPF en 2015, n'était pas mobilisable pendant les périodes de chômage. La conservation des droits après un changement d'employeur n'est possible que depuis 2009.

## De nouveaux dispositifs de reconversion mobilisables par les salariés

Si un salarié souhaite suivre une formation longue, notamment dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle, il peut emprunter la voie de la **Pro-A**. Ce dispositif permet de suivre une formation en alternance, avec l'accord de l'employeur, pour préparer des certifications définies dans le cadre d'un accord de branche. Avec la réforme de 2018, il a succédé à la période de professionnalisation, mise en place en 2004. Cette dernière visait le maintien dans l'emploi des salariés concernés, alors que la Pro-A a pour objectif de permettre à des salariés dont le niveau de diplôme ne dépasse pas le niveau 5 (bac+3) de changer de profession ou de bénéficier d'une promotion. Pendant la formation, le contrat de travail du salarié n'est pas suspendu et sa rémunération est maintenue. Un opérateur de compétences (Opco) peut la prendre en charge, pour tout ou partie, tout comme les frais pédagogiques.

La formation en alternance dans le cadre d'un **contrat de professionnalisation** reste également possible. Le bénéficiaire signe alors un contrat de travail avec un employeur, le plus souvent en CDD, et alterne périodes en entreprise et en centre de formation. De manière transitoire, dans le cadre du plan de relance consécutif à la crise sanitaire, des aides ont été mises en place, d'un niveau similaire à celles existant pour l'apprentissage. Elles se sont ajoutées à des aides spécifiques à destination des demandeurs d'emploi de longue durée ou âgés de 45 ans ou plus, dont les montants ont alors été revalorisés. Pour les plus jeunes, la rémunération associée à ce type de contrat peut être inférieure au Smic. Comme pour la Pro-A, l'Opco peut prendre en charge tout ou partie des frais pédagogiques.

Depuis janvier 2021, les salariés dont l'emploi est menacé peuvent aussi bénéficier du dispositif des **Transitions collectives (Transco)**. Le salarié peut alors préparer sa reconversion vers un métier identifié localement comme porteur. Tout ou partie de la formation et de la rémunération du salarié sont prises en charge par l'État, selon la taille de l'entreprise.

Le **projet de transition professionnelle (PTP)**, ou CPF de transition, a succédé en janvier 2019 au congé individuel de formation (CIF), auquel il ressemble beaucoup. Le PTP permet à un salarié, vérifiant certaines 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 (ATpro). L'ATpro prend en

charge le salaire correspondant au temps passé en formation, ainsi que les frais pédagogiques non couverts par les droits CPF du bénéficiaire. Le CPF du bénéficiaire est remis à zéro. L'employeur peut différer la formation mais pas la refuser. À l'issue de la formation, si le salarié ne trouve pas de poste en lien avec ses nouvelles compétences, il peut réintégrer un poste équivalent à celui qu'il occupait précédemment chez son employeur.

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

L'employeur a aussi des obligations concernant la formation de ses salariés. La réforme de 2014 a levé celle de consacrer une part définie de la masse salariale de l'employeur à des actions de formation. Mais il reste 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 ► **fiche 3.3**. Certains accords collectifs comportent un volet formation qui s'impose à l'employeur et peuvent se traduire par l'obligation de verser une contribution conventionnelle à son Opco. L'employeur est libre de choisir quels salariés former et comment le faire, en interne ou en faisant appel à un organisme extérieur, mais il a l'obligation d'échanger régulièrement à ce sujet avec chaque salarié et de réaliser un bilan individuel 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 son CPF.

Les formations constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Un refus de participer à une formation décidée par l'employeur peut constituer une faute et justifier un licenciement.

Afin de limiter le risque que le salarié quitte la structure après une formation, le contrat de travail peut prévoir une clause de dédit-formation, par laquelle le salarié s'engage à rembourser les frais de formation s'il démissionne avant un certain délai.

Les Opco appuient principalement les structures de moins de 50 salariés, avec un fléchage des fonds mutualisés un peu plus marqué que précédemment dans le cadre des Opca. Ils peuvent notamment prendre en charge tout ou partie des dépenses de formation que la structure souhaite mettre en place. Ils peuvent appuyer des structures de toutes tailles 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), particulièrement actif pendant la crise sanitaire. Certaines entreprises effectuent des versements volontaires à leur Opco. Ces fonds, non mutualisés, permettent à l'entreprise de financer des actions de formation de l'entreprise dotatrice et de bénéficier de services proposés par l'Opco.

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

Le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) finance, au bénéfice des personnes en recherche d'emploi, des dispositifs de formation innovants (notamment par l'intermédiaire de programmes nationaux) et met des moyens supplémentaires à disposition du service public de l'emploi et des conseils régionaux [Bucher, Terraz, 2025]. Ces acteurs sont les principaux porteurs de la formation à destination des personnes en recherche d'emploi ► **fiche 3.2**. Ils achètent, par le biais d'appels d'offres, des places dans des formations permettant aux personnes en recherche d'emploi notamment d'acquérir des compétences de base ou de se former à des métiers dans lesquels les besoins de main-d'œuvre sont particulièrement élevés localement. Ces actions de formation peuvent leur être proposées par le service public de l'emploi ou directement par les organismes de formation.

Les personnes en recherche d'emploi peuvent également rencontrer un besoin de formation ne correspondant à aucune offre préachetée. Dans ce cas, si la formation vérifie certains critères (certification Qualiopi, adéquation avec le projet professionnel de son bénéficiaire, etc.), France Travail ou le conseil régional de l'intéressé peuvent participer à son financement, y compris en complément de la mobilisation du CPF.

Il existe également des dispositifs de formation préalables à un recrutement, financés par France Travail et/ou les Opco. Dans ce cas, la formation permet à un demandeur d'emploi d'acquérir les compétences nécessaires pour être embauché sur une offre identifiée.

Une personne en recherche d'emploi sans allocation chômage peut, sous certaines conditions, percevoir une rémunération durant sa formation, qui varie selon l'âge et la situation familiale.

## Le conseil en évolution professionnelle pour mieux mobiliser la formation

Pour faciliter l'accès à la formation (et se repérer dans tous les dispositifs existants), toutes les personnes engagées dans la vie active, résidant en France, quel que soit leur statut, bénéficient depuis 2014 du [conseil en évolution professionnelle](#). Ce droit à l'accompagnement, dans la formalisation et la mise en œuvre de projets d'évolution professionnelle, est gratuit et personnalisé. Il est porté pour les personnes en recherche d'emploi par le service public de l'emploi, pour les cadres par l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) et pour les autres actifs occupés par des opérateurs régionaux désignés par France compétences, avec comme objectif de proposer une offre de proximité. Le recours à ce dispositif n'est pas limité. ●

### Autrice :

Alexandra Louvet (Dares)

#### ► 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).

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail destiné à permettre aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale au moyen d'une formation en alternance.

Le contrat de professionnalisation peut être un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il permet aux jeunes de 16-25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus ainsi qu'aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active, de l'Allocation spécifique de solidarité, de l'Allocation adulte handicapé ou d'un Contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles par le biais d'une formation en alternance.

Cette qualification professionnelle obtenue peut être un diplôme, un titre ou une qualification reconnue. Le salaire dépend de l'âge et du niveau d'études à l'entrée. Les employeurs peuvent bénéficier, selon les cas, d'aides financières.

Depuis 2004, le contrat de professionnalisation s'est substitué aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

#### ► Pour en savoir plus

- **Bucher A., Terraz I.**, « Plan d'investissement dans les compétences : un programme d'ampleur évalué par un dispositif inédit », *in* Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

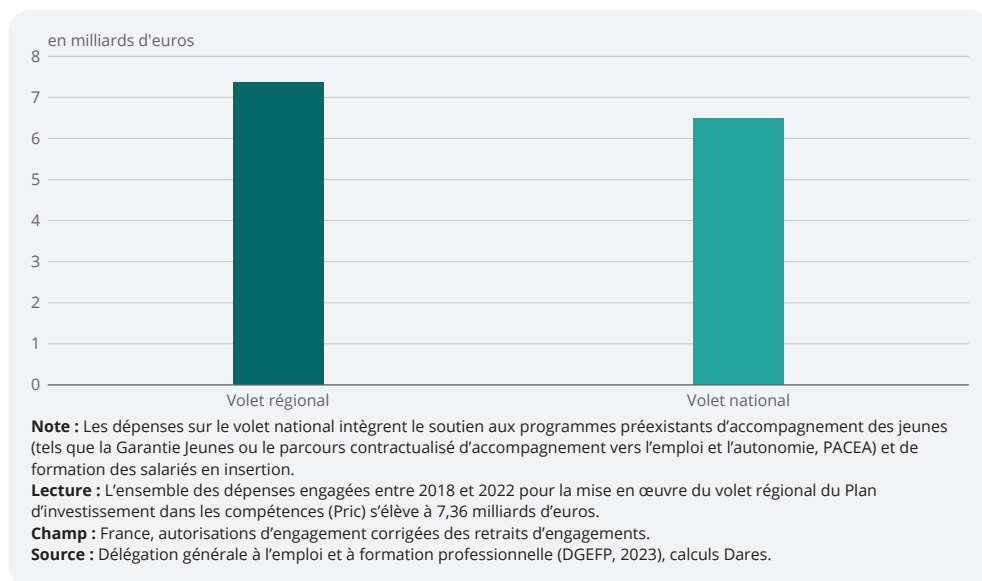


# Plan d'investissement dans les compétences : un programme d'ampleur évalué par un dispositif inédit

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 doté de près de 14 milliards d'euros et évalué pendant cinq ans 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.

En 2017, le rapport Pisani-Ferry a proposé, notamment, de réformer la formation professionnelle pour « édifier une société de compétences ». Un an après, le Plan d'investissement dans les compétences (PIC) a vu le jour et acté la volonté de consacrer des crédits conséquents à cet objectif. Initialement doté de près de 14 milliards d'euros pour une période de cinq ans, il a été prorogé sur l'année 2023 et suivi d'un nouveau plan pour les années 2024-2027. La moitié des fonds ont été alloués aux Pactes régionaux d'investissement dans les compétences (Pric), l'autre moitié au volet national du PIC ► [figure 1](#). Dans le cadre de ce dernier, de nouveaux programmes nationaux portés par des opérateurs publics ou parapublics ont été mis en œuvre et des appels à projets d'expérimentation ont financé divers dispositifs déployés à différentes échelles territoriales.

## ► 1. Dépenses engagées entre 2018 et 2022 pour le Plan d'investissement dans les compétences





Les conseils régionaux, chargés de la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes en recherche d'emploi, ont bénéficié de fonds dans le cadre d'une contractualisation volontaire avec l'État via les Pric. L'État s'est engagé à prendre en charge les dépenses supplémentaires des régions par rapport à un montant socle (proche de celui de 2017), et les régions à maintenir leur investissement et proposer de nouvelles actions afin d'atteindre les objectifs du PIC. Toutes les régions ont signé un Pric, à l'exception d'Auvergne-Rhône-Alpes et de Provence-Alpes-Côte-d'Azur où les Pric ont été portés par France Travail (ex-Pôle emploi).

L'évaluation du PIC sur la période 2018-2023 a été menée par un comité scientifique indépendant, épaulé par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) qui en a assuré le secrétariat. Le budget du PIC a financé des travaux d'évaluation (via des marchés d'études ou appels à projets de recherche) et des dispositifs statistiques dédiés, tels que ForCE ► [source](#), qui permet d'analyser les trajectoires entre chômage, formation et emploi. À partir des différentes études ainsi réalisées, le comité scientifique a publié quatre rapports annuels d'évaluation et publiera son rapport final en 2025.

### Des évaluations qualitatives qui pointent des difficultés à piloter un plan multi-niveau

Les modalités et le pilotage du PIC, porté par le Haut-commissariat aux compétences et à l'inclusion puis par la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), ont d'abord visé à articuler les objectifs de l'État et les actions des conseils régionaux, non sans difficultés du fait des multiples niveaux d'intervention. L'évaluation qualitative du déploiement du PIC à l'échelle régionale a révélé le manque de systèmes d'information performants à court terme pour assurer une coordination efficace entre les acteurs et de moyens humains dans les services déconcentrés de l'État pour coordonner les différents programmes mis en place. Ces difficultés ont pu être amplifiées par le recours aux appels à projets, qui ont multiplié les acteurs et les actions de faible taille, dont la visibilité sur les territoires était réduite. L'évaluation fait état d'une concurrence forte entre des actions nationales et régionales, peu coordonnées mais assez similaires et ciblant un même public. De fait, les acteurs de la formation ont rencontré des difficultés pour mobiliser les publics cibles du PIC.

Les moyens du PIC ont permis aux conseils régionaux d'accélérer des orientations que les régions souhaitaient déjà mettre en œuvre (individualisation des parcours de formation, aides financières aux stagiaires, etc.) et expérimenter de nouveaux dispositifs. Toutefois, l'effort de formation supplémentaire a pu se heurter à la rigidité des marchés publics : dans plusieurs régions, le Plan régional de formation venait d'être renouvelé au lancement du Pric, retardant alors la transformation de l'offre de formation. Le déploiement du PIC a également été freiné par les conséquences de la crise sanitaire.

### 1,6 million d'entrées dans les programmes de formation en 2022, soit deux fois plus qu'avant la mise en œuvre du PIC

L'effort financier s'est traduit par un accroissement du nombre d'entrées dans les programmes de formation et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi : 1,6 million d'entrées ont été comptabilisées en 2022, soit deux fois plus en un an qu'avant la mise en œuvre du PIC ► [figure 2](#). Cette dynamique s'explique principalement par le succès du **Compte personnel de formation (CPF)**, dont les demandeurs d'emploi peuvent disposer de façon autonome, sans intermédiaire ni cofinancement, depuis novembre 2019 (via le « parcours d'achat direct »). Au-delà du CPF, les taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi, hors **CPF autonome**, et hors nouveaux programmes nationaux du PIC, se sont également améliorés sur la période : parmi les inscrits à France Travail en 2021, en moyenne 10,3 % ont accédé à une formation professionnelle dans les douze mois suivant leur inscription, contre 8,8 % des inscrits en 2017 ► [figure 3](#). Cependant, les entrées dans les différents programmes sont souvent restées en deçà des objectifs fixés. Les organismes de formation ont rencontré des difficultés à remplir certaines de leurs sessions, bien que de nombreux conseils régionaux aient supprimé l'obligation de prescription par un opérateur du service public de l'emploi pour y accéder, et mené des campagnes d'information autour des dispositifs proposés.

## ► 2. Évolution des entrées dans les programmes de formation et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi

en milliers

Programmes	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Entrées en formation professionnelle<sup>1</sup></b>	<b>682</b>	<b>1 014</b>	<b>801</b>	<b>783</b>	<b>890</b>	<b>685</b>	<b>863</b>	<b>858</b>
<b>CPF autonomes<sup>2</sup> pour les demandeurs d'emploi indemnisés</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>238</b>	<b>470</b>	<b>410</b>
<b>CPF autonomes<sup>2</sup> pour les demandeurs d'emploi non indemnisés</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>68</b>	<b>140</b>	<b>159</b>
<b>Nouveaux programmes nationaux du PIC</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>///</b>	<b>21</b>	<b>118</b>	<b>136</b>	<b>175</b>	<b>183</b>
Prépa compétences	///	///	///	8	30	23	30	31
Prépa apprentissage <sup>3</sup>	///	///	///	0	6	16	20	19
Valoriser son image pro	///	///	///	12	69	45	58	64
Repérage et remobilisation des invisibles <sup>3</sup>	///	///	///	0	5	37	37	37
Intégration professionnelle des réfugiés <sup>3</sup>	///	///	///	0	2	5	7	7
100 % inclusion <sup>3</sup>	///	///	///	0	2	7	14	19
Parcours d'intégration par l'apprentissage de la langue	///	///	///	1	4	3	2	2
Promo 16-18	///	///	///	0	0	0	7	4
<b>Ensemble des entrées</b>	<b>682</b>	<b>1 014</b>	<b>801</b>	<b>804</b>	<b>1 008</b>	<b>1 127</b>	<b>1 648</b>	<b>1 610</b>

/// : absence de résultats due à la nature des choses.

**1** Formations des personnes en recherche d'emploi, indemnisées par l'assurance chômage, rémunérées ou bénéficiant d'une protection sociale au titre de leur formation, hors CPF autonome. Il s'agit de formations principalement financées par France Travail et les conseils régionaux, qui incluent des formations mises en œuvre dans le cadre des Pric.

**2** Demandeurs d'emploi entrés en formation en mobilisant leur CPF autonome (i.e. sans cofinancement de la part de France Travail, ex-Pôle emploi).

**3** Programmes mis en œuvre dans le cadre d'appels à projets d'expérimentation.

**Lecture** : En 2022, le nombre d'entrées dans les programmes de formation et d'accompagnement à destination des personnes en recherche d'emploi est de 1,61 million, dont 858 000 entrées de personnes indemnisées par l'assurance chômage, rémunérées ou bénéficiant d'une protection sociale au titre de leur formation, 569 000 demandeurs d'emploi (indemnisés ou non) ayant mobilisé leur Compte personnel de formation sans cofinancement de France Travail, et 183 000 entrées dans les programmes nationaux ou projets d'expérimentation du PIC.

**Champ** : France, personnes en recherche d'emploi (demandeurs d'emploi inscrits à France Travail ou non).

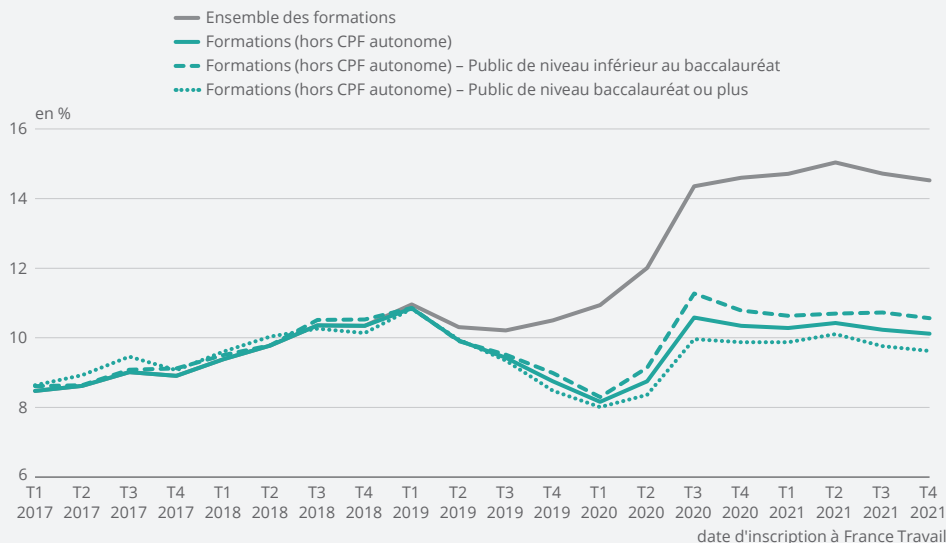
**Sources** : Dares, Brest (juillet 2024) ; DGEFP (septembre 2023).

### Des entrées en formation qui n'ont pas particulièrement bénéficié aux peu diplômés et aux métiers en tension

Le PIC avait plusieurs objectifs tant quantitatifs que qualitatifs : former en priorité les personnes les plus éloignées du marché du travail et notamment les peu diplômés, mieux répondre aux besoins des entreprises et améliorer l'efficacité du système de formation en favorisant l'émergence de pratiques innovantes et des parcours cohérents vers la qualification.

Les peu diplômés ont bénéficié de la hausse de l'accès à la formation mais de manière à peine plus marquée que les autres publics : la part des demandeurs d'emploi de niveau inférieur au baccalauréat ayant accédé à une formation dans les douze mois suivant leur inscription à France Travail progresse de 8,9 % à 10,7 % entre 2017 et 2021. L'évaluation du PIC souligne de multiples freins à l'entrée en formation, qu'ils soient financiers, liés à la mobilité ou à une possible sélection réalisée par les organismes de formation, notamment par ceux délivrant des formations qualifiantes, qui ont peu fait évoluer leurs pratiques. Le PIC a pourtant contribué à développer une offre de formation « préparatoire », plus directement destinée au public le plus éloigné de l'emploi, avec pour objectif de consolider les compétences de base et de faciliter l'entrée en formation qualifiante. En 2022, près de 20 % des entrées en formation (hors nouveaux programmes nationaux du PIC) sont dirigées vers des dispositifs de remobilisation, remise à niveau ou préqualification. Si de plus en plus de personnes poursuivent en formation après une formation préparatoire depuis 2018, ce sont les plus diplômés qui continuent fréquemment en formation qualifiante, alors que les peu diplômés entrent plus souvent dans une autre formation préparatoire.

### ► 3. Part des demandeurs d'emploi ayant accédé à la formation<sup>1</sup> dans les 12 mois suivant l'inscription à France Travail, par date d'inscription et niveau de diplôme



**1** Formations de personnes indemnisées par l'assurance chômage, rémunérées ou bénéficiant d'une protection sociale au titre de leur formation. Les programmes nationaux ne sont pas inclus dans le champ considéré ici.

**Lecture :** 10,1 % des demandeurs d'emploi inscrits à France Travail (ex-Pôle emploi) au quatrième trimestre 2021 ont accédé à une formation (hors Compte personnel de formation autonome) dans les 12 mois suivant leur inscription.

**Champ :** France, demandeurs d'emploi inscrits à France Travail.

**Source :** Dares, ForCE (juillet 2023).

Des actions du PIC ont par ailleurs été mises en œuvre afin de mieux adapter la formation aux besoins des entreprises et contribuer à diminuer leurs difficultés de recrutement, notamment dans le cadre du plan de réduction des tensions de recrutement de 2021. Il s'agissait de réduire les barrières à l'embauche pour certains métiers qui sont difficiles d'accès pour les personnes n'ayant pas la formation requise, causant ainsi de la **tension sur le marché du travail**. La part des formations menant à des métiers en tension pour « manque de compétences », quoique faible, a légèrement augmenté au cours de la période (de 18,9 % à 20,5 % entre 2019 et 2022). Cependant, il semble difficile d'orienter les publics fragiles vers ces formations qui restent sélectives et ciblées sur des métiers qualifiés.

### La formation accroît le retour à l'emploi

Vue comme un remède au chômage structurel, la formation accroît effectivement le retour à l'emploi. Une étude menée pour l'évaluation du PIC [Chabaud *et al.*, 2022] montre que les personnes ayant bénéficié d'une formation accèdent plus fréquemment à l'emploi dans les deux ans après le début de celle-ci que les autres personnes avec des caractéristiques socioéconomiques similaires. De plus, l'emploi retrouvé est souvent assorti d'un caractère durable (CDI ou CDD de plus de six mois).

Plusieurs travaux mettent également en avant le rôle de la formation dans les transitions professionnelles. Une étude par test de correspondance, qui consiste à envoyer des candidatures fictives de personnes en recherche d'emploi, réalisée sur quelques métiers en tension, suggère que des candidats en reconversion professionnelle ayant suivi une formation longue et certifiante auraient globalement les mêmes chances de se voir proposer un entretien que ceux ayant un niveau de

diplôme et une expérience en lien avec l'emploi proposé. D'autres travaux suggèrent que la formation permet plus facilement aux demandeurs d'emploi d'occuper des métiers éloignés, en termes de compétences, du métier qu'ils exerçaient avant la période de chômage.

La formation n'a pas les mêmes bénéfices sur le retour à l'emploi selon les caractéristiques des personnes en recherche d'emploi. L'effet est plus marqué pour les seniors par rapport aux autres classes d'âge et pour les personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat par rapport à celles ayant un diplôme plus élevé.

Enfin, dernier axe stratégique du PIC, la transformation qualitative du système de formation reste difficile à évaluer, dans un contexte marqué par plusieurs réformes de la formation professionnelle et par un choc sanitaire inédit. ●

### Autrices :

Anne Bucher (Dares)

Isabelle Terraz (Dares)

#### ► 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.

Le **CPF autonome** correspond dans cet éclairage au cas où les demandeurs d'emploi financent leur formation en mobilisant leur Compte personnel de formation, sans bénéficier d'un cofinancement de la part de France Travail.

La **tension sur le marché du travail** se définit comme un excès de demande de travail, traduisant les difficultés de recrutement que peuvent rencontrer les entreprises pour certains métiers.

#### ► Source

Le dispositif **ForCE**, produit par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles et France Travail, apparie quatre fichiers statistiques : le fichier historique des demandeurs d'emploi, la base des jeunes suivis en mission locale, la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle et la base des mouvements de main-d'œuvre issue des déclarations sociales nominatives. Il vise à reconstruire les trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

#### ► Pour en savoir plus

- **Arbeláez Ayala A., Bucher A., Lima L., Morel M., Sanchez P., Sibille L., Terraz I.**, « Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences », Dares, décembre 2023.
- **Arbeláez Ayala A., Bucher A., Givord P., Lima L., Morel M.**, « Troisième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences », Dares, novembre 2022.
- **Chabaud M., Bucher A., Givord P., Louvet A.**, « Quelles sont les chances de retour à l'emploi après une formation ? », Document d'études n° 261, Dares, août 2022.
- **Dares**, « Évaluation du déploiement du Plan d'investissement dans les compétences à l'échelle régionale », septembre 2024.
- **Niang M., Bergeat M., Parent G.**, « Comment mesurer les tensions sur le marché du travail ? », Document d'études n° 252, Dares, septembre 2021.
- **Pisani-Ferry J.**, « Le grand plan d'investissement 2018-2022 », rapport au premier ministre, septembre 2017.



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

Deux dispositifs récents permettent de documenter la poursuite d'études et l'insertion en emploi à l'issue de formations professionnelles en lycées et centres de formation des 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, 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.

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. Ces dispositifs permettent de mettre à disposition des futurs élèves, apprentis ou étudiants, des statistiques sur les différentes formations proposées, et les établissements dans lesquels elles sont dispensées, afin de choisir leur orientation de la manière la plus éclairée possible. Les résultats diffusés à partir de ces dispositifs sont également utiles aux chefs d'établissements, ainsi qu'à différents acteurs publics.

## La mesure de l'insertion professionnelle s'effectuait historiquement à partir d'enquêtes directes auprès des sortants

Pour les sortants du secondaire et des **STS**, deux enquêtes (Insertion dans la vie active (IVA) et Insertion professionnelle des apprentis (IPA)) étaient menées depuis le début des années 1990 par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) auprès des élèves et apprentis via les établissements d'enseignement concernés. Ces enquêtes s'adressaient à tous les jeunes sortants d'une dernière année d'apprentissage ou de formation professionnelle en lycée. Leur questionnaire, court, collectait des informations sur différents aspects de l'insertion professionnelle 7 mois après la fin de la formation : situation en emploi ou non, type de contrat et caractéristiques de l'employeur le cas échéant. Le taux de réponse de ces enquêtes avoisinait 50 %, ce qui limitait leur exploitation à un niveau fin.

Pour les sortants du supérieur (hors STS), une enquête lancée par la Sous-direction des systèmes d'information et études statistiques (Sies) en 2009 est toujours menée et administrée par les universités (Insertion professionnelle des diplômés de l'université (IP)). L'enquête porte sur les diplômés de **DUT**, de **licence professionnelle** et de **master**. Son objectif est d'observer la situation professionnelle, 18 et 30 mois après l'obtention du diplôme, des diplômés français issus de la formation initiale n'ayant pas poursuivi ou repris d'études dans les deux années suivant l'obtention de leur diplôme. Dans le même temps, une enquête sur l'insertion professionnelle des docteurs (IP Doc) permet d'évaluer leur situation professionnelle, 12 et 36 mois après l'obtention de leur diplôme. Le taux de réponse à l'enquête IP est de près de 70 % pour les licences professionnelles et les masters, mais de 35 % pour les DUT et celui de l'enquête IP Doc est de 60 %.

## Une exploitation des sources administratives pour mesurer finement l'insertion avec InserJeunes et InserSup

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. Les enquêtes préexistantes ne permettant pas de fournir des indicateurs à un niveau aussi fin, le dispositif InserJeunes a été mis en place par la Depp et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) en 2019, puis le dispositif InserSup par le Sies, avec le concours de la Dares, en 2023 [Aubry *et al*, 2024a]. Ils ont donné lieu à de premières publications respectivement en 2021 et en 2023.

Avec ces deux dispositifs, les données exhaustives relatives à la scolarité et à la réussite aux examens et diplômes des élèves, apprentis ou étudiants sont mises en relation avec des données sur l'insertion dans l'emploi salarié en France. Les informations sur ces contrats sont recueillies chaque mois dans les déclarations sociales nominatives (DSN) des établissements employeurs du secteur privé (depuis 2017) et de la fonction publique (depuis 2022).

Les champs des populations couvertes par les dispositifs sont complémentaires. D'une part, InserJeunes couvre les niveaux du **CAP** au **BTS** pour les apprentis, les élèves de lycée professionnel et les étudiants. Ces derniers peuvent relever des secteurs public ou privé sous contrat du ministère chargé de l'éducation nationale ou du ministère chargé de l'agriculture. D'autre part, InserSup 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.

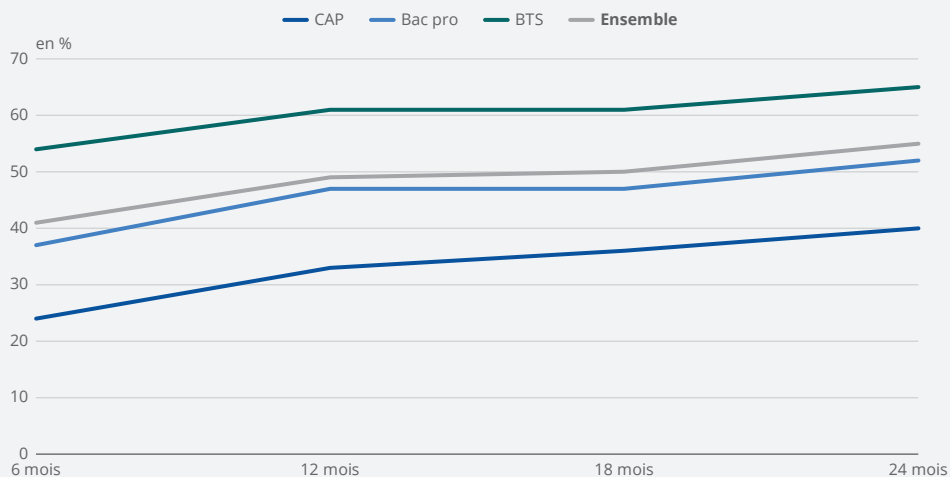
Les processus sont composés de deux étapes principales. Dans un premier temps, il s'agit d'identifier au sein des inscrits en dernière année de formation les jeunes poursuivant leurs études l'année suivante (InserJeunes), ou dans les deux années suivant l'obtention de leur diplôme (InserSup). Ceux qui ne poursuivent pas leurs études, au vu des bases de données comprenant l'intégralité des inscrits en formation, sont qualifiés de « sortants ». Un deuxième temps est consacré à l'appariement, pour cette population de sortants, avec des données d'emploi salarié pour identifier les jeunes occupant un emploi salarié en France à l'issue de leur formation. L'indicateur diffusé principalement est le taux d'emploi, qui rapporte le nombre de personnes en emploi à la population des sortants de formation.

## 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 de la population concernée et des diplômes et formations. L'exploitation de l'information peut donc se faire à tous les niveaux géographiques, jusqu'à celui des établissements. Elle peut aussi se faire à un niveau très détaillé de diplôme préparé. Par ailleurs, l'observation de l'insertion après la sortie de formation est plus fréquente, contre une ou deux mesures seulement via les enquêtes, et les premières données sont disponibles 12 mois plus tôt. Elle allège la charge d'enquête des établissements qui étaient les relais des anciennes collectes ainsi que celle des enquêtés. Ces dispositifs renseignent ainsi pour chaque établissement 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.

À titre illustratif, InserJeunes permet de mesurer en juillet 2024 que parmi les lycéens professionnels et les étudiants en année terminale d'une formation de niveau CAP à BTS en 2021 qui n'ont pas poursuivi leurs études, 41 % étaient en emploi salarié privé 6 mois après leur sortie de lycée et 55 % 2 ans après ► **figure 1**. L'insertion en emploi est plus forte après un BTS (65 % 2 ans après la sortie), et plus faible après un CAP (40 %), [Jounin *et al*, 2024a et 2024b]. Selon InserSup, en juillet 2024, 12 mois après l'obtention de leur diplôme en 2022, 59 % des diplômés français d'une licence générale, et 73 % pour un master hors enseignement, occupaient un emploi salarié en France, en augmentation de 3 et 10 points par rapport aux taux observés 6 mois après le diplôme ► **figure 2**. Ce taux cessait d'augmenter ensuite, entre 12 et 18 mois après le diplôme, [Aubry *et al*, 2024b et 2024c].

## ► 1. Taux d'emploi salarié en France des lycéens professionnels et étudiants de niveau CAP à BTS après leur sortie d'études en 2021

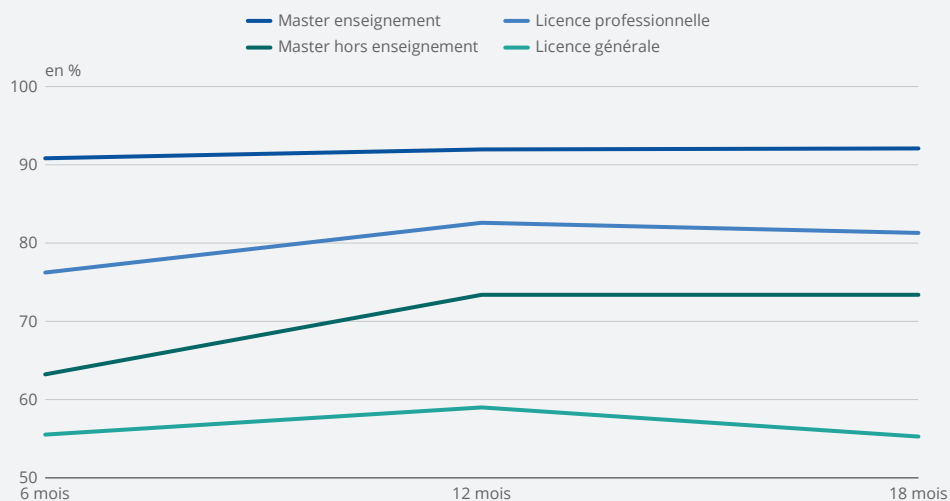


**Lecture :** 40 % des lycéens professionnels de CAP sortant d'études en 2021 occupent un emploi salarié dans le secteur privé 24 mois après leur sortie d'études.

**Champ :** France hors Mayotte, sortants en 2021 d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS en lycée public ou privé sous contrat (hors mentions complémentaires qui représentent 2 % des lycéens sortants en 2021), 6 à 24 mois après la fin de leurs études.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

## ► 2. Taux d'emploi salarié en France des diplômés français de moins de 30 ans de 2022



**Lecture :** 12 mois après l'obtention de leur licence générale en 2022 à moins de 30 ans, 59 % des diplômés français occupent un emploi salarié en France.

**Champ :** France, diplômés en 2022 et âgés de moins de 30 ans.

**Source :** MESR-Sies, InserSup.



Cependant, ces dispositifs ont aussi des limites, car certaines poursuites d'études, notamment celles à l'étranger, ne sont pas repérables dans les sources administratives mobilisées. Ces poursuites ne sont donc pas comptabilisées, conduisant à surestimer l'effectif de sortants des formations. La comparaison avec les enquêtes préexistantes indique toutefois que l'effet sur les taux d'emploi est limité. D'autre part, les emplois non salariés, les salariés des particuliers-employeurs, ainsi que les emplois à l'étranger ne sont pas pris en compte dans le champ, car ils ne dépendent pas des établissements employeurs français et ne sont pas inclus dans la DSN.

Ces taux d'emploi ne sont pas directement comparables aux estimations de taux d'emploi réalisées précédemment à partir des enquêtes. La transition des enquêtes IVA-IPA à InserJeunes a conduit à une diminution des taux d'emploi de 10 points en moyenne entre les deux sources. L'impact de la mesure 6 mois après la sortie (janvier) au lieu de 7 mois est de -6 points sur le taux d'emploi [Caron, Midy, 2022]. Par ailleurs, l'effet de la différence de champ précitée, comme la non-prise en compte de l'emploi non salarié et la poursuite d'études à l'étranger, a été estimé à 4 points de pourcentage en moyenne pour les sortants d'apprentissage, et à 2 points pour les sortants de voie professionnelle scolaire. Pour InserSup, la non-couverture de l'emploi à l'étranger contribue pour 3 à 5 points de pourcentage au moindre niveau du taux d'emploi à 30 mois, et celle de l'emploi non salarié pour 3 à 6 points alors que sur le seul champ salarié en France, les taux d'emploi issus des enquêtes et InserSup sont quasi identiques. Cependant, pour les emplois et les reprises d'études à l'étranger, il n'existe pas de source administrative mobilisable permettant d'obtenir des données exhaustives. De même, les situations de non-emploi (chômage ou inactivité) ne peuvent être quantifiées. C'est pourquoi le Sies continue à mener une enquête complémentaire, pour mesurer notamment le taux d'emploi global. ●

#### **Auteurs :**

Cindy Reist (Depp)  
Antonin Aubry (Sies)  
Kendrick Herzberg (Sies)  
Emeline Jounin (Dares)

### **► Méthodes**

#### **Modifications à venir dans les dispositifs**

Dans InserJeunes, des travaux sont en cours pour l'intégration en fin d'année 2024 du champ des lycéens professionnels et étudiants des niveaux CAP à BTS relevant du ministère chargé de l'agriculture.

Dans InserSup, le périmètre sera élargi dans les prochaines années. Le remplacement des DUT par les **BUT** et la couverture partielle des données disponibles dans les fichiers administratifs pour les doctorats ont conduit à différer leur intégration : en 2025 pour les BUT et en 2026 pour les doctorats.

Les emplois non salariés viendront bientôt compléter la DSN dans le dispositif InserSup et sont en cours d'instruction dans le dispositif InserJeunes.

## ► Définitions

La **formation professionnelle** est un processus d'acquisition de connaissances et de compétences requises dans des métiers spécifiques ou plus largement sur le marché de l'emploi. Ce processus peut intervenir en cours de formation initiale (par exemple apprentissage, lycée professionnel, etc.) ou de formation continue.

Le diplôme universitaire de technologie (**DUT**) est un diplôme universitaire national de niveau bac+2. L'accès à sa préparation est subordonné à l'obtention du diplôme du baccalauréat ou au bénéfice d'un niveau jugé équivalent. Cette formation, professionnalisante et généraliste, se propose à la fois de mener à l'insertion professionnelle immédiate et de permettre la poursuite des études supérieures. Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite). Depuis 2021, le DUT est un diplôme intermédiaire du bachelor universitaire de technologie (BUT), de niveau bac+3, instauré cette année-là.

Le diplôme du Bachelor universitaire de technologie (**BUT**) est un diplôme national universitaire de niveau bac+3 (niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles). L'accès à sa préparation est subordonné à l'obtention du diplôme du baccalauréat ou au bénéfice d'un niveau jugé équivalent. Cette formation, professionnalisante et généraliste, se propose à la fois de mener à l'insertion professionnelle immédiate et de permettre la poursuite des études supérieures.

La **licence professionnelle** est un diplôme universitaire national professionnalisant de niveau bac+3, créé en 1999 en partenariat avec les entreprises et les branches professionnelles dans le but de favoriser l'insertion professionnelle. Accessible après une deuxième année de licence, un BTS, un DUT ou l'équivalent, sa formation se déroule en deux semestres. Depuis l'entrée en vigueur du nouveau cadre national des formations en 2014, l'intitulé est défini par un nom de domaine et de mention dont la liste est fixée par arrêté ministériel.

Le **master** est un diplôme universitaire national du deuxième cycle dont la formation se déroule en quatre semestres après la licence ou l'équivalent. Les deux années sont désignées par master 1 et master 2. Ce diplôme constitue le deuxième degré du système LMD (licence/master/doctorat). De 2002 à 2014, ces masters se répartissaient entre les voies à finalité professionnelle et les voies à finalité de recherche. Depuis, la mise en œuvre du nouveau cadre national des formations conduit à ne plus faire cette distinction. Le grade de master est conféré aux titres d'ingénieurs et à d'autres diplômes délivrés notamment par les écoles normales supérieures, les écoles de commerce, d'architecture ou d'art. Ce grade permet l'accès à la préparation d'un doctorat.

Le certificat d'aptitude professionnelle (**CAP**) donne une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié dans un métier déterminé. Il existe environ 200 spécialités de CAP dans les secteurs industriels, commerciaux et des services. Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

Le brevet de technicien supérieur (**BTS**) est un diplôme national délivré au titre d'une spécialité professionnelle de l'enseignement supérieur de niveau bac+2. Il se prépare généralement en section de technicien supérieur (**STS**) pendant quatre semestres après le baccalauréat ou après une formation ou un diplôme considéré comme équivalent. Il existe plus d'une centaine de spécialités tertiaires, industrielles ou agricoles (on parle alors de brevet de technicien supérieur agricole ou BTSA). Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

Depuis la rentrée scolaire de 2003, le système **LMD**, fondé sur la licence, le master et le doctorat, a progressivement remplacé le Deug, la maîtrise, le diplôme d'études approfondies (DEA) et le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS). La licence est un diplôme de niveau bac+3, le master de niveau bac+5 et le doctorat de niveau bac+8. Ce schéma « 3-5-8 » répond à la volonté d'harmonisation initiée par le Processus de Bologne pour faciliter les mobilités internationales des étudiants. Il tend aussi à se diffuser dans les filières de l'enseignement supérieur non rattachées aux universités.

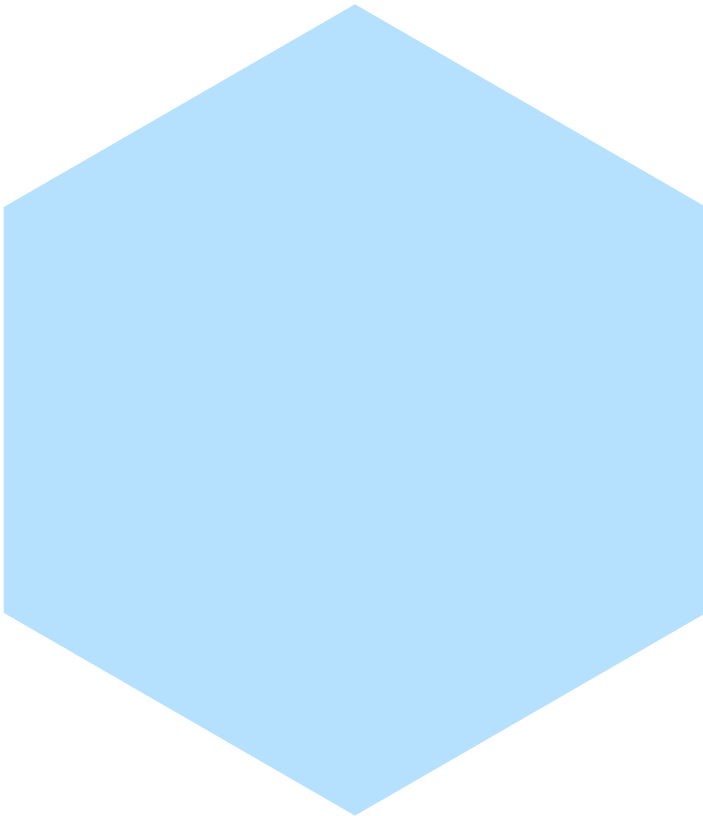
**Grands établissements** : catégorie spécifique d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPCSP). Cette catégorie a été créée pour des établissements qui, en raison de leurs particularités, ne peuvent pas être organisés selon les règles des universités ou des autres catégories d'établissements.

## ► Pour en savoir plus

- **Aubry A., Bah S., Herzberg K.**, « InserSup – Note méthodologique », Revue, MESR, décembre 2024a.
- **Aubry A., Bah S., Herzberg K.**, « Le taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2022 de licence générale à 6, 12 et 18 mois », Note flash du Sies n° 21, MESR, juillet 2024b.
- **Aubry A., Bah S., Herzberg K.**, « Le taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2022 de licence professionnelle et master à 6, 12 et 18 mois », Note flash du Sies n° 20, MESR, juillet 2024c.
- **Caron N., Midy L.**, « Enjeux statistiques du système d'information Inserjeunes sur l'insertion professionnelle », Article présenté aux Journées de méthodologie statistique de l'Insee, 2022.
- **Jounin E., Lemaire É., Loiseau C.**, « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 : 71 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2023 », Note d'information n° 24.31, Depp, juillet 2024a.
- **Jounin E., Lemaire É., Loiseau C.**, « Insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 : 55 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2023 », Note d'information n° 24.30, Depp, juillet 2024b.



# Fiches

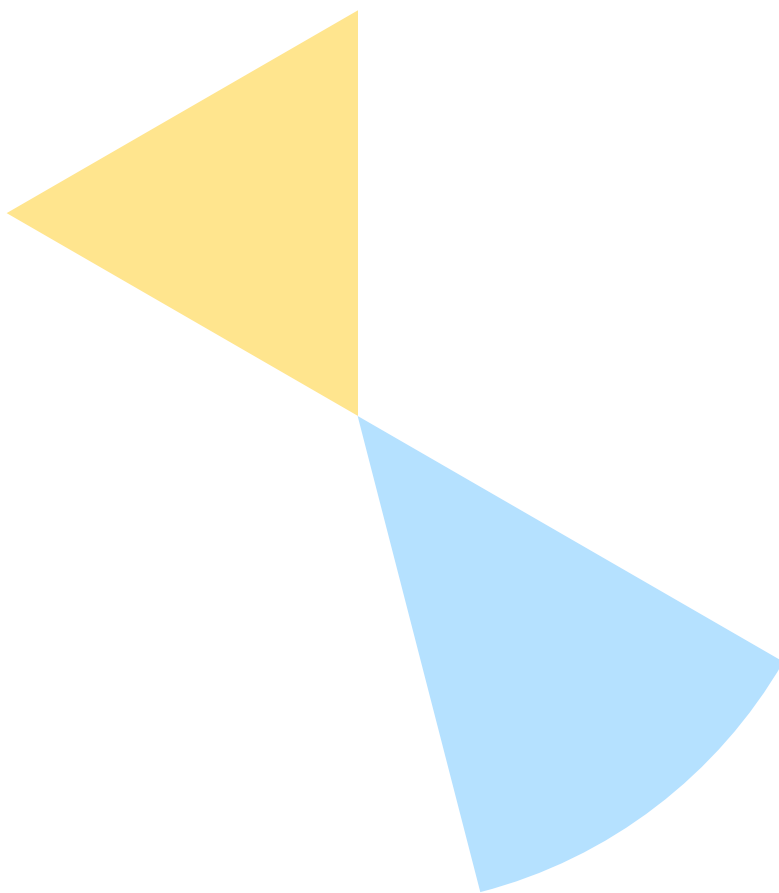




# Fiches

---

## L'école et ses sortants



## 1.1 Durée de scolarisation

À la rentrée scolaire 2022, 51 % des jeunes âgés de 14 à 29 ans sont scolarisés ► **figure 1**. Ce taux diminue avec l'âge, particulièrement entre 18 et 24 ans : 78 % des jeunes de 18 ans sont scolarisés, 50 % à 21 ans et 21 % à 24 ans. Les garçons terminent leurs études plus tôt que les filles ; la différence de **taux de scolarisation** est particulièrement marquée entre 19 et 23 ans.

En vingt ans, le taux de scolarisation des 14-29 ans a augmenté de 9 points. En particulier, celui des 20-24 ans s'est fortement accru (+14 points entre 1992 et 2022), en lien avec la hausse de la scolarisation dans l'enseignement supérieur. Après une forte croissance au début des années 1990, puis une relative stabilité, le taux de scolarisation des 20-24 ans est reparti en légère hausse en 2008 et a augmenté plus fortement en 2020 et 2021. Il se stabilise en 2022. Bien qu'à un niveau moindre, la scolarisation des jeunes de 25 ans a presque doublé sur la période. Pour les 16-19 ans, le taux de scolarisation est resté relativement stable.

En 2022, l'**espérance de scolarisation à 2 ans**, ou durée moyenne espérée de scolarisation d'un enfant âgé de 2 ans, est estimée à 18 ans et 11 mois, comme en 2021 ► **figure 2**. Elle se décompose en 8 ans et 2 mois dans le primaire, 6 ans et 10 mois dans le secondaire hors apprentissage, 2 ans et 8 mois dans le supérieur hors apprentissage et 1 an et 2 mois en apprentissage. L'espérance de scolarisation est un peu plus élevée pour les filles (19 ans et 2 mois) que pour les garçons (18 ans et 6 mois). En moyenne, les filles poursuivent des études secondaires et supérieures (hors apprentissage)

plus longues que les garçons, mais passent moins de temps en apprentissage.

Cette espérance de scolarisation a nettement progressé entre 2014 et 2021, d'un mois en moyenne par an ► **figure 3**. En effet, la scolarisation dans l'enseignement supérieur a continué sa hausse, tandis que la durée d'études espérée dans le premier et le second degré s'est stabilisée.

Entre 1985 et 1995, l'espérance de scolarisation avait augmenté de près de deux années. Cette forte hausse provenait de la prolongation des études jusqu'au bac, avec l'objectif d'amener « 80 % d'une génération au niveau du baccalauréat », ainsi que de la poursuite des études dans l'enseignement supérieur. Puis, entre la fin des années 1990 et 2008, l'espérance de scolarisation avait légèrement baissé, d'environ 6 mois. Cela résultait notamment de la diminution des redoublements dans le premier et le second degré.

Enfin, entre 2008 et 2014, l'espérance de scolarisation s'était stabilisée sous l'effet de deux évolutions contraires. La durée d'études espérée a augmenté dans l'enseignement supérieur, portée à la fois par un accès plus fréquent au baccalauréat et par la réforme licence-master-doctorat (LMD), qui a conduit à décaler les sorties du niveau bac+2 (Deug) au niveau bac+3 (licence) et les sorties du niveau bac+4 (maîtrise) au niveau bac+5 (master). Dans le même temps, la durée d'études espérée s'est rétractée dans l'enseignement scolaire, sous l'effet de la diminution des redoublements et de la réforme de 2009 du baccalauréat professionnel, qui s'obtient désormais en trois ans contre quatre précédemment. ●

### ► Définitions

Le **taux de scolarisation** est le rapport entre le nombre d'élèves, d'étudiants et d'apprentis en formation initiale d'un âge déterminé, inscrits dans un établissement d'enseignement, et le nombre de jeunes de cet âge.

L'**espérance de scolarisation à 2 ans** est le nombre d'années pendant lesquelles un enfant âgé de 2 ans peut espérer être scolarisé, en fonction des taux de scolarisation observés aux différents âges à une date donnée.

Elle est calculée comme la somme des taux de scolarisation observés aux différents âges de 2 ans jusqu'à 29 ans. Un taux de scolarisation de 80 % pour un âge donné contribue à hauteur de 0,8 an à la durée espérée d'études. La durée espérée d'études diffère de la durée d'études dite « réelle » qui ne peut être connue que quand une génération a entièrement achevé ses études.

### ► Pour en savoir plus

- L'état de l'École, Depp, édition 2024.
- « Le système éducatif », in Repères et références statistiques, Depp, édition 2024.
- « L'espérance de scolarisation à 2 ans en France a augmenté d'un an et demi depuis 1985 », Note d'information n° 22.05, Depp, février 2022.

## ► 1. Taux de scolarisation par âge, entre 1992 et 2022

en %

Âge au 31 décembre	1992	2002	2012	2022 <sup>p</sup>		Ensemble
				Filles	Garçons	
14 ans	98,7	98,1	97,8	100,0	99,4	<b>99,7</b>
15 ans	97,9	96,8	98,1	98,0	97,9	<b>98,0</b>
16 ans	97,3	95,6	94,3	95,6	94,5	<b>95,0</b>
17 ans	92,3	91,2	90,5	93,6	91,5	<b>92,5</b>
18 ans	82,5	79,4	76,9	80,2	76,5	<b>78,3</b>
19 ans	69,2	66,0	63,3	74,5	65,3	<b>69,8</b>
20 ans	49,6	51,5	51,8	67,3	53,4	<b>60,1</b>
21 ans	35,6	40,2	42,5	57,6	43,3	<b>50,3</b>
22 ans	25,7	31,8	34,5	49,2	37,3	<b>43,1</b>
23 ans	16,4	23,6	25,7	35,2	27,5	<b>31,3</b>
24 ans	10,6	16,6	17,2	22,5	18,6	<b>20,5</b>
25 ans	7,7	11,6	10,7	14,8	12,7	<b>13,7</b>
26 ans	5,5	8,1	7,2	10,0	9,1	<b>9,5</b>
27 ans	4,4	5,7	4,8	7,5	6,7	<b>7,1</b>
28 ans	3,6	4,3	3,6	5,5	5,2	<b>5,4</b>
29 ans	3,0	3,3	2,7	4,2	3,9	<b>4,1</b>
<b>Ensemble 14-29 ans</b>	<b>41,8</b>	<b>45,8</b>	<b>45,2</b>	<b>52,4</b>	<b>48,8</b>	<b>50,6</b>

<sup>p</sup> : données provisoires.

**Lecture** : À la rentrée scolaire 2022, 74,5 % des filles de 19 ans sont scolarisées.

**Champ** : France métropolitaine en 1992, France hors Mayotte en 2002 et 2012, France en 2022.

**Sources** : Depp ; Sies ; ministères en charge de l'agriculture et de la santé ; Insee, estimations de population.

## ► 2. Espérance de scolarisation à l'âge de 2 ans selon le sexe en 2022

en années

Niveau de formation	Filles	Garçons	Ensemble
<b>Ensemble, dont :</b>	<b>19,2</b>	<b>18,5</b>	<b>18,9</b>
<i>Secondaire, hors apprentissage</i>	6,9	6,7	<b>6,8</b>
<i>Supérieur, hors apprentissage</i>	3,2	2,3	<b>2,7</b>
<i>Apprentissage</i>	1,0	1,3	<b>1,2</b>

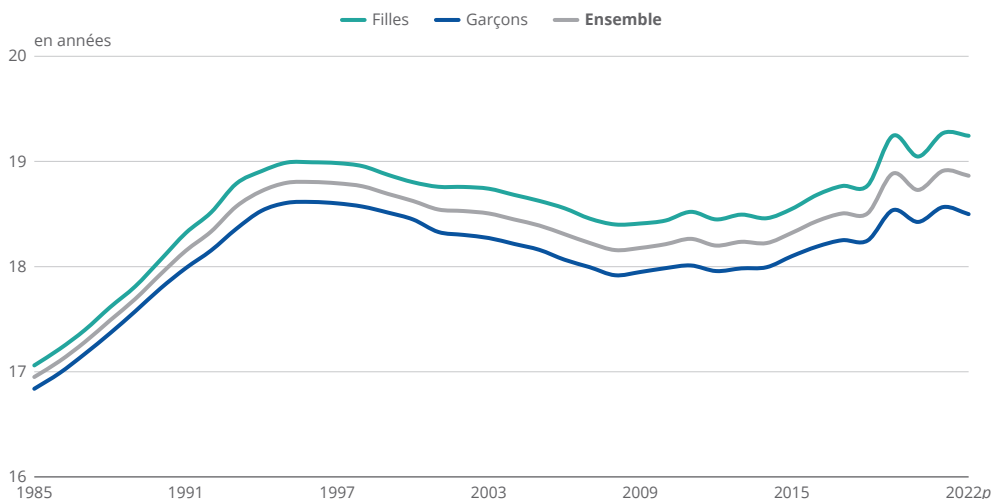
**Note** : Données provisoires.

**Lecture** : En 2022, l'espérance de scolarisation d'un enfant âgé de 2 ans est de 18,9 années, soit 18 ans et 11 mois.

**Champ** : France.

**Sources** : Depp ; Sies ; ministères en charge de l'agriculture et de la santé ; Insee, estimations de population.

## ► 3. Espérance de scolarisation à l'âge de 2 ans selon le sexe, entre 1985 et 2022



<sup>p</sup> : données provisoires.

**Lecture** : En 2022, l'espérance de scolarisation d'une fille âgée de 2 ans est de 19,2 années, soit 19 ans et 2 mois.

**Champ** : France métropolitaine jusqu'en 1998, France hors Mayotte à partir de 1999 et jusqu'en 2012, France à partir de 2013.

**Sources** : Depp ; Sies ; ministères en charge de l'agriculture et de la santé ; Insee, estimations de population.



## 1.2 Niveau de formation

Entre 2020 et 2022, en moyenne, 52 % des **sortants de formation initiale** sont diplômés du supérieur ► **figure 1** : 11 % ont un diplôme de cycle court, 17 % une licence ou un diplôme équivalent et 24 % un master, un doctorat ou un diplôme d'une école supérieure. Par ailleurs, 38 % des jeunes sortent du système scolaire avec un baccalauréat, un **CAP**, un **BEP** ou un diplôme équivalent du secondaire : 13 % ont un baccalauréat général ou technologique, 16 % un baccalauréat professionnel et 9 % un CAP ou un diplôme équivalent. Enfin, 10 % des jeunes sortent peu ou pas diplômés : certains d'entre eux avec seulement le diplôme national du brevet (6 %), et d'autres sans avoir décroché de diplôme (4 %).

Parmi les femmes sortantes, 58 % sont diplômées du supérieur alors que parmi les hommes sortants cette part est de 47 %. À l'inverse, la proportion de sortants peu ou pas diplômés est plus élevée parmi les hommes (12 %) que parmi les femmes (8 %).

En vingt ans, la part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les personnes âgées de 25 à 29 ans a nettement progressé, passant de 41 % en 2003 (France métropolitaine) à 52 % en 2023 (France hors Mayotte) ► **figure 2**. Cette tendance haussière masque des disparités selon le niveau de diplôme.

La part des titulaires de **BTS**, de **DUT** ou d'un diplôme paramédical ou social de niveau bac+2 au sein des 25-29 ans s'est repliée, passant de

17 % en 2003 à 11 % en 2023. En revanche, la part des titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 ou plus a fortement progressé, passant de 25 % en 2003 à 41 % en 2023. Ces évolutions résultent du développement des diplômes de niveau master et des grandes écoles au détriment des BTS et dans une moindre mesure des DUT et du paramédical ou social.

En 2023, parmi l'ensemble des jeunes âgés de 18 à 24 ans, 8 % sont peu ou pas diplômés et ne suivent aucune formation ► **figure 3**. Cette part de **sortants précoces** a fluctué autour de 11 % entre 2003 et 2012, puis a diminué, se stabilisant autour de 8 % depuis 2016. Elle est plus élevée pour les hommes (10 % en 2023) que pour les femmes (6 %).

Les sorties au niveau du baccalauréat représentent trois quarts des sortants de l'enseignement secondaire ► **figure 4**. De 2010 à 2020, la part des sortants au niveau du baccalauréat avait continûment progressé (+15 points), portée d'abord par la réforme de la voie professionnelle, passée de quatre à trois ans en 2009, puis par la voie générale et technologique.

En 2022, parmi les sortants de l'enseignement secondaire, les filles ont plus tendance à sortir au niveau du baccalauréat que les garçons (78,7 % contre 70,5 %), qui sortent relativement plus souvent avant la fin du second degré ou au niveau du CAP. Par exemple, 14,3 % des garçons sortent de l'enseignement secondaire après une année terminale de CAP, contre 8,7 % des filles. ●

### ► Définitions

Un **sortant de formation initiale** est une personne qui a terminé ses études depuis un an sans avoir connu auparavant une interruption de plus d'un an.

L'indicateur européen de **sortants précoces** mesure la part des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui sont en dehors de tout système de formation (formelle et non formelle) et qui sont peu ou pas diplômés (niveaux Cite 0 à 2 ; en France, détenant au plus le diplôme national du brevet).

**CAP, BEP, BTS, DUT** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Les sorties de formation aux faibles niveaux d'études », in L'état de l'École, Depp, édition 2023.
- « Le niveau d'études de la population et des jeunes », in L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n° 17, Sies, édition 2023.
- « Le niveau d'études à la sortie du système éducatif », in Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche, Depp, édition 2023.

## ► 1. Répartition des sortants de formation initiale en fonction de leur diplôme le plus élevé, par sexe

en %

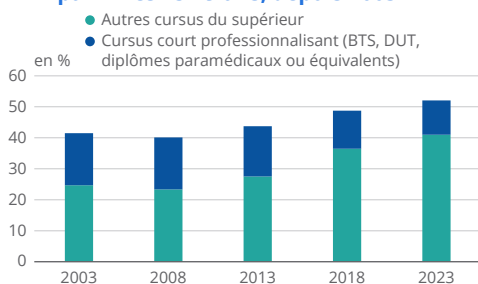
Niveau d'études	Moyenne annuelle des années de sortie de 2020 à 2022		
	Ensemble	Femmes	Hommes
<b>Diplôme du supérieur</b>	<b>52</b>	<b>58</b>	<b>47</b>
Master, doctorat	18	22	14
École d'ingénieurs, école de commerce	6	5	7
Licence, BUT	17	20	14
BTS, DUT ou équivalent*	11	11	12
<b>CAP, BEP, baccalauréat</b>	<b>38</b>	<b>35</b>	<b>41</b>
Baccalauréat, dont :	29	28	30
<i>Baccalauréat général</i>	8	9	7
<i>Baccalauréat technologique</i>	5	5	5
<i>Baccalauréat professionnel ou assimilé</i>	16	14	18
CAP, BEP ou équivalent	9	7	11
<b>Aucun diplôme, brevet des collèges</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>12</b>
Diplôme national du brevet seul	6	5	7
Aucun diplôme	4	3	6
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

1 Cette catégorie inclut les diplômes paramédicaux ou sociaux.

**Lecture :** En moyenne, en 2020, 2021 et 2022, 52 % des sortants de formation initiale sont diplômés de l'enseignement supérieur.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, sortants de formation initiale. **Sources :** Insee, enquêtes Emploi 2021, 2022 et 2023, estimations de population, recensement de la population ; traitement MEN-MESRI-Depp.

## ► 2. Diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-29 ans, depuis 2003



**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétroalées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, 11,1 % des jeunes de 25 à 29 ans sont titulaires d'un diplôme du supérieur court professionnalisant.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes âgées de 25 à 29 ans vivant en logement ordinaire.

**Sources :** Insee, enquêtes Emploi ; calculs Depp.

## ► 3. Part des sortants précoces parmi les jeunes âgés de 18 à 24 ans, depuis 2003

en %

Année	Femmes	Hommes	Ensemble
2003	9,9	12,7	11,3
2008	8,8	12,2	10,5
2013	8,7	10,8	9,8
2014	7,0	9,6	8,3
2015	7,6	9,9	8,7
2016	6,8	9,7	8,2
2017	6,4	10,1	8,3
2018	6,3	10,1	8,2
2019	6,3	9,3	7,8
2020	5,7	9,5	7,7
2021	6,1	9,6	7,8
2022	6,0	9,2	7,6
2023	5,6	9,5	7,6

**Notes :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétroalées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part. Données extrapolées au champ hors Mayotte entre 2003 et 2013.

**Lecture :** En 2023, 7,6 % des jeunes de 18 à 24 ans sont sortants précoces.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 18 à 24 ans vivant en logement ordinaire.

**Sources :** Insee, enquêtes Emploi ; calculs Depp.

## ► 4. Sorties de l'enseignement secondaire selon l'année de sortie par classe atteinte, depuis 2010

en %

Niveau d'études	2010	2015	2020	2021(r)	2022(r)		
					Ensemble	Filles	Garçons
<b>Sortants au niveau du baccalauréat</b>	<b>72,5</b>	<b>82,3</b>	<b>87,5</b>	<b>76,5</b>	<b>74,4</b>	<b>78,7</b>	<b>70,5</b>
Terminale générale ou technologique	54,7	56,0	62,9	53,4	51,1	58,3	44,5
Terminale professionnelle (bac pro ou BP)	17,8	26,3	24,6	23,1	23,3	20,4	26,0
<b>Sortants au niveau du CAP ou BEP</b>	<b>17,6</b>	<b>10,0</b>	<b>8,0</b>	<b>10,7</b>	<b>11,6</b>	<b>8,7</b>	<b>14,3</b>
Première année de bac pro en deux ans ou BP	0,7	0,2	0,2	0,5	0,6	0,5	0,6
Année terminale de CAP ou BEP	16,9	9,8	7,8	10,2	11,1	8,2	13,8
<b>Sortants avant la fin du second cycle du secondaire</b>	<b>9,9</b>	<b>7,7</b>	<b>4,5</b>	<b>12,8</b>	<b>13,9</b>	<b>12,6</b>	<b>15,1</b>
Seconde ou première, générale ou technologique	1,3	1,0	1,0	2,3	2,6	3,2	2,1
Première professionnelle	2,3	2,5	1,8	2,3	2,6	2,3	2,8
Seconde professionnelle	2,4	2,0	1,0	1,5	1,8	1,6	1,9
Premier cycle, première année de CAP ou BEP	3,9	2,2	0,7	6,6	7,0	5,6	8,3
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(r) : Rupture de série : à partir de 2021, la méthodologie a été révisée. **Notes :** Le niveau à la fin de l'enseignement secondaire se définit par la classe atteinte et non par le diplôme acquis. Depuis 2021, les chiffres ne sont pas méthodologiquement comparables à ceux des années précédentes car ils mettent dorénavant en regard les situations individuelles des élèves sur deux rentrées successives, grâce à l'immatriculation, dans les différentes sources, des élèves via leur identifiant (INE).

**Lecture :** En 2022, 23,3 % des sortants de l'enseignement secondaire proviennent de terminale professionnelle, qu'ils soient diplômés ou non. **Champ :** France hors Mayotte jusqu'en 2010, France à partir de 2011, sortants de l'enseignement secondaire.

**Sources :** Depp, Systèmes d'information Scolarité (effectifs scolaires) et SIFA (effectifs des CFA) ; Système d'information Safran (effectifs scolaires du ministère chargé de l'agriculture).

## 1.3 Diplômes de l'enseignement supérieur

En 2022, 785 000 diplômes de l'enseignement supérieur ont été délivrés, soit 2,5 % de moins que l'année précédente ► **figure 1**. Ce premier recul depuis 2007 provient essentiellement du repli du nombre de diplômes de licence et de brevet de technicien supérieur (BTS). Le nombre de diplômes avait fortement augmenté lors des sessions de 2020 et 2021, dont les conditions d'examens avaient été aménagées dans le contexte de la crise sanitaire. Depuis le passage aux formations Licence-master-doctorat (**LMD**), le nombre de diplômes délivrés dans l'enseignement supérieur avait augmenté chaque année, passant de 575 000 en 2007 à 805 000 en 2021. Malgré le repli en 2022, le nombre de diplômes délivrés excède de 37 % celui de 2007 (210 000 diplômes supplémentaires). Ce sont les écoles de commerce qui ont connu la plus forte croissance avec 2,3 fois plus de diplômés en 2022 qu'en 2007.

Sur plus longue période, le nombre de diplômes délivrés s'est accru pour chacune des principales filières suivies depuis 1985 ► **figure 2**. De façon générale, cette hausse trouve son origine à la fois dans la forte augmentation du nombre de bacheliers et dans les politiques publiques favorisant l'accès à l'enseignement supérieur et la poursuite d'études. En particulier, le nombre de diplômes de BTS a été multiplié par 4,4 entre 1985 et 2022, sous l'effet de la réforme du baccalauréat professionnel et des mesures pour permettre à ces bacheliers de poursuivre leurs études, principalement vers les sections de technicien supérieur (STS). L'augmentation du nombre de diplômes universitaires de niveau bac+3 et bac+5 a aussi été forte depuis 1985, dans un contexte d'accès croissant aux études

supérieures, d'allongement de leur durée et de recomposition de l'offre universitaire. En particulier, depuis la réforme LMD de 2002, les Deug de niveau bac+2 et les maîtrises de niveau bac+4 ont disparu, les étudiants étant encouragés à poursuivre leurs études une année de plus, jusqu'en licence (bac+3) ou en master (diplôme unique de second cycle, bac+5). Le nombre de diplômes de bac+5 délivrés a ainsi été multiplié par 5,6 entre 1985 et 2022. Dans le même temps, le nombre de diplômes d'écoles d'ingénieurs a été multiplié par 3,3 et celui des écoles de commerce par 6,0, porté par le développement de l'enseignement supérieur privé.

Certaines filières d'études supérieures restent fortement genrées ► **figure 3**. En 2022 comme en 2005, les femmes représentent une très forte majorité des diplômés des écoles paramédicales et sociales (86 % en 2022, contre 84 % en 2005). Parmi les diplômés de santé des universités, les femmes sont aussi majoritaires et cette tendance s'accroît (65 % en 2022, contre 57 % en 2005). Les femmes restent plus nombreuses parmi les diplômés de licence générale et, dans une moindre mesure, dans les spécialités des services en STS. A contrario, elles demeurent fortement minoritaires dans les spécialités de production parmi les diplômés de BTS ou de diplômes universitaires de technologie (DUT), même si la part de diplômées dans les DUT de production est passée de 23 % en 2005 à 27 % en 2022. Les femmes restent aussi minoritaires parmi les diplômés des formations d'ingénieurs (28 %), leur part y a progressé de 3 points entre 2005 et 2022. La part de femmes a davantage augmenté en licence professionnelle : +6 points depuis 2005, pour atteindre 48 % en 2022. ●

### ► Définitions

Depuis la rentrée scolaire de 2003, le système **LMD**, fondé sur la licence, le master et le doctorat, a progressivement remplacé le Deug, la maîtrise, le diplôme d'études approfondies (DEA) et le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS). La licence est un diplôme de niveau bac+3, le master de niveau bac+5 et le doctorat de niveau bac+8. Ce schéma « 3-5-8 » répond à la volonté d'harmonisation initiée par le Processus de Bologne pour faciliter les mobilités internationales des étudiants. Il tend aussi à se diffuser dans les filières de l'enseignement supérieur non rattachées aux universités.

### ► Pour en savoir plus

- Repères et références statistiques, Depp, édition 2024.
- L'État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France 2024, MESR, juin 2024.
- « Parcours et réussite en licence : les résultats de la session 2022 », Note flash du Sies n° 26, MESR, novembre 2023.

## ► 1. Nombre de diplômes du supérieur délivrés depuis 1985

en milliers

Diplôme	1985	1990	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2021	2022
BTS, dont :	nd	nd	nd	112	123	133	139	161	158	142
Hors BTS agricoles	30	53	94	103	114	122	127	147	146	129
DUT	23	28	47	46	47	48	49	51	51	50
Deug-Deust	60	87	125	48	1	1	1	1	1	1
Licences	49	71	135	59	///	///	///	///	///	///
Licences LMD hors licences professionnelles	///	///	///	83	117	128	146	164	171	157
Licences professionnelles	///	///	///	24	44	49	48	48	49	48
Maîtrises	35	51	94	44	///	///	///	///	///	///
DESS-DEA	26	33	56	29	///	///	///	///	///	///
Masters LMD	///	///	///	57	104	126	134	140	141	144
Doctorats (y compris habilitations à diriger des recherches (HDR))	7	7	10	10	13	14	13	11	11	12
Diplômes de santé délivrés par les universités (y compris LMD)	26	17	13	19	25	34	34	36	38	39
Diplômes d'écoles d'ingénieurs	13	16	25	28	29	34	39	41	41	43
Diplômes d'écoles de commerce <sup>1</sup> , dont :	nd	nd	nd	nd	33	44	49	50	59	64
Hors apprentissage et formation continue	7	12	18	26	29	36	38	36	43	44
Diplômes d'écoles paramédicales et sociales	nd	nd	nd	39	41	46	46	49	45	46
Diplômes d'autres écoles (vétérinaires, journalistes, culture, etc.)	nd	nd	nd	nd	32	38	38	39	40	40
<b>Ensemble des diplômes délivrés</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>609</b>	<b>695</b>	<b>736</b>	<b>791</b>	<b>805</b>	<b>785</b>

nd : non disponible ; /// : diplôme inexistant à cette date.

1 Calculs Sies.

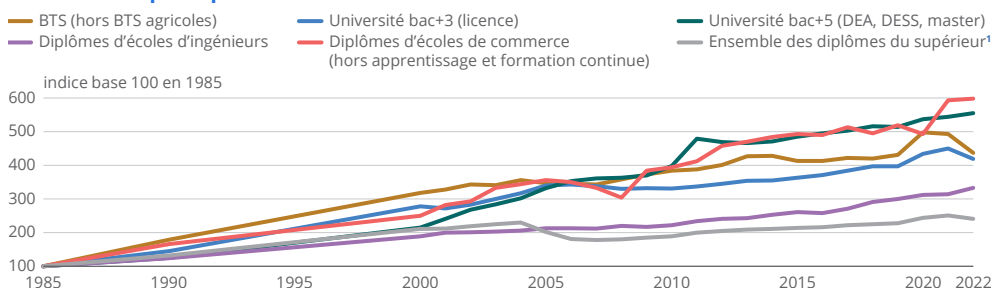
**Note :** La hausse du nombre de diplômes est due en partie à une extension en 2017 de la couverture de la collecte.

**Lecture :** En 2022, 142 000 BTS ont été délivrés en France.

**Champ :** France hors Mayotte avant 2011, France à partir de 2011, hors titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

**Sources :** MESR-Sies, Système d'information du suivi de l'étudiant SISE et MEN-Depp, données de scolarité.

## ► 2. Évolution du nombre de diplômes du supérieur délivrés depuis 1985 dans les principales filières



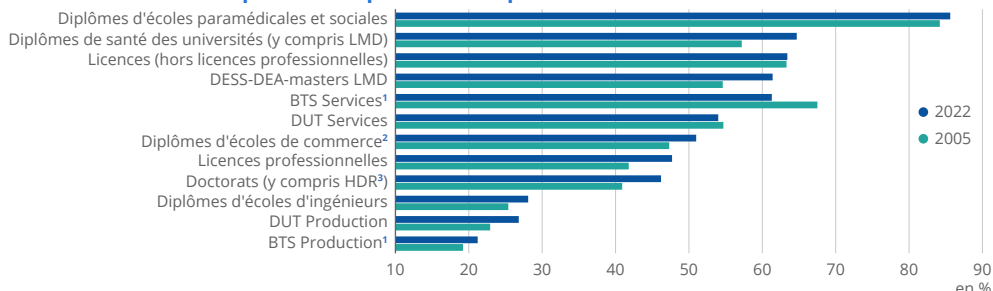
1 Les diplômes des écoles paramédicales, sociales, vétérinaires, juridiques, artistiques, culturelles, etc., ainsi que les diplômes d'école de commerce en apprentissage et en formation continue n'étant pas disponibles depuis 1985, ils ne sont pas dénombrés ici. Cela représentait en 2022 environ 100 000 diplômes, soit près de 13 % de l'ensemble des diplômes délivrés. La baisse de l'ensemble des diplômes délivrés dans le supérieur à partir de 2004 s'explique par la disparition des Deug et des maîtrises.

**Lecture :** Le nombre de diplômes d'université de niveau bac+3 a augmenté de 319 % entre 1985 et 2022 (indice 419, base 100 en 1985).

**Champ :** France hors Mayotte avant 2011, France à partir de 2011, hors titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

**Sources :** MESR-Sies, Système d'information du suivi de l'étudiant SISE et MEN-Depp, données de scolarité.

## ► 3. Part des femmes parmi les diplômés du supérieur selon la filière



1 Y compris BTS agricoles. 2 Hors formation continue et apprentissage. 3 Habilitations à diriger des recherches.

**Lecture :** En 2022 en France, 86 % des diplômés d'écoles paramédicales et sociales sont des femmes.

**Champ :** France hors Mayotte en 2005, France en 2022, hors titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles.

**Sources :** MESR-Sies, Système d'information du suivi de l'étudiant SISE et MEN-Depp, données de scolarité.

## 1.4 Apprentis en formation

Fin 2023, 1 021 500 jeunes sont apprentis ► **figure 1**. Dans la classe d'âge des 16 à 29 ans, 8,6 % des jeunes suivent une formation en apprentissage. Sous l'impulsion de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de 2018, puis avec la mise en place des aides exceptionnelles à l'été 2020 dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », le nombre d'apprentis a plus que doublé entre 2019 et 2023. Cette loi a relevé le plafond d'âge à 29 ans sauf exceptions (contre 25 ans auparavant), modifié les aides destinées aux employeurs et simplifié les conditions de création et de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Depuis les années 1980, la formation sous contrat d'apprentissage s'était développée par étapes via l'extension de son champ. À la suite de la loi Séguin de 1987, alors qu'elle était auparavant limitée au seul certificat d'aptitude professionnelle (CAP), elle s'est progressivement étendue à l'ensemble des niveaux de formation. Ainsi, entre 1992 et 2012, le nombre d'apprentis a doublé. Après avoir reculé en 2013 et 2014, du fait de la baisse des apprentis en CAP, l'effectif d'apprentis s'était stabilisé en 2015 autour de 405 000, avant de repartir à la hausse en 2016.

Parmi l'ensemble des diplômes préparés par les apprentis, la part du CAP a fortement diminué passant de 81 % en 1992 à 19 % en 2023. Par ailleurs, en 2023, 16 % des apprentis préparent un baccalauréat professionnel ou un diplôme de niveau équivalent. Enfin, 62 % des apprentis (contre 2 % en 1992) préparent un diplôme du supérieur : 23 % un **BTS, DUT** ou équivalent de niveau bac+2, 16 % une licence, un **BUT** ou équivalent de niveau bac+3, et 23 % un diplôme

de niveau bac+5 ou plus. La part des apprentis préparant un diplôme du supérieur long (bac+3 ou plus) a fortement augmenté depuis 2018, de 19 points.

Les apprentis sont plus nombreux parmi les garçons âgés de 15 à 19 ans que parmi les filles du même âge (12,1 % contre 6,4 % en 2023) ► **figure 2**. En revanche, parmi les jeunes de 20 à 24 ans, après s'en être rapprochée depuis 2020, la part d'apprentis parmi les femmes est égale à celle des hommes en 2023 (12,7 %). Parmi les 25-29 ans, il y a également autant d'apprenties que d'apprentis (2,6 % en 2023).

Le recours à l'apprentissage varie fortement d'une région à l'autre. En 2023, en France, la part des jeunes de 15 à 19 ans en apprentissage est de 9,3 % ► **figure 3**. Elle est plus faible dans les départements d'outre-mer, où elle varie de 0,7 % à Mayotte à 6,4 % à La Réunion, ainsi qu'en Île-de-France (6,4 %). En revanche, elle est égale ou supérieure à 12,0 % en Bourgogne-Franche-Comté, Normandie et dans les Pays de la Loire, où la formation professionnelle et l'apprentissage sont plus développés dans le secondaire. La localisation des apprentis parmi les 20-24 ans est assez différente. Leur part est particulièrement élevée en Provence-Alpes-Côte d'Azur, à La Réunion et en Île-de-France où elle varie de 14,3 % à 18,1 %, pour une moyenne nationale de 12,7 %. En Île-de-France, où prédomine l'enseignement général, l'apprentissage est plus développé au-delà du baccalauréat. Enfin, chez les 25-29 ans, ce sont les mêmes régions que chez les 20-24 ans qui concentrent le plus d'apprentis. ●

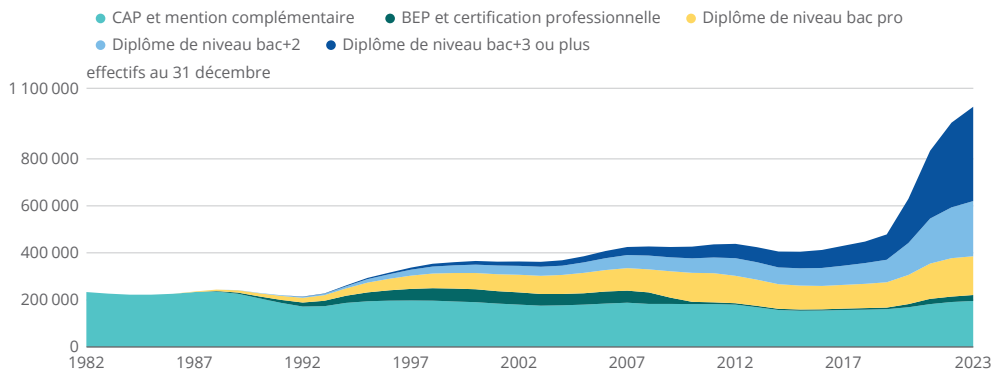
### ► Définitions

**BTS, DUT, BUT** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- L'état de l'École, Depp, édition 2024.
- Repères et références statistiques, Depp, édition 2024.
- « L'apprentissage au 31 décembre 2023 », Note d'information n° 24.28, Depp, juillet 2024.

## ► 1. Évolution des effectifs d'apprentis selon le diplôme préparé, de 1982 à 2023

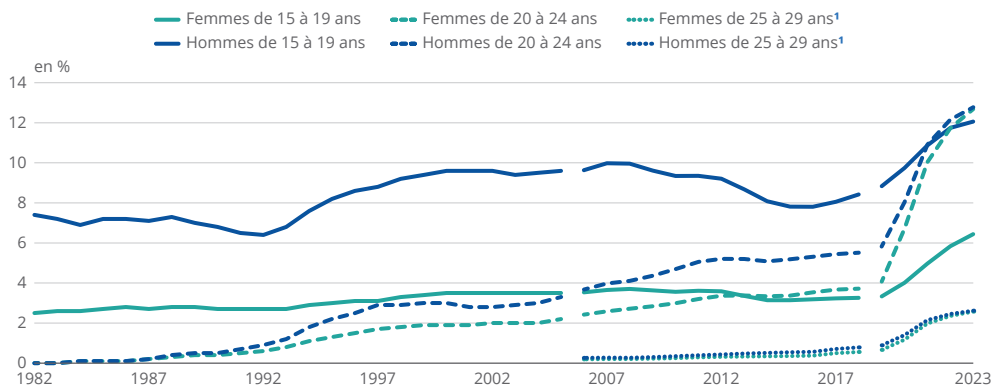


**Lecture :** Au 31 décembre 2023, 400 838 apprentis préparent un diplôme de niveau bac+3 ou plus.

**Champ :** France hors Mayotte jusqu'en 2010, France à partir de 2011.

**Source :** Depp, enquête SIFA.

## ► 2. Évolution de la part des apprentis selon le sexe et l'âge, de 1982 à 2023



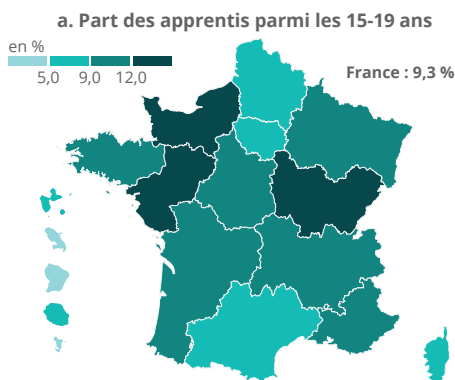
<sup>1</sup> Données non disponibles avant 2006.

**Lecture :** Au 31 décembre 2023, 6,4 % des filles âgées de 15 à 19 ans suivent un apprentissage.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2005, France hors Mayotte de 2006 à 2018, France à partir de 2019.

**Sources :** Depp, enquête SIFA ; Insee, estimations de population.

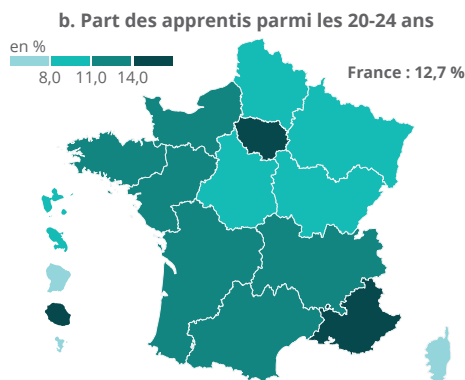
## ► 3. Part des apprentis selon l'âge et la région, fin 2023



**Lecture :** Au 31 décembre 2023 en Île-de-France, 6,4 % des jeunes âgés de 15 à 19 ans sont apprentis.

**Champ :** France.

**Sources :** Depp, enquête SIFA ; Insee, estimations de population.



**Lecture :** Au 31 décembre 2023 en Île-de-France, 18,1 % des jeunes âgés de 20 à 24 ans sont apprentis.

**Champ :** France.

**Sources :** Depp, enquête SIFA ; Insee, estimations de population.

## 1.5 Cumul emploi-études

En France, en 2023, parmi les 5,3 millions de jeunes âgés de 15 à 29 ans poursuivant leurs études en formation initiale, 22 % occupent un emploi ► **figure 1**. Parmi eux, 11 % sont apprentis, 2 % sont en stage rémunéré et 10 % occupent un autre type d'emploi ► **figure 2**. Le **cumul emploi-études** croît avec l'âge. Seuls 12 % des jeunes de 15 à 19 ans poursuivant leurs études initiales occupent un emploi alors que c'est le cas de 41 % des 20-24 ans et de 69 % des 25-29 ans.

En vingt ans, le cumul emploi-études des 15-29 ans a augmenté : il n'était que de 12 % en 2003, et a oscillé autour de 13 % entre 2005 et 2017. Depuis 2018, il a progressé, plus particulièrement en 2021 (+5 points), pour atteindre 22 % des 15-29 ans en études initiales en 2023. Cette forte augmentation provient principalement de l'apprentissage, sous l'effet de la loi de 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », puis des aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis, dans le contexte de la crise sanitaire. Au-delà de l'apprentissage, la hausse reflète aussi en partie le dynamisme de l'emploi des jeunes sur cette période.

En 2023, les jeunes qui étudient dans le supérieur long ont plus souvent un emploi (40 % d'entre eux) que ceux qui étudient dans le supérieur court (30 %) et dans le secondaire (11 %). Pour ces derniers, il s'agit dans près des trois quarts des cas de contrats d'apprentissage et de stages.

Les femmes sont presque autant en situation de cumul emploi-études que les hommes (22 % contre 23 %). Elles sont moins souvent en apprentissage (9 % contre 13 %) mais occupent plus souvent un emploi hors apprentissage (13 % contre 10 %).

En moyenne, entre 2021 et 2023, 25 % des jeunes en cumul emploi-études âgés de 15 à 29 ans travaillent le soir ou la nuit contre 31 % de l'ensemble des 15-64 ans en emploi : cela concerne peu les apprentis (13 %), tandis que le travail le soir ou la nuit est plus fréquent dans les emplois hors stage et apprentissage (35 %) ainsi que pour les stagiaires (37 %) ► **figure 3**. Le travail le week-end est plus fréquent pour les jeunes en cumul emploi-études (45 %) que pour l'ensemble des 15-64 ans (42 %), mais les apprentis (33 %) et les stagiaires (32 %) sont moins concernés.

Par ailleurs, 36 % des jeunes de 15-29 ans en cumul emploi-études sont des employés contre 26 % des 15-64 ans en emploi. Ils sont sous-représentés parmi les cadres (16 % contre 21 %). Les seuls apprentis sont encore moins souvent cadres (9 %) et se répartissent majoritairement parmi les professions intermédiaires, les ouvriers et les employés, groupes socioprofessionnels dans lesquels ils sont surreprésentés par rapport aux 15-64 ans en emploi. Toutefois, avec le développement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur, sous l'effet de la loi de 2018, de plus en plus d'apprentis occupent des postes de cadre ou de profession intermédiaire alors que la part des ouvriers a décliné sensiblement (33 %, contre 43 % en 2016).

Les 15-29 ans en cumul emploi-études travaillent massivement dans le secteur tertiaire : 79 % dans l'ensemble, contre 77 % des 15-64 ans en emploi. C'est également le cas pour les apprentis (68 %), bien qu'ils soient surreprésentés dans l'industrie (15 %) et la construction (12 %). ●

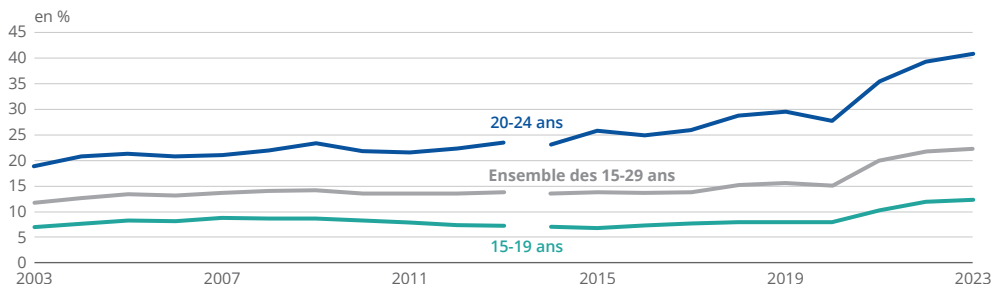
### ► Définition

**Cumul emploi-études** : situation où la personne déclare à la fois être en formation initiale et avoir un **emploi** pendant une semaine donnée (emploi au sens du BIT, voir Glossaire).

### ► Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2023 », Insee Première n° 1987, mars 2024.
- « Les « jobs » étudiants début 2020 : quatre fois sur dix, des emplois de serveurs, caissiers ou vendeurs », Insee Focus n° 322, mars 2024.

## ► 1. Part des jeunes avec un emploi parmi ceux qui poursuivent leurs études initiales, entre 2003 et 2023



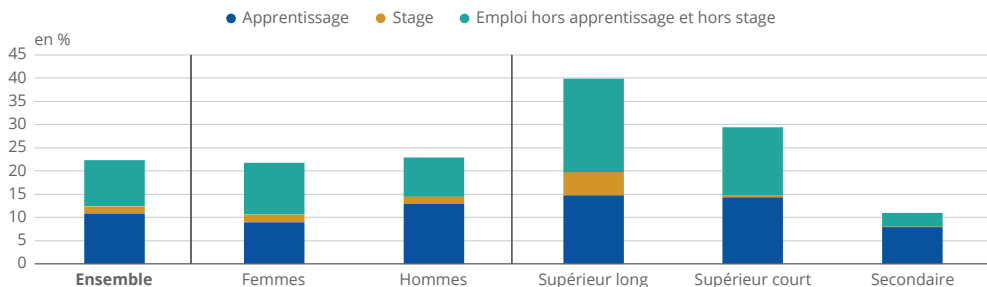
**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétopolées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, 12,3 % des jeunes de 15 à 19 ans poursuivant leurs études initiales occupent un emploi.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes âgées de 15 à 29 ans vivant en logement ordinaire, en études initiales.

**Sources :** Insee, enquêtes Emploi ; calculs Depp.

## ► 2. Type d'emploi des jeunes en études initiales selon le cycle d'études et le sexe en 2023



**Note :** Les stages de la fonction publique sont inclus dans l'emploi.

**Lecture :** En 2023, 9,0 % des femmes âgées de 15 à 29 ans en études initiales sont en apprentissage.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 29 ans vivant en logement ordinaire, en études initiales.

**Sources :** Insee, enquête Emploi 2023 ; calculs Depp.

## ► 3. Caractérisation des emplois occupés par les jeunes qui poursuivent leurs études initiales, entre 2021 et 2023

mooyenne des années 2021-2022-2023, en %

Caractéristique des emplois	Jeunes de 15-29 ans en études initiales			Ensemble des 15-64 ans
	Apprentissage	Emploi hors stage et apprentissage	Stage	
<b>Conditions de travail</b>				
Soir ou nuit	12,6	35,2	37,2	<b>24,7</b>
Week-end	32,9	60,0	31,6	<b>45,3</b>
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>				
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	0,5	1,2	0,3	<b>0,8</b>
Cadres	9,3	17,7	52,5	<b>16,3</b>
Professions intermédiaires	26,7	20,3	25,0	<b>23,5</b>
Employés	29,5	46,5	11,3	<b>36,2</b>
Ouvriers	33,0	11,6	3,7	<b>20,8</b>
Non déterminée	1,0	2,8	7,3	<b>2,3</b>
<b>Secteur d'activité économique</b>				
Agriculture	3,5	1,1	1,5	<b>2,2</b>
Industrie	14,9	5,4	6,1	<b>9,8</b>
Construction	12,4	1,0	3,3	<b>6,4</b>
Tertiaire	68,0	88,6	87,0	<b>79,0</b>
Non déterminé	1,2	3,8	2,1	<b>2,5</b>

**Notes :** Les stages de la fonction publique sont inclus dans l'emploi. Le travail « le soir ou la nuit » correspond au travail entre 20 heures et 5 heures du matin au moins une fois au cours des quatre semaines de référence. Le travail « le week-end » correspond au travail au moins un samedi ou au moins un dimanche au cours des quatre semaines de référence.

**Lecture :** En moyenne en 2021, 2022 et 2023, 32,9 % des jeunes de 15 à 29 ans qui cumulent leurs études initiales avec un apprentissage travaillent le week-end.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi.

**Sources :** Insee, enquêtes Emploi 2021, 2022 et 2023 ; calculs Depp.



## 1.6 Éducation, comparaisons européennes

Dans le prolongement de ses précédentes stratégies décennales, l'Union européenne (UE) s'est fixé en 2021 de nouveaux objectifs chiffrés en matière d'éducation et de formation à l'horizon 2025 ou 2030 : mettre en place des dispositifs éducatifs pour les enfants dès l'âge de 3 ans ; limiter les **sorties précoces** du système éducatif et de la formation ; doter les jeunes d'un socle de compétences de base et numériques ; disposer d'une large part de jeunes adultes **diplômés de l'enseignement supérieur** ; fournir aux jeunes en cours de formation professionnelle des expériences significatives dans le monde du travail.

L'un des objectifs consiste à ce que la part des individus âgés de 25 à 34 ans diplômés de l'enseignement supérieur soit d'au moins 45 % en 2030. En 2023, cette part atteint 43 % en moyenne dans les pays de l'UE, alors qu'elle est de 52 % en France ► **figure 1**. L'Espagne (52 %), les Pays-Bas (55 %) et la Suède (54 %) dépassent aussi la moyenne européenne et la cible fixée. Au contraire, l'Allemagne (38 %) et l'Italie (31 %) sont en deçà. Dans tous les pays de l'UE, la part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-34 ans est plus élevée pour les femmes que pour les hommes. Cet écart est de 11 points en moyenne dans l'UE (49 % pour les femmes contre 38 % pour les hommes) ; il est un peu moindre en France (56 % contre 48 %).

Par ailleurs, l'UE s'est fixé comme objectif que la part de sortants précoces parmi les 18-24 ans soit inférieure à 9 % en 2030. En 2023, au sein de l'UE, 10 % des jeunes de cette tranche d'âge ont quitté prématurément l'éducation et la formation. La France est déjà au-dessous de ce seuil (8 %) à l'instar de la Belgique (6 %) ► **figure 2**. À l'inverse, l'Allemagne (13 %) et l'Italie (11 %) sont au-dessus de la moyenne européenne. Entre 2003 et 2023, la proportion de jeunes de 18-24 ans sortants précoces a diminué tant dans l'UE (de 16 % à 10 %) qu'en France (de 11 % à 8 %). La baisse de la part de sortants précoces a été particulièrement forte au Portugal, passant de 41 % à 8 %, tandis que la situation n'a pas évolué en Allemagne (13 %). Dans l'UE, davantage de jeunes hommes (11 %) que de jeunes femmes (8 %) sont sortants précoces. C'est aussi le cas en France (10 % contre 6 %).

De façon générale, la part de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-34 ans varie en sens inverse de la part de sortants précoces parmi les 18-24 ans. Ainsi, l'Irlande comprend une grande part de diplômés de l'enseignement supérieur (63 %) et peu de sortants précoces (4 %) alors qu'à l'inverse, la Roumanie comprend une part relativement faible de diplômés du supérieur (23 %) et une part élevée de sortants précoces (17 %). ●

### ► Définitions

L'indicateur européen de **sortants précoces** mesure la part des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui sont en dehors de tout système de formation (formelle et non formelle) et qui sont peu ou pas diplômés (niveaux Cite 0 à 2 ; en France, détenant au plus le diplôme national du brevet).

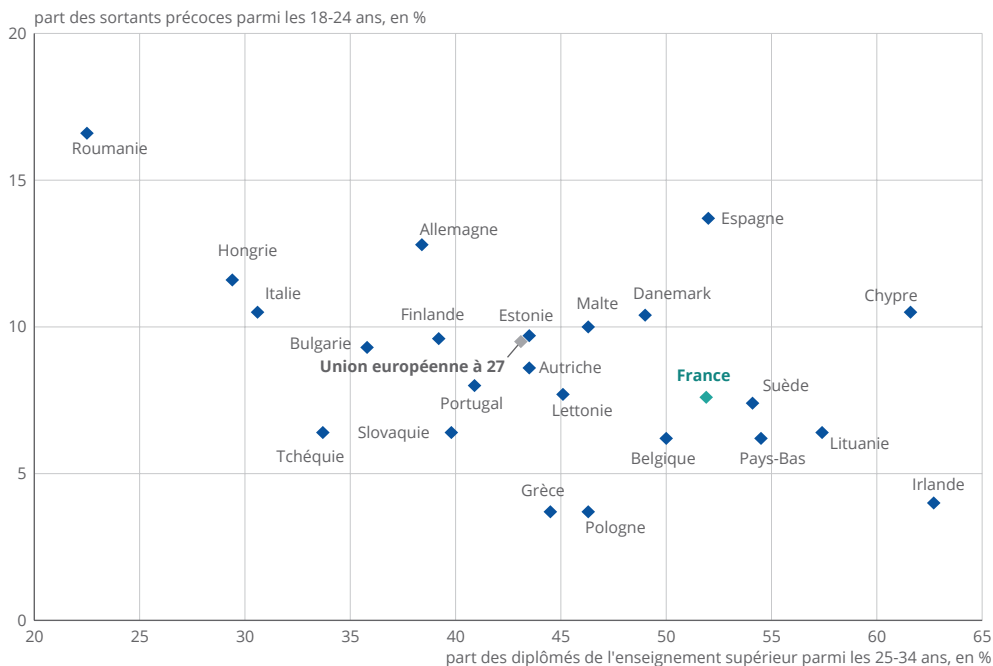
**Diplômés de l'enseignement supérieur** : diplômés des niveaux 5 (« supérieur court »), 6 (licence), 7 (master) et 8 (doctorat) de la Cite 2011.

**Cite** : Voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Les objectifs de l'Union européenne en matière d'éducation et de formation pour 2030 : où en est la France en 2024 ? », Note d'information n° 24.18, Depp, mai 2024.
- Repères et références statistiques, Depp, édition 2024.
- « Éducation en Europe », in France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2024.

## ► 1. Diplômés de l'enseignement supérieur et sortants précoces dans l'Union européenne en 2023



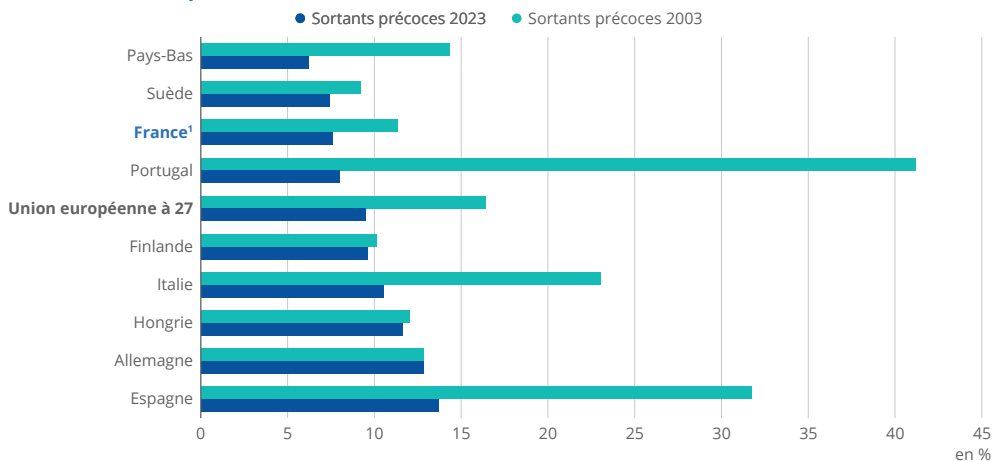
**Note :** Le Luxembourg, la Croatie et la Slovénie ne sont pas inclus en raison d'une fiabilité limitée de leurs données.

**Lecture :** En France, en 2023, 51,9 % des jeunes âgés de 25 à 34 ans sont diplômés de l'enseignement supérieur et 7,6 % des jeunes de 18 à 24 ans sont sortants précoces.

**Champ :** Union européenne, personnes de 25 à 34 ans pour les diplômés de l'enseignement supérieur et de 18 à 24 ans pour les sorties précoces.

**Sources :** Instituts nationaux de statistique ; Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction juillet 2024).

## ► 2. Évolution de la proportion de jeunes de 18-24 ans sortants précoces dans l'Union européenne entre 2003 et 2023



<sup>1</sup> La valeur France en 2003 est corrigée par MEN-Depp de la rupture de série de 2013 et 2014 (changement de questionnaire de l'enquête Emploi en 2013 et passage du champ France métropolitaine au champ France hors Mayotte à partir de 2014).

**Lecture :** En France, 7,6 % des jeunes de 18 à 24 ans sont sortants précoces en 2023, contre 11,3 % en 2003.

**Champ :** Union européenne, personnes de 18 à 24 ans.

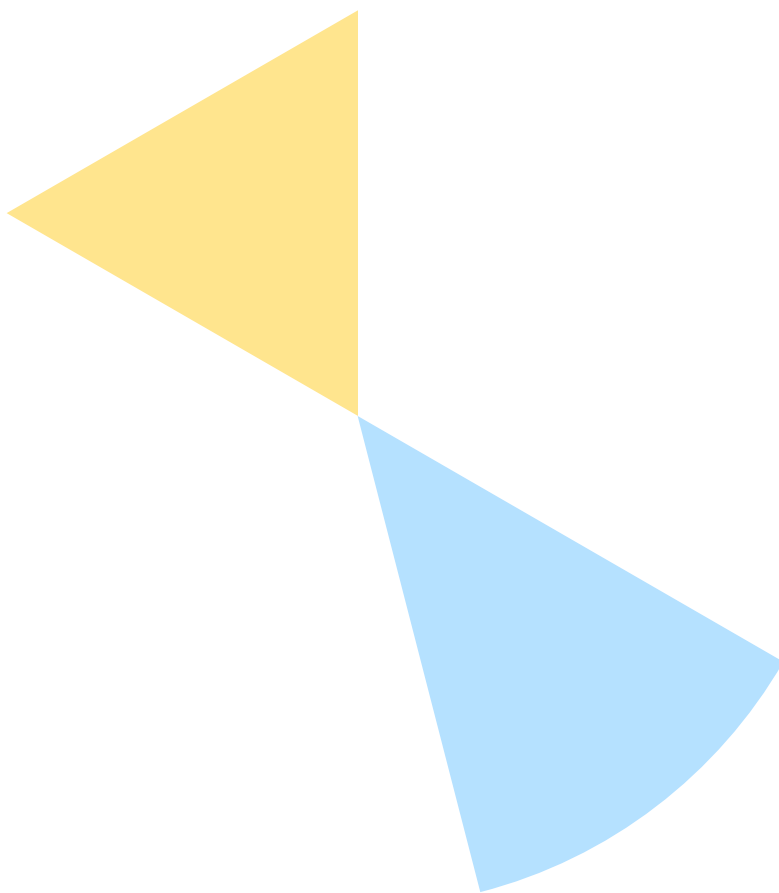
**Sources :** Instituts nationaux de statistique ; Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction juillet 2024) ; Depp pour France 2003.



# Fiches

---

## L'insertion des jeunes



## 2.1 Actifs de 15 à 29 ans

Nombreux à poursuivre des études sans travailler, les jeunes sont moins présents que leurs aînés sur le marché du travail : en 2023, en France, 57 % des 15-29 ans sont **actifs**, c'est-à-dire en emploi ou au chômage selon les critères du Bureau international du travail (BIT), contre 89 % des 30-49 ans ► **figure 1**. Le **taux d'activité** augmente avec l'âge : seuls 43 % des 15-24 ans sont actifs, alors que le taux d'activité des 25-29 ans atteint 87 %, proche de celui de leurs aînés de 30 ans ou plus. Le taux d'activité des jeunes femmes est plus faible que celui des jeunes hommes (54 %, contre 59 % parmi les 15-29 ans), notamment car elles poursuivent plus longtemps leurs études.

Avec l'allongement des études, le taux d'activité des 15-24 ans a beaucoup diminué jusqu'au milieu des années 1990, tandis que le taux d'activité des femmes de 25 à 29 ans a sensiblement augmenté ► **figure 2**. Celui des hommes de 25 à 29 ans est resté quasi stable au cours de la période. Ensuite, en raison notamment d'une stabilisation de la durée des études, le taux d'activité des 15-29 ans a peu varié entre la fin des années 1990 et 2020. Après une baisse ponctuelle en 2020 au moment de la crise sanitaire, il a ensuite nettement augmenté, notamment pour les femmes de 20 à 24 ans, en raison principalement de l'essor de l'apprentissage.

Le **taux de chômage** des jeunes est nettement plus élevé que celui des autres tranches d'âge : en 2023, il atteint 17 % pour les 15-24 ans et 10 % pour les 25-29 ans, contre 6 % pour les 30-49 ans. Parmi les 15-29 ans, le taux de chômage est moins élevé pour les femmes, tandis qu'entre 30 et 49 ans, l'écart s'inverse légèrement. Les jeunes les moins diplômés entrant plus tôt sur le marché du travail, le niveau de diplôme des actifs de 15 à 24 ans est plus faible que celui des 25-29 ans. Les jeunes actifs présentent aussi une plus faible ancienneté sur le marché du

travail, particulièrement pour les plus diplômés d'entre eux. Ces deux facteurs contribuent à expliquer un taux de chômage des jeunes plus élevé. Comme les jeunes sont peu nombreux à être actifs, leur part de chômage est beaucoup plus faible que leur taux de chômage, calculé sur les seuls actifs. Aussi, l'écart avec leurs aînés est plus réduit : 7 % de l'ensemble des jeunes de 15 à 24 ans sont au chômage et 9 % pour les 25-29 ans, contre 5 % pour les 30-49 ans ► **figure 3**. Le taux de chômage des 15-29 ans réagit davantage aux fluctuations économiques que celui des plus âgés : il a augmenté de 5 points entre 2008 et 2013, à la suite de la crise économique de 2008-2009, atteignant son point le plus haut à près de 20 % en 2013. Il a diminué de 6 points depuis et retrouve, en 2023, son niveau du début des années 2000.

En 2023, 7 % des 15-29 ans souhaitent travailler mais ne recherchent pas activement un emploi ou ne sont pas immédiatement disponibles (**halo autour du chômage**), soit 2 points de plus que pour les 30-49 ans. Par ailleurs, 12 % des 15-29 ans ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (**NEET**). Cette part est plus élevée pour les 25-29 ans, notamment les femmes.

Lorsqu'ils travaillent, les jeunes sont plus souvent à temps partiel et en situation de **sous-emploi**, en particulier les 15-24 ans ► **figure 4**. En 2023, 23 % des 15-24 ans en emploi travaillent à temps partiel (contre 15 % des 30-49 ans), et 8 % sont en sous-emploi (contre 4 % des 30-49 ans). Les 15-29 ans en emploi sont également moins souvent indépendants (6 %, contre 13 % des 30-49 ans) ou salariés de la fonction publique (14 %, contre 21 % des 30-49 ans). Enfin, 36 % des jeunes de 15 à 29 ans en emploi, et 53 % des 15-24 ans, sont en **emploi à durée limitée** (CDD, alternance, intérim). Ces parts excèdent nettement celles des 30-49 ans (9 %), en partie du fait du fort recours à la formation en alternance chez les jeunes. ●

### ► Définitions

Population active au sens du Bureau International du travail (BIT), taux d'activité, taux de chômage, halo autour du chômage, NEET, sous-emploi, emploi à durée limitée : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Une photographie du marché du travail en 2023 », Insee Première n° 1987, mars 2024.
- « Après un pic dû à la crise sanitaire, la part des jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation repart à la baisse », Insee Focus n° 285, janvier 2023.

## ► 1. Indicateurs d'activité des 15-49 ans en 2023

en %

Catégorie	Taux d'activité	Taux d'emploi	Taux de chômage parmi les actifs	Part de chômage	Part du halo autour du chômage	Part de NEET <sup>1</sup>
<b>15-29 ans</b>	<b>56,6</b>	<b>48,9</b>	<b>13,6</b>	<b>7,7</b>	<b>6,6</b>	<b>12,3</b>
Femmes	54,1	47,0	13,2	7,1	6,9	12,5
Hommes	59,0	50,7	14,0	8,3	6,3	12,2
<b>15-24 ans</b>	<b>42,5</b>	<b>35,2</b>	<b>17,2</b>	<b>7,3</b>	<b>7,1</b>	<b>10,5</b>
Femmes	40,0	33,6	16,1	6,4	7,1	9,4
Hommes	44,9	36,7	18,2	8,2	7,2	11,5
<b>25-29 ans</b>	<b>87,2</b>	<b>78,6</b>	<b>9,8</b>	<b>8,6</b>	<b>5,4</b>	<b>16,3</b>
Femmes	83,8	75,2	10,3	8,6	6,4	19,0
Hommes	90,6	82,1	9,4	8,5	4,4	13,6
<b>30-49 ans</b>	<b>88,8</b>	<b>83,4</b>	<b>6,0</b>	<b>5,3</b>	<b>4,5</b>	<b>///</b>
Femmes	84,7	79,6	6,1	5,1	5,4	///
Hommes	93,1	87,6	5,9	5,5	3,6	///

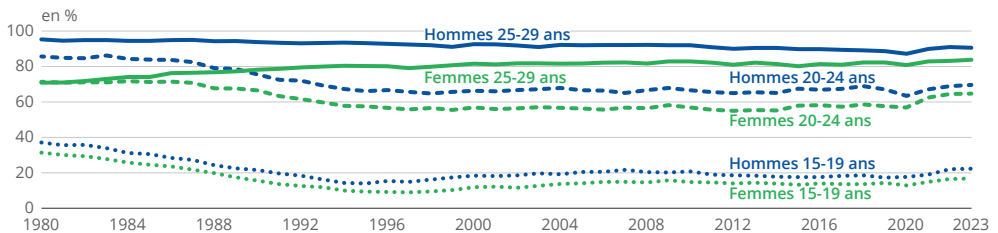
/// : absence de résultat due à la nature des choses.

<sup>1</sup> Part de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation.

**Lecture :** En 2023, 56,6 % des 15-29 ans sont actifs.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 49 ans vivant en logement ordinaire. **Source :** Insee, enquête Emploi 2023.

## ► 2. Taux d'activité des 15-29 ans par tranche d'âge et par sexe

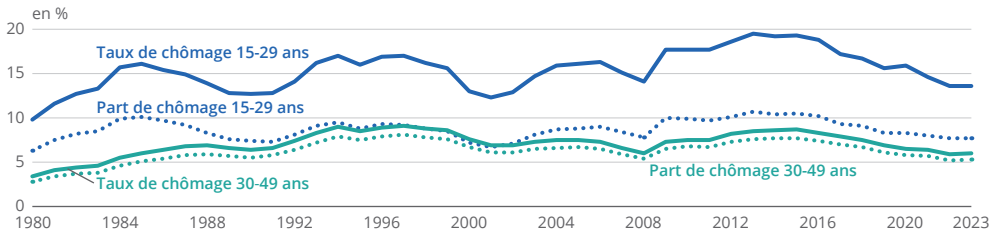


**Lecture :** En 2023, 16,8 % des femmes de 15 à 19 ans sont actives.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 29 ans vivant en logement ordinaire.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023, séries longues sur le marché du travail.

## ► 3. Taux et part de chômage des 15-29 ans et des 30-49 ans



**Lecture :** En 2023, le taux de chômage des 15-29 ans s'élève à 13,6 %.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 49 ans vivant en logement ordinaire, limité aux actifs pour le calcul du taux de chômage. **Source :** Insee, enquête Emploi 2023, séries longues sur le marché du travail.

## ► 4. Caractéristiques des emplois des 15-49 ans en 2023

en %

Catégorie	Part du temps partiel	Taux de sous-emploi	Part des non-salariés	Part de la fonction publique	Part des emplois à durée limitée <sup>1</sup>
<b>15-29 ans</b>	<b>17,1</b>	<b>6,0</b>	<b>5,9</b>	<b>13,7</b>	<b>36,1</b>
Femmes	23,4	7,4	5,6	18,0	36,4
Hommes	11,3	4,8	6,1	9,9	35,8
<b>15-24 ans</b>	<b>23,0</b>	<b>7,6</b>	<b>3,0</b>	<b>11,9</b>	<b>52,6</b>
Femmes	30,3	9,0	2,7	15,7	52,0
Hommes	16,5	6,4	3,2	8,6	53,1
<b>25-29 ans</b>	<b>11,4</b>	<b>4,5</b>	<b>8,6</b>	<b>15,5</b>	<b>20,0</b>
Femmes	16,9	5,8	8,4	20,1	21,7
Hommes	6,2	3,2	8,9	11,2	18,4
<b>30-49 ans</b>	<b>14,8</b>	<b>3,8</b>	<b>13,4</b>	<b>20,7</b>	<b>8,9</b>
Femmes	24,5	5,7	11,0	26,8	10,5
Hommes	5,6	2,0	15,7	14,8	7,3

<sup>1</sup> Contrats à durée déterminée (dont contrats aidés), missions d'intérim et contrats en alternance (hors CDI), stages, catégorie « sans contrat, ni stage ».

**Lecture :** En 2023, 17,1 % des 15-29 ans sont à temps partiel.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 15 à 49 ans vivant en logement ordinaire, en emploi.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023.

## 2.2 Situations d'activité

En 2023, 85 % des jeunes ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans sont **actifs au sens du Bureau international du travail (BIT)** : 73 % sont en **emploi** et 12 % au **chômage** ► **figure 1**. Par ailleurs, 7 % souhaitent travailler, sans rechercher activement un emploi ou sans être immédiatement disponibles (**halo autour du chômage**) et 8 % sont **inactifs** sans appartenir au halo. Les jeunes ayant terminé leurs études récemment (depuis un à quatre ans) sont deux fois plus souvent au chômage ou dans son halo (19 %), que leurs aînés qui les ont terminées depuis onze ans ou plus (9 %, dont 5 % au chômage).

Quelle que soit la durée écoulée depuis la fin des études, les taux d'activité et d'emploi dépendent fortement du niveau de diplôme, cette dépendance étant très marquée parmi les plus jeunes. En 2023, 85 % des diplômés du supérieur ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans sont en emploi, contre seulement 33 % des peu ou pas diplômés, ayant au plus le brevet des collèges. Les jeunes sortants les moins diplômés sont aussi bien plus souvent au chômage ou dans son halo : entre un et quatre ans après la fin des études, 41 % des jeunes peu ou pas diplômés sont au chômage ou dans son halo, soit 29 points de plus que les diplômés du supérieur. Le différentiel est bien plus limité (10 points)

parmi les personnes sorties de formation initiale depuis onze ans ou plus.

De 1980 à 2020, le taux d'activité des jeunes un à quatre ans après la fin de leurs études initiales a globalement baissé ► **figure 2**. Il a fortement diminué après la crise économique de 2008-2009, puis s'est stabilisé autour de 84 % entre 2014 et 2019. Le taux d'activité des jeunes sortants a atteint un point bas à 82 % en 2020 au moment de la crise sanitaire, et est remonté autour de 85 % depuis, à la faveur de l'amélioration conjoncturelle. Parmi les jeunes sortants, le taux d'activité des femmes était inférieur de 8 points à celui des hommes au début des années 1980, mais cet écart s'est nettement réduit depuis, si bien qu'en 2023, le taux d'activité des femmes ayant terminé récemment leurs études est très proche de celui des hommes dans la même situation (85 % contre 86 %).

Entre 2003 et 2014, la part des jeunes dans le halo autour du chômage un à quatre ans après la fin des études a peu varié ► **figure 3**. Elle a augmenté de plus d'un point entre 2014 et 2016 et s'est stabilisée autour de 7 % jusqu'en 2019. Après avoir nettement augmenté en 2020 durant la crise sanitaire du fait d'une baisse en « trompe-l'œil » du chômage, la part de halo pour les jeunes ayant fini récemment leurs études s'est repliée et atteint 7 % en 2023. ●

### ► Définitions

**Population active au sens du Bureau International du travail (BIT), emploi au sens du Bureau International du travail (BIT), chômage au sens du Bureau International du travail (BIT), halo autour du chômage, inactif au sens du Bureau International du travail (BIT) :** voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

« Comment l'âge de sortie des études et les débuts de carrière s'articulent-ils ? », Dares Analyses n° 21, mars 2024.

## ► 1. Situations d'activité en 2023, selon la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale en %

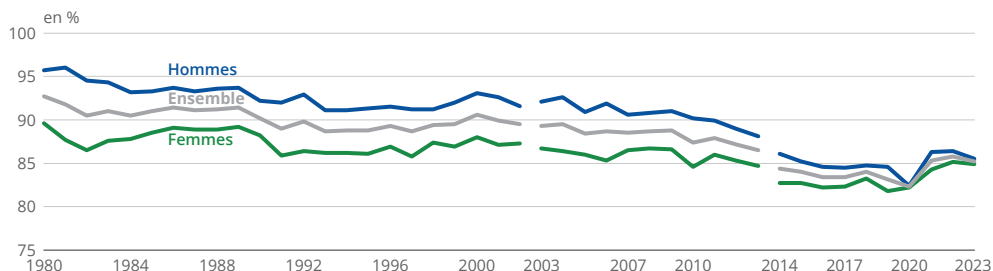
Catégorie	En emploi	Part de chômage	Part du halo autour du chômage	Part d'inactifs hors halo	Ensemble	Taux d'activité
<b>Sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale</b>						
Femmes	74,0	11,0	6,2	8,9	<b>100,0</b>	84,9
Hommes	72,3	13,2	7,0	7,5	<b>100,0</b>	85,6
Diplôme du supérieur	85,0	8,1	3,5	3,4	<b>100,0</b>	93,2
CAP, BEP, baccalauréat	66,8	14,7	8,4	10,2	<b>100,0</b>	81,5
Aucun diplôme, brevet des collèges	32,8	24,2	16,6	26,4	<b>100,0</b>	57,0
<b>Ensemble</b>	<b>73,1</b>	<b>12,1</b>	<b>6,6</b>	<b>8,2</b>	<b>100,0</b>	<b>85,3</b>
<b>Sorties depuis 5 à 10 ans de formation initiale</b>						
Femmes	77,9	7,8	5,7	8,6	<b>100,0</b>	85,7
Hommes	82,7	8,7	4,4	4,2	<b>100,0</b>	91,5
Diplôme du supérieur	88,6	5,4	2,8	3,2	<b>100,0</b>	94,1
CAP, BEP, baccalauréat	76,1	9,5	6,3	8,1	<b>100,0</b>	85,6
Aucun diplôme, brevet des collèges	46,7	19,9	13,9	19,5	<b>100,0</b>	66,6
<b>Ensemble</b>	<b>80,3</b>	<b>8,2</b>	<b>5,1</b>	<b>6,4</b>	<b>100,0</b>	<b>88,5</b>
<b>Sorties depuis 11 ans ou plus de formation initiale</b>						
Femmes	78,0	4,7	4,7	12,5	<b>100,0</b>	82,7
Hommes	84,9	5,0	3,4	6,6	<b>100,0</b>	89,9
Diplôme du supérieur	90,2	3,4	2,3	4,1	<b>100,0</b>	93,6
CAP, BEP, baccalauréat	80,7	5,2	4,2	9,9	<b>100,0</b>	85,9
Aucun diplôme, brevet des collèges	61,6	7,5	8,3	22,6	<b>100,0</b>	69,1
<b>Ensemble</b>	<b>81,4</b>	<b>4,9</b>	<b>4,1</b>	<b>9,6</b>	<b>100,0</b>	<b>86,3</b>

**Lecture :** En 2023, 74,0 % des femmes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont en emploi.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes âgées de 60 ans ou moins vivant en logement ordinaire, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023.

## ► 2. Taux d'activité des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, selon le sexe



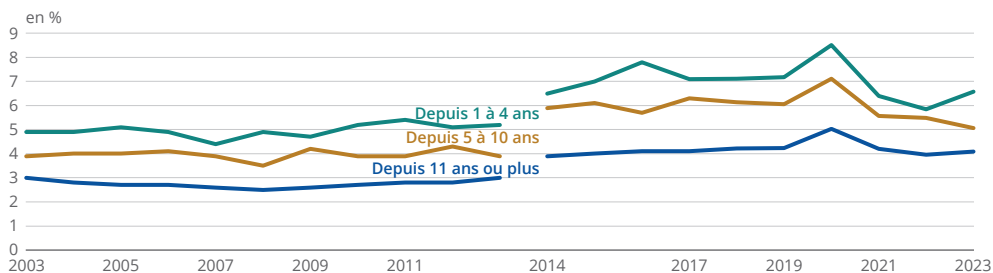
**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétro-polées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, 85,2 % des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont actives.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002, enquêtes Emploi en continu à partir de 2003.

## ► 3. Part du halo autour du chômage selon la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale



**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétro-polées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, 6,6 % des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont dans le halo du chômage.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes âgées de 60 ans ou moins vivant en logement ordinaire, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi.



## 2.3 Chômage en phase d'insertion professionnelle

Après la fin des études, l'insertion des jeunes est progressive. Ceux qui viennent de terminer leurs études sont plus souvent au chômage que ceux présents depuis plus longtemps sur le marché du travail. En 2023, parmi les **actifs** qui ont terminé leur formation initiale depuis un à quatre ans, 14 % sont au **chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)**, contre 9 % parmi ceux ayant fini leurs études depuis cinq à dix ans, et 6 % parmi ceux ayant au moins onze ans d'ancienneté sur le marché du travail ► **figure 1**.

Dans cette phase d'insertion professionnelle, un à quatre ans après la **sortie de formation initiale**, le taux de chômage diffère fortement selon le niveau de diplôme. En 2023, il s'élève à 42 % parmi les peu ou pas diplômés (qui ont au mieux le brevet des collèges), alors qu'il est de 7 % pour les diplômés de niveau bac+5 ou plus ► **figure 2a**. Les écarts selon le diplôme diminuent avec l'ancienneté sur le marché du travail : plus de dix ans après la fin de leurs études, le taux de chômage est de 10 % pour les peu ou pas diplômés, contre 4 % pour les plus diplômés.

Depuis 2002, le taux de chômage des jeunes sortis depuis un à quatre ans est plus faible pour les femmes que pour les hommes (13 % contre 15 % en 2023), alors que c'était le contraire avant

2002 ► **figure 2b**. Outre la tertiarisation des emplois qui a globalement favorisé l'embauche des femmes, les jeunes femmes sont aussi plus diplômées que leurs homologues masculins.

Les fluctuations conjoncturelles du chômage affectent l'ensemble des actifs, quelle que soit leur ancienneté sur le marché du travail, et, à ancienneté donnée, quel que soit leur niveau de diplôme. Cependant, ces fluctuations sont plus marquées pour les jeunes ayant terminé leurs études depuis un à quatre ans, car ils occupent plus souvent des emplois à durée limitée en début de carrière ► **figure 3**. Ainsi, entre 2014 et 2023, à la faveur de l'amélioration conjoncturelle du marché du travail, le taux de chômage a davantage baissé pour les actifs sortis récemment de formation initiale (-6 points) que pour les plus anciens (-2 points pour ceux sortis depuis au moins onze ans). Entre 2008 et 2013, les actifs sortis depuis un à quatre ans avaient été plus touchés par la crise économique de 2008-2009 (+6 points, contre +3 points pour l'ensemble des actifs en France métropolitaine). Par ailleurs, depuis 2021, parmi les actifs sortis récemment de formation, l'écart entre le taux de chômage des peu ou pas diplômés et celui des diplômés du supérieur a légèrement diminué (+33 points en moyenne entre 2021 et 2023, contre +38 points dans les années 2010). ●

### ► Définitions

Un **actif** est une personne en emploi ou au chômage.

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. Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Un **sortant de formation initiale** est une personne qui a terminé ses études depuis un an sans avoir connu auparavant une interruption de plus d'un an.

## ► 1. Taux de chômage en 2023 selon la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale, par diplôme et par sexe

en %

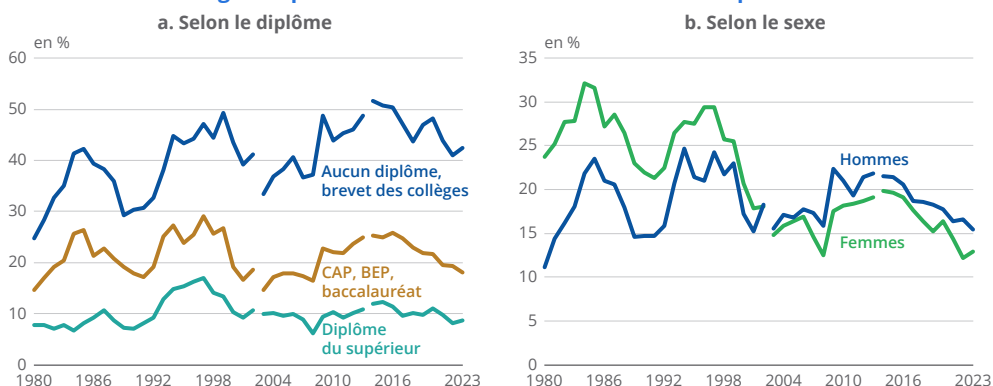
Caractéristiques	Depuis 1 à 4 ans	Depuis 5 à 10 ans	Depuis ans ou plus
<b>Sexe</b>			
Femmes	12,9	9,1	5,6
Hommes	15,5	9,6	5,6
<b>Niveau de diplôme</b>			
Bac+5 ou plus	6,8	4,8	3,6
Bac+3 ou bac+4	10,7	6,9	3,8
Bac+2	11,0	6,6	3,9
Baccalauréat ou équivalent	18,2	10,9	5,7
CAP, BEP ou équivalent	17,5	11,7	6,4
Aucun diplôme, brevet des collèges	42,4	29,9	10,1
<b>Ensemble</b>	<b>14,2</b>	<b>9,3</b>	<b>5,6</b>

**Lecture :** En 2023, 12,9 % des femmes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, actives, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023.

## ► 2. Taux de chômage des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans



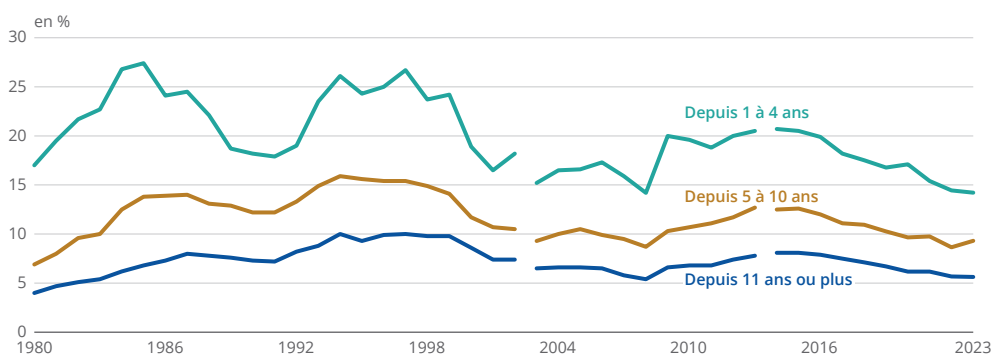
**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétrolées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, 8,7 % des diplômés du supérieur sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, actives, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002, enquêtes Emploi en continu à partir de 2003.

## ► 3. Taux de chômage après la fin des études selon la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale



**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétrolées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, 14,2 % des personnes sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans sont au chômage.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, actives, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002, enquêtes Emploi en continu à partir de 2003.

## 2.4 Statuts des emplois

Les jeunes ayant récemment terminé leurs études travaillent plus souvent que leurs aînés en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim. En 2023, cette situation concerne 23 % des personnes en emploi **sorties de formation initiale** depuis un à quatre ans, contre 7 % de celles qui ont terminé leurs études depuis onze ans ou plus ► **figure 1**. Ces dernières sont plus souvent indépendants : 15 %, contre 7 % des personnes ayant achevé leurs études depuis un à quatre ans. Ils ont aussi davantage d'emplois à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaire) : 77 % contre 65 %.

La situation des jeunes à leur entrée sur le marché du travail dépend du niveau de diplôme. Ainsi, en 2023, parmi les personnes en emploi sorties de formation initiale depuis un à quatre ans, 69 % des diplômés de l'enseignement **supérieur long** ont obtenu un CDI ou le statut de fonctionnaire, contre 59 % des personnes diplômées d'au plus le baccalauréat. Les diplômés du supérieur long sont aussi plus souvent indépendants (9 % contre 4 %). Au contraire, les moins diplômés accèdent davantage à l'emploi via les CDD et l'intérim (28 % contre 18 %) ou l'alternance et les stages (7 % contre 3 %). Par ailleurs, les femmes sont plus souvent que les hommes en CDD, et moins souvent en intérim, en alternance ou en stage. Ces écarts se résorbent en partie lorsque la sortie de formation est plus ancienne.

Entre 1990 et le milieu des années 2010, la part des CDD et de l'intérim dans l'emploi s'est

globalement accrue, quels que soient le niveau de diplôme et l'ancienneté sur le marché du travail ► **figure 2**. La tendance s'est ensuite inversée, la part des CDD et de l'intérim dans l'emploi diminuant de 9 points entre 2017 et 2023. Le recul a été plus marqué pour les moins diplômés et les jeunes entrants sur le marché du travail, pour qui cette part était particulièrement haute en 2017. Pour les jeunes sortis depuis un à quatre ans de formation initiale diplômés au plus du baccalauréat, elle est ainsi passée de 42 % à 28 %.

Les jeunes en phase d'insertion professionnelle sont davantage touchés par le **sous-emploi** : en 2023, 6 % se trouvent dans cette situation, contre 4 % de leurs aînés sur le marché du travail ► **figure 3**. Pourtant, la part d'emploi à temps partiel des jeunes est de 13 %, comme pour les personnes sorties de formation initiale depuis cinq à dix ans, et inférieure à celle des personnes sorties depuis onze ans ou plus (18 %). Quand les jeunes sont à temps partiel, ils sont donc plus nombreux à subir cette situation. Quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail, les femmes et les moins diplômés sont les plus concernés par le temps partiel et le sous-emploi. Parmi les jeunes sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, 7 % des femmes sont en situation de sous-emploi, contre 6 % des hommes, et 11 % des diplômés d'au plus le baccalauréat sont dans ce cas, contre 3 % des diplômés du supérieur long. ●

### ► Définitions

Les **diplômes de l'enseignement supérieur long** regroupent les diplômes de niveau bac+3 ou plus.

Les **diplômes de l'enseignement supérieur court** désignent les diplômes de niveau bac+2.

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. Sont aussi incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

**Sortant de formation initiale** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Insertion professionnelle », in France portrait social, coll. « Insee Références », édition 2024.
- « Une photographie du marché du travail en 2023 - L'emploi augmente modérément, le chômage se stabilise après sept années de baisse », Insee Première n° 1987, mars 2024.
- « Femmes et Hommes : une lente décreuse des inégalités », in Femmes et hommes, l'égalité en question, coll. « Insee Références », édition 2022.

## ► 1. Statut d'activité des personnes en emploi en 2023, selon la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale

en %

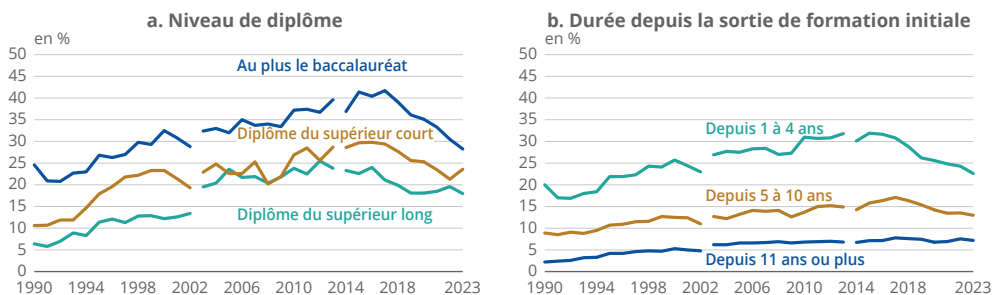
Catégorie	Femmes	Hommes	Diplôme du supérieur long	Diplôme du supérieur court	Au plus le baccalauréat	Ensemble
<b>Sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale</b>						
Indépendants	6,8	6,9	9,0	6,5	4,3	<b>6,8</b>
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire)	64,6	64,5	69,5	63,4	59,3	<b>64,6</b>
Emploi à durée déterminée (CDD)	20,6	15,7	16,6	18,1	20,0	<b>18,1</b>
Intérim	2,6	6,5	1,3	5,5	8,3	<b>4,6</b>
Alternance, stage	3,8	5,6	3,0	5,4	6,6	<b>4,7</b>
Sans contrat ou contrat inconnu	1,6	0,9	0,6	1,1	1,5	<b>1,2</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Sorties depuis 5 à 10 ans de formation initiale</b>						
Indépendants	10,6	10,8	12,8	13,4	7,4	<b>10,7</b>
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire)	74,2	74,6	76,7	73,0	72,5	<b>74,4</b>
Emploi à durée déterminée (CDD)	11,9	8,5	8,5	9,2	12,5	<b>10,2</b>
Intérim	1,6	4,1	0,9	2,5	5,3	<b>2,9</b>
Alternance, stage	1,3	1,6	1,0	1,8	1,8	<b>1,4</b>
Sans contrat ou contrat inconnu	0,5	0,4	0,1	0,2	0,5	<b>0,4</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Sorties depuis 11 ans ou plus de formation initiale</b>						
Indépendants	11,1	17,9	16,1	15,5	13,5	<b>14,5</b>
Emploi à durée indéterminée (CDI, fonctionnaire)	79,5	75,4	78,4	79,1	76,4	<b>77,4</b>
Emploi à durée déterminée (CDD)	7,3	4,3	4,4	4,4	6,8	<b>5,8</b>
Intérim	1,1	1,8	0,5	0,7	2,2	<b>1,5</b>
Alternance, stage	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	<b>0,2</b>
Sans contrat ou contrat inconnu	0,8	0,5	0,3	0,2	0,9	<b>0,7</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Lecture :** En 2023, 20,6 % des femmes en emploi sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans ont un CDD.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023.

## ► 2. Part des personnes en CDD ou en intérim parmi celles en emploi



**Note :** À la suite des changements de questionnaires en 2013 puis en 2021, les données ont été rétopolées afin de rendre comparables les années 2003-2013 d'une part, les années 2014 et ultérieures d'autre part.

**Lecture :** En 2023, parmi les personnes en emploi diplômées du supérieur long et sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, 18,0 % travaillent en CDD ou intérim.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2013, France hors Mayotte à partir de 2014, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi annuelles jusqu'en 2002, enquêtes Emploi en continu à partir de 2003.

## ► 3. Part du temps partiel et taux de sous-emploi en 2023 parmi les personnes en emploi selon la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale

en %

Catégorie	Femmes	Hommes	Diplôme du supérieur long	Diplôme du supérieur court	Au plus le baccalauréat	Ensemble
<b>Sorties depuis 1 à 4 ans</b>						
Temps partiel	16,2	9,6	8,9	8,1	18,7	<b>12,8</b>
Sous-emploi	6,9	5,6	3,4	3,8	10,5	<b>6,3</b>
<b>Sorties depuis 5 à 10 ans</b>						
Temps partiel	19,2	6,0	10,8	10,4	15,2	<b>12,5</b>
Sous-emploi	5,7	2,8	2,8	2,4	6,5	<b>4,2</b>
<b>Sorties depuis 11 ans ou plus</b>						
Temps partiel	27,7	7,8	15,1	16,1	19,1	<b>17,5</b>
Sous-emploi	6,0	2,2	2,8	2,7	5,1	<b>4,1</b>

**Lecture :** En 2023, 16,2 % des femmes en emploi sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale travaillent à temps partiel.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023.

## 2.5 Jeunes en emploi aidé

En 2023, 32 % des jeunes de moins de 26 ans en emploi ont un **emploi aidé**, comme en 2022 ► **figure 1**. Cette proportion se stabilise après de fortes variations pendant la crise sanitaire : en 2020 et 2021, le nombre de bénéficiaires a bondi jusqu'à 40 % sous l'effet des mesures spécifiques du plan « un jeune, une solution », avant de se replier avec la fin de ces aides. Un des contrats mobilisés pendant la crise sanitaire a été l'aide à l'embauche des jeunes (AEJ) avec 262 000 jeunes en contrat en 2020 et 200 000 en 2021 ► **figure 2**. La part des emplois aidés dans l'emploi des moins de 26 ans avait fortement augmenté au cours des années 1980 et 1990, pour atteindre son plus haut niveau en 1998 (32 %). Elle s'était ensuite repliée avant de se stabiliser autour de 25 % de 2008 à 2019.

Fin 2023, les **contrats en alternance** constituent la première forme d'emploi aidé pour les jeunes : 990 000 jeunes de moins de 26 ans sont employés sous **contrat d'apprentissage** ou de **professionnalisation**, soit 30 % des emplois dans cette tranche d'âge. Depuis 2020, sous les effets conjugués de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et de l'aide exceptionnelle mise en place à l'été 2020, les contrats d'apprentissage ont très fortement augmenté, le nombre de bénéficiaires doublant entre 2019 et 2023. Dans le même temps et en partie par effet de substitution avec les contrats d'apprentissage, le nombre de contrats de professionnalisation a diminué. L'alternance s'était fortement développée dans les années 1980, avec la création des contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation, qui ont précédé les contrats de professionnalisation,

puis dans les années 1990 avec l'ouverture de l'apprentissage à l'ensemble des filières professionnelles du secondaire et du supérieur et des incitations à l'embauche.

Les effectifs de jeunes en **contrat aidé** du secteur marchand sont habituellement plus modestes : 14 000 bénéficiaires en 2023, soit 0,4 % des jeunes en emploi. Dans le cadre du plan « un jeune, une solution », le nombre de ces contrats avait vivement augmenté, avec 52 000 jeunes bénéficiaires en 2021, après des fortes réductions entre 2016 et 2020. Les contrats aidés marchands avaient augmenté après 2002, du fait de la création du soutien pour l'emploi des jeunes en entreprise abrogé en 2008.

Les contrats aidés du secteur non marchand sont conclus par des collectivités territoriales, des établissements publics ou des associations. En 2023, 11 000 jeunes de moins de 26 ans occupent un emploi aidé de ce type, soit 0,3 % des jeunes en emploi. Auparavant, la part était d'environ 5 % en moyenne entre 1985 et 2002, dans des dispositifs comme les travaux d'utilité collective (TUC), relayés par les contrats emploi solidarité (CES) et le programme « nouveaux services – emplois jeunes ». Puis elle avait baissé dans les années 2000 (2,5 % en moyenne entre 2003 et 2017) malgré la création en 2005 des Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et des contrats d'avenir puis, en 2010, des Contrats uniques d'insertion-Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) et en 2012 des emplois d'avenir. Elle est passée sous le seuil de 1 % à compter de 2018 malgré les Parcours emploi compétences (PEC). ●

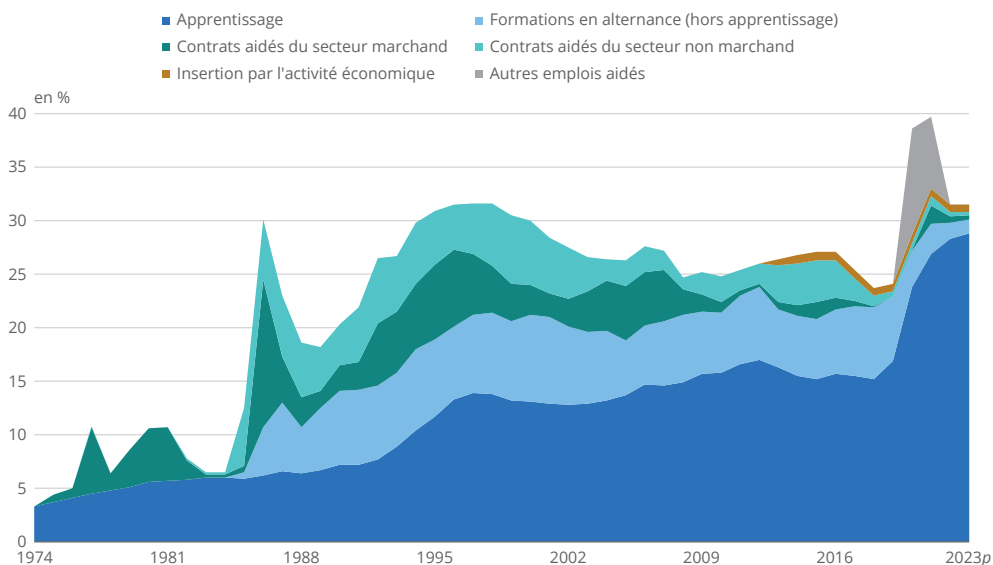
### ► Définitions

**Emploi aidé, contrat de formation en alternance, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Le contrat de professionnalisation en 2022 », Dares Résultats n° 32, mai 2024.
- « Les contrats aidés en 2022 », Dares Résultats n° 14, février 2024.
- « L'apprentissage en 2022 », Dares Résultats n° 10, janvier 2024.
- « L'insertion par l'activité économique en 2022 », Dares Résultats n° 73, décembre 2023.

## ► 1. Évolution de la part des emplois aidés dans l'emploi des jeunes de moins de 26 ans



p : données provisoires.

**Note :** Les données 2013 à 2022 ont été révisées.

**Lecture :** En fin d'année 2023, 28,8 % des jeunes de moins de 26 ans en emploi, le sont via un contrat d'apprentissage.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2019, France depuis 2020, jeunes âgés de moins de 26 ans au début du contrat, hors abattement temps partiel, aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre) et aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre), contrat de génération, exonérations de cotisation pour l'embauche de jeunes en CDI, emplois francs.

**Sources :** Dares, données ASP, SI Apprentissage ; Insee, enquêtes Emploi.

## ► 2. Jeunes de moins de 26 ans dans les différents emplois aidés

effectifs en milliers

Situation au 31 décembre	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023p
<b>Alternance</b>	<b>565</b>	<b>542</b>	<b>543</b>	<b>560</b>	<b>581</b>	<b>601</b>	<b>629</b>	<b>719</b>	<b>862</b>	<b>958</b>	<b>990</b>
Apprentissage	424	399	397	405	410	418	463	630	805	910	948
Contrats de professionnalisation	141	143	146	155	171	183	166	89	57	48	42
<b>Contrats aidés marchands hors structures d'insertion par l'activité économique (IAE)</b>	<b>18</b>	<b>25</b>	<b>41</b>	<b>29</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>52</b>	<b>19</b>	<b>14</b>
Contrats initiative emploi (CIE) et Contrats uniques d'insertion (CUI-CIE)	7	5	16	8	2	0	0	2	52	19	14
Emplois d'avenir marchands	11	20	25	21	12	4	1	0	0	0	0
<b>Contrats aidés non marchands hors IAE</b>	<b>89</b>	<b>101</b>	<b>101</b>	<b>91</b>	<b>55</b>	<b>27</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>28</b>	<b>13</b>	<b>11</b>
Contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et CUI-CAE	38	29	30	34	21	1	0	0	0	0	0
Parcours emploi compétences (PEC)	0	0	0	0	0	13	12	15	28	13	11
Emplois d'avenir non marchands	51	72	71	57	34	13	3	0	0	0	0
<b>Structures de l'IAE</b>	<b>15</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>23</b>
<b>Autres emplois aidés</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>262</b>	<b>200</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Aide à l'embauche des jeunes (AEJ)	0	0	0	0	0	0	0	262	200	0	0
<b>Ensemble</b>	<b>687</b>	<b>689</b>	<b>706</b>	<b>700</b>	<b>670</b>	<b>650</b>	<b>663</b>	<b>1 019</b>	<b>1 164</b>	<b>1 013</b>	<b>1 038</b>
<b>Nombre d'emplois aidés rapporté au nombre d'emplois occupés par les jeunes (en %)</b>	<b>26,4</b>	<b>26,8</b>	<b>27,0</b>	<b>27,1</b>	<b>25,3</b>	<b>23,7</b>	<b>24,1</b>	<b>38,5</b>	<b>38,8</b>	<b>31,5</b>	<b>31,5</b>

nd : non disponible ; p : données provisoires.

**Note :** Les données 2013 à 2022 ont été révisées.

**Lecture :** En fin d'année 2023, 990 000 jeunes de moins de 26 ans sont employés en alternance.

**Champ :** France métropolitaine jusqu'en 2019, France depuis 2020, jeunes âgés de moins de 26 ans au début du contrat, hors abattement temps partiel, aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (Accre) et aide à la création ou à la reprise d'une entreprise (Acre), contrat de génération, exonérations de cotisation pour l'embauche de jeunes en CDI, emplois francs.

**Sources :** Dares, données ASP, SI Apprentissage ; Insee, enquêtes Emploi.

## 2.6 Professions et secteurs d'activité

Pour les jeunes en emploi sortis de formation initiale récemment (depuis un à quatre ans), la profession occupée dépend fortement du diplôme. En 2023, 50 % des titulaires d'un **diplôme du supérieur long** sont cadres, contre au plus 3 % des autres jeunes ► **figure 1**. Inversement, 81 % de ceux ayant au plus le baccalauréat sont employés ou ouvriers, contre 50 % des **diplômés du supérieur court** et 14 % des diplômés du supérieur long.

Ces nouveaux arrivants sur le marché du travail sont globalement plus diplômés que leurs aînés : en 2023, 60 % des personnes en emploi sorties depuis un à quatre ans de formation initiale sont diplômées du supérieur, contre 47 % de l'ensemble des personnes sorties de formation initiale depuis au moins un an. Ce niveau de formation plus élevé compense la faible expérience professionnelle des jeunes sortants et leur permet d'occuper des emplois au moins aussi qualifiés que l'ensemble des personnes en emploi. Ainsi, tous niveaux de diplômes confondus, la part de cadres et professions intermédiaires est plus élevée parmi les jeunes sortants (52 % des sortis de formation initiale depuis un à quatre ans) que parmi l'ensemble des personnes en emploi sorties depuis au moins un an de formation initiale (48 %). Les ouvriers et employés qualifiés sont eux autant représentés chez les jeunes sortant du système scolaire que chez l'ensemble des personnes en emploi (respectivement 26 % et 27 %), tandis que les agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise le sont beaucoup moins (3 % contre 9 %). Enfin, les employés et ouvriers peu qualifiés

sont un peu plus présents en début de vie active (19 % contre 16 %), une tendance encore plus marquée à niveau de diplôme équivalent. À la sortie du système éducatif, certains débutants sur le marché du travail peuvent en effet accéder à des emplois peu qualifiés, puis progresser grâce aux mobilités et promotions. Ainsi, en 2023, parmi les personnes diplômées d'au plus le baccalauréat, les jeunes sortants travaillent plus souvent comme employés ou ouvriers peu qualifiés (38 %) que ceux ayant terminé leurs études depuis un an ou plus (27 %).

Globalement, les jeunes en emploi sortis récemment de formation initiale travaillent un peu plus souvent dans le secteur tertiaire que l'ensemble des sortis depuis un an ou plus de formation initiale (en 2023, 82 % contre 77 %) ► **figure 2**. Ils occupent notamment plus souvent un emploi dans les services aux entreprises (15 % contre 11 %), ou le commerce (15 % contre 12 %) et l'hébergement-restauration (6 % contre 4 %). Inversement, l'administration publique occupe une place plus réduite parmi les emplois des jeunes sortants (5 % contre 9 %). Toutefois, le **secteur d'activité** de l'emploi occupé est très corrélé au niveau de formation. Parmi les jeunes en emploi sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, 23 % des diplômés du supérieur long travaillent dans les services aux entreprises, alors que c'est le cas de seulement 11 % des diplômés du supérieur court et de 7 % des diplômés d'au plus le baccalauréat ; ces derniers occupent plus souvent un emploi dans le commerce, l'hébergement-restauration, l'industrie, ou la construction. ●

### ► Définitions

Les **diplômes de l'enseignement supérieur long** regroupent les diplômes de niveau bac+3 ou plus.

Les **diplômes de l'enseignement supérieur court** désignent les diplômes de niveau bac+2.

Les actifs occupés sont classés selon le **secteur d'activité** économique de l'entreprise qui les emploie. On utilise le niveau 38 de la nomenclature agrégée issue de la NAF rév. 2 pour détailler les secteurs du tertiaire.

**Catégories socioprofessionnelles** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- France, portrait social, coll. « Insee Références », édition 2024.
- « Professions et secteurs d'activité », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2024.

## ► 1. Catégories socioprofessionnelles des personnes en emploi en 2023, selon le diplôme et la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale

en %

Catégorie	Diplôme du supérieur long	Diplôme du supérieur court	Au plus le baccalauréat	Ensemble
<b>Sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale</b>				
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	1,4	4,4	3,5	<b>2,6</b>
Cadres	49,9	3,0	1,6	<b>25,0</b>
Professions intermédiaires	34,2	42,3	13,5	<b>26,9</b>
Employés qualifiés	8,4	21,8	19,7	<b>14,5</b>
Employés peu qualifiés	3,0	9,1	23,5	<b>11,9</b>
Ouvriers qualifiés	1,7	12,6	22,8	<b>11,4</b>
Ouvriers peu qualifiés	1,2	6,5	14,9	<b>7,2</b>
Non déterminé	0,4	0,2	0,7	<b>0,5</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale</b>				
Agriculteurs, artisans, commerçants et chefs d'entreprise	5,1	8,1	10,8	<b>8,6</b>
Cadres	55,6	18,1	4,8	<b>22,9</b>
Professions intermédiaires	28,5	45,0	17,4	<b>25,3</b>
Employés qualifiés	6,6	17,2	17,3	<b>13,9</b>
Employés peu qualifiés	1,9	4,5	17,8	<b>10,7</b>
Ouvriers qualifiés	1,3	5,1	21,9	<b>12,8</b>
Ouvriers peu qualifiés	0,7	1,9	9,6	<b>5,6</b>
Non déterminé	0,2	0,1	0,5	<b>0,3</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Lecture :** 34,2 % des personnes en emploi sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans et titulaires d'un diplôme du supérieur long sont de profession intermédiaire.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023.

## ► 2. Secteur d'activité des personnes en emploi en 2023, selon le diplôme et la durée écoulée depuis la sortie de formation initiale

en %

Catégorie	Diplôme du supérieur long	Diplôme du supérieur court	Au plus le baccalauréat	Ensemble
<b>Sorties depuis 1 à 4 ans de formation initiale</b>				
Agriculture	0,7	2,2	2,2	<b>1,5</b>
Industrie	8,0	12,5	13,0	<b>10,5</b>
Construction	2,3	4,0	7,5	<b>4,6</b>
Tertiaire, dont :	88,2	80,2	75,8	<b>82,3</b>
Commerce	8,5	19,0	22,2	<b>15,2</b>
Transport	2,1	6,4	5,7	<b>4,1</b>
Hébergement-restauration	2,8	6,9	10,0	<b>6,2</b>
Information-communication	9,6	3,0	1,5	<b>5,6</b>
Services financiers et immobilier	5,5	5,0	1,4	<b>3,8</b>
Services aux entreprises	23,0	10,7	7,5	<b>15,4</b>
Administration publique	5,2	5,6	5,1	<b>5,2</b>
Enseignement	9,6	5,4	3,2	<b>6,5</b>
Santé, action sociale	16,7	13,3	12,7	<b>14,7</b>
Services aux ménages	5,2	4,8	6,6	<b>5,7</b>
Non déterminé	0,9	1,1	1,4	<b>1,1</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale</b>				
Agriculture	1,0	2,5	3,4	<b>2,5</b>
Industrie	9,7	13,3	14,8	<b>13,0</b>
Construction	2,3	4,6	9,3	<b>6,4</b>
Tertiaire, dont :	86,4	79,0	71,5	<b>77,4</b>
Commerce	8,1	13,3	14,6	<b>12,3</b>
Transport	2,7	4,1	7,1	<b>5,2</b>
Hébergement-restauration	1,8	2,6	5,4	<b>3,8</b>
Information-communication	7,9	3,6	1,0	<b>3,6</b>
Services financiers et immobilier	7,4	7,0	2,2	<b>4,6</b>
Services aux entreprises	16,8	10,6	8,0	<b>11,2</b>
Administration publique	8,4	9,6	8,6	<b>8,7</b>
Enseignement	15,4	5,1	4,4	<b>8,0</b>
Santé, action sociale	12,7	18,3	14,2	<b>14,4</b>
Services aux ménages	5,3	4,8	6,1	<b>5,7</b>
Non déterminé	0,6	0,7	0,9	<b>0,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Note :** Les intérimaires sont classés dans le secteur utilisateur.

**Lecture :** 13,0 % des personnes en emploi sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans et titulaires au plus du baccalauréat travaillent dans le secteur de l'industrie.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, en emploi, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquête Emploi 2023.



## 2.7 Salaires

Bien que plus diplômés, les salariés récemment entrés sur le marché du travail sont globalement moins bien rémunérés que leurs aînés.

En moyenne sur les années 2021, 2022 et 2023, les jeunes salariés sortis depuis un à quatre ans de formation initiale perçoivent un **salair net médian** mensuel (tous temps de travail confondus) de 1 600 euros, contre 1 900 euros pour les salariés qui ont terminé leurs études depuis onze ans ou plus ► **figure 1**.

Quelle que soit l'ancienneté sur le marché du travail, le salaire varie fortement selon le niveau de diplôme. Entre 2021 et 2023, parmi les jeunes salariés sortis depuis un à quatre ans de formation initiale, les **diplômés du supérieur long** perçoivent un salaire net médian mensuel de 2 000 euros, contre 1 500 euros pour les **diplômés du supérieur court**, 1 370 euros pour les titulaires uniquement d'un baccalauréat et 1 200 euros pour les titulaires au plus du brevet des collèges. La plus grande partie de cette différence s'explique par les caractéristiques des emplois occupés (profession, secteur d'activité, temps de travail) : les diplômés du supérieur accèdent pour beaucoup à des emplois de cadres ou de professions intermédiaires, alors que les jeunes sortants diplômés du secondaire occupent dans l'ensemble des postes moins qualifiés. Cet écart s'observe également pour les

salaires calculés en **équivalent temps plein** : pour un volume de travail correspondant à un temps complet, les diplômés du supérieur long sortis depuis un à quatre ans de formation initiale gagneraient 2 000 euros nets par mois, contre 1 410 euros pour les diplômés d'un baccalauréat ► **figure 2**. Les salariés peu diplômés travaillant souvent à temps partiel, l'écart entre leur salaire médian en équivalent temps plein (1 300 euros) et leur salaire mesuré tous temps de travail confondus est plus marqué.

Entre 2021 et 2023, la différence de salaire entre femmes et hommes est très peu marquée en début de carrière : parmi les jeunes sortis récemment de formation initiale, le salaire net médian des femmes s'élève à 1 570 euros, alors que celui des hommes atteint 1 600 euros, soit un écart de 2 %. Cet écart augmente avec l'ancienneté sur le marché du travail : parmi les générations ayant terminé leurs études depuis onze ans ou plus, il atteint 24 % (1 700 euros de salaire médian pour les femmes, contre 2 100 euros pour les hommes). Le plus fort recours au temps partiel chez les femmes explique en partie ces écarts : les différences sont globalement réduites, mais demeurent, lorsque les salaires sont calculés en équivalent temps plein, c'est-à-dire en gommant l'impact de la quotité de travail. ●

### ► Définitions

Le **salair net médian** est le salaire net tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus. Il se différencie du salaire moyen qui est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée.

Les **diplômes de l'enseignement supérieur long** regroupent les diplômés de niveau bac+3 ou plus.

Les **diplômes de l'enseignement supérieur court** désignent les diplômés de niveau bac+2.

Le **salair en équivalent temps plein** est le salaire converti à un temps plein pendant toute l'année quel que soit le volume de travail effectif.

### ► Pour en savoir plus

« Salaires dans le secteur privé : caractéristiques des individus », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2024.

## ► 1. Salaire mensuel net médian tous temps de travail confondus selon le sexe, le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale

en euros

Catégorie	Sortis de formation initiale			Ensemble
	Depuis 1 à 4 ans	Depuis 5 à 10 ans	Depuis 11 ans ou plus	
<b>Niveau de diplôme</b>				
Diplôme du supérieur long	2 000	2 200	2 650	<b>2 470</b>
Diplôme du supérieur court	1 500	1 700	2 100	<b>2 000</b>
Baccalauréat ou équivalent	1 370	1 540	1 800	<b>1 700</b>
CAP, BEP ou équivalent	1 380	1 500	1 700	<b>1 650</b>
Aucun diplôme, brevet des collèges	1 200	1 300	1 500	<b>1 490</b>
<b>Sexe</b>				
Femmes	1 570	1 690	1 700	<b>1 700</b>
Hommes	1 600	1 850	2 100	<b>2 000</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 600</b>	<b>1 770</b>	<b>1 900</b>	<b>1 850</b>

**Note :** Le salaire net médian est le salaire tel que la moitié des salariés gagne moins et que l'autre moitié gagne plus.

**Lecture :** En moyenne en 2021, 2022 et 2023, le salaire mensuel net médian tous temps de travail confondus des diplômés du supérieur long sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans est de 2 000 euros.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2021, 2022 et 2023.

## ► 2. Salaire mensuel net médian en équivalent temps plein selon le sexe, le diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale

en euros

Catégorie	Sortis de formation initiale			Ensemble
	Depuis 1 à 4 ans	Depuis 5 à 10 ans	Depuis 11 ans ou plus	
<b>Niveau de diplôme</b>				
Diplôme du supérieur long	2 000	2 200	2 790	<b>2 500</b>
Diplôme du supérieur court	1 550	1 740	2 200	<b>2 090</b>
Baccalauréat ou équivalent	1 410	1 600	1 850	<b>1 750</b>
CAP, BEP ou équivalent	1 400	1 530	1 750	<b>1 700</b>
Aucun diplôme, brevet des collèges	1 300	1 400	1 600	<b>1 600</b>
<b>Sexe</b>				
Femmes	1 610	1 750	1 870	<b>1 810</b>
Hommes	1 680	1 860	2 100	<b>2 000</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 650</b>	<b>1 800</b>	<b>2 000</b>	<b>1 940</b>

**Note :** Le salaire net médian est le salaire tel que la moitié des salariés gagne moins et que l'autre moitié gagne plus.

**Lecture :** En moyenne en 2021, 2022 et 2023, le salaire mensuel net médian en équivalent temps plein des diplômés du supérieur long sortis de formation initiale depuis 1 à 4 ans est de 2 000 euros.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, salariées, sorties depuis 1 an ou plus de formation initiale.

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2021, 2022 et 2023.

## 2.8 Insertion des apprentis du CAP au BTS

Les formations professionnelles et post-baccalauréat de niveau certificat d'aptitude professionnelle (**CAP**) à brevet de technicien supérieur (**BTS**) peuvent être préparées par voie scolaire (en tant que lycéen professionnel ou étudiant) ou en apprentissage (en tant qu'apprenti).

Parmi les apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2021-2022, 38 % sont toujours inscrits en études en France l'année suivante ► **figure 1**. Ce **taux de poursuite d'études** est stable pour la troisième année consécutive. Parmi les 62 % qui ne sont plus en études l'année suivante, 67 % occupent un emploi salarié en France en janvier 2023, six mois après leur sortie d'études : 63 % dans le secteur privé et 4 % dans le secteur public ► **figure 2**. Les 33 % restants sont dans une autre situation, par exemple en emploi indépendant, au chômage ou à l'étranger. L'emploi occupé est un emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaires) dans 60 % des cas ► **figure 3**. Le **taux d'emploi salarié** privé à six mois des apprentis sortis du système éducatif après une formation de niveau CAP à BTS oscille entre 60 % et 65 % pour les générations sorties entre 2019 et 2022. Les taux d'insertion plus élevés des apprentis que ceux des lycéens professionnels après une formation de niveau CAP à BTS s'expliquent notamment par des profils initialement différents des jeunes issus de ces deux voies.

Six mois après la sortie d'études, les hommes sortis d'apprentissage en 2022 sont un peu plus en emploi salarié que les femmes (68 % contre 66 %) et lorsqu'ils sont en emploi, davantage en emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaires) : 61 % contre 58 %. Le taux d'emploi à six mois des sortants d'apprentissage après un brevet professionnel (**BP**, 78 %) est supérieur à celui des sortants de BTS (70 %), de **baccalauréat professionnel** (69 %) ou de CAP (62 %). Quel que soit le niveau de diplôme préparé, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés est meilleure que celle des jeunes n'ayant pas obtenu leur diplôme (+11 points en moyenne). Cependant, plus le niveau de diplôme préparé est élevé, plus cet écart est faible (il varie de +15 points après un CAP à +8 points pour les sortants d'études après un BTS).

Deux ans après la sortie d'études, 71 % des apprentis sortis en 2021 sont en emploi salarié privé, en progression de 6 points par rapport à la situation six mois après la sortie ► **figure 4**. Le taux d'emploi salarié privé des apprentis en BP sortis d'études en 2021 est similaire six mois ou deux ans après leur sortie de formation alors que pour les apprentis en bac professionnel ou CAP, le taux d'emploi augmente fortement entre ces deux échéances. Ainsi, deux ans après la sortie d'études, le taux d'emploi salarié privé des apprentis sortis d'études en 2021 après un baccalauréat professionnel se rapproche de celui des apprentis sortis d'études après un BP ou un BTS. ●

### ► Définitions

Le **taux de poursuite d'études** est la part des personnes poursuivant leurs études, que ce soit en apprentissage ou en voie scolaire, dans le secondaire ou le supérieur, en France, parmi les personnes en dernière année de formation.

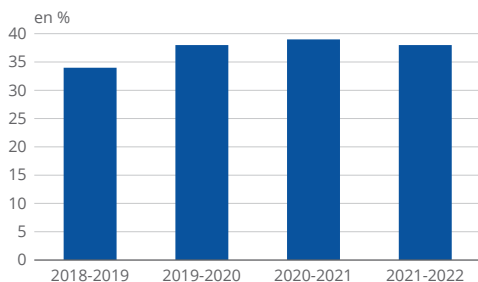
Le **taux d'emploi salarié** à x mois est la part des personnes occupant un emploi salarié en France 6, 12, 18 et 24 mois après la sortie d'études parmi celles en dernière année de formation et ne poursuivant pas d'études en France à la rentrée suivante. Ces deux indicateurs sont calculés à partir du dispositif Inserjeunes (voir Sources).

**CAP, BTS, BP, baccalauréat professionnel, emploi au sens du BIT** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Depuis 2018, l'apprentissage s'ouvre massivement aux formations du supérieur et des services », in Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- « L'insertion des jeunes après une formation en voie professionnelle », Depp.
- « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 », Dares Résultats n° 42, juillet 2024.
- « L'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2022 », Dares Résultats n° 72, décembre 2023.

### ► 1. Taux de poursuite d'études des apprentis en dernière année de formation professionnelle, par année scolaire

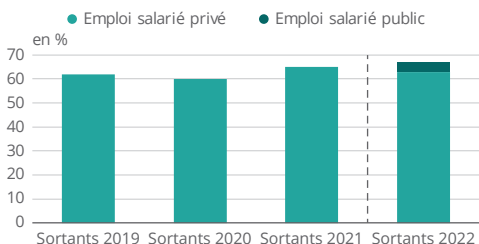


**Lecture :** 38 % des apprentis en dernière année d'une formation professionnelle d'un niveau CAP à BTS pendant l'année scolaire 2021-2022 poursuivent des études en France à la rentrée suivante.

**Champ :** France hors Mayotte, apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

### ► 2. Taux d'emploi salarié à 6 mois des apprentis sortant d'études, par année de sortie



**Note :** La prise en compte de l'emploi public induit une rupture de série entre les sortants 2021 et 2022, à la fois sur l'emploi privé et sur l'emploi public.

**Lecture :** 6 mois après leur sortie d'études en 2022, 67 % des apprentis d'un niveau CAP à BTS sont en emploi salarié en France.

**Champ :** France hors Mayotte, apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS sortant d'études, emplois salariés au sens du BIT.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

### ► 3. Insertion des apprentis en dernière année de formation professionnelle en 2021-2022 selon le sexe, l'obtention du diplôme et le niveau de diplôme préparé

Caractéristiques	Taux de poursuite d'études	Répartition des sortants d'études	Taux d'emploi salarié à 6 mois des sortants d'études	Répartition par type d'emploi		
				CDI ou fonctionnaires	CDD ou intérim	Autres types de contrat
<b>Ensemble</b>	<b>38</b>	<b>100</b>	<b>67</b>	<b>60</b>	<b>36</b>	<b>4</b>
Femmes	37	36	66	58	38	4
Hommes	38	64	68	61	35	4
Diplôme obtenu <sup>1</sup>	46	70	73	62	34	4
Diplôme non obtenu <sup>1</sup>	28	30	62	56	41	3
CAP, dont :	45	26	62	56	39	5
Obtenu	51	nd	67	58	37	5
Non obtenu	27	nd	52	51	44	5
Autre niv. équiv. CAP	25	12	65	63	33	4
Bac professionnel, dont :	41	9	69	58	37	5
Obtenu	45	nd	73	60	35	5
Non obtenu	23	nd	61	54	43	3
Brevet professionnel, dont :	19	10	78	71	25	4
Obtenu	15	nd	82	76	21	3
Non obtenu	27	nd	73	61	36	3
Autre niveau bac	24	12	67	55	41	4
BTS, dont :	42	23	70	60	37	3
Obtenu	48	nd	75	61	36	3
Non obtenu	29	nd	67	57	40	3
Autre niveau bac+2	44	8	67	62	34	4

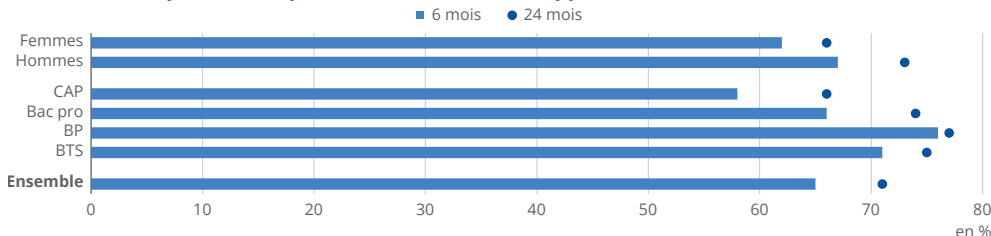
nd : non disponible.

<sup>1</sup> Uniquement pour les apprentis préparant un CAP, un baccalauréat professionnel, un brevet professionnel ou un BTS.

**Lecture :** 62 % des apprentis en CAP sortant d'études en 2022 sont en emploi salarié en France 6 mois après leur sortie.

**Champ :** France hors Mayotte, apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS, emplois salariés au sens du BIT. **Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

### ► 4. Taux d'emploi salarié privé à 6 et 24 mois des apprentis sortant d'études en 2021



**Lecture :** 65 % des apprentis d'un niveau CAP à BTS sortant d'études en 2021 sont en emploi salarié privé en France 6 mois après, contre 71 % 24 mois après.

**Champ :** France hors Mayotte, apprentis inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS sortant d'études, emplois salariés au sens du BIT. **Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

## 2.9 Insertion des lycéens professionnels et étudiants du CAP au BTS

Les formations professionnelles et post-baccalauréat de niveau certificat d'aptitude professionnelle (**CAP**) à brevet de technicien supérieur (**BTS**) peuvent être préparées par voie scolaire (en tant que **lycéen professionnel et étudiant**) ou en apprentissage (en tant qu'apprenti).

Parmi les lycéens professionnels et étudiants inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS en 2021-2022 dans un lycée public ou privé sous contrat, 52 % sont toujours inscrits en études en France l'année suivante ► **figure 1**. Parmi les 48 % qui ne sont plus en études l'année suivante, 48 % occupent un emploi salarié en France en janvier 2023, six mois après leur sortie d'études : 40 % dans le secteur privé et 8 % dans le secteur public ► **figure 2** ; les 52 % restants sont dans une autre situation, par exemple en emploi indépendant, au chômage ou à l'étranger.

Globalement, le **taux d'emploi salarié** privé à six mois des lycéens professionnels sortis du système éducatif en 2022 est stable par rapport aux générations sorties en 2021 et en 2019 (environ 41 %) tandis que celui de la génération sortie en 2020 (35 %) a été affecté par la crise causée par l'épidémie de Covid-19. Les taux d'insertion plus faibles des lycéens professionnels que ceux des apprentis après une formation de niveau CAP à BTS s'expliquent notamment par des profils initialement différents des jeunes issus de ces deux voies.

Six mois après la sortie d'études, 50 % des femmes sorties d'une formation professionnelle ou d'un BTS en voie scolaire sont en emploi salarié contre 47 % des hommes, mais ces derniers sont davantage en emploi à durée indéterminée (CDI ou fonctionnaires) : 40 % contre 37 % ► **figure 3**.

Plus le niveau de diplôme préparé est élevé, mieux les lycéens professionnels s'insèrent professionnellement : au bout de six mois, 62 % des élèves sortis d'études en 2022 après un BTS sont en emploi salarié, contre 45 % de ceux sortis après un **baccalauréat professionnel** et 29 % après un CAP. Quel que soit le niveau de diplôme préparé, l'insertion des jeunes diplômés est meilleure que celle des jeunes n'ayant pas obtenu leur diplôme (+10 points en moyenne en faveur des diplômés). L'écart diminue avec le niveau de diplôme préparé (+6 points pour les sortants d'études après un BTS, contre +13 points après un CAP).

Deux ans après la sortie d'études, 55 % des lycéens professionnels et étudiants de BTS sortis en 2021 sont en emploi salarié privé, en progression de 14 points par rapport à la situation six mois après la sortie ► **figure 4**. Deux ans après la sortie d'études, l'écart d'insertion professionnelle selon le niveau de diplôme préparé est moindre qu'à six mois mais reste très élevé. Le taux d'emploi salarié privé des sortants de 2021 atteint 65 % deux ans après un BTS, 52 % deux ans après un baccalauréat professionnel et 40 % deux ans après un CAP. ●

### ► Définitions

La désignation des **lycéens professionnels et étudiants** du CAP au BTS est parfois réduite à la mention « lycéens professionnels ».

Le **taux d'emploi salarié** à x mois est la part des personnes occupant un emploi salarié en France 6, 12, 18 et 24 mois après la sortie d'études parmi celles en dernière année de formation et ne poursuivant pas d'études en France à la rentrée suivante.

Le **taux de poursuite d'études** est la part des personnes poursuivant leurs études, que ce soit en apprentissage ou en voie scolaire, dans le secondaire ou le supérieur, en France, parmi l'ensemble des personnes en dernière année de formation.

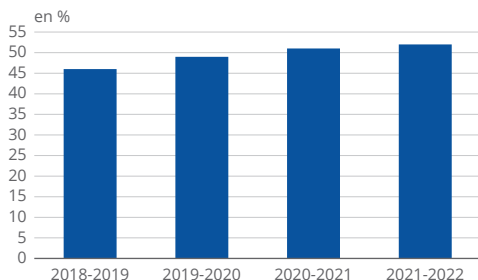
Ces deux indicateurs sont calculés à partir du dispositif Inserjeunes (voir Sources).

**CAP, BTS, baccalauréat professionnel, emploi au sens du BIT** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Depuis 2018, l'apprentissage s'ouvre massivement aux formations du supérieur et des services », in Formations et emploi, coll. « Insee Références », édition 2025.
- « L'insertion des jeunes après une formation en voie professionnelle », Depp.
- « Insertion professionnelle des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS deux ans après leur sortie d'études en 2021 - 55 % sont en emploi salarié dans le secteur privé en juillet 2023 », Note d'information n° 24.30, Depp, juillet 2024.
- « Insertion des lycéens professionnels de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2022 : 48 % sont en emploi salarié en janvier 2023 », Note d'information n° 23.53, Depp, décembre 2023.

### ► 1. Taux de poursuite d'études des lycéens en dernière année de formation professionnelle, par année scolaire

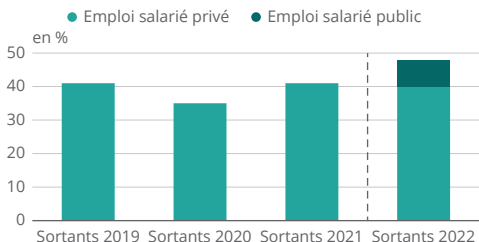


**Lecture :** 52 % des lycéens en dernière année d'une formation professionnelle d'un niveau CAP à BTS pendant l'année scolaire 2021-2022 poursuivent des études en France à la rentrée suivante.

**Champ :** France hors Mayotte, lycéens professionnels inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS (hors mentions complémentaires) dans un lycée public ou privé sous contrat.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

### ► 2. Taux d'emploi salarié à 6 mois des lycéens professionnels sortant d'études, par année de sortie



**Note :** La prise en compte de l'emploi public induit une rupture de série entre les sortants 2021 et 2022, à la fois sur l'emploi privé et sur l'emploi public.

**Lecture :** Six mois après leur sortie d'études en 2022, 48 % des lycéens professionnels d'un niveau CAP à BTS sont en emploi salarié en France.

**Champ :** France hors Mayotte, lycéens professionnels d'un niveau CAP à BTS (hors mentions complémentaires) dans un lycée public ou privé sous contrat sortant d'études, emplois salariés au sens du BIT.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

### ► 3. Insertion des lycéens en dernière année de formation professionnelle en 2021-2022, selon le sexe, l'obtention du diplôme et le niveau de diplôme préparé

Caractéristiques	Taux de poursuite d'études	Répartition des sortants d'études	Taux d'emploi salarié à 6 mois des sortants d'études	Répartition par type d'emploi		
				CDI ou fonctionnaires	CDD ou intérim	Autres types de contrat
<b>Ensemble</b>	<b>52</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>39</b>	<b>51</b>	<b>10</b>
Femmes	53	42	50	37	50	13
Hommes	52	58	47	40	53	7
Diplôme obtenu	58	73	51	38	52	10
Diplôme non obtenu	35	27	41	39	51	10
CAP, dont :	50	17	29	34	52	14
Diplôme obtenu	57	nd	33	34	52	14
Diplôme non obtenu	34	nd	20	32	53	15
Bac professionnel, dont :	56	49	45	36	52	12
Diplôme obtenu	62	nd	48	35	52	13
Diplôme non obtenu	35	nd	37	37	52	11
BTS, dont :	48	34	62	43	50	7
Diplôme obtenu	51	nd	64	42	51	7
Diplôme non obtenu	37	nd	58	43	50	7

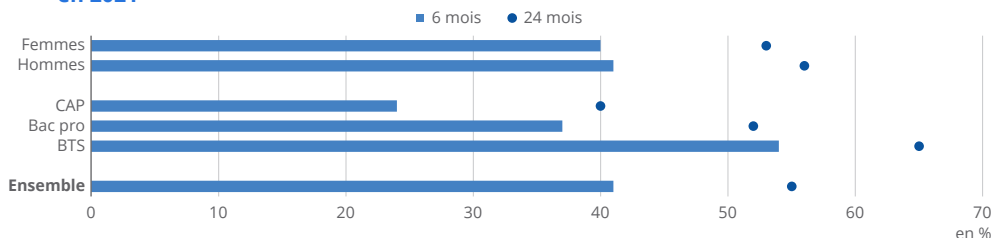
nd : non disponible.

**Lecture :** 62 % des lycéens en BTS sortant d'études en 2022 sont en emploi salarié en France 6 mois après leur sortie.

**Champ :** France hors Mayotte, lycéens professionnels inscrits en dernière année d'une formation de niveau CAP à BTS (hors mentions complémentaires) dans un lycée public ou privé sous contrat, emplois salariés au sens du BIT.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

### ► 4. Taux d'emploi salarié privé à 6 et 24 mois des lycéens professionnels sortant d'études en 2021



**Lecture :** 41 % des lycéens professionnels d'un niveau CAP à BTS sortant d'études en 2021 sont en emploi salarié privé en France 6 mois après, contre 55 % 24 mois après.

**Champ :** France hors Mayotte, lycéens professionnels d'un niveau CAP à BTS (hors mentions complémentaires) dans un lycée public ou privé sous contrat sortant d'études, emplois salariés au sens du BIT.

**Sources :** Dares-Depp, Inserjeunes.

## 2.10 Insertion des diplômés du supérieur

En 2022, parmi les diplômés d'une licence professionnelle, 41 % poursuivent leurs études l'année suivante ► **figure 1**. Cette part, qui avait bondi en 2020 en raison de la crise sanitaire, a continûment progressé depuis. Pour les masters, le **taux de poursuite d'études**, qui avait augmenté en 2020, a reculé depuis et s'établit à 25 % pour les diplômés de 2022. La licence générale, qui n'a pas pour vocation l'insertion professionnelle directe du fait de son contenu largement théorique, présente un taux de poursuite d'études plus élevé, à 83 % pour les diplômés de 2022.

L'insertion professionnelle des diplômés sortants de l'enseignement supérieur, mesurée par le **taux d'emploi salarié** en France 18 mois après l'obtention du diplôme, a progressé pour tous les types de diplômés entre 2019 et 2022 : licences générales, licences professionnelles et masters ► **figure 2**. Ces taux d'emploi sont toutefois contrastés ; les diplômés de master de l'enseignement, de l'éducation et de la formation (MEEF) ont un taux d'emploi salarié en France particulièrement élevé, culminant à 92 %. Pour les diplômés d'une licence professionnelle, ce taux s'élève à 81 % en 2022. Il est inférieur pour les diplômés de master hors enseignement, à 73 %. Les diplômés sortis de l'enseignement supérieur en 2022 avec une licence générale sont, quant à eux, 55 % à occuper un emploi salarié en France 18 mois après leur diplomation, ce taux ayant progressé (+9 points entre 2019 et 2022).

Ces disparités soulignent les différences structurelles entre les formations. Les MEEF, orientés vers l'enseignement, dirigent essentiellement vers une titularisation dans la fonction publique (73 % des diplômés sortants), expliquant les taux d'emploi salarié élevés ► **figure 3**. En revanche, les masters hors enseignement présentent des taux d'emploi salarié variables en fonction des spécialités : le secteur disciplinaire lettres, langues et arts est celui avec le taux le plus faible, à 59 %, et le secteur sciences, technologies et santé avec le plus élevé, à 75 %.

Les diplômés de master hors enseignement, tout comme ceux de licence professionnelle, s'insèrent largement en CDI, avec respectivement 65 % et 76 % des diplômés sortants. À niveau universitaire égal, les détenteurs d'une licence générale sont plus enclins à entrer dans la fonction publique : 25 % des diplômés sortants de licence générale occupent, 18 mois après leur diplomation, un emploi dont l'employeur relève du secteur public, contre 9 % des diplômés de licence professionnelle.

En sortant de l'enseignement supérieur avec une licence professionnelle, les hommes s'insèrent davantage en emploi salarié en France que les femmes, tandis que ces dernières s'y insèrent davantage que les hommes avec une licence générale ou un master. Pour les diplômés de master hors enseignement ou de licence professionnelle, la part des contrats en CDI est significativement plus élevée pour les hommes (+9 points dans les deux cas). ●

### ► Définitions

Le **taux de poursuite d'études** est la part de diplômés poursuivant leurs études en France, parmi l'ensemble des diplômés français de moins de 30 ans de la promotion.

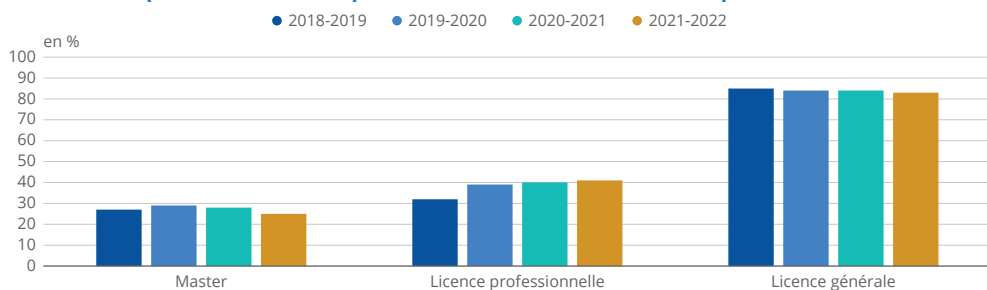
Le **taux d'emploi salarié** à 18 mois est la part de diplômés d'une promotion occupant un emploi salarié en France 18 mois après l'obtention du diplôme parmi l'ensemble des diplômés français de moins de 30 ans de la promotion sortant de l'enseignement supérieur.

Ces deux indicateurs sont calculés à partir du dispositif InserSup (voir Sources).

### ► Pour en savoir plus

- « InserSup – Note méthodologique », Revue, MESR, décembre 2024.
- « Le taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2022 de licence professionnelle et master à 6, 12 et 18 mois », Note flash du Sies n° 20, MESR, juillet 2024.
- « Le taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2022 de licence générale à 6, 12 et 18 mois », Note flash du Sies n° 21, MESR, juillet 2024.

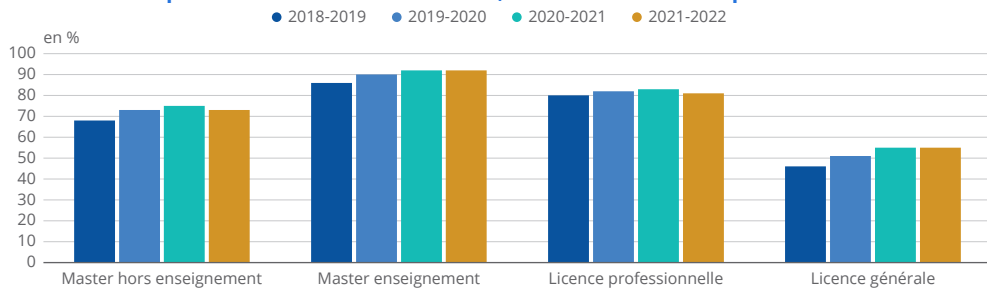
## ► 1. Taux de poursuite d'études par année universitaire, selon le diplôme obtenu



**Lecture :** Parmi les diplômés d'un master ayant validé ce diplôme l'année universitaire 2021-2022, 25 % poursuivent leurs études l'année suivante.

**Champ :** France, personnes diplômées, de moins de 30 ans et de nationalité française, issues des universités, des instituts catholiques ou des instituts d'études politiques. **Source :** MESR-Sies, InserSup 2019-2022.

## ► 2. Taux d'emploi salarié en France à 18 mois, selon l'année de la diplomation



**Lecture :** Parmi les diplômés d'un master enseignement ayant validé ce diplôme l'année universitaire 2021-2022, 92 % occupent un emploi salarié en France 18 mois après leur diplomation.

**Champ :** France, personnes diplômées, de moins de 30 ans et de nationalité française, issues des universités, des instituts catholiques ou des instituts d'études politiques. **Source :** MESR-Sies, InserSup 2019-2022.

## ► 3. Insertion des sortants à l'issue de l'année universitaire 2021-2022, selon le sexe et le diplôme

Catégorie d'étude	Taux d'emploi salarié en France à 18 mois	Répartition par type d'emploi				Part dans l'ensemble des sortants
		En CDI	En CDD	Titulaire de la fonction publique	Autres	
<b>Licence professionnelle</b>	<b>81,3</b>	<b>75,7</b>	<b>17,5</b>	<b>2,0</b>	<b>4,8</b>	<b>19,3</b>
Femmes	80,5	70,6	22,8	2,4	4,2	8,6
Hommes	81,9	79,8	13,3	1,7	5,2	10,7
En droit, économie et gestion	78,9	75,7	17,0	2,7	4,7	7,5
En lettres, langues et arts	68,9	62,5	32,8	0,9	3,8	0,4
En sciences humaines et sociales	74,5	54,0	38,2	3,6	4,2	2,1
En sciences, technologies et santé	85,3	80,5	13,3	1,3	5,0	9,3
<b>Licence générale</b>	<b>55,3</b>	<b>47,0</b>	<b>37,4</b>	<b>5,6</b>	<b>10,0</b>	<b>18,2</b>
Femmes	55,7	47,8	38,6	4,3	9,3	11,7
Hommes	54,5	45,6	35,2	7,8	11,4	6,5
En droit, économie et gestion	54,2	47,3	31,3	11,5	9,9	3,6
En lettres, langues et arts	49,4	48,4	39,0	1,4	11,2	4,7
En sciences humaines et sociales	58,0	45,4	41,1	3,9	9,6	5,1
En sciences, technologies et santé	58,9	47,4	36,3	6,8	9,5	4,9
<b>Master hors enseignement</b>	<b>73,4</b>	<b>64,9</b>	<b>28,8</b>	<b>2,5</b>	<b>3,8</b>	<b>50,1</b>
Femmes	73,7	61,3	32,2	2,5	4,0	30,5
Hommes	72,9	70,7	23,4	2,5	3,4	19,6
En droit, économie et gestion	74,8	70,1	22,4	3,5	4,0	21,9
En lettres, langues et arts	59,4	52,1	40,9	2,0	5,0	5,1
En sciences humaines et sociales	74,6	49,1	45,3	2,1	3,5	10,3
En sciences, technologies et santé	75,4	72,7	22,6	1,3	3,3	12,9
<b>Master enseignement</b>	<b>92,1</b>	<b>10,9</b>	<b>15,8</b>	<b>72,5</b>	<b>0,7</b>	<b>12,3</b>
Femmes	92,3	10,9	14,8	73,7	0,6	9,2
Hommes	91,3	10,9	18,9	69,0	1,2	3,1

**Lecture :** Parmi les femmes diplômées d'une licence professionnelle ayant validé ce diplôme l'année universitaire 2021-2022, 80,5 % occupent un emploi salarié en France 18 mois après leur diplomation, et 70,6 % d'entre elles sont en CDI.

**Champ :** France, personnes diplômées, de moins de 30 ans et de nationalité française, issues des universités, des instituts catholiques ou des instituts d'études politiques. **Source :** MESR-Sies, InserSup 2022.



## 2.1 Trajectoires en début de carrière

En septembre 2023, soit environ six ans après leur entrée sur le marché du travail, 79 % des jeunes sortis de formation initiale en 2017 (« génération 2017 ») ont un emploi, 13 % se déclarent au **chômage**, 3 % suivent une formation et 5 % sont inactifs dans une autre situation ► **figure 1**. Leur insertion dans la vie active s'est inscrite dans un contexte économique plus favorable que pour les jeunes sortis en 2010 au cours des premières années. Ainsi, la part des personnes se déclarant au chômage dans la génération 2017 était de 16 % en février 2020, alors qu'elle était de 19 % en février 2013 pour les jeunes de la génération 2010 (dernière enquête Génération).

Au cours des six années suivant la fin de leurs études, 95 % des jeunes de la génération 2017 ont connu une expérience professionnelle, et 84 % un **emploi à durée indéterminée** ► **figure 2**.

En début de carrière professionnelle, le taux d'emploi des jeunes augmente rapidement, passant de 50 % en septembre 2017 à 64 % six mois après. Au terme de la première année, ce taux s'élève à 69 %. Par la suite, la part des jeunes en emploi croît plus lentement, à l'exception d'une légère baisse en 2020, dans le contexte de la chute de l'activité économique et du gel des embauches consécutifs à la crise sanitaire. Cette croissance est portée par les emplois à durée indéterminée, alors que la part des **emplois à durée limitée** fléchit au bout d'un an après la sortie de formation.

Le début de carrière des jeunes varie nettement selon le niveau de diplôme. Les diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient des

parcours les plus favorables, caractérisés par un accès rapide à l'emploi, notamment à durée indéterminée. Dès septembre 2017, près des deux tiers ont un emploi, dont la moitié à durée indéterminée. Six années plus tard, en septembre 2023, neuf sur dix sont en emploi, et huit sur dix en emploi à durée indéterminée. Ils ont moins été touchés par la crise sanitaire que les moins diplômés.

Les diplômés qui ont au plus le baccalauréat ont des parcours professionnels moins favorables que ceux du supérieur. Le chômage demeure très présent tout au long des six premières années après la sortie de formation, notamment au tout début de la phase d'insertion (plus de 30 % dans les premiers mois). Leur intégration dans l'emploi est relativement rapide, mais l'accès à l'emploi à durée indéterminée plus tardif que pour les diplômés du supérieur. Ce n'est qu'au bout d'un an après la sortie des études qu'ils sont plus nombreux à occuper un emploi à durée indéterminée qu'un emploi à durée limitée.

Les jeunes peu ou pas diplômés ont des parcours caractérisés principalement par le chômage. Quelques mois après leur sortie de formation initiale, en septembre 2017, près de la moitié d'entre eux sont au chômage et c'est encore le cas d'un tiers d'entre eux en septembre 2023. Malgré tout, la part de ceux en emploi est passée de 14 % en septembre 2017 à 46 % six ans plus tard, très souvent avec un contrat à durée limitée.

Au cours des six premières années de vie active, seuls 77 % des peu ou pas diplômés ont fait l'expérience d'un emploi, contre la quasi-totalité des autres jeunes. ●

### ► Définitions

Les chômeurs au sens des enquêtes Génération sont les personnes sans emploi et déclarant en rechercher un. Le **chômage** au sens des enquêtes Génération ne respecte pas exactement les mêmes critères que le chômage au sens du BIT.

Les **emplois à durée indéterminée** regroupent les contrats à durée indéterminée, les fonctionnaires et les indépendants.

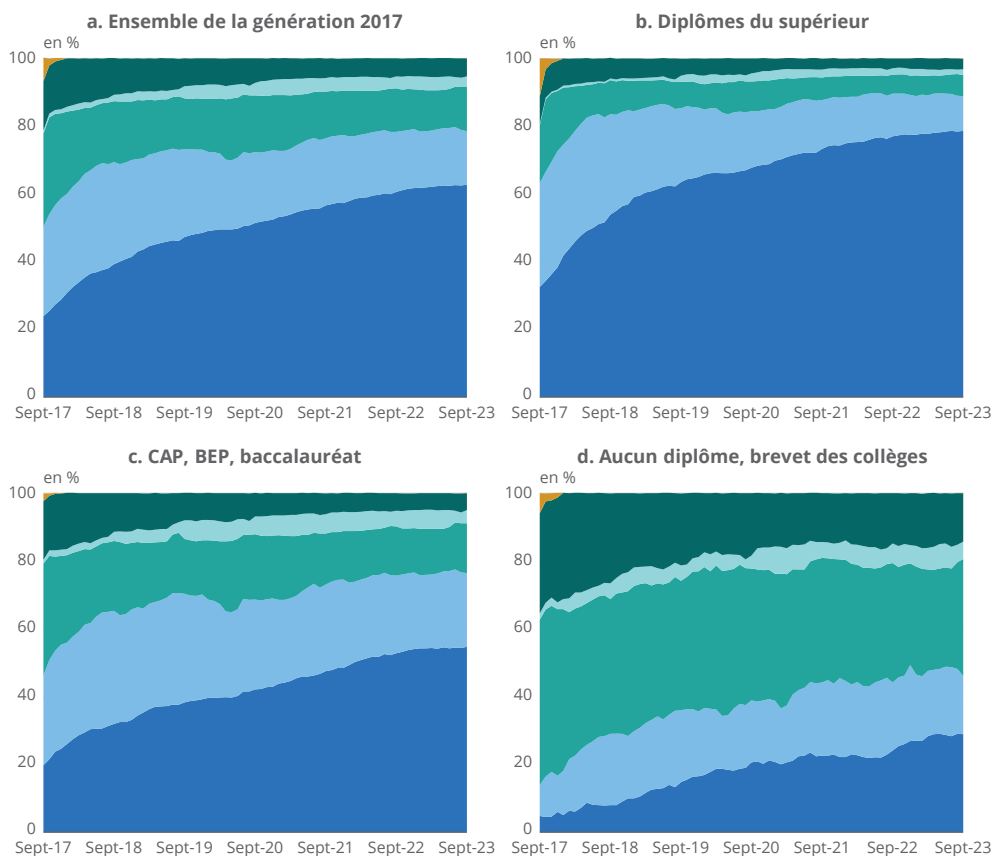
Les **emplois à durée limitée** sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. Dans les enquêtes Génération, ils regroupent les contrats à durée déterminée (CDD), dont ceux en contrats aidés, les missions d'intérim et les contrats en alternance.

### ► Pour en savoir plus

- « Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la Génération 2017 », Céreq Enquêtes n° 3, décembre 2022.
- « Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Des parcours contrastés, une insertion plus favorable, jusqu'à... », Céreq Bref n° 422, mai 2022.

## ► 1. Situation principale des jeunes sur le marché du travail depuis leur sortie de formation initiale

- Emploi à durée indéterminée
- Emploi à durée limitée
- Chômage
- Inactivité en formation-études
- Inactivité (hors formation-études)
- Fin des études



**Lecture :** En septembre 2023, 62,7 % des jeunes sortis de formation initiale en 2017 sont en emploi à durée indéterminée.

**Champ :** France, jeunes de la génération 2017 (sortis de formation initiale en 2017).

**Source :** Céreq, enquête 2023 auprès de la génération 2017.

## ► 2. Insertion professionnelle selon le diplôme

en %

Niveau de diplôme	A occupé un emploi au cours...			Occupe un emploi		
	... de la première année <sup>1</sup>	... des trois premières années <sup>1</sup>	... des six premières années <sup>1</sup>	1 an après la fin de formation	3 ans après la fin de formation	6 ans après la fin de formation
<b>Diplôme du supérieur</b>	<b>97</b>	<b>99</b>	<b>99</b>	<b>83</b>	<b>84</b>	<b>89</b>
Doctorat	98	99	99	88	87	95
Écoles d'ingénieurs et de commerce	99	99	99	87	87	91
Bac+5	99	100	100	85	86	91
Bac+3 ou bac+4 hors santé-social	95	97	97	79	79	85
Bac+2 ou bac+3 santé-social, bac+2	96	99	99	83	84	88
<b>CAP, BEP, baccalauréat ou équivalent</b>	<b>86</b>	<b>92</b>	<b>95</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>75</b>
Baccalauréat ou équivalent	86	93	96	65	70	77
CAP, BEP ou équivalent	83	88	91	54	60	69
<b>Aucun diplôme, brevet des collèges</b>	<b>51</b>	<b>64</b>	<b>77</b>	<b>25</b>	<b>39</b>	<b>46</b>
<b>Ensemble</b>	<b>87</b>	<b>92</b>	<b>95</b>	<b>68</b>	<b>72</b>	<b>78</b>

<sup>1</sup> Suivant la fin de formation initiale.

**Lecture :** Parmi les jeunes diplômés du supérieur sortis de formation initiale en 2017, 97 % a occupé au moins un emploi au cours de la première année suivant sa sortie de formation initiale.

**Champ :** France, jeunes de la génération 2017 (sortis de formation initiale en 2017).

**Source :** Céreq, enquête 2023 auprès de la génération 2017.

## 2.12 Mobilités et situation en début de carrière

Les jeunes sortis de formation initiale en 2017 (« génération 2017 ») ont mis sept mois, en moyenne, pour accéder à leur premier emploi ► **figure 1**. L'accès au premier **emploi à durée indéterminée** intervient en moyenne environ un an et demi après la fin des études, comme pour les jeunes sortis de formation en 2010. Les diplômés du supérieur mettent en moyenne un peu plus d'un an pour obtenir un premier emploi à durée indéterminée, alors que les diplômés du secondaire mettent presque deux ans.

Les transitions sur le marché du travail entre la situation un an après la fin de formation et celle de l'automne 2023 (date de l'enquête) sont fréquentes. Parmi les 18 % de jeunes se déclarant au **chômage** à un an, 60 % occupent un emploi à l'automne 2023, dans sept cas sur dix à durée indéterminée ► **figure 2**. Parmi les inactifs en septembre 2018 (14 %), 55 % ont un emploi cinq ans plus tard. Les mouvements inverses sont moins fréquents : 88 % des jeunes en emploi à un an le sont encore à l'automne 2023.

La transition du chômage vers l'emploi dépend fortement du niveau de diplôme. Ainsi, parmi les 9 % de diplômés du supérieur au chômage un an après la fin de leurs études, 81 % ont un emploi à l'automne 2023, qui dans plus de huit cas sur dix est à durée indéterminée. Ce taux de transition vers l'emploi est de 61 % pour les 21 % de **chômeurs** diplômés du secondaire, avec sept emplois sur dix qui sont à durée indéterminée. Pour les 42 % de jeunes **peu ou pas diplômés** au chômage en septembre 2018, l'accès à l'emploi est encore plus difficile : seuls 40 % connaissent cette transition vers l'emploi entre ces deux

dates, plus de la moitié sont encore au chômage à l'automne 2023.

Près des deux tiers des jeunes en **emploi à durée limitée** un an après la fin des études sont en emploi à durée indéterminée à l'automne 2023. Cette part s'élève à 74 % pour les diplômés du supérieur, alors qu'elle est de 54 % pour les diplômés du secondaire et de 44 % pour les peu ou pas diplômés.

Pour autant, l'emploi à durée indéterminée n'est pas gage de stabilité dans l'emploi : 82 % des jeunes en emploi à durée indéterminée un an après leur sortie de formation initiale sont encore dans cette situation à l'automne 2023, les autres ayant changé de façon volontaire ou subie. Ce taux de maintien en emploi à durée indéterminée croît très nettement avec le niveau de diplôme, variant de 58 % pour les peu ou pas diplômés à 87 % pour les plus diplômés.

Entre leur sortie de formation initiale en 2017 et l'automne 2023, soit une période d'environ six ans, les jeunes de la génération 2017 ont passé en moyenne 72 % de leur temps en emploi (49 % en emploi à durée indéterminée), 17 % au chômage et 11 % en inactivité (3 % en reprise d'études ou en formation). Les peu ou pas diplômés ont passé moins de temps en emploi (36 %) qu'en recherche d'emploi (39 %). Pour eux, l'emploi à durée indéterminée n'a représenté en moyenne que 17 % du temps en six ans. Les diplômés du supérieur n'ont, au contraire, vécu qu'une faible durée de chômage dans leur parcours (9 % du temps total), qui est caractérisé par une prépondérance de l'emploi à durée indéterminée (65 % de la période). Les diplômés du secondaire se retrouvent dans une situation intermédiaire. ●

### Définitions

Les **emplois à durée indéterminée** regroupent les contrats à durée indéterminée, les fonctionnaires et les indépendants.

Les **chômeurs** au sens des enquêtes Génération sont les personnes sans emploi et déclarant en rechercher un. Le **chômage** au sens des enquêtes Génération ne respecte pas exactement les mêmes critères que le chômage au sens du BIT.

Les **emplois à durée limitée** sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur. Dans les enquêtes Génération, ils regroupent les contrats à durée déterminée (CDD), dont ceux en contrats aidés, les missions d'intérim et les contrats en alternance.

**Peu ou pas diplômés** : voir Glossaire.

## ► 1. Temps passé dans les différentes situations depuis la sortie de formation et accès à l'emploi

en %

Niveau de diplôme	Part de temps passé depuis la sortie de formation <sup>1</sup>					Accès au 1 <sup>er</sup> emploi <sup>2</sup>	Accès au 1 <sup>er</sup> emploi à durée indéterminée (EDI)	
	En emploi à durée limitée	En emploi à durée indéterminée	Au chômage	En inactivité (hors formation)	En formation (ou reprise d'études)	Temps d'accès moyen au 1 <sup>er</sup> emploi (en mois)	Part des jeunes ayant déjà obtenu un EDI en 2023	Temps d'accès moyen au 1 <sup>er</sup> EDI (en mois) <sup>3</sup>
<b>Ensemble</b>	<b>23</b>	<b>49</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>84</b>	<b>19</b>
<b>Diplôme du supérieur</b>	<b>20</b>	<b>65</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>92</b>	<b>15</b>
Doctorat	26	64	6	3	1	3	89	18
Doctorat santé	23	69	3	4	1	2	94	17
Doctorat hors santé	28	59	10	2	1	4	85	20
Écoles	10	78	6	5	1	3	97	9
Écoles d'ingénieurs	10	80	5	4	1	3	97	9
Écoles de commerce	10	77	7	5	1	4	98	10
Bac+5	19	68	7	5	1	4	93	14
Bac+3 ou bac+4 hors santé-social	21	59	10	7	3	4	90	15
Bac+2 ou bac+3 santé-social	26	67	4	2	1	1	97	17
Bac+2 hors santé-social	22	59	12	5	2	5	90	17
<b>CAP, BEP, baccalauréat ou équivalent</b>	<b>27</b>	<b>41</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>79</b>	<b>23</b>
Baccalauréat ou équivalent	28	43	16	8	5	8	80	22
CAP, BEP ou équivalent	25	37	26	10	2	9	77	25
<b>Aucun diplôme, brevet des collèges</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>39</b>	<b>20</b>	<b>5</b>	<b>22</b>	<b>62</b>	<b>34</b>

1 Période entre la date de fin de formation initiale et la date de l'enquête à l'automne 2023.

2 Champ restreint à l'ensemble des jeunes ayant eu au moins un emploi.

3 Champ restreint à l'ensemble des jeunes ayant eu au moins un emploi à durée indéterminée.

**Lecture :** Les jeunes sortis de formation initiale en 2017 diplômés d'un doctorat ont passé en moyenne 6 % de leur temps au chômage entre leur sortie de formation et l'automne 2023.

**Champ :** France, jeunes de la génération 2017 (sortis de formation initiale en 2017).

**Source :** Céreq, enquêtes auprès de la génération 2017.

## ► 2. Transitions entre la situation un an après la sortie de formation et la situation à l'automne 2023

en %

Situation principale un an après la sortie de formation initiale	Situation principale à l'automne 2023						Situation un an après la sortie de formation initiale
	Emploi à durée limitée	Emploi à durée indéterminée	Chômage	Inactivité (hors formation)	Formation (ou reprise d'études)	Ensemble	
<b>Ensemble</b>	<b>15</b>	<b>63</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Emploi	14	74	8	2	2	100	68
Emploi à durée limitée	21	63	10	3	3	100	38
Emploi à durée indéterminée	8	82	6	3	1	100	30
Chômage	18	42	31	5	4	100	18
Inactivité ou formation	16	39	20	18	7	100	14
<b>Diplôme du supérieur</b>	<b>10</b>	<b>79</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Emploi	10	82	5	2	1	100	84
Emploi à durée limitée	15	74	6	3	2	100	52
Emploi à durée indéterminée	6	87	4	2	1	100	32
Chômage	15	66	13	4	2	100	9
Inactivité ou formation	11	61	13	11	4	100	7
<b>CAP, BEP, baccalauréat ou équivalent</b>	<b>20</b>	<b>55</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Emploi	20	64	10	3	3	100	63
Emploi à durée limitée	27	54	13	2	4	100	31
Emploi à durée indéterminée	13	74	8	3	2	100	32
Chômage	18	43	29	6	4	100	21
Inactivité ou formation	22	36	21	12	9	100	16
<b>Aucun diplôme, brevet des collèges</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>35</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
Emploi	23	49	19	5	4	100	25
Emploi à durée limitée	27	44	19	8	2	100	9
Emploi à durée indéterminée	14	58	20	8	0	100	16
Chômage	18	22	52	3	5	100	42
Inactivité ou formation	12	23	25	34	6	100	33

**Lecture :** Parmi les jeunes diplômés du supérieur sortis de formation initiale en 2017 qui étaient en emploi un an après, 82 % sont en emploi à durée indéterminée à l'automne 2023.

**Champ :** France, jeunes de la génération 2017 (sortis de formation initiale en 2017).

**Source :** Céreq, enquêtes auprès de la génération 2017.

## 2.13 Inégalités en début de carrière

À l'automne 2023 (date de l'enquête), la situation professionnelle des jeunes sortis de formation initiale en 2017 diffère selon leurs caractéristiques individuelles : sexe, diplôme, lieu de résidence ou encore ascendance migratoire. Environ six ans après la fin de leurs études, les jeunes femmes occupent un peu moins souvent un emploi que les jeunes hommes (77 % contre 80 %) alors qu'elles sont davantage détentrices d'un diplôme et notamment de l'enseignement supérieur ► **figure 1**. Elles sont autant au chômage (13 %), mais un peu plus souvent inactives que les hommes (9 % contre 7 %). Comme les hommes, les femmes en emploi disposent dans huit cas sur dix d'un **emploi à durée indéterminée**. En revanche, elles exercent plus fréquemment leur profession à temps partiel (14 % contre 6 %), même si ce temps partiel est moins souvent subi (31 % contre 41 %). Par ailleurs, leurs rémunérations salariales mensuelles primes incluses sont inférieures de 9 % en moyenne à celles des jeunes hommes.

Parmi les diplômés du supérieur, le **taux d'emploi** s'élève à 87 % pour les jeunes femmes et 91 % pour les jeunes hommes en septembre 2023. Pour les jeunes moins diplômés, des écarts genrés s'observent dès le début de l'insertion professionnelle et demeurent prononcés au cours des six premières années sur le marché du travail. Parmi les diplômés du baccalauréat uniquement, 73 % des femmes sont en emploi en septembre 2023 contre 80 % pour les hommes. Parmi ceux arrivés sur le marché du travail **peu ou pas diplômés**, le différentiel de taux d'emploi est plus conséquent : en septembre 2023, 40 % des femmes occupent un emploi contre 50 % de leurs homologues masculins.

Entre la fin des études en 2017 et l'automne 2023, le vécu professionnel des femmes est un

peu moins favorable que celui des hommes. Bien que plus diplômées, leur temps passé en emploi à durée indéterminée sur la période est moindre (48 % contre 50 %) ► **figure 2**. Le chômage est presque autant présent dans leur parcours (16 % du temps total contre 17 %), voire supérieur lorsqu'elles sont diplômées d'un CAP ou BEP.

Des différences d'insertion existent aussi selon le lieu de résidence à la fin des études. Les jeunes originaires d'un **quartier relevant de la politique de la ville (QPV)** en 2017 ont passé 28 % de leurs six premières années sur le marché du travail au chômage, soit presque deux fois plus que les autres jeunes (15 %). De plus, l'emploi à durée indéterminée n'a représenté qu'un peu plus du tiers de leur temps sur cette période, mais en moyenne la moitié de celui des autres jeunes. En septembre 2023, leur taux d'emploi demeure inférieur de 12 points à celui des jeunes ne résidant pas dans un QPV. Ces écarts s'expliquent en partie par le fait que les jeunes qui habitent dans les QPV sont moins diplômés, mais des écarts restent significatifs à niveau de diplôme donné.

Le début de carrière varie également selon l'ascendance migratoire des jeunes. Arrivant sur le marché du travail avec un niveau d'études en moyenne inférieur, les jeunes ayant au moins un parent immigré font l'expérience d'une insertion professionnelle plus difficile. En moyenne, entre septembre 2017 et septembre 2023, ils ont été plus longuement au chômage et ont passé moins de temps en emploi à durée indéterminée que les jeunes sans ascendance migratoire directe. L'écart de temps passé au chômage est notamment substantiel parmi les jeunes dotés d'un diplôme du supérieur de niveau bac+2 ou bac+3/4. Finalement, en septembre 2023, 73 % des jeunes **descendants d'immigrés** sont en emploi contre 79 % des autres jeunes. ●

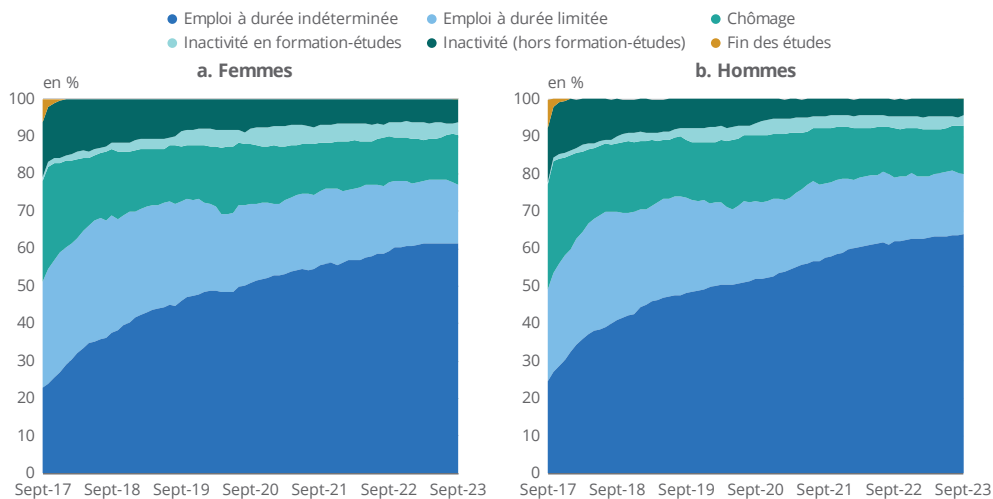
### ► Définitions

**Emploi à durée indéterminée, taux d'emploi, peu ou pas diplômés, quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV), descendant d'immigrés** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant », Céreq Bref n° 442, juillet 2023.
- « L'accès à l'emploi des immigrés et enfants d'immigrés de la Génération 2017 », Céreq Bref n° 434, mars 2023.

## ► 1. Situation principale des jeunes sur le marché du travail depuis leur sortie de formation initiale



**Lecture :** En septembre 2023, 61,6 % des femmes sorties d'études initiales en 2017 sont en emploi à durée indéterminée.

**Champ :** France, jeunes de la génération 2017 (sortis de formation initiale en 2017).

**Source :** Céreq, enquêtes auprès de la génération 2017.

## ► 2. Insertion professionnelle selon le diplôme, le sexe, le lieu de résidence et l'ascendance migratoire

en %

Niveau de diplôme	Ensemble	Sexe		Résident dans un QPV <sup>1</sup>		Ascendance migratoire	
		Femmes	Hommes	Résidents	Non-résidents	Au moins un parent immigré	Aucun parent immigré
<b>Part de temps passé au chômage</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>28</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>16</b>
<b>Diplôme du supérieur</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8</b>
Doctorat	7	7	7	15	6	7	7
Écoles d'ingénieurs et de commerce	6	8	5	11	6	8	6
Bac+5	8	8	7	12	7	10	7
Bac+3 ou bac+4 hors santé-social	10	10	9	12	9	14	8
Bac+2 ou bac+3 santé-social, bac+2	11	10	12	15	10	15	10
<b>CAP, BEP, baccalauréat ou équivalent</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>18</b>
Baccalauréat ou équivalent	16	17	15	27	15	19	15
CAP, BEP ou équivalent	26	30	23	32	24	28	25
<b>Aucun diplôme, brevet des collèges</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>39</b>	<b>45</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	<b>39</b>
<b>Part de temps passé en emploi à durée indéterminée</b>	<b>49</b>	<b>48</b>	<b>50</b>	<b>36</b>	<b>51</b>	<b>46</b>	<b>50</b>
<b>Diplôme du supérieur</b>	<b>65</b>	<b>63</b>	<b>68</b>	<b>57</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>66</b>
Doctorat	64	62	66	64	64	66	63
Écoles d'ingénieurs et de commerce	78	74	82	78	78	79	78
Bac+5	68	66	70	62	69	67	68
Bac+3 ou bac+4 hors santé-social	59	56	64	47	60	51	62
Bac+2 ou bac+3 santé-social, bac+2	61	60	62	52	61	53	62
<b>CAP, BEP, baccalauréat ou équivalent</b>	<b>41</b>	<b>37</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>42</b>
Baccalauréat ou équivalent	43	39	46	33	43	39	43
CAP, BEP ou équivalent	37	28	44	32	37	36	37
<b>Aucun diplôme, brevet des collèges</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>19</b>	<b>14</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>17</b>

<sup>1</sup> Quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) à la fin des études en 2017.

**Note :** Les parts de temps sont calculées sur la période allant de la fin des études en 2017 à la date d'enquête en 2023.

**Lecture :** De 2017 à 2023, les femmes diplômées d'un doctorat en 2017 ont passé 7 % de leur temps au chômage.

**Champ :** France, jeunes de la génération 2017 (sortis de formation initiale en 2017).

**Source :** Céreq, enquêtes auprès de la génération 2017.

## 2.14 Domaine de formation et situation d'activité des jeunes

La situation professionnelle des jeunes est liée à leur niveau de diplôme : plus celui-ci est élevé, plus les chances d'avoir un emploi s'accroissent, et celles d'être au chômage diminuent. Ainsi, en moyenne sur la période 2019-2023, le taux d'emploi des titulaires d'un doctorat sortis de formation initiale depuis un à dix ans dépasse 90 %, de même que pour les diplômés d'école de commerce ou d'ingénieurs ► [figure](#). À l'opposé, seules 37 % des personnes non diplômées sont en emploi, et leur **taux de chômage** est de 38 %, contre 12 % en moyenne pour l'ensemble des personnes sorties de formation initiale depuis un à dix ans.

Le **domaine d'études** joue aussi un rôle déterminant dans les débuts de carrière, ceux-ci présentant des différences marquées selon la spécialité du diplôme au sein d'un même niveau. Ainsi, en moyenne entre 2019 et 2023, le taux de chômage des titulaires d'une licence sortis de formation initiale depuis un à dix ans est de 8 % lorsqu'ils sont spécialisés dans les services aux personnes, contre 16 % lorsqu'ils sont spécialisés en lettres et arts. Pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel, ce taux varie de 8 % (dans l'agriculture, la pêche, la forêt, les espaces verts) à 21 % (dans la communication et l'information). Certaines spécialités favorisent particulièrement l'insertion en début de carrière, de sorte que ce critère supplante le niveau d'études. Notamment les diplômés du paramédical et du social sont particulièrement

peu confrontés au chômage quel que soit leur niveau de diplôme : 6 % des diplômés d'un CAP-BEP et moins de 4 % des titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 dans cette spécialité sont au chômage, soit trois fois moins que la moyenne des titulaires d'un autre diplôme de niveau équivalent.

La part relative des femmes et des hommes varie d'un diplôme à l'autre. Parmi les diplômés sortis de formation initiale depuis un à dix ans, les femmes représentent 90 % des actifs titulaires d'un diplôme paramédical et social de niveau CAP-BEP, 88 % des actifs titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 de travailleur social et 73 % des actifs titulaires d'un diplôme de niveau bac+2 dans la santé. Au contraire, seuls 27 % des actifs diplômés d'écoles d'ingénieurs sont des femmes. À niveau de diplôme équivalent, les femmes s'orientent davantage vers les filières de services aux personnes ou de sciences humaines et de droit. Inversement, elles sont très peu présentes dans les filières de mécanique, électricité et électronique.

La part de temps partiel diffère selon le niveau de diplôme, le temps partiel étant plus répandu dans les domaines d'études où les femmes sont les plus présentes. Plus de 30 % des titulaires d'un CAP ou BEP spécialisés dans les services aux personnes ayant un emploi travaillent à temps partiel, dix fois plus que les sortants d'une école de commerce ou d'ingénieurs. ●

### ► Définitions

Les **domaines d'études** ont été constitués à partir de la nomenclature des spécialités de formation (NSF).  
**Taux de chômage, nomenclature des spécialités de formation (NSF)** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Enquête 2020 auprès de la Génération 2017. Sortants du supérieur : le niveau de diplôme ne résume pas les trajectoires d'insertion », Céreq Bref n° 426, septembre 2022.
- « Enseignement supérieur », in Femmes et hommes, l'égalité en question, coll. « Insee Références », édition 2022.

## ► Domaine de formation et situation d'activité des jeunes

en %

Domaine de formation	Part dans l'ensemble des diplômés actifs	Taux d'emploi	Taux de chômage BIT	Part des femmes parmi les actifs	Part d'emplois à temps partiel parmi les actifs en emploi
<b>Doctorat de recherche</b>	<b>1,3</b>	<b>90,5</b>	<b>4,9</b>	<b>44,4</b>	<b>8,4</b>
<b>Doctorat de santé</b>	<b>1,8</b>	<b>93,8</b>	<b>1,6</b>	<b>64,2</b>	<b>22,5</b>
<b>Diplôme d'école de commerce</b>	<b>0,7</b>	<b>90,4</b>	<b>5,5</b>	<b>49,1</b>	<b>3,1</b>
<b>Diplôme d'école d'ingénieurs</b>	<b>4,4</b>	<b>93,0</b>	<b>3,4</b>	<b>27,4</b>	<b>3,4</b>
<b>Master, DEA, DESS, magistère, dont :</b>	<b>17,6</b>	<b>87,9</b>	<b>7,0</b>	<b>58,2</b>	<b>9,8</b>
Échanges et gestion	5,7	88,4	7,1	56,8	5,0
Sciences humaines et droit	3,2	86,0	7,4	68,1	15,9
Services aux personnes	2,6	93,5	3,1	73,4	12,3
Communication et information	2,4	86,5	8,4	42,0	6,7
Lettres et arts	0,8	83,9	9,0	78,0	24,9
Mathématiques et sciences	0,9	86,1	7,6	51,4	6,4
Services à la collectivité	0,7	87,1	8,7	54,0	11,7
<b>Autres diplômes de niveau bac+5 ou plus</b>	<b>2,2</b>	<b>91,7</b>	<b>4,8</b>	<b>61,4</b>	<b>8,9</b>
<b>Licence, licence professionnelle, dont :</b>	<b>9,2</b>	<b>80,6</b>	<b>9,6</b>	<b>51,8</b>	<b>13,6</b>
Échanges et gestion	2,2	85,1	8,5	57,4	7,0
Communication et information	1,1	83,5	10,2	33,5	10,2
Sciences humaines et droit	1,6	72,5	11,5	64,8	21,6
Lettres et arts	0,9	67,5	15,7	76,0	29,5
Services aux personnes	1,0	83,0	8,4	57,7	22,1
<b>Autres diplômes de niveau bac+3 ou 4</b>	<b>5,9</b>	<b>87,1</b>	<b>5,7</b>	<b>69,7</b>	<b>15,2</b>
<b>BTS, DUT, dont :</b>	<b>11,3</b>	<b>83,8</b>	<b>8,9</b>	<b>46,1</b>	<b>9,6</b>
Échanges et gestion	4,4	82,2	9,6	55,7	10,5
Services aux personnes	1,6	86,0	7,1	77,0	12,6
Communication et information	1,5	78,1	13,0	53,2	15,0
Mécanique, électricité, électronique	1,2	87,3	6,9	4,9	4,5
Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	0,7	89,2	4,5	30,2	7,8
<b>Diplôme santé niveau bac+2</b>	<b>0,7</b>	<b>94,1</b>	<b>1,7</b>	<b>73,0</b>	<b>20,0</b>
<b>Diplôme travail social niveau bac+2</b>	<b>0,8</b>	<b>91,0</b>	<b>4,0</b>	<b>88,1</b>	<b>16,5</b>
<b>Autres diplôme niveau bac+2</b>	<b>0,8</b>	<b>75,5</b>	<b>12,1</b>	<b>54,3</b>	<b>14,3</b>
<b>Bac général, dont :</b>	<b>4,6</b>	<b>59,3</b>	<b>18,0</b>	<b>50,4</b>	<b>25,7</b>
Mathématiques et sciences	1,6	58,9	17,1	37,3	23,6
Lettres et arts	1,4	57,2	20,8	65,6	31,3
Sciences humaines et droit	1,3	63,4	15,1	48,7	20,8
<b>Bac technologique, dont :</b>	<b>4,0</b>	<b>67,4</b>	<b>16,6</b>	<b>48,9</b>	<b>21,7</b>
Échanges et gestion	2,1	66,7	17,3	48,5	22,8
Santé	0,8	70,2	13,6	84,8	28,0
<b>Bac professionnel et équivalents, dont :</b>	<b>15,9</b>	<b>75,6</b>	<b>13,4</b>	<b>42,6</b>	<b>14,7</b>
Échanges et gestion	3,7	69,2	17,3	54,4	20,4
Services aux personnes	3,8	77,0	11,7	80,9	21,7
Mécanique, électricité, électronique	3,2	77,9	12,7	3,0	4,6
Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	1,4	84,4	8,5	24,7	11,4
Transformation	1,4	82,2	12,0	19,6	7,5
Génie civil, construction et bois	1,1	81,7	10,2	7,8	5,0
Communication et information	0,7	62,3	20,7	77,5	25,9
<b>Diplôme niveau CAP-BEP, dont :</b>	<b>10,0</b>	<b>68,1</b>	<b>17,9</b>	<b>34,4</b>	<b>15,2</b>
Services aux personnes	2,1	63,8	18,5	84,0	32,1
Mécanique, électricité, électronique	1,7	69,6	19,2	1,7	4,7
Génie civil, construction et bois	1,7	75,8	15,2	4,8	6,0
Agroalimentaire, alimentation, cuisine	1,7	72,8	15,0	21,6	10,1
Commerce, vente	1,0	57,2	23,7	64,5	27,3
Agriculture, pêche, forêt, espaces verts	0,7	73,9	16,3	21,0	9,8
<b>Diplôme paramédical et social niveau CAP-BEP</b>	<b>1,8</b>	<b>83,4</b>	<b>6,1</b>	<b>89,6</b>	<b>18,3</b>
<b>Brevet des collèges</b>	<b>3,0</b>	<b>43,2</b>	<b>32,7</b>	<b>40,2</b>	<b>25,8</b>
<b>Ensemble des diplômés du supérieur</b>	<b>56,6</b>	<b>86,5</b>	<b>7,0</b>	<b>54,0</b>	<b>11,0</b>
<b>Ensemble des diplômés du secondaire<sup>1</sup></b>	<b>39,4</b>	<b>67,9</b>	<b>16,5</b>	<b>44,1</b>	<b>17,7</b>
<b>Aucun diplôme, CEP ou CFG</b>	<b>3,7</b>	<b>37,4</b>	<b>37,9</b>	<b>31,1</b>	<b>24,8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>76,1</b>	<b>11,9</b>	<b>49,2</b>	<b>13,9</b>

<sup>1</sup> Les diplômés du secondaire regroupent le brevet des collèges et les diplômés de niveau CAP, BEP ou baccalauréat.

**Lecture :** En moyenne, entre 2019 et 2023, 46,1 % des actifs sortis de formation initiale depuis 1 à 10 ans titulaires d'un BTS ou DUT sont des femmes, et parmi ceux qui sont en emploi, 9,6 % sont à temps partiel.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, sorties de formation initiale depuis 1 à 10 ans.

**Source :** Insee, cumul des enquêtes Emploi de 2019 à 2023.



## 2.15 Situation des jeunes sur le marché du travail par région

En 2021, en France, 21 % des **actifs** de 15 à 29 ans sont au **chômage au sens du recensement de la population**, avec de fortes disparités régionales ► **figure 1**. Ainsi, 38 % des jeunes actifs martiniquais et plus de 42 % des jeunes actifs guadeloupéens, guyanais et réunionnais se déclarent au chômage. Dans les régions métropolitaines, ce taux de chômage est d'environ 18 % dans les Pays de la Loire, en Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne et Île-de-France ; il est en revanche nettement plus élevé qu'en moyenne en Occitanie (23 %), Provence-Alpes-Côte d'Azur (23 %) et dans les Hauts-de-France (27 %). Les disparités territoriales ne sont pas spécifiques à cette tranche d'âge : pour les 15-64 ans, la situation du marché du travail est également moins favorable dans les départements d'outre-mer (DOM) (plus de 20 % de taux de chômage) et les Hauts-de-France (15 %) que dans les Pays de la Loire, en Bretagne et en Auvergne-Rhône-Alpes (10 %) ► **figure 2**. Quelle que soit la région, le taux de chômage des jeunes est nettement plus élevé que celui des 15-64 ans.

Au niveau national comme dans toutes les régions, parmi les 15-29 ans, le taux de chômage des diplômés du **supérieur** (12 %) est beaucoup plus faible que celui des jeunes au plus diplômés du baccalauréat (28 %). Les écarts entre territoires sont moins marqués parmi les plus diplômés. Dans les DOM, un jeune sur deux au plus diplômé du baccalauréat est au chômage ► **figure 3**. C'est le cas de

plus d'un jeune diplômé du supérieur sur cinq en Guadeloupe, Martinique et à La Réunion ► **figure 4**. En France métropolitaine, les jeunes au plus diplômés du baccalauréat peinent le plus à trouver un emploi dans les Hauts-de-France (taux de chômage de 35 %), contrairement aux diplômés du supérieur qui n'y rencontrent pas plus de difficultés que la moyenne nationale (12 %). Le constat est semblable, quoique moins prononcé, en Normandie et en Île-de-France (11 % parmi les diplômés du supérieur, contre 27 % parmi les diplômés au plus du baccalauréat). En Provence-Alpes-Côte d'Azur et en Occitanie, le taux de chômage est supérieur à la moyenne nationale pour les diplômés au plus du baccalauréat mais aussi pour les diplômés du supérieur.

Parmi les actifs de 15 à 29 ans, 41 % sont diplômés du supérieur en France, une part portée par la région Île-de-France qui en compte 56 % ► **figure 5**. Cette part est nettement plus faible en Guyane (19 %) et à La Réunion (26 %), alors que dans les autres régions, elle se situe entre 31 % (Corse) et 42 % (Auvergne-Rhône-Alpes).

Lorsqu'ils travaillent, les jeunes habitants d'Île-de-France occupent très souvent un emploi qualifié (58 % sont cadres ou professions intermédiaires, contre 41 % en moyenne nationale) ► **figure 6**. Cette proportion est relativement homogène dans les autres régions (entre 29 % pour la Corse et 41 % pour Auvergne-Rhône-Alpes), y compris dans les DOM. ●

### ► Définitions

Un **actif** est une personne en emploi ou au chômage.

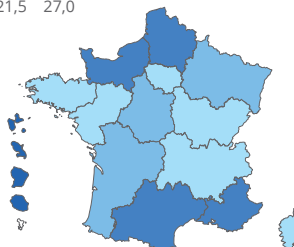
Les **chômeurs au sens du recensement de la population** sont les personnes qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à France Travail (ex-Pôle emploi)) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail ; et d'autre part, les personnes qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi. Un chômeur au sens du recensement n'est pas forcément un chômeur au sens du BIT (et inversement).

**Enseignement supérieur** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Chômage dans les régions », in *Emploi, chômage, revenus du travail*, coll. « Insee Références », édition 2024.
- « Le halo autour du chômage, 2,5 à 5 fois plus présent dans les DOM qu'en France métropolitaine », Insee Focus n° 303, juin 2023.

### ► 1. Taux de chômage au sens du recensement des 15-29 ans



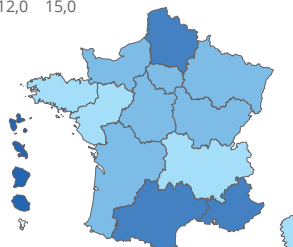
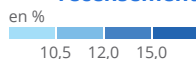
© IGN-Insee 2025

**Lecture :** En 2021, en Île-de-France, 18,3 % des 15-29 ans sont au chômage au sens du recensement de la population.

**Champ :** France hors Mayotte, actifs non inscrits dans un établissement d'enseignement, âgés de 15 à 29 ans.

**Source :** Insee, recensement de la population 2021, exploitation principale.

### ► 2. Taux de chômage au sens du recensement des 15-64 ans



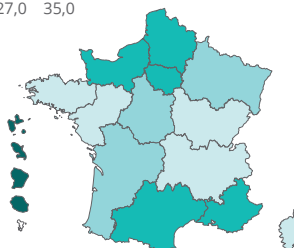
© IGN-Insee 2025

**Lecture :** En 2021, en Île-de-France, 11,2 % des 15-64 ans sont au chômage au sens du recensement de la population.

**Champ :** France hors Mayotte, actifs non inscrits dans un établissement d'enseignement, âgés de 15 à 64 ans.

**Source :** Insee, recensement de la population 2021, exploitation principale.

### ► 3. Taux de chômage au sens du recensement des 15-29 ans au plus diplômés du baccalauréat



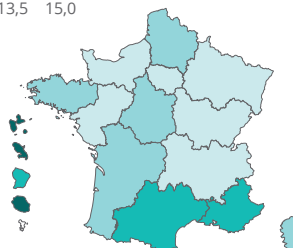
© IGN-Insee 2025

**Lecture :** En 2021, en Île-de-France, 27,4 % des 15-29 ans sortants du secondaire sont au chômage au sens du recensement de la population.

**Champ :** France hors Mayotte, actifs non inscrits dans un établissement d'enseignement, âgés de 15 à 29 ans et au plus diplômés du baccalauréat.

**Source :** Insee, recensement de la population 2021, exploitation principale.

### ► 4. Taux de chômage au sens du recensement des 15-29 ans diplômés du supérieur



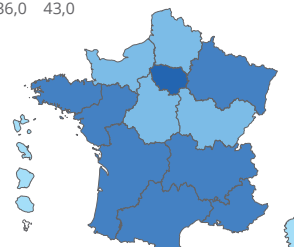
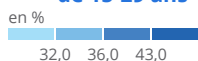
© IGN-Insee 2025

**Lecture :** En 2021, en Île-de-France, 11,3 % des 15-29 ans diplômés du supérieur sont au chômage au sens du recensement de la population.

**Champ :** France hors Mayotte, actifs non inscrits dans un établissement d'enseignement, âgés de 15 à 29 ans et diplômés du supérieur.

**Source :** Insee, recensement de la population 2021, exploitation principale.

### ► 5. Part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les actifs de 15-29 ans



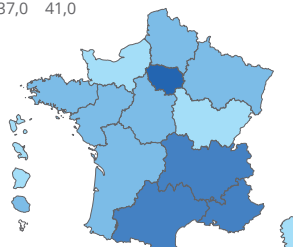
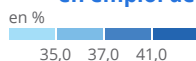
© IGN-Insee 2025

**Lecture :** En 2021, en Île-de-France, 56,2 % des actifs âgés de 15 à 29 ans sont diplômés de l'enseignement supérieur.

**Champ :** France hors Mayotte, actifs non inscrits dans un établissement d'enseignement, âgés de 15 à 29 ans.

**Source :** Insee, recensement de la population 2021, exploitation principale.

### ► 6. Part des cadres et professions intermédiaires parmi les personnes en emploi de 15-29 ans



© IGN-Insee 2025

**Lecture :** En 2021, en Île-de-France, 58,4 % des 15-29 ans en emploi sont cadres ou professions intermédiaires.

**Champ :** France hors Mayotte, personnes en emploi non inscrites dans un établissement d'enseignement, âgées de 15 à 29 ans.

**Source :** Insee, recensement de la population 2021, exploitation complémentaire.

## 2.16 Emploi et chômage des jeunes, comparaisons européennes

En 2023, le **taux d'activité** en France des 15-29 ans est de 57 %, supérieur de 1 point à la moyenne de l'Union européenne (UE) ► **figure 1**. Cet écart provient d'une **part de chômeurs** parmi les jeunes supérieure en France à la moyenne européenne (8 % contre 6 %). La part de jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (**NEET**) est aussi légèrement plus élevée en France que dans l'UE (12 % contre 11 %). Les situations vis-à-vis de l'emploi et du chômage sont très contrastées selon les pays. En Allemagne, en Autriche, aux Pays-Bas, au Danemark, en Irlande et en Estonie, le taux d'activité des 15-29 ans est supérieur à celui de la France et les parts de chômeurs et de NEET y sont inférieures. La situation est inversée en Espagne et en Grèce.

En 2023, l'écart de taux d'activité entre la France et la moyenne européenne est plus marqué pour les 25-29 ans (+3 points) que pour les 15-24 ans (+1 point). En France, les taux d'activité des 15-24 ans et des 25-29 ans se sont accrus depuis 2020, notamment du fait du recours croissant à l'apprentissage. En Allemagne, où l'apprentissage est depuis longtemps très développé, et au Danemark, où de nombreux jeunes effectuent des « petits boulots » pendant leurs études, le taux d'activité des 15-24 ans est

nettement supérieur à celui de la France, alors que celui des 25-29 ans y est inférieur.

Le taux d'activité des jeunes femmes est nettement inférieur à celui des jeunes hommes en France (-5 points pour les 15-29 ans en 2023) comme dans l'UE (-7 points, ► **figure 2**). Ces écarts de taux d'activité selon le sexe sont nuls ou presque nuls dans les pays scandinaves. Par rapport à 2016, l'écart a diminué de 2 points en France mais s'est presque stabilisé dans l'Union européenne.

En France comme dans l'ensemble de l'UE, la part de jeunes femmes au chômage est inférieure de 1 point à celle des jeunes hommes. Quant à la part de NEET, elle est plus élevée pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes dans l'ensemble de l'UE (+2 points), mais ces parts sont très proches en France.

Dans l'ensemble des pays de l'UE hormis la Roumanie, les jeunes femmes travaillent davantage à temps partiel que les jeunes hommes. Le travail à temps partiel est moins développé pour les jeunes en France (17 %) qu'en moyenne dans l'UE (24 %). Il est particulièrement répandu aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves. ●

### ► Définitions

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

La **part de chômeurs** est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale correspondante.

Un **NEET** (*neither in employment nor in education or training*) est une personne qui n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation (formelle ou non formelle).

## ► 1. Emploi et chômage des jeunes dans l'Union européenne par tranche d'âge en 2023

en %

Pays	Taux d'activité			Part de chômeurs			Part de NEET		
	15-24 ans	25-29 ans	Ensemble	15-24 ans	25-29 ans	Ensemble	15-24 ans	25-29 ans	Ensemble
Allemagne	54,0	85,8	<b>65,8</b>	3,2	3,4	<b>3,3</b>	7,5	11,1	<b>8,8</b>
Autriche	59,2	87,1	<b>70,1</b>	6,2	5,1	<b>5,8</b>	8,7	10,5	<b>9,4</b>
Belgique	31,6	84,2	<b>49,9</b>	5,1	7,1	<b>5,8</b>	6,7	15,1	<b>9,6</b>
Chypre	43,8	87,6	<b>63,4</b>	7,4	7,9	<b>7,6</b>	11,9	16,0	<b>13,8</b>
Danemark	64,5	83,3	<b>71,3</b>	7,4	6,9	<b>7,2</b>	7,1	11,2	<b>8,6</b>
Espagne	33,1	84,5	<b>50,3</b>	9,5	13,3	<b>10,8</b>	9,9	17,1	<b>12,3</b>
Estonie	43,7	91,1	<b>60,2</b>	7,5	5,9	<b>7,0</b>	9,6	9,5	<b>9,6</b>
Finlande	54,7	82,4	<b>64,8</b>	8,9	7,2	<b>8,2</b>	7,7	12,4	<b>9,4</b>
<b>France<sup>1</sup></b>	<b>42,5</b>	<b>87,2</b>	<b>56,6</b>	<b>7,3</b>	<b>8,6</b>	<b>7,7</b>	<b>10,5</b>	<b>16,3</b>	<b>12,3</b>
Grèce	24,9	81,2	<b>44,8</b>	6,7	15,5	<b>9,8</b>	11,6	24,3	<b>16,0</b>
Hongrie	31,4	86,6	<b>51,3</b>	4,0	4,4	<b>4,1</b>	9,8	13,0	<b>10,9</b>
Irlande	53,9	86,6	<b>64,3</b>	5,7	5,0	<b>5,5</b>	6,5	12,9	<b>8,5</b>
Italie	26,4	71,4	<b>41,6</b>	6,0	8,8	<b>7,0</b>	12,7	22,7	<b>16,1</b>
Lettonie	34,9	85,7	<b>51,0</b>	4,3	6,1	<b>4,9</b>	7,2	16,1	<b>10,0</b>
Lituanie	35,8	89,5	<b>53,0</b>	4,9	5,8	<b>5,2</b>	13,5	13,5	<b>13,5</b>
Pays-Bas	83,4	90,0	<b>85,7</b>	6,9	3,6	<b>5,7</b>	3,3	7,6	<b>4,8</b>
Pologne	32,4	87,1	<b>52,5</b>	3,7	3,3	<b>3,5</b>	6,9	13,0	<b>9,1</b>
Portugal	35,3	89,4	<b>53,6</b>	7,2	8,4	<b>7,6</b>	7,9	11,0	<b>8,9</b>
Tchéquie	27,8	81,6	<b>46,6</b>	2,3	2,7	<b>2,4</b>	6,3	17,3	<b>10,1</b>
Roumanie	23,9	76,7	<b>40,6</b>	5,2	5,4	<b>5,3</b>	16,5	25,3	<b>19,3</b>
Suède	57,5	87,4	<b>68,0</b>	12,7	7,5	<b>10,9</b>	5,1	6,7	<b>5,7</b>
<b>Union européenne</b>	<b>41,2</b>	<b>83,9</b>	<b>56,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,8</b>	<b>6,3</b>	<b>9,2</b>	<b>15,1</b>	<b>11,2</b>

1 France hors Mayotte.

**Note** : Les données de l'ensemble des pays sont dans le fichier en téléchargement associé à cette fiche.

**Lecture** : En 2023, en France hors Mayotte, 7,3 % des 15-24 ans sont au chômage, 10,5 % ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET) et 42,5 % sont actifs (soit en emploi, soit au chômage).

**Champ** : Union européenne, personnes âgées de 15 à 29 ans vivant en logement ordinaire.

**Sources** : Instituts nationaux de statistique, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction mai 2024).

## ► 2. Emploi et chômage des jeunes dans l'Union européenne par sexe en 2023

en %

Pays	Taux d'activité		Part de chômeurs		Part de NEET		Part du temps partiel <sup>1</sup>		
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Ensemble
Allemagne	62,6	68,6	2,9	3,7	10,3	7,4	34,1	20,2	<b>26,6</b>
Autriche	67,1	73,0	5,5	6,0	10,0	8,8	37,3	18,9	<b>27,6</b>
Belgique	48,1	51,7	4,9	6,7	9,5	9,8	35,7	17,7	<b>26,4</b>
Chypre	61,2	65,9	6,3	9,0	14,8	12,7	10,6	9,6	<b>10,1</b>
Danemark	71,3	71,3	7,4	7,1	8,9	8,3	55,3	36,9	<b>45,9</b>
Espagne	48,3	52,3	10,4	11,1	12,3	12,3	31,8	19,3	<b>25,1</b>
Estonie	60,1	60,2	7,3	6,8	8,9	10,2	27,4	13,6	<b>20,5</b>
Finlande	64,6	64,9	7,8	8,6	9,4	9,4	44,0	25,2	<b>34,4</b>
<b>France<sup>2</sup></b>	<b>54,1</b>	<b>59,0</b>	<b>7,1</b>	<b>8,3</b>	<b>12,5</b>	<b>12,2</b>	<b>23,4</b>	<b>11,3</b>	<b>17,1</b>
Grèce	41,8	47,6	10,4	9,2	17,4	14,8	16,7	9,0	<b>12,3</b>
Hongrie	47,3	55,2	3,7	4,6	13,3	8,7	5,8	4,2	<b>5,0</b>
Irlande	63,6	64,9	4,9	6,1	8,7	8,3	38,0	27,1	<b>32,4</b>
Italie	35,8	47,1	6,5	7,3	17,8	14,4	34,3	15,0	<b>22,9</b>
Lettonie	47,7	54,1	3,7	6,0	10,5	9,6	10,9	6,7	<b>8,7</b>
Lituanie	51,5	54,5	4,3	6,1	14,1	13,0	16,0	5,6	<b>10,6</b>
Pays-Bas	84,7	86,6	5,6	5,9	5,6	4,0	64,5	49,5	<b>56,8</b>
Pologne	47,7	57,1	3,5	3,5	11,5	6,9	12,8	6,6	<b>9,3</b>
Portugal	52,2	54,9	7,4	7,8	8,9	9,0	15,7	10,4	<b>13,0</b>
Tchéquie	40,0	53,4	2,5	2,4	15,5	4,6	14,6	7,0	<b>10,2</b>
Roumanie	32,4	48,4	4,0	6,5	24,8	14,1	3,1	4,6	<b>4,0</b>
Suède	67,8	68,2	10,9	10,8	5,7	5,6	44,6	26,9	<b>35,4</b>
<b>Union européenne</b>	<b>52,6</b>	<b>59,2</b>	<b>5,9</b>	<b>6,6</b>	<b>12,5</b>	<b>10,1</b>	<b>30,7</b>	<b>17,6</b>	<b>23,6</b>

1 Parmi les salariés en emploi.

2 France hors Mayotte.

**Note** : Les données de l'ensemble des pays sont dans le fichier en téléchargement associé à cette fiche.

**Lecture** : En 2023, en France hors Mayotte, 54,1 % des femmes de 15 à 29 ans sont actives (soit en emploi, soit au chômage). Parmi celles en emploi, 23,4 % travaillent à temps partiel.

**Champ** : Union européenne, personnes âgées de 15 à 29 ans vivant en logement ordinaire.

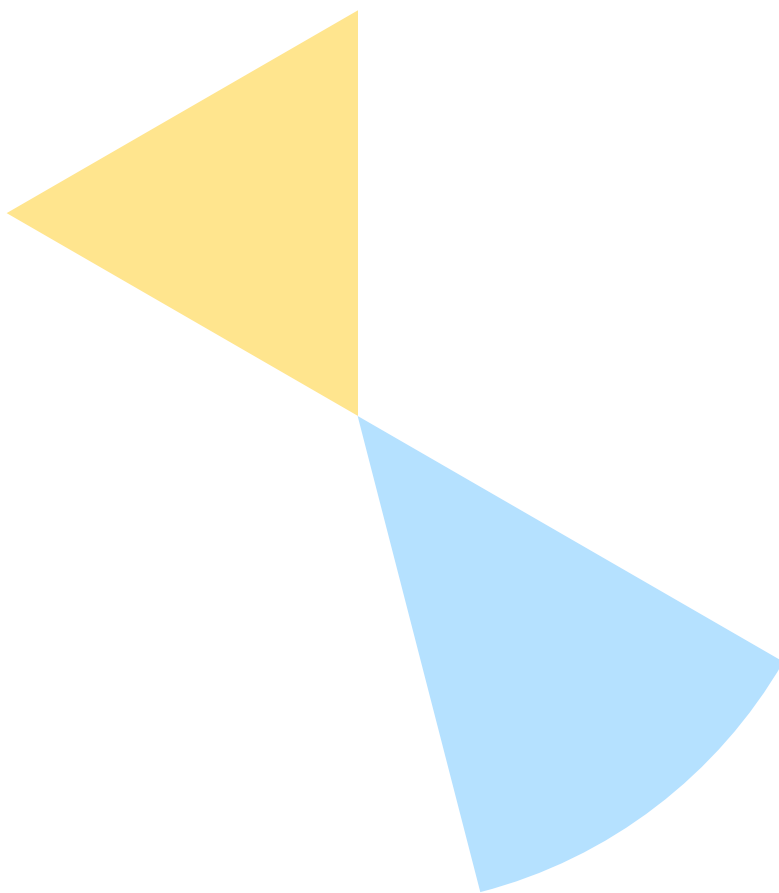
**Sources** : Instituts nationaux de statistique, Eurostat, enquêtes sur les forces de travail (extraction mai 2024).



# Fiches

---

La formation tout au long de la vie



## 3.1 Formation des adultes

En France en 2022, 47 % des personnes âgées de 18 à 69 ans **sorties de formation initiale** ont suivi au moins une **formation** au cours des douze derniers mois ► **figure 1**. 47 % ont suivi une **formation non formelle**, qui ne conduit pas à l'obtention d'un diplôme ou d'un titre reconnu. En particulier, 36 % des personnes ont suivi une formation non formelle à but professionnel. Seule une minorité des personnes (1 %) ont suivi une **formation formelle**, qui mène à un diplôme ou à un titre reconnu. Il s'agit essentiellement de jeunes adultes qui reprennent des études après une interruption de plus d'un an.

Les personnes en emploi à la date de l'enquête se sont plus formées au cours des douze derniers mois (57 %) que celles au chômage (43 %) ou inactives (21 %). L'écart est particulièrement marqué pour les formations non formelles à but professionnel : respectivement 49 %, 28 % et 5 %. Les personnes se déclarant au chômage ou inactives au moment de l'enquête ont pu suivre ces formations à un moment où elles étaient en emploi. En tenant compte du statut d'activité au moment de l'entrée en formation, l'accès à la formation des chômeurs est moindre : 23 % ont suivi une formation non formelle à but professionnel.

L'accès à la formation est plus faible à la fin de la vie active : en 2022, 57 % des 25-44 ans ont participé à au moins une formation sur l'année, contre 35 % des 55-64 ans et 20 % des 65-69 ans. La diminution est plus nette pour les seules formations non formelles à but professionnel, auxquelles l'accès est maximal entre 35 et 44 ans, avant de décliner aux âges où les personnes sont moins souvent en emploi. Les femmes se forment globalement autant que les hommes. Cependant, en raison du taux d'inactivité plus fort chez les femmes, l'accès des hommes aux

formations non formelles à but professionnel est légèrement supérieur à celui des femmes (38 % contre 35 %).

L'accès à la formation augmente nettement avec le niveau de diplôme : 75 % des personnes diplômées d'un bac+5 ou plus ont suivi au moins une formation, contre 22 % des personnes ayant au plus le brevet des collèges. Notamment, le taux d'accès aux formations non formelles à but professionnel est quatre fois plus élevé pour les diplômés de niveau bac+5 ou plus (62 %) que pour les personnes peu ou pas diplômées (15 %).

Parmi les formations non formelles à but professionnel, les caractéristiques des formations suivies diffèrent selon l'activité des personnes à leur entrée en formation. Les formations sont notamment beaucoup plus longues pour les chômeurs : 42 % durent plus de 60 heures, contre 6 % de celles suivies par les personnes en emploi ► **figure 2**. Par ailleurs, 65 % des formations suivies par les chômeurs sont à leur initiative et 24 % à celle du service public de l'emploi, alors que pour les salariés, elles sont majoritairement à l'initiative de l'employeur (68 % des cas dans le public, 74 % dans le privé).

Seules 24 % des formations non formelles suivies dans un but professionnel par des actifs mènent à une certification (non diplômante). Cette part atteint 38 % pour les formations suivies par des chômeurs. Enfin, 2 % des formations non formelles suivies par des personnes en emploi dans un but professionnel sont financées par le Compte personnel de formation (CPF), et 8 % sont financées en totalité ou en partie par le stagiaire. Les chômeurs mobilisent plus souvent le CPF (13 % des cas) et participent plus souvent au financement de leur formation (19 %). ●

### ► Définitions

**Sortie de formation initiale, formation, formation non formelle, formation formelle** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

« Un recours plus fréquent à la formation en 2022 pour les personnes en emploi et les plus diplômées », Insee Première n° 1994, avril 2024.

## ► 1. Taux d'accès à la formation en 2022 selon les caractéristiques des personnes

en %

Caractéristiques	Formation			Ensemble des formations
	formelle	non formelle	non formelle à but professionnel	
<b>Âge</b>				
18-24 ans	8	55	42	<b>57</b>
25-34 ans	3	56	46	<b>57</b>
35-44 ans	1	56	48	<b>57</b>
45-54 ans	1	51	43	<b>51</b>
55-64 ans	0	35	24	<b>35</b>
65-69 ans	0	20	4	<b>20</b>
<b>Sexe</b>				
Femmes	1	47	35	<b>47</b>
Hommes	2	46	38	<b>46</b>
<b>Statut d'activité<sup>1</sup></b>				
Emploi	1	57	49	<b>57</b>
Chômage	3	42	28	<b>43</b>
Au chômage à l'entrée en formation <sup>2</sup>	4	33	23	<b>35</b>
Inactivité	2	21	5	<b>21</b>
<b>Niveau de diplôme</b>				
Bac+5 ou plus	2	75	62	<b>75</b>
Bac+3 ou bac+4	3	67	54	<b>67</b>
Bac+2	2	59	48	<b>60</b>
Baccalauréat ou équivalent	2	50	37	<b>50</b>
CAP, BEP ou équivalent	1	30	23	<b>30</b>
Aucun diplôme, brevet des collèges	0	22	15	<b>22</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>47</b>	<b>36</b>	<b>47</b>

1 Au moment de l'enquête.

2 Ratio entre le nombre de personnes ayant participé à au moins une formation au cours des douze derniers mois en étant au chômage à l'entrée en formation (estimé par l'enquête FLV) et le nombre de personnes ayant été au moins un mois principalement au chômage dans les douze derniers mois (estimé par l'enquête Emploi).

**Lecture :** En 2022, 57 % des personnes de 18 à 24 ans ayant terminé leurs études initiales ont suivi au moins une formation au cours des douze derniers mois.

**Champ :** France, personnes âgées de 18 à 69 ans, sorties de formation initiale.

**Source :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.

## ► 2. Caractéristiques des formations non formelles à but professionnel en 2022 selon le statut d'activité du bénéficiaire à l'entrée en formation

en %

Caractéristiques	Emploi				Chômage	Ensemble des actifs
	Salariés du public	Salariés du privé	Indépendants	Ensemble		
<b>Nature de la formation</b>						
Cours collectif, stage, formation	66	65	55	64	68	<b>64</b>
Séminaire ou conférence	27	21	36	24	17	<b>24</b>
Formation en situation de travail	5	9	2	8	7	<b>8</b>
Cours particulier	2	5	7	4	7	<b>4</b>
<b>Initiative de la formation</b>						
Employeur ou organisme lié à l'activité professionnelle	68	74	15	67	11	<b>64</b>
Initiative personnelle	31	25	85	32	65	<b>34</b>
Service public (ou organisme de formation)	1	1	1	1	24	<b>2</b>
<b>Durée de la formation</b>						
De 1 à 3 heures	18	20	19	19	9	<b>19</b>
De 4 à 12 heures	41	36	38	38	20	<b>37</b>
De 13 à 20 heures	16	19	18	18	9	<b>18</b>
De 21 à 60 heures	20	20	18	20	20	<b>20</b>
61 heures ou plus	5	6	7	6	42	<b>7</b>
<b>Obtention d'une certification à l'issue de la formation</b>						
Certification ou permis obligatoire pour exercer un métier	10	14	14	13	17	<b>13</b>
Certification ou permis non obligatoire pour exercer un métier	7	11	13	10	21	<b>11</b>
Pas de certification	83	75	74	77	62	<b>76</b>
<b>Financement</b>						
Utilisation du Compte personnel de formation (CPF)	1	2	4	2	13	<b>3</b>
Participation du stagiaire au financement de la formation	4	4	39	8	19	<b>8</b>
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Lecture :** 68 % des formations non formelles à but professionnel des salariés du secteur public (situation à l'entrée en formation) sont à l'initiative de l'employeur.

**Champ :** France, formations non formelles à but professionnel suivies par les personnes actives de 18 à 69 ans sorties de formation initiale.

**Source :** Insee-Dares, enquête Formation tout au long de la vie 2022-2023.



## 3.2 Formation des personnes en recherche d'emploi

En 2023, le nombre d'entrées en formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi atteint 1 104 300 ► **figure 1**. 90 % de ces formations sont au bénéfice de personnes indemnisées par l'assurance chômage ou rémunérées au titre de leur formation (par France Travail, les conseils régionaux ou l'État), tandis que 10 % concernent des personnes qui ne bénéficient que d'une prise en charge de la protection sociale pendant leur formation. Les coûts pédagogiques sont le plus souvent financés par les conseils régionaux, France Travail ou par l'intermédiaire du **Compte personnel de formation (CPF)**. Par ailleurs, les entrées en formation dans le cadre du CPF sont restreintes dans cette fiche aux personnes indemnisées par France Travail. Les conseils régionaux financent plutôt des formations plus longues, à destination de publics jeunes ou peu qualifiés.

Le nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi a fortement augmenté depuis 2018, sous les effets conjugués du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de la possibilité, depuis fin 2019, d'utiliser le CPF sans intermédiaire. Le PIC s'est notamment traduit par une hausse marquée, en 2019, des entrées en formation **commanditées** par France Travail et, en 2021, de celles commanditées par les conseils régionaux. Hors formations financées par le CPF, la crise sanitaire a entraîné une baisse des entrées en formation en 2020, touchant plus particulièrement celles commanditées par France Travail.

En 2023, le nombre d'entrées diminue par rapport à 2022 (-13 %) mais il demeure supérieur à la période précédant la crise sanitaire. Cette baisse est principalement attribuable à celle du recours au CPF autonome, c'est-à-dire

non cofinancé par France Travail, qui recule d'un tiers entre 2022 et 2023, pour atteindre 274 600 formations. Des mesures de régulation et de lutte contre la fraude au CPF ont contribué à ce repli. La baisse est plus modeste pour les entrées en formation commanditées par les conseils régionaux (-4 %) et par France Travail (-7 %). En conséquence, après avoir été le premier fournisseur en 2021 et 2022, avec plus de 400 000 entrées en formation au bénéfice des demandeurs d'emploi, le CPF prend la troisième place en 2023, derrière les conseils régionaux (359 600 formations) et France Travail (335 600). 47 400 préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC), formations visant des métiers identifiés par des accords de branche commanditées par France Travail ou les **opérateurs de compétences (Opco)**, ont été proposées en 2023, un nombre stable par rapport à 2022.

Les trois quarts des formations professionnelles des personnes en recherche d'emploi sont suivies par des personnes âgées de 26 ans ou plus ► **figure 2**. Presque autant d'hommes que de femmes sont concernés.

En 2023, la moitié de ces formations bénéficient à des personnes en recherche d'emploi sans diplôme ou titulaires d'un diplôme inférieur au baccalauréat, et un quart sont suivies par des titulaires d'un diplôme du supérieur. La part des entrées en formation des personnes peu ou pas diplômées diminue, en partie en raison de la montée en puissance du CPF, dont les bénéficiaires sont un peu plus souvent qualifiés.

En 2023, les principaux **domaines de formation** des personnes en recherche d'emploi sont la production industrielle, le transport et la logistique (20 %) ainsi que le développement des compétences (15 %) ► **figure 3**. ●

### ► Définitions

Le **commanditaire** est l'organisme qui achète la formation, y compris lorsqu'il ne supporte pas l'intégralité du coût. Le commanditaire se distingue ainsi du financeur.

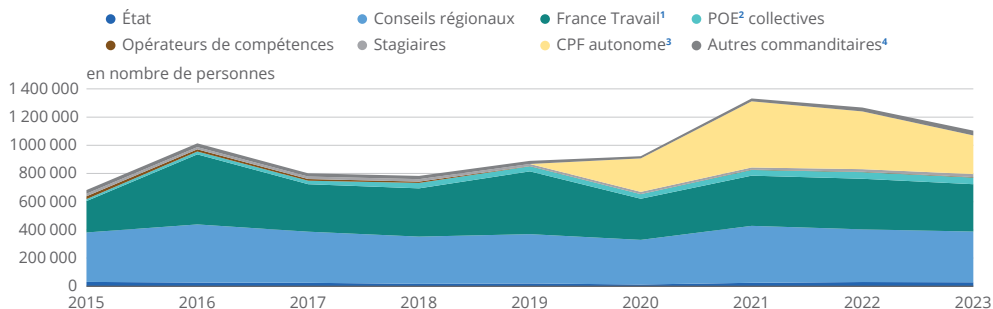
Les **domaines de formation** des personnes en recherche d'emploi sont issus de l'outil d'indexation **Formacode**.

**Compte personnel de formation (CPF)**, **opérateurs de compétences (Opco)**, **Formacode** : voir Glossaire.

### ► Pour en savoir plus

- « Le compte personnel de formation en 2023 », Dares Résultats n° 40, juillet 2024.
- « La formation professionnelle des personnes en recherche d'emploi en 2018 et 2019 », Dares Résultats n° 06, mars 2021.

## ► 1. Nombre d'entrées en formation des personnes en recherche d'emploi suivant le commanditaire ou le dispositif de la formation



1 Y compris Compte personnel de formation (CPF) ayant bénéficié de cofinancement France Travail.

2 Préparations opérationnelles à l'emploi. 3 Non cofinancé par France Travail.

4 Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph), collectivités territoriales autres que les régions, etc.

**Lecture :** En 2023, les conseils régionaux ont commandité 359 600 formations.

**Champ :** France y compris collectivités d'outre-mer (hors Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon), formations professionnelles des personnes en recherche d'emploi indemnisées ou bénéficiant d'une protection sociale au titre de la formation, inscrites ou non à France Travail. **Source :** Dares, base régionalisée des stagiaires (Brest).

## ► 2. Caractéristiques des personnes en recherche d'emploi bénéficiaires de formation, de 2016 à 2023

Caractéristiques	2016	2018	2020	2022	2023
en %					
<b>Âge</b>					
Moins de 26 ans	29	28	25	24	25
26 ans ou plus	71	72	75	76	75
<b>Sexe</b>					
Femmes	46	48	49	51	51
Hommes	54	52	51	49	49
<b>Diplôme avant l'entrée en formation</b>					
Diplôme du supérieur	17	20	25	25	25
Baccalauréat	21	23	23	22	21
CAP, BEP	28	27	25	24	23
Aucun diplôme, brevet des collèges	28	25	23	26	26
Inconnu	6	5	4	4	5
<b>Travailleur handicapé<sup>1</sup></b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>
<b>Allocataire RSA<sup>1</sup></b>	<b>nd</b>	<b>nd</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

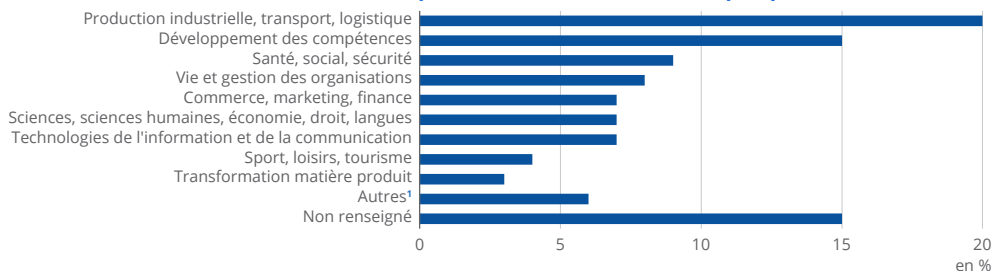
nd : non disponible.

1 Taux calculé hors formations pour lesquelles l'information n'est pas disponible.

**Lecture :** 25 % des formations commencées en 2023 par des personnes en recherche d'emploi ont bénéficié à des personnes de moins de 26 ans.

**Champ :** France y compris collectivités d'outre-mer (hors Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon), formations professionnelles des personnes en recherche d'emploi indemnisées ou bénéficiant d'une protection sociale au titre de la formation, inscrites ou non à France Travail. **Source :** Dares, base régionalisée des stagiaires (Brest).

## ► 3. Part des entrées en formation des personnes en recherche d'emploi par domaine en 2023



1 Agriculture, environnement, génie civil, construction, mécanique, électronique, énergie et électricité.

**Lecture :** 20 % des formations commencées en 2023 relèvent du domaine de la production industrielle, du transport et de la logistique.

**Champ :** France y compris collectivités d'outre-mer (hors Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon), formations professionnelles des personnes en recherche d'emploi indemnisées ou bénéficiant d'une protection sociale au titre de la formation, inscrites ou non à France Travail. **Source :** Dares, base régionalisée des stagiaires (Brest).

### 3.3 Formation professionnelle continue financée par les entreprises et associations

Les employeurs, notamment les entreprises et associations, ont l'obligation légale de former leurs salariés afin d'assurer l'adaptation de ces derniers à leur poste de travail et de maintenir leur capacité à occuper un emploi. À ce titre, les entreprises et associations sont les principales contributrices à la dépense nationale de formation professionnelle continue. Elles contribuent directement à travers la prise en charge des coûts des formations qu'elles dispensent à leurs salariés, et indirectement, à travers les contributions obligatoires, légales et conventionnelles, ainsi que d'éventuels versements volontaires à l'**opérateur de compétences (Opcv)** dont elles dépendent. Celui-ci peut par ailleurs rembourser une partie des dépenses qu'elles ont prises en charge.

En 2023, une fois déduits les remboursements des Opcv et les aides publiques versées directement, les entreprises et associations ont dépensé 25,1 milliards d'euros au titre de la formation professionnelle. Cette dépense correspond à 3,7 % de leur masse salariale ► **figure 1**. Durant l'année, 41 % des salariés ont été formés via des cours ou stages, et le nombre d'heures de formation par salarié formé a atteint 30 heures en moyenne. Les données 2023 ne sont pas comparables à celles de 2020 et 2021, le processus de collecte ayant évolué (modification du questionnaire de l'enquête Formation Employeur). L'année 2021 se caractérisait, par ailleurs, par des aides publiques à la formation exceptionnelles, mises en place dans le cadre du plan de relance à la suite de la crise sanitaire. Elle bénéficiait sans doute aussi du report de formations annulées en 2020.

L'effort de formation varie selon le secteur d'activité ► **figure 2**. Dans les secteurs de l'agriculture et de l'hébergement-restauration, composés principalement de structures de petite taille (qui forment moins régulièrement que les autres), le **taux de participation financière** des employeurs à la formation s'élève à moins de 2 % de la masse salariale, et moins d'un salarié sur six s'y forme dans l'année. À l'inverse, les secteurs des transports et de l'entreposage et de l'industrie, où les structures de 250 salariés ou plus sont prépondérantes, présentent des taux de participation financière supérieurs à la moyenne (près de 5 %) et forment plus de la moitié de leurs salariés. L'effort de formation est maximal dans les services financiers et d'assurance, caractérisés par une forte proportion de cadres (bénéficiant plus souvent de formations que la moyenne), avec un taux de participation financière conséquent (5,6 %) et trois quarts de salariés formés dans l'année.

La durée de formation varie également selon les secteurs. Particulièrement courtes dans l'hébergement-restauration (21 heures en moyenne), les formations sont plus longues dans la construction (33 heures en moyenne), où certains enseignements techniques nécessitent un volume horaire conséquent. Elles le sont aussi dans les secteurs caractérisés par une forte proportion de cadres comme les activités financières et d'assurance ou les activités scientifiques et techniques (34 heures). Les durées moyennes de formation les plus élevées sont constatées dans l'enseignement et la santé (35 heures) et dans les arts et spectacles (43 heures). ●

#### ► Définitions

**Taux de participation financière** : ensemble des dépenses effectuées au titre de la formation professionnelle continue (coûts des formations, rémunérations des stagiaires, contributions obligatoires et versements volontaires) après déduction des remboursements des Opcv et des aides publiques en faveur de la formation professionnelle, rapportées à la masse salariale.

**Opérateurs de compétences (Opcv)** : voir Glossaire.

#### ► Pour en savoir plus

- « Les chiffres clés par secteur en France », Chiffres clés, Céreq, janvier 2024.
- « Comment les entreprises ont-elles formé en 2020 ? », Dares Analyses n° 30, mai 2023.

## ► 1. Taux de participation financière des employeurs et accès des salariés à la formation professionnelle en 2020, 2021 et 2023

Indicateur	2020	2021	2023 <sup>p</sup>
Taux de participation financière (en % de la masse salariale)	3,0	4,1	3,7
Taux d'accès annuel à la formation <sup>2</sup> (en % des salariés)	40	45	41
Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures/an)	30	29	30

<sup>p</sup> : données provisoires.

**1** Rupture de série entre 2021 et 2023.

**2** Proportion de salariés ayant été formés pendant l'année via des cours ou stages organisés par l'employeur.

**Lecture** : En 2023, le taux de participation financière à la formation professionnelle des entreprises et associations s'élève à 3,7 % de la masse salariale.

**Champ** : France métropolitaine, entreprises et associations du secteur privé.

**Source** : Céreq-Dares-France compétences, enquête Formation Employeur – européenne (EFE-e) 2020, enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021, 2023 ; traitements Dares.

## ► 2. Taux de participation financière des employeurs et accès des salariés à la formation professionnelle en 2023, par secteur

Secteur	Taux de participation financière (en % de la masse salariale)	Taux d'accès annuel à la formation <sup>1</sup> (en % des salariés)	Nombre moyen d'heures de formation dans l'année par salarié formé (en heures/an)
Agriculture	1,5	17	31
Industrie	4,7	55	27
Construction	2,9	27	33
Tertiaire, dont :	3,6	40	31
<i>Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles</i>	2,8	36	24
<i>Transports et entreposage</i>	4,8	52	33
<i>Hébergement-restauration</i>	1,8	14	21
<i>Information-communication</i>	3,3	45	26
<i>Activités financières et d'assurance</i>	5,6	77	34
<i>Activités immobilières, spécialisées, scientifiques et techniques</i>	3,6	42	34
<i>Activités de services administratifs et de soutien</i>	2,7	27	25
<i>Arts, spectacles et autres activités de services</i>	2,7	24	43
<i>Enseignement et santé</i>	4,4	48	35
<b>Ensemble</b>	<b>3,7</b>	<b>41</b>	<b>30</b>

**1** Proportion de salariés ayant été formés pendant l'année via des cours ou stages organisés par l'employeur.

**Lecture** : En 2023, le taux de participation financière à la formation professionnelle atteint 1,5 % de la masse salariale dans l'agriculture.

**Champ** : France métropolitaine et DOM, entreprises et associations du secteur privé.

**Source** : Céreq-Dares-France compétences, enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2023 ; traitements Dares.

## 3.4 Compte personnel de formation

Le Compte personnel de formation (CPF) permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Depuis novembre 2019, les salariés du privé, les indépendants et les chômeurs peuvent s'inscrire, sans intermédiaire, à une formation parmi un catalogue comprenant formations certifiantes, préparations aux permis de conduire, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE), formations à la création d'entreprise et bilans de compétences. Les agents du public, quant à eux, ne peuvent utiliser leurs droits CPF qu'avec l'accord de leur administration. Ils ne font pas partie du champ de cette fiche.

Cette désintermédiation a entraîné un quadruplement du nombre d'entrées en formation dans le cadre du CPF : il est passé de 493 000 en 2019 à 1 981 700 en 2021 ► **figure 1**. Cependant, cet accès direct et simplifié au CPF a également entraîné une augmentation des pratiques frauduleuses de certains organismes de formation. Des mesures de régulation et de lutte contre la fraude (interdiction du démarchage, contrôle accru de l'offre de formation proposée, sécurisation renforcée du contrôle de l'identité de l'utilisateur via FranceConnect+, etc.) ont donc été introduites progressivement au cours de l'année 2022. Elles ont conduit à diminuer le nombre d'entrées en formation, légèrement en 2022 (1 848 000 entrées), puis plus fortement en 2023 (-28 %, à 1 335 900 entrées).

Depuis 2020, cinq domaines de formation concentrent plus de 70 % des entrées en formation dans le cadre du CPF ► **figure 2**. En première position chaque année, le domaine

des transports représente à lui seul 34 % de l'ensemble des formations CPF en 2023 (il en représentait environ un quart entre 2020 et 2022), principalement du fait du permis de conduire de catégorie B, qui est la formation la plus demandée.

Le domaine du développement des capacités d'orientation et d'insertion (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience, formation à la création d'entreprise) représente 15 % des entrées en formation en 2023. La part des langues a diminué de 5 points en 2022 mais reste cependant parmi les plus élevées (11 % en 2023 après 14 % en 2022). Enfin, les formations en secrétariat et bureautique représentent 9 % des entrées en formation en 2023 et celles en informatique 5 %.

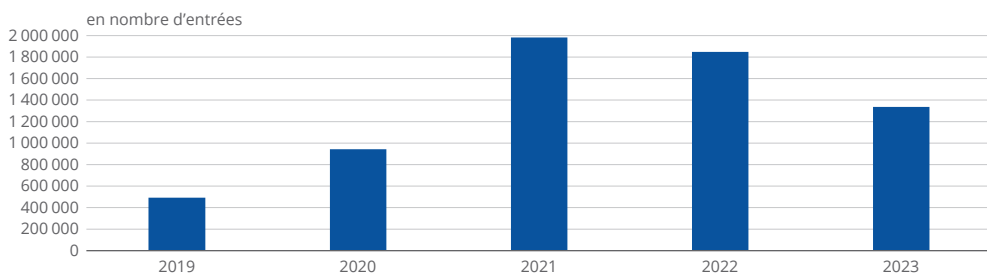
Les femmes sont aussi nombreuses que les hommes parmi les utilisateurs du CPF ► **figure 3**. Près de six utilisateurs du CPF sur dix ont moins de 40 ans, et près de quatre sur dix ont un niveau de diplôme inférieur au baccalauréat. Les répartitions par âge et par sexe des utilisateurs du CPF sont relativement stables depuis 2020, date de la mise en place du parcours d'achat sans intermédiaire.

La part des demandeurs d'emploi (inscrits à France Travail, en emploi ou non) parmi les utilisateurs du CPF est élevée, même si elle a diminué entre 2020 (36 %) et 2022 (31 %) ► **figure 4**. À l'inverse, la proportion cumulée des ouvriers (15 % en 2022) et des employés (25 % en 2022) a augmenté de 5 points. La part des indépendants, qui n'ont commencé à acquérir des droits CPF qu'à partir de 2019, a progressé mais reste faible (4 % en 2022). La part de cadres a légèrement diminué sur la même période et se rapproche de celle des professions intermédiaires, stable entre 11 % et 12 %.

### ► Pour en savoir plus

- « Le compte personnel de formation en 2023 », Dares Résultat n° 40, juillet 2024.
- « La formation professionnelle financée par le CPF en 2023 : quels sont les prix de formation ? », QPS Les brèves n° 26, juillet 2024.
- « Quels sont les usages du compte personnel de formation ? », Dares hors collection, février 2023.

## ► 1. Entrées en formation dans le cadre du CPF entre 2019 et 2023



**Lecture :** 1 335 862 entrées en formation CPF ont été dénombrées en 2023.

**Champ :** France ; entrées en formation CPF.

**Sources :** SI-CPF, extraction mars 2024 ; traitement Dares.

## ► 2. Répartitions des entrées en formation dans le cadre du CPF par principaux domaines entre 2020 et 2023

Domaine	2020	2021	2022	2023
Transports, manutention, magasinage, dont :	25,0	23,8	25,5	33,8
<i>Permis B</i>	13,0	14,7	17,2	22,9
Développement des capacités d'orientation et d'insertion, dont :	16,4	15,9	21,3	14,5
<i>Formations à la création d'entreprise</i>	8,6	10,3	14,9	6,4
<i>Bilans de compétences</i>	5,4	3,9	4,9	6,2
<i>VAE<sup>1</sup></i>	2,2	1,4	1,5	1,8
Langues vivantes, civilisations étrangères et régionales	17,1	18,6	13,5	11,1
Secrétariat, bureautique, dont :	7,6	9,9	11,7	9,0
<i>Formations en bureautique</i>	6,8	8,7	10,5	6,5
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission	4,1	6,0	4,5	4,5
Autres domaines	29,8	25,8	23,6	27,0
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**1** Validation des acquis de l'expérience.

**Lecture :** En 2023, 33,8 % des entrées en formation dans le cadre du CPF relèvent du domaine des transports, de la manutention et du magasinage. 22,9 % sont des permis de conduire de catégorie B.

**Champ :** France ; entrées en formation CPF.

**Sources :** SI-CPF, extraction mars 2024 ; traitement Dares.

## ► 3. Caractéristiques sociodémographiques des utilisateurs du CPF entre 2020 et 2023

Caractéristiques	2020	2021	2022	2023
<b>Sexe</b>				
Femmes	49,8	50,5	48,9	49,0
Hommes	50,2	49,5	51,1	51,0
<b>Âge</b>				
Moins de 30 ans	22,4	25,7	26,3	26,2
30-39 ans	33,1	30,4	29,8	30,7
40-49 ans	25,9	23,0	22,3	22,8
50-59 ans	15,2	15,2	15,2	15,1
60 ans ou plus	3,4	5,6	6,5	5,1
<b>Niveau de diplôme</b>				
Bac+5 ou plus	13,7	12,8	12,4	13,8
Bac+3 ou bac+4	11,7	11,0	10,6	11,4
Bac+2	14,6	13,8	12,8	13,5
Baccalauréat ou équivalent	21,4	22,4	21,5	22,7
CAP, BEP ou équivalent	20,3	23,4	23,0	20,9
Aucun diplôme, brevet des collèges	18,1	16,4	19,4	16,1
Non-renseigné	0,2	0,2	0,2	1,6
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

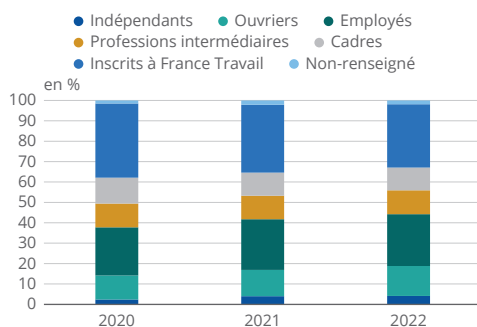
**Note :** Il est possible, pour un même utilisateur, de recourir plusieurs fois au CPF la même année.

**Lecture :** En 2023, 26,2 % des utilisateurs du CPF ont moins de 30 ans.

**Champ :** France ; utilisateurs du CPF.

**Sources :** SI-CPF, extraction mars 2024 ; traitement Dares.

## ► 4. Répartition des utilisateurs du CPF par groupe socioprofessionnel entre 2020 et 2022



**Notes :** La catégorie « Inscrits à France Travail » regroupe toutes les personnes inscrites sur les listes de France Travail, qu'elles soient ou non en emploi. Il n'est pas possible de fournir la catégorie socioprofessionnelle (CSP) en 2023 car la part de non-renseignés augmente sensiblement cette année-là (passant de 2 % en 2022 à 5 % en 2023). Cela concerne principalement les personnes en emploi.

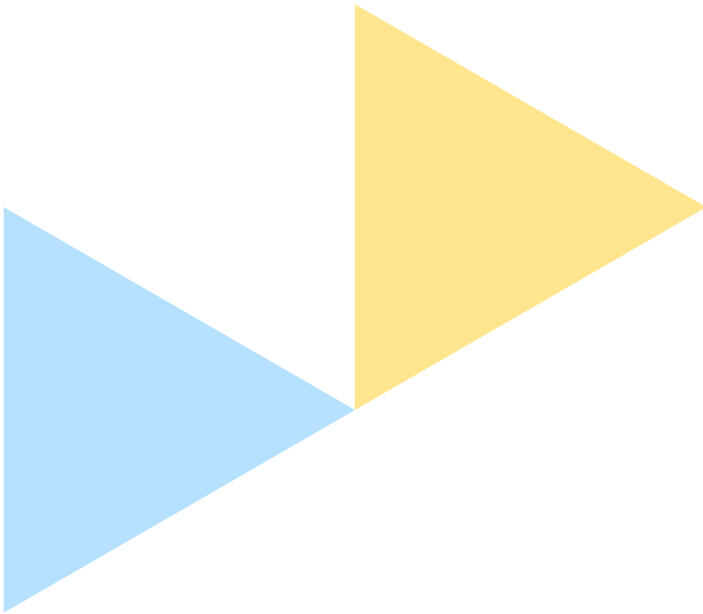
**Lecture :** En 2022, les ouvriers représentent 14,7 % des utilisateurs du CPF.

**Champ :** France ; utilisateurs du CPF.

**Sources :** SI-CPF, extraction mars 2024 ; traitement Dares.



# Annexes







# Sources

## Base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle (Brest)

La base **Brest**, produite depuis 2003 par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille, rassemble les formations à destination des personnes en recherche d'emploi indemnisées, c'est-à-dire bénéficiant d'une indemnisation par l'assurance chômage, d'une rémunération ou d'une protection sociale au titre de la formation professionnelle. Elle est construite à partir des fichiers de gestion de la rémunération ou de la protection sociale de France Travail, de l'Agence de services et de paiement (ASP) et des conseils régionaux et leurs éventuels sous-traitants.

La base Brest n'intègre pas les formations CPF au bénéfice des inscrits à France Travail non indemnisés.

## Enquête Emploi/enquête sur les forces de travail (EEC/LFS)

L'enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité (appelée **enquête Emploi en continu**), vise à observer le marché du travail de manière structurelle et conjoncturelle. C'est la seule source fournissant une mesure des concepts d'activité, de chômage et d'emploi tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT). Elle correspond à l'enquête sur les forces de travail (EFT) qui est la déclinaison française de l'enquête *Labour Force Survey* (LFS) définie au niveau européen.

Elle apporte de nombreuses informations sur l'état du marché du travail et son évolution les caractéristiques des personnes présentes sur le marché du travail (âge, sexe, niveau de diplôme, etc.), les caractéristiques des emplois occupés (profession, durée du travail, type de contrat, etc.), mais aussi le niveau d'éducation et les formations suivies.

Elle couvre depuis 2003 la France métropolitaine, depuis 2014 la France hors Mayotte et depuis 2024 Mayotte. L'Insee réalise cette enquête « en continu » sur l'année, auprès d'un échantillon représentatif de logements (80 000 en moyenne chaque trimestre en 2023), en interrogeant tous les occupants du logement âgés de 15 à 89 ans, en face-à-face, par téléphone ou sur Internet (90 000 répondants en moyenne chaque trimestre).

En 2021, l'enquête a été rénovée pour notamment mettre en conformité son questionnaire avec le nouveau règlement européen qui l'encadre et moderniser son protocole en proposant Internet comme mode de réponse supplémentaire en réinterrogation.

## Enquête Formation employeur (EFE)

L'enquête Formation employeur annuelle (**EFE-a**), menée conjointement par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille, le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) et France compétences à partir de l'édition 2020, est une enquête annuelle panéalisée auprès d'entreprises et d'associations du secteur privé ayant au moins un salarié. Elle permet de mesurer dans le temps l'évolution de l'effort et des pratiques de formation professionnelle continue des entreprises, ainsi que leurs attentes et difficultés dans ce domaine. Elle éclaire également les relations des entreprises ou associations avec leur opérateur de compétences (Opco).

Tous les cinq ans, elle permet de collecter le volet français de l'enquête européenne CVTS (*Continuing Vocational Training Survey*), coordonnée par Eurostat dans le cadre d'un règlement européen. Son objectif est de fournir des indicateurs comparables en Europe.

## Entrée dans la vie adulte (EVA)

Le dispositif **Entrée dans la vie adulte (EVA)** 2007 est un panel qui suit une cohorte d'élèves entrés en 6<sup>e</sup> en 2007. Il est piloté conjointement par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) et par la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, ainsi que par l'Insee.

Ce dispositif combine des enquêtes auprès de ces jeunes et un suivi administratif, en vue d'informer sur les parcours d'études, l'insertion professionnelle et la situation résidentielle des jeunes et d'éclairer la relation complexe entre les différentes transitions du début de la vie adulte.

Ce dispositif repose sur un panel mis en place par la Depp depuis 2007 (« panel Depp 2007 »). Ce panel comprend des données administratives, des résultats scolaires (notes au brevet) et ceux de l'enquête auprès des familles réalisée en 2008, dont certaines questions permettent de mesurer l'intensité de l'implication des parents dans la scolarité des enfants.

Depuis, des enquêtes ont été menées entre 2015 et 2023 directement auprès des anciens élèves pour décrire leurs parcours. Les données ont été collectées conjointement par les trois partenaires, en mars de chaque année. L'échantillon du dispositif EVA comprend 35 000 jeunes, représentatifs de l'ensemble des élèves entrés pour la première fois en 6<sup>e</sup> en 2007 dans un collège public ou privé de France (hors Mayotte).

## Enquête Formation tout au long de la vie (FLV/AES)

L'enquête **Formation tout au long de la vie** 2022 est la réédition des enquêtes européennes sur la formation des adultes (*Adult Education Survey*, AES), à laquelle est adossé un module sur les compétences issu des précédentes enquêtes IVQ (Information et vie quotidienne).

L'enquête européenne *Adult Education Survey* (AES) vise à quantifier la participation et le non-recours des personnes en âge de travailler à la formation tout au long de la vie. Cette enquête sous règlement européen est réalisée tous les 6 ans, par l'Insee et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille. La dernière collecte a été menée en face-à-face de septembre 2022 à mars 2023, auprès d'un échantillon d'environ 18 000 personnes âgées de 18 à 69 ans vivant en logement ordinaire en France.

L'enquête se compose de deux parties. Un premier volet « formation » se concentre sur l'activité professionnelle, l'accès à l'information sur les possibilités de formation, les études ou formations formelles suivies au cours des douze derniers mois, le parcours scolaire, les autres formations suivies, les difficultés pour suivre des formations, les apprentissages informels, la connaissance des droits en matière de formation, les langues et les origines géographiques, ainsi que l'état de santé de l'enquêté. Le second volet « compétences » comporte un module sur l'usage d'Internet et un module sur les compétences mobilisées dans la vie quotidienne, permettant notamment de mesurer les difficultés face à l'écrit ou au calcul.

## ForCE

Le dispositif **ForCE**, produit par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille avec la contribution de France Travail, apparie quatre fichiers statistiques : le fichier historique des demandeurs d'emploi, la base des jeunes suivis en mission locale, la base régionalisée des stagiaires de la formation professionnelle, et la base des mouvements de main d'œuvre issue des déclarations sociales nominatives. Il vise à reconstruire les trajectoires professionnelles de toutes les personnes ayant eu un contact avec le service public de l'emploi ou ayant suivi une formation professionnelle prise en charge totalement ou partiellement par les pouvoirs publics.

## Enquête Génération

L'enquête **Génération** du Centre d'études et de recherche sur les qualifications (Céreq) contribue à mieux connaître l'insertion professionnelle des jeunes. Elle permet d'appuyer la mise en place des politiques adaptées pour améliorer l'insertion. C'est une enquête nationale qui existe depuis les années 1990. Cet ouvrage mobilise l'enquête 2023 auprès de la génération 2017 réalisée entre septembre et décembre 2023. La génération 2017 concerne les jeunes sortis pour la première fois de formation initiale entre novembre 2016 et décembre 2017. Il s'agit de la seconde interrogation de cette génération qui avait déjà été interrogée entre août 2020 et mars 2021.

## InserJeunes

**InserJeunes** est un système d'information porté par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille, qui permet de rendre compte de l'insertion professionnelle des sortants de formation de niveau CAP à BTS en lycée ou en apprentissage, par l'appariement de fichiers de suivi des scolarités et des déclarations sociales nominatives.

## InserSup

**InserSup** est un système d'information porté par la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, de la Santé, de la Solidarité et de la Famille, qui permet de rendre compte de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, par l'appariement de fichiers de suivi des formations et des déclarations sociales nominatives.

## Recensement de la population

Le **recensement de la population** permet de déterminer les populations de référence de la France et de ses circonscriptions administratives.

Il fournit également des statistiques sur les caractéristiques des habitants (sexe, âge, profession, nationalité, emploi, etc.), des ménages (composition, taille, liens familiaux, etc) et de leur logement (type, nombre de pièces, année d'emménagement, etc.).

Dans cet ouvrage, il est utilisé pour calculer des indicateurs sur la situation des jeunes sur le marché du travail par région.

## Système d'information sur l'apprentissage (SIA)/Système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP)

Le **Système d'information sur l'apprentissage (SIA)** et le **Système d'information sur les contrats de professionnalisation (SIP)**, développés par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille, permettent de réaliser un suivi en continu des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (début de contrats, fin de contrats y compris ruptures anticipées) et d'en étudier les caractéristiques (durée, type de contrat, employeur, bénéficiaire, formation préparée). Ils s'appuient sur les déclarations sociales nominatives et les remontées administratives des contrats de travail des alternants réalisées par les Opco et les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets).

## Système d'information CPF (SI-CPF)

Le **SI-CPF** s'appuie sur les données de gestion du Compte personnel de formation administré par la Caisse des dépôts et des consignations et la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et de la Famille.

Ce système d'information permet notamment de collecter :

- des données personnelles relatives au titulaire du Compte personnel de formation ;
- les données relatives aux droits accumulés par le titulaire du compte (droits acquis au titre du DIF, au titre du CPF, abondements, etc.) ;
- des données concernant le dossier de formation (formations éligibles, informations diverses sur la formation retenue, statut de l'intéressé, etc.).

## Enquête SIFA

L'enquête **SIFA** réalisée par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche est un recensement des apprentis inscrits au 31 décembre de chaque année en centre de formation des apprentis (CFA). Elle permet de décrire finement le profil des apprentis, les formations suivies et le lieu de formation.

## Enquêtes SISE

Les enquêtes **SISE** (Système d'information sur le suivi de l'étudiant) sont menées par la Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques (Sies) du ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche auprès d'une grande partie des établissements d'enseignement supérieur. Elles permettent de dénombrer et caractériser les étudiants et de connaître leur parcours et leur réussite dans l'enseignement supérieur. L'intérêt de la source est qu'elle permet d'accéder à des indicateurs plus précis sur le profil des étudiants en apprentissage (catégorie socioprofessionnelle des parents, sexe) et de les comparer aux étudiants en voie scolaire.

# Glossaire

## Baccalauréat

Le **baccalauréat** est un diplôme national qui sanctionne la fin des études secondaires. Il peut être général, technologique ou professionnel, et ouvre l'accès à des études supérieures.

Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles et au niveau 3 de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

## Baccalauréat général

Le **baccalauréat général** sanctionne une formation générale (à dominante scientifique [S], économique et sociale [ES] ou littéraire [L] jusqu'à la session 2020) organisée autour d'un noyau cohérent de disciplines dominantes dans le cadre d'une formation générale.

## Baccalauréat professionnel

Le **baccalauréat professionnel** sanctionne une formation professionnelle qui permet d'entrer dans la vie active même si, comme tout baccalauréat, il donne le droit de poursuivre des études supérieures. Environ 80 spécialités sont accessibles. Depuis 2009, il se prépare en trois ans après la classe de troisième, comme les autres types de baccalauréat.

## Baccalauréat technologique

Le **baccalauréat technologique** associe une formation générale à une formation couvrant un champ technologique d'ensemble, dans le secteur de la production, des services ou d'un champ disciplinaire particulier.

## Brevet professionnel (BP)

Le **brevet professionnel** est un diplôme national qui atteste l'acquisition d'une haute qualification dans l'exercice d'une activité professionnelle définie. C'est un diplôme préparé soit en exerçant une activité professionnelle soit dans le cadre d'un contrat en alternance, le plus souvent après un diplôme de niveau 3 obtenu dans la même spécialité ou une spécialité voisine. La durée de

la formation en établissement est déterminée selon la voie de formation. Le brevet professionnel est classé au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles.

## Brevet d'études professionnelles (BEP)

Le **brevet d'études professionnelles (BEP)** est un ancien diplôme d'études secondaires qui atteste d'une qualification professionnelle.

La rénovation de la voie professionnelle entamée en 2008 a conduit à la disparition progressive du BEP au profit du baccalauréat professionnel en trois ans après la troisième.

Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

## Brevet de technicien supérieur (BTS)

Le **brevet de technicien supérieur (BTS)** est un diplôme national délivré au titre d'une spécialité professionnelle de l'enseignement supérieur de niveau bac+2.

Il se prépare généralement en section de technicien supérieur pendant quatre semestres après le baccalauréat ou après une formation ou un diplôme considéré comme équivalent. Il existe plus d'une centaine de spécialités tertiaires, industrielles ou agricoles (on parle alors de brevet de technicien supérieur agricole ou BTSA).

Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

## Bureau international du travail (BIT)

Le **Bureau international du travail (BIT)** est un organisme rattaché à l'ONU et chargé des questions générales liées au travail dans le monde. Il réside à Genève. Il harmonise les concepts et définitions relatifs au travail, à l'emploi et au chômage.

## Bachelor universitaire de technologie (BUT)

Le diplôme du **bachelor universitaire de technologie (BUT)** est un diplôme

national universitaire de niveau bac+3 (niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles). L'accès à sa préparation est subordonné à l'obtention du diplôme du baccalauréat ou au bénéfice d'un niveau jugé équivalent. Cette formation, professionnalisante et généraliste, se propose à la fois de mener à l'insertion professionnelle immédiate et de permettre la poursuite des études supérieures.

## Cadre national des certifications professionnelles (CNCP)

Le **cadre national des certifications professionnelles** définit huit niveaux de qualification associés aux certifications professionnelles, correspondant à des niveaux de savoirs, savoir-faire, responsabilité et autonomie différents.

## Certificat d'aptitude professionnelle (CAP)

Le **certificat d'aptitude professionnelle (CAP)** donne une qualification d'ouvrier ou d'employé qualifié dans un métier déterminé. Il existe environ 200 spécialités de CAP dans les secteurs industriels, commerciaux et des services.

Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 3 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

## Catégories socioprofessionnelles

La nomenclature des professions et **catégories socioprofessionnelles** (PCS) classe la population selon la profession actuelle (ou l'ancienne profession), le statut (salarié ou non), le nombre de personnes travaillant dans l'entreprise pour les indépendants et, pour les salariés, la nature de l'employeur (public ou privé) et le niveau de qualification.

## Chômage au sens du Bureau international du travail (BIT)

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.

Les démarches actives considérées sont variées : étudier des annonces d'offres d'emploi, se rendre à un salon professionnel, mobiliser son réseau social ou prendre des conseils auprès de France Travail, etc.

Le **taux de chômage** est le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre d'actifs (en emploi ou au chômage). La part de chômage est le rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale correspondante.

## Classification internationale type de l'éducation (Cite)

La **classification internationale type de l'éducation (Cite)** est une nomenclature construite pour produire dans l'ensemble des pays des statistiques comparables sur l'enseignement et la formation. Elle a été conçue par l'Unesco au cours des années 1970, puis a été révisée en 1997 et en 2011.

En France, le niveau le plus agrégé de la Cite 2011 correspond aux niveaux suivants :

- Niveau 0 : enseignement pré-primaire
- Niveau 1 : enseignement primaire
- Niveau 2 : enseignement secondaire du 1<sup>er</sup> cycle (niveau collège, DNB)
- Niveau 3 : enseignement secondaire du 2<sup>nd</sup> cycle (CAP, baccalauréat, etc.)
- Niveau 4 : enseignement post-secondaire non supérieur (capacité en droit, DAEU, etc.)
- Niveau 5 : enseignement supérieur de cycle court (BTS, etc.)
- Niveau 6 : enseignement supérieur de niveau licence ou équivalent
- Niveau 7 : enseignement supérieur de niveau master ou équivalent (y compris doctorat de santé)
- Niveau 8 : enseignement supérieur de niveau doctorat ou équivalent (hors doctorat de santé)

La révision de la Cite sur les spécialités de formation a été adoptée en 2013.

## Compte personnel de formation (CPF)

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 Compte personnel de formation (CPF) a remplacé le Droit individuel à la formation (DIF).

## Contrat aidé

Un **contrat aidé** est un contrat de travail dérogatoire au droit commun, pour lequel l'employeur bénéficie d'aides, qui peuvent prendre la forme de subventions à l'embauche, d'exonérations de certaines cotisations sociales, d'aides à la formation. Le principe général est de diminuer, par des aides directes ou indirectes, les coûts d'embauche et/ou de formation pour l'employeur. L'accès à ces contrats est réservé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi et leur nombre est piloté par les pouvoirs publics. Ils relèvent du secteur marchand (c'est le cas par exemple du Contrat unique d'insertion marchand CUI-CIE) ou du secteur non marchand (par exemple le Parcours emploi compétences PEC). Dans le second cas, ils sont le plus souvent conclus par des associations, des collectivités territoriales ou des établissements publics locaux d'enseignement.

Principaux types de contrats aidés qui existent ou ont existé sur les années récentes :

- **Contrats de génération** : instauré en 2013 et fermé en septembre 2017, le contrat de génération permettait aux entreprises de bénéficier d'une aide financière de l'État si elles embauchaient en CDI un jeune tout en conservant un salarié sénior.
- **Contrat unique d'insertion (CUI) (introduit en 2010)** : le Contrat unique d'insertion a pour objet de faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles d'accès à l'emploi. Le CUI donne droit à une aide à l'employeur. Il donne lieu à un accompagnement et à un accès à la formation. Il se décline en deux volets : dans le secteur marchand, via le Contrat unique d'insertion - Contrat initiative emploi (CUI-CIE) ; dans le secteur non marchand, avec le Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), devenu Parcours emploi compétences (PEC).
- **Contrat unique d'insertion - Contrat initiative-emploi (CUI-CIE)** : introduit en 2010, le CUI-CIE s'adresse aux employeurs du secteur marchand et ouvre droit à une aide financière. Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois. De 2018 à l'été 2020, il était autorisé uniquement dans les départements d'outre-mer (DOM) ainsi qu'en France métropolitaine s'il était entièrement financé par le conseil départemental. Dans le cadre du plan « 1 jeune, 1 solution », le CUI-CIE est élargi à l'ensemble du territoire pour les jeunes de moins de 26 ans, ou ceux de moins de 30 ans en situation de handicap.
- **Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE)** : introduit en 2010 dans le secteur non marchand, le CUI-CAE, devenu Parcours emploi compétences (PEC) depuis janvier 2018, s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (associations, collectivités locales, établissements publics hospitaliers ou d'enseignement, etc.). Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois. Il ouvre droit à une aide financière pour l'employeur.
- **Emploi d'avenir** : instauré fin 2012 et fermé au 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'emploi d'avenir s'adressait, sauf exceptions, aux jeunes de 16 à 25 ans (ou 30 ans pour les travailleurs handicapés), sans diplôme ou titulaires d'un CAP-BEP, ni en emploi ni en formation, présentant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. L'emploi d'avenir prenait la forme d'un CDI ou d'un CDD d'un à trois ans.
- **Parcours emploi compétences (PEC)** : introduit en 2018 en remplacement du Contrat unique d'insertion - Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE), le PEC s'adresse aux employeurs du secteur non marchand (associations, collectivités locales, établissements publics hospitaliers ou d'enseignement, etc.). Il peut prendre la forme d'un CDI ou d'un CDD de 6 à 24 mois. L'employeur bénéficie d'une aide financière.



- **Insertion par l'activité économique (IAE) :** ce dispositif permet à des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles de bénéficier d'un contrat de travail. Proposés par certaines structures spécifiques conventionnées par l'État, ces contrats, d'une durée maximale de deux ans, allient une mise en situation de travail, doublée d'un accompagnement social et professionnel personnalisé.

## Contrat en alternance

Les **contrats en alternance** sont des contrats de travail incluant une formation diplômante ou qualifiante et s'adressent en grande majorité aux jeunes de moins de 30 ans en cours d'insertion dans la vie professionnelle.

Les deux principales formes de contrats en alternance sont le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation.

## Contrat d'apprentissage

Le **contrat d'apprentissage** est un contrat de travail conclu entre un employeur et un jeune de 16 à 29 ans (sous certaines conditions 30 ans ou plus) 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. Plus rarement, le contrat peut être à durée indéterminée. 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.

## Contrat de travail à durée indéterminée (CDI)

Le **contrat à durée indéterminée (CDI)** est la forme normale du contrat de travail, passé entre un employeur et un salarié, sans limitation de durée.

Par définition, il ne prévoit pas la date à laquelle il prendra fin. Il peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou économique, mise à la retraite), soit du salarié (démission, départ à la retraite), ou encore pour une cause extérieure

aux parties (événement extérieur irrésistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008. L'employeur doit donc recourir à ce type de contrat, sauf s'il peut justifier d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat (notamment d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mise à disposition dans le cadre de l'intérim).

Ce type de contrat peut être conclu par écrit ou peut, pour les CDI à temps plein, résulter d'une entente verbale entre l'employeur et le salarié (sauf dispositions légales ou conventionnelles contraires). Cependant, l'employeur doit informer par écrit le salarié des éléments essentiels à la relation de travail : l'identité des deux parties, le lieu de travail, l'emploi occupé, la rémunération.

La période d'essai, souvent prévue par la convention collective, figure dans une clause spécifique du contrat. En effet, elle n'est valable que si elle est écrite et fixée, dans son principe et sa durée, dès l'engagement du salarié.

## Contrat de professionnalisation

Le **contrat de professionnalisation** est un contrat de travail destiné à permettre aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter leur formation initiale au moyen d'une formation en alternance. Le contrat de professionnalisation peut être un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il permet aux jeunes de 16-25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans ou plus ainsi qu'aux bénéficiaires du Revenu de solidarité active, de l'Allocation spécifique de solidarité, de l'Allocation adulte handicapé ou d'un Contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle en relation avec les besoins identifiés par les branches professionnelles par le biais d'une formation en alternance. Cette qualification professionnelle obtenue peut être un diplôme, un titre ou une qualification reconnue. Le salaire dépend de l'âge et du niveau d'études à l'entrée. Les employeurs peuvent bénéficier, selon les cas, d'aides financières. Depuis 2004, le contrat de

professionnalisation s'est substitué aux contrats de qualification, d'adaptation et d'orientation.

## Descendant d'immigrés

Un **descendant d'immigrés** de deuxième génération est une personne née en France et ayant au moins un parent immigré.

## Diplôme universitaire de technologie (DUT)

Le **diplôme universitaire de technologie (DUT)** est un diplôme universitaire national de niveau bac+2.

L'accès à sa préparation est subordonné à l'obtention du diplôme du baccalauréat ou au bénéfice d'un niveau jugé équivalent. Cette formation, professionnalisante et généraliste, se propose à la fois de mener à l'insertion professionnelle immédiate et de permettre la poursuite des études supérieures.

Ce diplôme du premier cycle se situe ainsi au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles et de la classification internationale type de l'éducation (Cite).

Depuis 2021, le DUT est un diplôme intermédiaire du bachelor universitaire de technologie, de niveau bac+3, instauré cette année-là.

## Doctorat

Le **doctorat** est un diplôme national de niveau bac+8 qui sanctionne une période de formation à la recherche et par la recherche et qui comporte la réalisation individuelle ou collective de travaux scientifiques originaux.

L'accès à cette formation est subordonné à l'obtention du grade de master ou l'équivalent, à l'issue d'un parcours de formation établissant l'aptitude à la recherche. Le diplôme de doctorat est délivré après la soutenance d'une thèse ou la présentation d'un ensemble de travaux scientifiques originaux. Ce titre vaut expérience professionnelle de recherche. Ce diplôme est distinct de la thèse soutenue en vue de l'obtention du diplôme d'État de docteur en médecine, odontologie ou pharmacie.

## Emploi à durée limitée

Les **emplois à durée limitée** sont ceux qui ont un terme fixé, défini dans le contrat de travail qui lie le salarié à son employeur.

## Emploi à durée indéterminée

Les **emplois à durée indéterminée** regroupent les contrats à durée indéterminée, les fonctionnaires et les indépendants.

## Emploi aidé

Un **emploi aidé** est un emploi bénéficiant d'une aide publique, hors allègements généraux et dispositifs sectoriels. Cette aide peut prendre la forme d'une subvention à l'embauche ou d'une exonération de cotisations sociales et cible des publics ou des territoires spécifiques.

## Emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)

Une personne en **emploi au sens du Bureau international du travail (BIT)** est une personne de 15 ans ou plus ayant effectué au moins une heure de travail rémunéré au cours d'une semaine donnée ou absente de son emploi sous certaines conditions de motif (congés annuels, maladie, maternité, etc.) et de durée.

Toutes les formes d'emploi sont couvertes (salariés, à son compte, aide familial), que l'emploi soit déclaré ou non.

Les personnes qui déclarent avoir un emploi dont elles sont absentes sont classées en emploi si elles sont absentes pour congés rémunérés, maladie, maternité/paternité, congé parental de trois mois ou moins ou avec perception d'un revenu compensatoire lié à l'activité tel que la Prépare, aménagement du temps de travail, formation autorisée par l'employeur, période de morte saison dans le cadre d'une activité saisonnière en cas de travaux réguliers dans le cadre de cette activité saisonnière, chômage partiel (ou technique ou intempérie), autre raison d'absence d'une durée de trois mois ou moins.

Le **taux d'emploi** rapporte le nombre de personnes en emploi à la population totale. Il peut être calculé sur une sous-catégorie de la population donnée (par exemple une tranche d'âge, les habitants d'une région, les titulaires d'un diplôme, etc.).

## Enseignement supérieur

L'**enseignement supérieur** regroupe les enseignements généraux, techniques ou professionnels qui demandent de disposer d'un niveau de formation supérieur ou égal au baccalauréat ou à son équivalent.

Les enseignements sont dispensés dans les établissements d'enseignement publics ou privés, sous tutelle d'un ministère ou non. Le champ couvre les établissements situés en France, y compris d'outre-mer, ainsi que les établissements français à l'étranger. Il s'agit notamment :

- des universités et de leurs instituts ;
- des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (INSPE) ;
- des sections de techniciens supérieurs (STS) ;
- des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ;
- des écoles d'ingénieurs ;
- des écoles de commerce ou de gestion, vente et comptabilité ;
- des écoles paramédicales et sociales ;
- des écoles d'enseignement artistique et culturel ;
- des écoles et centres de formation de la fonction publique ;
- des établissements d'enseignement supérieur libre ;
- des écoles de spécialités diverses.

## Formacode

Le **Formacode** est un outil d'indexation et de référence pour tous les acteurs de la formation professionnelle. Il a été créé pour transposer le langage courant en un langage dépourvu d'ambiguïté et proposer le résultat le plus fin à une recherche documentaire. Il se présente comme une liste organisée de termes normalisés permettant la recherche d'information dans un système documentaire, sur tous supports.

## Formation

Une **formation** est une forme d'apprentissage à la fois organisé et institutionnalisé, supposant

une relation formalisée entre un formateur et un formé, y compris à distance.

La *Classification of learning activities* (CLA), élaborée par Eurostat, a été construite pour classer de manière homogène toutes les offres d'apprentissage et de parcours d'enseignement/d'apprentissage des pays de l'Union européenne.

Dans la CLA, les activités d'apprentissage sont caractérisées par l'intentionnalité : le participant doit avoir l'intention d'apprendre.

Les activités d'apprentissage sont divisées en 3 classes : la formation formelle, la formation non formelle et l'apprentissage informel. Pour être classée en formation, formelle ou non formelle, l'activité d'apprentissage doit vérifier les critères suivants :

- elle doit être planifiée/organisée ;
- le cadre doit être institutionnalisé.

La CLA précise les critères pour déterminer si les apprentissages sont institutionnalisés. Ceux-ci doivent être planifiés par un organisme ou une personne qui est responsable au moins :

- des méthodes d'enseignement/apprentissage qui doivent être prédéterminées ;
- du programme d'apprentissage ;
- des conditions d'admission ;
- du lieu où l'apprentissage/enseignement aura lieu. La formation peut avoir lieu en présentiel ou à distance.

L'apprentissage informel se distingue de la formation dans le sens où il ne requiert pas d'organisation institutionnalisée ; notamment, il ne met pas en œuvre de relation ni d'interaction structurée comme celle d'élève-formateur.

## Formation continue

La **formation continue** désigne la formation suivie par des personnes ayant terminé leurs études initiales.

## Formation formelle

Une **formation formelle** est une formation qui présente un apprentissage graduel hiérarchisé par niveaux, exige des prérequis

pour l'admission, dure au moins un semestre (ou représente au moins 30 crédits ECTS) et repose sur un programme reconnu par le système éducatif national (ou une autorité équivalente) conduisant généralement à un titre ou un diplôme.

Tels sont les critères de la *Classification of learning activities* (CLA) 2016 pour déterminer si une formation est formelle ou non formelle.

D'une manière générale, en France, les formations du système éducatif (éducation nationale et enseignement supérieur) sont classées comme formelles, notamment lorsqu'elles mènent à un diplôme ou préparent à un concours (par exemple, les classes préparatoires aux grandes écoles). Les formations menant à des certifications professionnelles ou titres inscrits au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) sont considérées comme formelles si elles durent au moins un semestre et si le diplôme/titre auquel elles préparent peut être classé à un niveau donné. Ainsi, les formations d'au moins un semestre préparant à un concours sont classées comme formelles, contrairement par exemple aux formations qui mènent aux certificats de qualification professionnelle (CQP) qui ne sont pas classés à un niveau de formation donné, au permis de conduire, au Brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa), au Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (Caces), qui ne sont pas classées comme formelles.

## Formation non formelle

Une **formation** est dite **non formelle** si l'une des conditions suivantes n'est pas remplie :

- présenter un apprentissage graduel hiérarchisé par niveaux ;
- exiger des prérequis pour l'admission ;
- durer au moins un semestre (ou 30 crédits ECTS) ;
- reposer sur un programme reconnu par le système éducatif national (ou une autorité équivalente) conduisant généralement à un titre ou un diplôme.

Une formation non formelle peut toutefois conduire à l'obtention d'une certification, comme un certificat de qualification professionnelle (CQP), une habilitation ou un

permis. Elle peut être à but professionnel ou personnel.

## Formation professionnelle

La **formation professionnelle** est un processus d'acquisition de connaissances et de compétences requises dans des métiers spécifiques ou plus largement sur le marché de l'emploi.

Ce processus peut intervenir en cours de formation initiale (par exemple apprentissage, lycée professionnel...) ou de formation continue.

## France compétences

Créée le 1<sup>er</sup> janvier 2019, **France compétences** est une institution nationale publique chargée de la régulation et du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

## Halo autour du chômage

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.

## Inactifs au sens du Bureau international du travail (BIT)

Les **inactifs au sens du BIT** sont les personnes âgées de 15 ans ou plus qui ne sont ni en emploi ni au chômage au sens du BIT.

## Formations Licence-master-doctorat (LMD)

Depuis la rentrée scolaire de 2003, le système **LMD**, fondé sur la licence, le master et le doctorat, a progressivement remplacé le Deug, la maîtrise, le diplôme d'études approfondies (DEA) et le diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS). La licence est un diplôme

de niveau bac+3, le master de niveau bac+5 et le doctorat de niveau bac+8. Ce schéma « 3-5-8 » répond à la volonté d'harmonisation initiée par le Processus de Bologne pour faciliter les mobilités internationales des étudiants. Il tend aussi à se diffuser dans les filières de l'enseignement supérieur non rattachées aux universités.

## Licence

La **licence** est un diplôme universitaire national du premier cycle qui se déroule en trois ans après le baccalauréat ou l'équivalent.

Il constitue le premier grade du système LMD (licence/master/doctorat). Depuis l'entrée en vigueur du nouveau cadre national des formations en 2014, son intitulé est défini par un nom de domaine et de mention dont la liste est fixée par arrêté ministériel. Avant la réforme LMD (2003-2006), la licence désignait un diplôme préparé en un an après l'obtention d'un Deug. Le grade de licence est conféré à d'autres diplômes délivrés en dehors de l'université, notamment à l'issue de formations paramédicales ou d'architecture.

## Master

Le **master** est un diplôme universitaire national du deuxième cycle dont la formation se déroule en quatre semestres après la licence ou l'équivalent.

Les deux années sont désignées par master 1 et master 2. Ce diplôme constitue le deuxième degré du système LMD (licence/master/doctorat). De 2002 à 2014, ces masters se répartissaient entre les voies à finalité professionnelle et les voies à finalité de recherche. Depuis, la mise en œuvre du nouveau cadre national des formations conduit à ne plus faire cette distinction. Le grade de master est conféré aux titres d'ingénieurs et à d'autres diplômes délivrés notamment par les écoles normales supérieures, les écoles de commerce, d'architecture ou d'art. Ce grade permet l'accès à la préparation d'un doctorat.

## Ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEET)

Un **NEET** (*neither in employment nor in education or training*) est une personne qui

n'est ni en emploi, ni en études, ni en formation (formelle ou non formelle).

## Nomenclature des spécialités de formation (NSF)

La **nomenclature des spécialités de formation** a pour objectif de couvrir l'ensemble des formations professionnelles ou non, de tout niveau, et sert à déterminer les domaines de formation.

Ces derniers peuvent être disciplinaires (sciences, droit, lettres, etc.), technico-professionnels de la production (agriculture, transformation, construction, etc.), technico-professionnels des services (commerce, santé, communication, etc.), ou concerner le développement personnel (pratique sportive, jeux et activités spécifiques de loisirs, etc.). La nomenclature est approuvée par le décret interministériel n° 94-522 du 21 juin 1994.

## Opérateurs de compétences (Opco)

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 formations.

## Personnes peu ou pas diplômées

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

## Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)

La **population active au sens du Bureau international du travail (BIT)** comprend les personnes en emploi au sens du BIT et les chômeurs au sens du BIT.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs et l'ensemble de la population correspondante. Il peut être calculé sur l'ensemble de la population d'un pays, mais on se limite le plus souvent à la population âgée de 15 à 64 ans, ou à une sous-catégorie de la population (femmes de 25 à 29 ans par exemple).

## Quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)

Les **quartiers prioritaires de la politique de la ville** sont des territoires d'intervention de l'État et des collectivités territoriales définis par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 dans l'objectif commun de réduire les écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines.

## Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Géré par France compétences, le **Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)** regroupe des certifications validant l'acquisition de compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont classées par niveaux de qualification et domaines d'activité et sont constituées de blocs de compétences. La plupart des diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'État sont inscrits de droit dans ce répertoire (diplômes de l'enseignement supérieur, certifications créées par les ministères compétents). Les certifications délivrées en leur nom par des organismes privés ou publics (branches, entreprises, ministères, etc.) peuvent être inscrites sur demande après examen par France compétences. Le RNCP se distingue du Répertoire spécifique (RS), également géré par France compétences. Le RS regroupe, également après examen, des certifications ou habilitations qui ne peuvent pas être inscrites au RNCP en raison de leur nature transversale ou partielle. L'appartenance au RNCP ou au RS assure la reconnaissance sur l'ensemble du territoire national. Les formations préparant à ces certifications sont éligibles au Compte personnel de formation (CPF).

## Salaires en équivalent temps plein (EQTP)

Le **salaires en équivalent temps plein (EQTP)** est un salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Par exemple, pour un agent ayant occupé un poste de travail durant six mois à 80 % et ayant perçu au total

10 000 euros, le salaire en EQTP est de 10 000 / (0,5x0,8)=25 000 euros par an.

Pour calculer le salaire moyen en EQTP ou sa distribution, tous les postes, y compris les postes à temps partiel, sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectif (soit 0,5x0,8=0,4 EQTP dans l'exemple précédent).

## Sortant de formation initiale

Un **sortant de formation initiale** est une personne qui a terminé ses études depuis un an sans avoir connu auparavant une interruption de plus d'un an.

La **sortie de formation initiale** correspond ainsi à la première interruption de plus d'un an du parcours d'études amorcé à l'école élémentaire.

## Sortie de formation initiale

Voir **Sortant de formation initiale**.

## Sortant précoce de l'éducation et de la formation

L'indicateur européen de **sortants précoces** mesure la part des jeunes âgés de 18 à 24 ans qui sont en dehors de tout système de formation (formelle et non formelle) et qui sont peu ou pas diplômés (niveaux Cite 0 à 2 ; en France, détenant au plus le diplôme national du brevet).

## Sous-emploi

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. Sont aussi incluses les personnes ayant involontairement travaillé moins que d'habitude, pour cause de chômage partiel par exemple, qu'elles travaillent à temps plein ou à temps partiel.

## Taux d'activité

Voir **Population active au sens du Bureau international du travail (BIT)**.

## Taux d'emploi

Voir **Emploi** au sens du **Bureau international du travail (BIT)**.

## Taux de chômage

Voir **Chômage** au sens du **Bureau international du travail (BIT)**.

## Dans la même collection

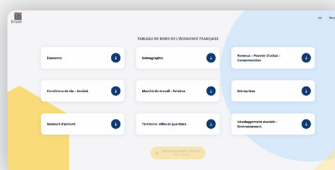
### ► Parus

- Transformations de l'agriculture et des consommations alimentaires, édition 2024
- Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2024
- Revenus et patrimoine des ménages, édition 2024
- France, portrait social, édition 2024

### ► À paraître

- Emploi et revenus des indépendants, édition 2025
- Emploi, chômage, revenus du travail, édition 2025
- Économie et société à l'ère du numérique, édition 2025

*Les Tableaux de l'économie française sont disponibles sous la forme d'un tableau de bord interactif sur [insee.fr](https://insee.fr).*







**PARAGON TRANSACTION** – 39, rue des Rivières Saint-Agnan – 58200 COSNE-COURS-SUR-LOIRE

**Dépôt légal** : février 2025

# Formations et emploi

## Insee Références

Édition 2025

Fruit d'une coopération entre l'Insee et les organismes statistiques travaillant sur le thème de la formation, cette nouvelle édition de Formations et emploi présente un ensemble d'indicateurs et d'analyses sur le système éducatif, l'insertion professionnelle des jeunes et la formation tout au long de la vie.

Cette édition de 2025 s'ouvre sur une vue d'ensemble qui dresse un panorama global s'appuyant sur les dernières données disponibles, tout en les inscrivant dans une perspective temporelle longue.

Quatre dossiers abordent successivement les freins à la formation des adultes, la place des métiers en tension dans les parcours d'insertion des jeunes, les liens entre insertion professionnelle et autonomie résidentielle à l'entrée dans la vie adulte, et les évolutions de l'apprentissage depuis 2018.

Trois éclairages traitent ensuite des politiques publiques récentes en matière de formation continue, de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences (PIC) et de deux nouveaux dispositifs pour la mesure de l'insertion professionnelle des jeunes.

Enfin, vingt-six fiches complètent l'ouvrage en présentant les données essentielles, commentées et illustrées, avec un angle de comparaison internationale.

Retrouvez l'ouvrage ainsi que les données sur  
**insee.fr**



ISSN 1639-4968  
ISBN 978-2-11-162464-1  
REF. FE25  
Février 2025 - Prix 25 €

