

L'alternance dans le supérieur (Bac +3 et plus) Un dispositif plébiscité, qui contribue à la mixité sociale

■ L'alternance constitue pour les entreprises un vivier pour recruter de jeunes talents

→ Historiquement d'abord tournée vers les jeunes les moins qualifiés, l'alternance s'est progressivement élargie ces dernières années aux étudiants de niveau Bac +3 et plus. Fin 2023, plus de 400 000 étudiants Bac +3 et plus étaient en contrat d'apprentissage, soit 4 fois plus qu'en 2018.

→ En recrutant des alternants, la grande majorité des entreprises ont pour objectif de former des jeunes qu'elles pourraient ensuite embaucher (80 %). Dans les faits, 52 % des entreprises qui ont embauché des alternants dans les trois dernières années en ont déjà recruté au moins un à la fin de son contrat.

■ L'alternance facilite le début de carrière des jeunes diplômés du supérieur

→ Les diplômés alternants du supérieur s'estiment mieux préparés à entrer dans la vie active que les autres diplômés non-alternants. Leur expérience en entreprise représente, à leurs yeux, un important moyen de se démarquer.

→ Dans les faits, l'apprentissage augmente significativement les chances d'obtenir son diplôme et surtout l'accès à un emploi pérenne (70 % en CDI vs 47 % pour les non-alternants).

■ L'alternance réduit les barrières à l'entrée des études supérieures pour les jeunes issus des milieux moins favorisés

→ Sans alternance, plus d'un tiers des étudiants issus des milieux moins favorisés estiment qu'ils n'auraient pas atteint le même niveau d'études.

→ Surtout, plus de la moitié pensent qu'ils n'auraient pas intégré le même type d'établissement.

→ Mais les alternants issus des milieux moins favorisés rencontrent davantage d'obstacles pour décrocher leur alternance (absence de réseau...) et gagneraient à être davantage accompagnés dans leur recherche d'alternance. Ils sont 75 % à déclarer avoir rencontré des difficultés pour trouver leur alternance vs 63 % pour les autres.

Sommaire

03

L'alternance constitue pour les entreprises un vivier pour recruter de jeunes talents

05

L'alternance facilite le début de carrière des jeunes diplômés du supérieur

07

L'alternance réduit les barrières à l'entrée des études supérieures pour les jeunes issus des milieux moins favorisés

Méthodologie

Les analyses présentées dans cette publication reposent sur :

- **Une enquête qualitative menée en avril 2024 par l'institut Verian :**
 - 20 entretiens individuels et 2 réunions de groupe auprès **d'alternant.es préparant un Bac +3 et plus**. Un panachage des profils a été effectué sur le genre, l'âge, la PCS des parents, la zone géographique, la diversité du type de diplôme et d'établissement, la taille de l'entreprise d'accueil ainsi que son secteur d'activité, la difficulté à trouver une alternance, le vécu de l'alternance.
 - 8 entretiens avec **des référents alternance** au sein d'établissements d'enseignement supérieur (universités et écoles).
 - 15 entretiens individuels auprès **d'acteurs de l'entreprise en charge de l'alternance** (dirigeants, fonction RH, tuteurs ou managers...). Un panachage des profils a été effectué sur le genre, l'âge, la fonction occupée, la diversité des secteurs d'activité et la taille d'entreprise.
- **Une enquête quantitative** en ligne menée entre avril et juin 2024 auprès de 832 **alternant.es préparant un Bac +3 et plus**. L'échantillon est redressé pour être représentatif de la population mère par sexe, âge, niveau du diplôme préparé, taille et secteur d'activité de l'entreprise d'accueil, type de contrat (apprentissage ou professionnalisation) et région du lieu de formation. Les alternants d'origine sociale modeste sont distingués des autres alternants via une autodéclaration, indiquant que la situation financière de la famille dans laquelle ils ont grandi était difficile.
- **Une enquête quantitative** par téléphone menée en juin 2024 auprès d'un échantillon de 1 000 **entreprises employant au moins un cadre**, raisonné puis pondéré pour être représentatif des entreprises du secteur privé employant au moins un cadre en matière de secteur d'activité, de taille salariale et de région d'implantation du siège.
- Le traitement par l'Apec des publications et données de la statistique publique (Céreq, ministères de l'Enseignement supérieur, de l'Éducation, de l'Emploi...), en particulier **de l'enquête Emploi de l'Insee**.

L'alternance constitue pour les entreprises un vivier pour recruter de jeunes talents

Encouragées par les aides financières, les entreprises se sont pleinement emparées de l'alternance

Historiquement tournée vers les jeunes les moins qualifiés, l'alternance s'est élargie durant ces dernières années aux étudiants de niveau Bac +3 et plus. Fin 2023, plus de 400 000 étudiants et étudiantes Bac +3 et plus étaient en contrat d'apprentissage, soit 4 fois plus qu'en 2018¹. La progression a été particulièrement notable dans les écoles de commerce (9 fois plus)². En 2023, les Bac +3 et plus représentaient ainsi 39 % de l'ensemble des apprentis, contre 20 % en 2018³.

Depuis l'été 2020, les aides financières⁴ versées aux employeurs d'alternants ont

clairement contribué à cet essor. Pour bon nombre d'entreprises, elles ont été déterminantes dans le choix de recourir à l'alternance, notamment parmi les petites structures. En effet, en l'absence d'aides financières, 88 % des TPE et 71 % des PME ayant accueilli des alternants Bac +3 et plus au cours des trois dernières années auraient renoncé ou hésité à le faire vs 46 % pour les ETI-GE (entreprises de 250 salariés et plus). Or, les TPE et les PME accueillent plus de la moitié des alternants du supérieur (55 %)⁵.

Les viviers d'alternants permettent aux entreprises de pourvoir des postes, ce qui les incite à renouveler leur engagement dans le dispositif

En recrutant des alternants et des alternantes, la plupart des entreprises ambitionnent de former de futurs collaborateurs et collaboratrices qu'elles pourront intégrer à l'issue de leur contrat ou de leurs études. C'est la première motivation pour s'engager dans l'alternance (pour 79 % des TPE, 80 % des PME et 88 % des ETI-GE), loin devant la possibilité d'adapter les effectifs aux variations de l'activité et la réponse à des besoins de compétences spécifiques.

Les recruteurs interrogés sont unanimes : embaucher un jeune qui a fait ses preuves pendant son alternance offre davantage de garanties qu'un ou une candidate externe. Formés aux méthodes de l'entreprise, à son mode de fonctionnement et à sa culture, les alternants sont des candidats « sur-mesure » et opérationnels. Par ailleurs, les employeurs considèrent que les alternants ont toutes les clés en main pour accepter une proposition de poste en pleine connaissance de cause, ce qui limite les risques de démission à court terme. L'alternance constitue ainsi, pour certaines entreprises, un outil essentiel de leur stratégie de recrutement.



Ce sont des ingénieurs, qui travaillent directement dans les laboratoires de recherche. Les prendre en alternance, c'est une façon de les fidéliser, de les former et de les garder ensuite. Ça peut être aussi une façon d'anticiper. De faire grossir les équipes et puis d'anticiper des futurs départs.

Responsable RH, PME des services

Constituer un vivier d'alternants est une stratégie qui s'avère souvent payante. En effet, 52 % des entreprises qui ont embauché des alternants dans les trois dernières années en ont déjà recruté au moins un à la fin de son contrat. C'est le cas de 41 % des TPE, 60 % des PME et 82 % des ETI-GE.

Dans ce contexte, 26 % des entreprises prévoient d'embaucher des alternants Bac +3 et plus pour l'année scolaire 2024-2025, une proportion qui monte à 80 % pour les grandes entreprises, contre respectivement 35 % et 20 % pour les PME et les TPE. En plus des contraintes financières plus fortes, leurs moyens humains pour structurer l'accueil des alternants et les recruter sont logiquement davantage limités.

¹ DEPP, *enquête SIFA*, situation au 31/12.

² MENJS-DEPP, *enquête SIFA*, traitement MESR-SIES.

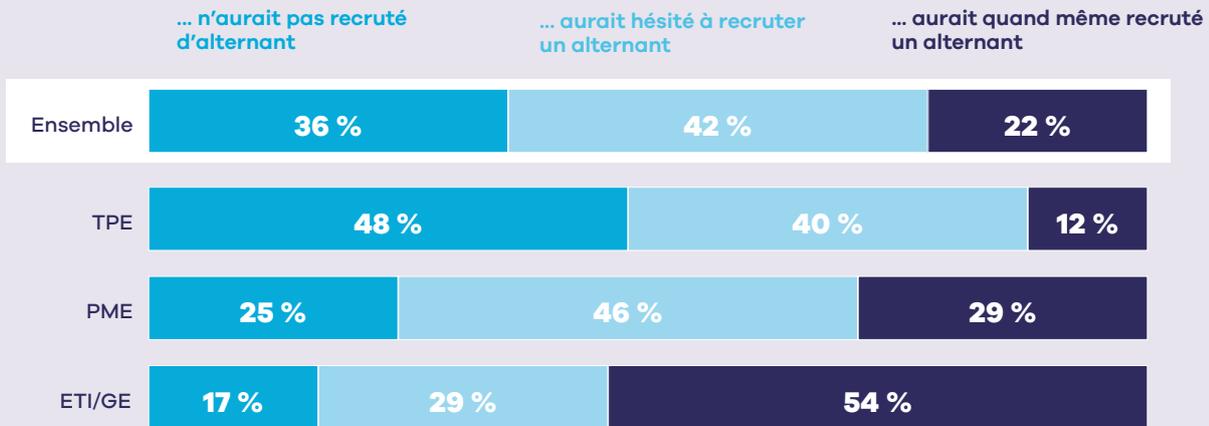
³ DEPP, *enquête SIFA*, situation au 31/12.

⁴ Pour l'embauche d'un apprenti, le montant de l'aide versée à l'entreprise est de 6 000€ maximum, uniquement pour la première année d'exécution du contrat (décret n°2023-1354 du 29 décembre 2023).

⁵ Insee, *enquête Emploi* 2020, traitement Apec.

Les aides financières sont un moteur essentiel du recours des entreprises à l'alternance

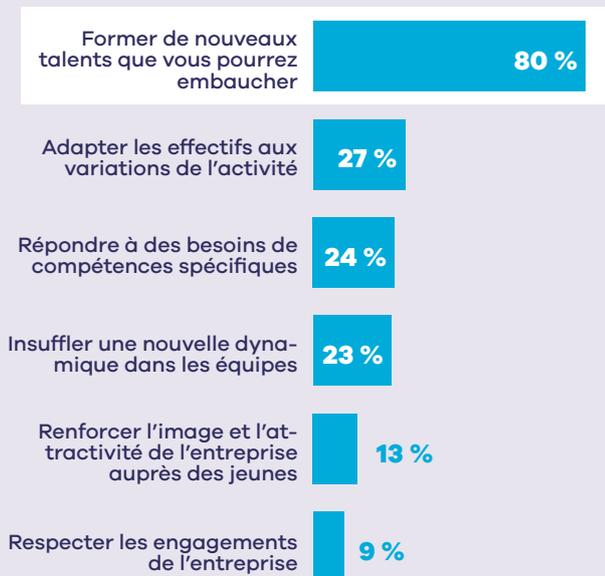
Sans les aides financières à l'embauche d'alternants, votre entreprise...



Base : entreprises ayant des cadres et ayant recruté des alternants Bac + 3 et plus au cours des 3 dernières années
Source : Apec, 2024

L'alternance constitue un levier pour attirer et fidéliser des profils juniors

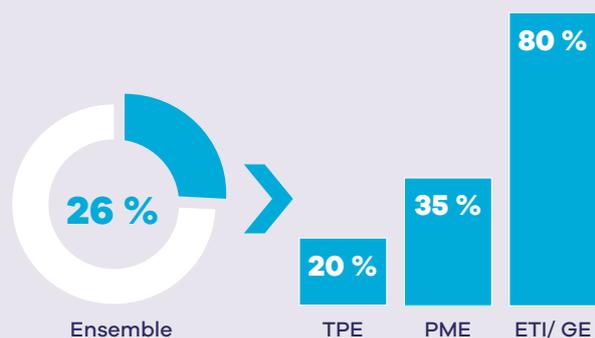
Avec quels objectifs votre entreprise a-t-elle eu recours à l'alternance ?
3 réponses maximum



 **52 %** ont déjà embauché un alternant à la fin de son contrat

Base : entreprises ayant des cadres et ayant recruté des alternants Bac +3 et plus au cours des 3 dernières années
Source : Apec, 2024

Part des entreprises ayant l'intention d'accueillir un ou plusieurs alternants Bac +3 et plus en 2024-2025



Base : entreprises ayant des cadres
Source : Apec, 2024

L'alternance facilite le début de carrière des jeunes diplômés du supérieur

Satisfaits de leur alternance, les étudiants se sentent mieux armés pour s'insérer dans la vie active

En plus d'être appréciée par les entreprises, l'alternance est également plébiscitée par les alternants et les alternantes eux-mêmes. Près de 9 alternants sur 10 sont satisfaits de leur expérience en entreprise. Ils citent notamment la qualité de l'accueil qui leur a été réservé et les efforts fournis par leurs employeurs pour les intégrer dans l'équipe (91 %). En particulier, la plupart des alternants sont satisfaits des missions qui leur ont été confiées (85 %) et du degré d'autonomie dont ils ont disposé pour les réaliser (89 %). Un point de satisfaction d'autant plus important que l'intérêt des missions constitue, pour les alternants, le premier critère de choix de leur entreprise d'accueil (66 %).

Les périodes passées en milieu professionnel représentent à leurs yeux l'opportunité de mettre en pratique les enseignements académiques souvent jugés trop théoriques. Les alternants sont conscients de monter en compétences progressivement, tant sur des aspects métiers que sur l'acquisition des savoir-être professionnels. En outre, ils considèrent que cette immersion professionnelle les confronte aux réalités de leur métier, ce qui leur permet de mûrir leur projet professionnel et de gagner en maturité.

L'alternance dans le supérieur améliore la qualité de l'insertion professionnelle

La réalité conforte les ressentis des alternants. Déjà pendant les études supérieures, cette voie de formation est un facteur de réussite. Les apprentis Bac +3 et plus sont en effet plus nombreux à obtenir leur diplôme que les autres étudiants non-alternants, en particulier pour les masters et les écoles de commerce. En revanche, dans les filières courtes (STS, IUT), la réussite des apprentis est équivalente à celle des autres étudiants⁷.

Si l'ensemble des sortants du supérieur long trouvent relativement facilement un emploi, on observe en revanche des différences importantes quant à la qualité

“ Je fais vraiment des missions complètes, quand j'en discute justement avec mes collègues ou l'école, tous me disent : mais ce sont des choses que tu fais après ton master, quand t'as vraiment un poste de responsable. Donc, on me considère vraiment comme un employé et pas comme un alternant. Du coup, c'est ce qui me permet d'évoluer. Ils ont confiance en moi. »

Alternant Bac +5, grande entreprise des services

“ Être accompagné par son manager, découvrir le métier. Je suis dans une start-up, on n'est que 2. Ça me permet de tout apprendre. »

Alternante Bac +5, TPE des services

Ce sont autant d'éléments qui, pour les alternants, renforcent significativement leur employabilité en sortie d'études. Ils estiment être plus opérationnels que les autres jeunes diplômés non-alternants et ainsi pouvoir se démarquer sur le marché du travail grâce à cette expérience professionnelle. Ainsi, les alternants abordent leur avenir professionnel avec davantage de confiance⁶.

de cette insertion : 70 % des jeunes diplômés Bac +3 et plus formés en alternance sont en CDI contre 47 % des autres jeunes diplômés non-alternants de même niveau de diplôme⁸. Ainsi, l'alternance accélère l'accès des jeunes diplômés à un emploi durable, et ce quelle que soit la discipline de formation.

Enfin, en plus d'avoir des effets sur la réussite de la diplomation du supérieur et l'accès à un emploi pérenne, l'alternance a également des effets concrets sur l'accès des étudiants issus d'un milieu défavorisé aux études supérieures.

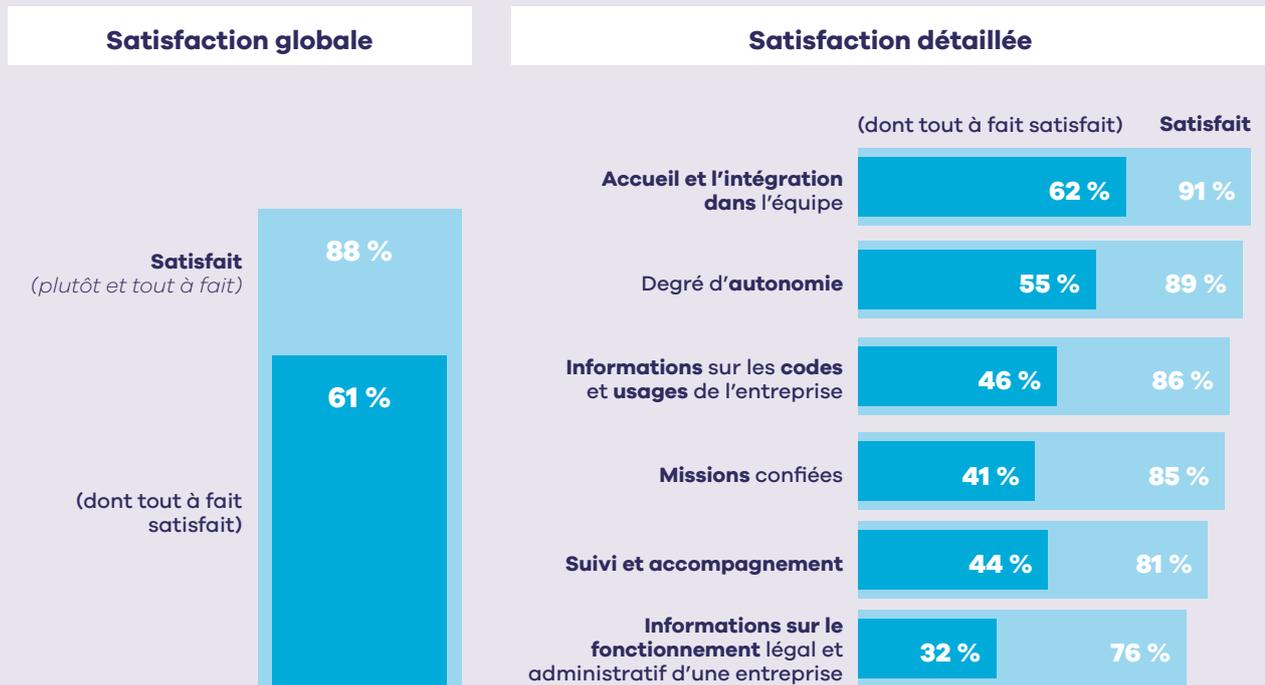
⁶ *Le monde du travail vu par les étudiants du supérieur*, Apec, septembre 2024.

⁷ *Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite*, note d'information 22.07, Sies.

⁸ Insee, enquête emploi 2023, traitements Apec.

La plupart des alternants sont satisfaits de leur expérience en entreprise

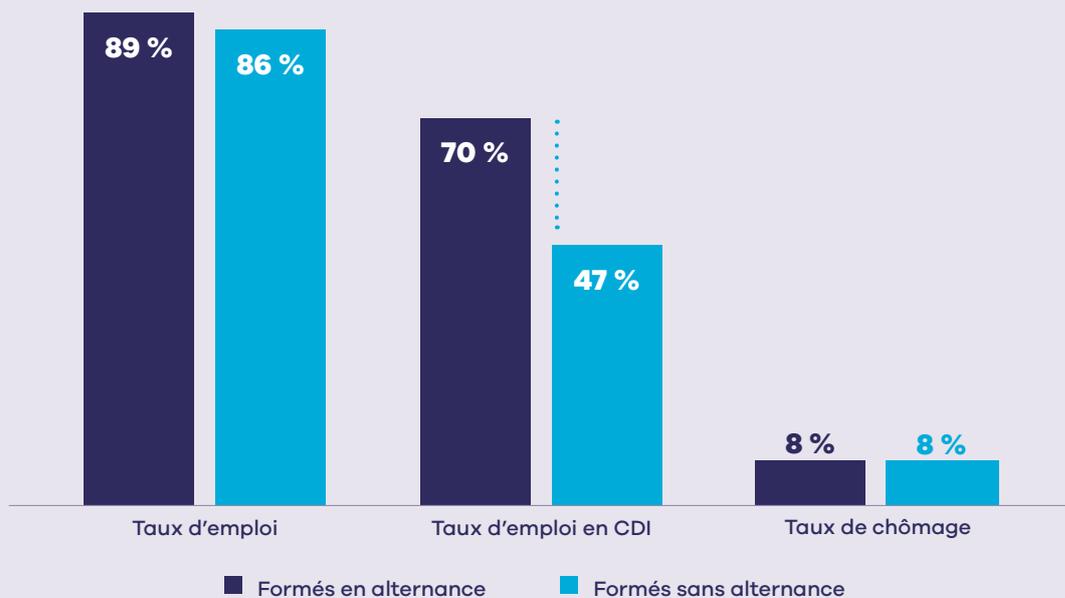
Satisfaction vis-à-vis de son alternance en entreprise



Base : alternants en formation Bac +3 et plus
Source : Apec, 2024

L'alternance favorise l'accès des jeunes diplômés du supérieur à l'emploi durable

Situation des jeunes diplômés du supérieur 1 à 4 ans après l'obtention de leur diplôme



Champ : France hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire sorties de formation initiale depuis 1 à 4 ans, titulaires d'un Bac +3 et plus. Le taux d'emploi rapporte les personnes en emploi à l'ensemble de la population. Le taux de chômage rapporte la population au chômage à la population active.
Source : Insee, enquête Emploi 2023, traitement Apec

L'alternance réduit les barrières à l'entrée des études supérieures pour les jeunes issus des milieux moins favorisés

Les jeunes issus de milieux moins favorisés accèdent moins fréquemment aux études supérieures et au Bac +5

Des inégalités persistent au détriment des jeunes issus des milieux moins favorisés malgré le fort développement de l'accès à l'enseignement supérieur. Ainsi, parmi les diplômés entre 2018 et 2022, les jeunes n'ayant aucun parent cadre possèdent moins souvent un diplôme supérieur au Bac (49 %) que ceux ayant deux parents cadres (88 %). Ces inégalités s'accroissent concernant l'accès aux longues études supérieures et aux filières sélectives. En effet, la grande majorité des jeunes diplômés ayant deux parents cadres détiennent un Bac +5, un niveau beaucoup moins fréquent parmi les enfants de parents non-cadres⁹. Par ailleurs, au sein des écoles de commerce ou d'ingénieurs,

près de la moitié des étudiants et des étudiantes ont des parents cadres tandis que moins d'un sur cinq provient de familles d'employés ou d'ouvriers¹⁰.

Ces disparités s'expliquent par des facteurs liés à l'origine socioculturelle (lieu de résidence, absence de modèles de réussite, autocensure, etc.), mais aussi par les contraintes financières qui pèsent sur les jeunes issus des milieux moins favorisés¹¹. Eux-mêmes et leurs familles disposent souvent de ressources limitées pour soutenir leur parcours dans l'enseignement supérieur. L'autonomie financière procurée par l'alternance va ainsi contribuer à réduire ces barrières et faciliter leur accès aux études supérieures.

Grâce au soutien financier qu'elle apporte, l'alternance aide les jeunes issus des milieux moins favorisés à poursuivre des études supérieures

Sans l'alternance, plus d'un tiers des alternants provenant de familles modestes¹² considèrent qu'ils n'auraient pas atteint le même niveau d'études. Mais surtout plus de la moitié estiment qu'ils n'auraient pas fréquenté le même type d'établissement. En effet, l'alternance aide à couvrir le coût global des études supérieures qui est encore plus important dans les filières sélectives et en cas de séjour à l'international (obligatoire dans certains cursus). Ainsi, 39 % des étudiants issus des milieux moins favorisés ont opté pour ce dispositif afin de pouvoir financer leurs frais de scolarité, contre 22 % des autres alternants. Certains étudiants mettent également l'accent sur les charges liées à leur émancipation qui alourdissent la facture scolaire. L'alternance constitue alors une alternative moins contraignante

et plus bénéfique scolairement que les petits boulots¹³ qui alourdissent la charge de travail durant les études et accentuent le risque d'interruption des études supérieures.

Par rapport aux emplois étudiants¹⁴, l'alternance propose une articulation plus complémentaire avec la formation dispensée et le projet professionnel. Elle permet ainsi aux étudiants et aux étudiantes d'acquérir de l'expérience, des réseaux et de la confiance¹⁵. Cet impact psychologique et relationnel est parfois déterminant dans l'envie de poursuivre des études supérieures et dans la volonté de s'orienter vers des filières plus sélectives qui leur paraissent alors moins hors de portée, tant sur le plan financier que scolaire.

⁹ Insee, *Enquête Emploi 2023*, traitement Apec.

¹⁰ Ministère de l'Éducation nationale – Données 2022-2023.

¹¹ *Quand l'école est finie*, Enquête génération, Céreq, 2022.

¹² Les alternants d'origine sociale modeste sont distingués des autres alternants via une auto-déclaration en répondant « *C'était juste, il fallait faire attention* » ou « *Elle y arrivait difficilement ou très difficilement* » (versus les réponses « *A l'aise* » et « *Ça allait* ») à la question : « *Diriez-vous que la famille dans laquelle vous avez grandi était financièrement ?* ».

¹³ *Les « jobs » étudiants début 2020 : quatre fois sur dix, des emplois de serveurs, caissiers ou vendeurs*, Focus n°322, Insee, 2024.

¹⁴ Vanessa Pinto, « *L'emploi étudiant et les inégalités sociales dans l'enseignement supérieur* », Actes de la recherche en sciences sociales, vol. 183, n° 3, 2010, p. 58-71.

¹⁵ *Diplômés du supérieur issus des QPV*, Apec, 2023.

Moins d'un enfant de parents non-cadres sur cinq possède un Bac +5

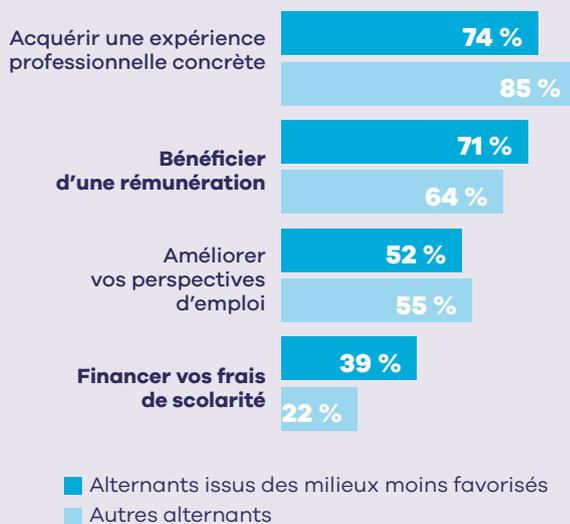
Niveau de diplôme selon la PCS des parents



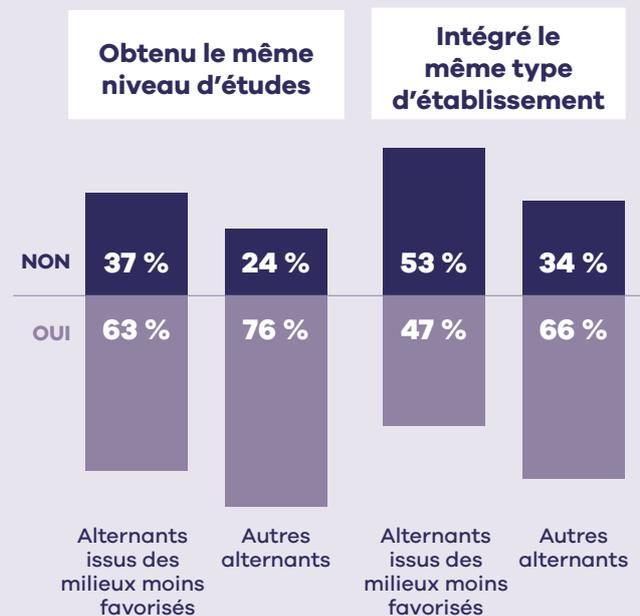
Base : jeunes diplômés sortis d'études depuis 1 à 4 ans
Source : Insee, enquête Emploi 2023, traitement Apec

Grâce à son soutien financier, l'alternance permet aux jeunes issus de milieux défavorisés d'accéder aux études supérieures longues

Motivations à faire de l'alternance



Sans alternance, auriez-vous... ?



Base : alternants en formation Bac +3 et plus
Source : Apec, 2024



« Sans l'alternance, je ne sais pas si j'aurais fait des études aussi longues, 3 ans au lieu de 5 ans. Un parcours à la fac et pas en école. Et j'aurais été vendeuse le week-end... J'aurais perdu de l'expérience professionnelle. [...] j'aurais été moins ambitieuse sur certaines choses. [...] Je n'aurais pas eu cette ambition directement de faire des projets. »
Alternante Bac +5, ETI/GE de l'industrie

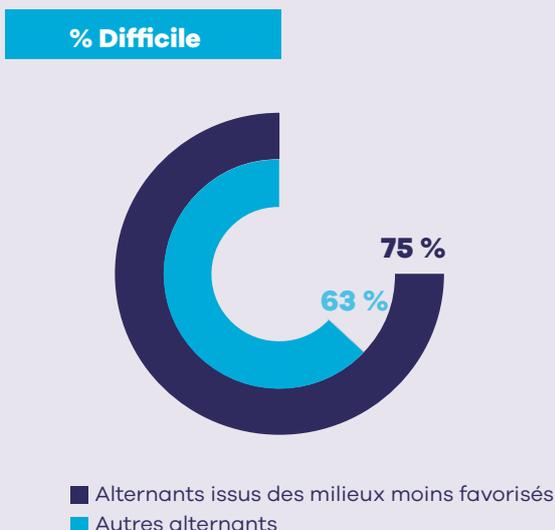
« L'alternance ça permet, je dirais, quand même de vivre mieux. Je ne touche pas beaucoup, mais je touche 1100 euros par mois. Mais c'est déjà plus que les 600 euros de la bourse. Et c'est plus sécurisant pour subvenir aux besoins, notamment alimentaires. Quand j'étais purement étudiant, ce n'était pas facile tous les jours. »
Alternant Bac +3, TPE des services, QPV

Les jeunes issus des milieux moins favorisés doivent néanmoins redoubler d'efforts pour trouver une entreprise en alternance

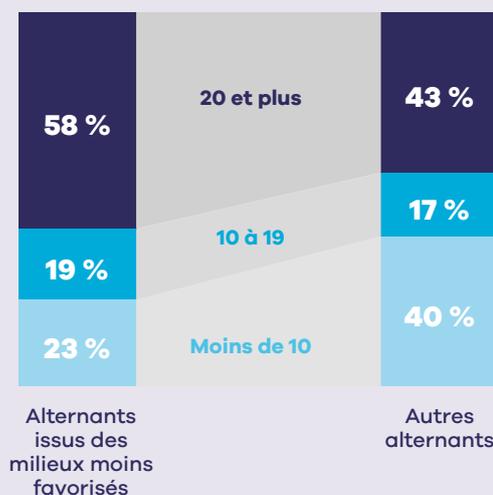
Si l'alternance permet de favoriser la poursuite d'études pour les jeunes issus de milieux moins favorisés, ceux-ci rencontrent davantage d'obstacles que les autres alternants pour décrocher leur alternance. En effet, 75 % des jeunes issus de milieux moins favorisés déclarent avoir rencontré des difficultés pour trouver leur alternance *versus* 63 % pour les autres. Dans les faits, ils doivent en général envoyer davantage de candidatures pour obtenir leur alternance. Seulement un quart des alternants issus de milieux moins favorisés ont envoyé moins de 10 candidatures pour décrocher leur alternance, contre 40 % des autres alternants. Surtout, au nom d'un principe de réalité, et parfois au fil des échecs successifs de candidatures, ils se déclarent plus flexibles et prêts à faire davantage de concessions sur le choix de

l'entreprise (le temps de trajet, le domaine d'activité ou encore la rémunération). Ces étudiants ont donc l'impression de devoir en faire plus que les autres et ne peuvent compter que sur eux-mêmes pour trouver une entreprise en alternance. Pour cela, ils estiment devoir dépasser une certaine insécurité sur leur profil, principalement liée au manque de réseaux et de préparation aux démarches de recherche d'emploi, mais aussi parfois à un sentiment de discrimination. Ainsi, pour que l'alternance, plébiscitée par les entreprises comme par les alternants eux-mêmes, joue tout son rôle en matière de mixité sociale, les étudiants issus de milieux moins favorisés devraient être davantage accompagnés dans la recherche d'une alternance, afin de pallier leurs difficultés spécifiques.

Difficultés à trouver une alternance



Nombre de candidatures envoyées



Base : alternants en formation Bac +3 et plus
Source : Apec, 2024



« Je lisais les commentaires sur les entreprises et parfois je voyais : ça ne sert à rien de postuler si vous êtes typés. Ces commentaires éveillaient mes craintes, en tous cas. »

Alternante Bac +3, TPE des services, issue des QPV

« On a peur de ne pas avoir de réseau : je me disais, je ne connais personne, personne ne va me prendre. »

Alternante Bac +5, TPE des services, issue des QPV

« Je me suis formée toute seule. Sur Google je tapais : comment mettre en avant des compétences et qualité durant un entretien. C'est très utile. »

Alternante Bac +4, grande entreprise du commerce, issue des QPV

L'observatoire de l'emploi cadre



RECRUTEMENT
PRÉVISIONS
& PROCESSUS



TRAJECTOIRES
PARCOURS
& INÉGALITÉS



COMPÉTENCES
MÉTIERS
& SOCIÉTÉ

L'observatoire de l'Apec réalise des études pour mieux comprendre le marché de l'emploi des cadres et anticiper les tendances à venir, en matière de modalités de recrutement et de fidélisation, de processus de mobilité, d'évolution des métiers et des compétences.

Les études publiées s'articulent autour de trois grands axes :

- > Analyser les besoins, les difficultés et les processus de recrutement des cadres ;
- > Comprendre les trajectoires des cadres, leurs parcours et les inégalités qui peuvent en résulter ;
- > Révéler les évolutions des métiers et des compétences des cadres en lien avec les transformations sociétales.

LES DERNIÈRES ÉTUDES PARUES DANS LA COLLECTION « TRAJECTOIRES : PARCOURS ET INÉGALITÉS »

- > *Le monde du travail vu par les étudiant.es du supérieur*, septembre 2024
- > *Mobilité croisée entre PME et grandes entreprises*, juillet 2024
- > *Reconversion des sportifs de haut niveau vers les métiers cadres*, avril 2024
- > *Projections professionnelles de cadres séniors*, avril 2024
- > *Premiers pas en entreprise*, février 2024
- > *Le retour de congé maternité des femmes cadres*, février 2024
- > *Diplômés du supérieur issus des QPV*, novembre 2023

ISSN 2681-2819 (collection « Trajectoires »)

Octobre 2024

Cette étude a été réalisée par la direction données et études (DDE) de l'Apec.

Directeur de la DDE : Pierre Lamblin.

Responsables du pôle études : Emmanuel Kahn, Gaël Bouron.

Équipe projet Apec : Sylvie Tartesse, Khadr Hamza, Annabelle Wante, Cendrine Mouline

Maquette : Caracter



Toutes les études de l'Apec sont disponibles gratuitement sur le site www.corporate.apec.fr > Nos études



Suivez l'actualité de l'observatoire de l'emploi cadre de l'Apec @Apec_Etudes

ASSOCIATION POUR L'EMPLOI DES CADRES

51 boulevard Brune – 75689 Paris Cedex 14

CENTRE DE RELATIONS CLIENTS

0 809 361 212

Service gratuit
+ prix appel

du lundi au vendredi de 9h à 19h aux horaires France hexagonale

© Apec. Cet ouvrage a été créé à l'initiative de l'Apec, Association pour l'emploi des cadres, régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et publié sous sa direction et en son nom. Il s'agit d'une œuvre collective, l'Apec en a la qualité d'auteur.

L'Apec a été créée en 1966 et est administrée par les partenaires sociaux (MEDEF, CPME, U2P, CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC Cadres, UGICT-CGT).

Toute reproduction totale ou partielle par quelque procédé que ce soit, sans l'autorisation expresse et conjointe de l'Apec, est strictement interdite et constituerait une contrefaçon (article L122-4 et L335-2 du code de la propriété intellectuelle).

Octobre 2024

