



L'apprentissage à l'aune du changement : quelles évolutions en Normandie ?

Mars 2026

Présenté par Dominique Treffle

L'apprentissage à l'aune du changement: quelles évolutions en Normandie ?

MARS 2026

Avis adopté à l'unanimité

Président
Nicolas MARAIS

Rapporteur
Dominique TREFFLE

Chargée de mission
Lydie HERMET-BREANT

Sommaire

Composition de la commission n°1	5
Composition du comité d'étude	6
Auditions et remerciements.....	7
AVIS.....	11
Contextualisation de la réforme de l'apprentissage	18
1. 2025-2026 : années de turbulences nationales et retournement tendanciel pour l'apprentissage	18
2. Un enjeu majeur : la stabilité de l'écosystème apprentissage	23
3. L'accompagnement du parcours formation de l'apprenti	30
4. Focus sur la Normandie	33
Synthèse panoramique et enjeux de l'apprentissage en Normandie	41
Les préconisations du CESER Normandie	43
1. Tisser un maillage normand territorial opérant de l'apprentissage.....	43
Construire une stratégie régionale normande.....	43
2. Conduire une « approche fédératrice renforcée » des acteurs de l'apprentissage en Normandie.....	57
3. Le fil rouge pour un triptyque gagnant « CFA/OFA - entreprise - apprentis » : structurer un dispositif pédagogique intégré couplé d'un impératif « qualité » coordonné et cohérent	63
Déclarations des groupes	77
RAPPORT.....	99
Éléments de contexte généraux, législatifs et réglementaires	101
1. Diagnostic national et régional : 10 ans d'évolution pour l'apprentissage	117
2. Les évolutions de l'écosystème de l'apprentissage dans ses tentatives de dynamique régulée de libéralisation de l'offre	194
3. Photographie actuelle du triptyque « apprentis – OFA – employeurs »	268
Synthèse conclusive	294
ANNEXES	295
Bibliographie.....	321
Liste des sigles	328
Glossaire des concepts utilisés.....	331
Table des matières.....	334

Composition de la commission n°1

« Emploi-Formation »

Le président, le vice-président et le rapporteur adressent des remerciements particuliers à l'ensemble des membres de la commission n°1, pour leur contribution et leur assiduité aux travaux.

Président : Nicolas **MARAIS**

Vice-président : Richard **BOYCE**

Rapporteur : Dominique **TREFFLE**

Jérôme **ADELL**

Lamri **ADOUI**

Sébastien **ANFRAY**

Jean-Daniel **AUVRAY**

Samir **BAIRI**

Charles **BOULLAND**

Patrick **CHESNEL**

Frédéric **COCHU**

Clément **COTTARD**

Guillaume **DARTOIS**

Daniel **DE ROSA**

Nathalie **DUBUISSON**

Yves **DUPUIS**

Paul **FARGUES**

Raphaëlle **FOLIO**

Guillaume **GRAVIER**

Gaëlle **HAMARD**

Philippe **HEDDE**

Pedro **LAGES DOS SANTOS**

Albert **LE MONNIER**

Christine **LEDOT**

Sandrine **LELANDAIS**

Emilie **LESSARD**

Jean-Denis **MESLIN**

Jean-Luc **MICHEL**

Christine **MULLER**

Barbara **PAVIOT**

Bénédicte **PINOT**

Nadège **PLAINEAU**

Régine **POTTIER**

Elizabeth **PUECH**
d'ALISSAC

Christophe **SAUNIER**

Philippe **SCELIN**

Quentin **THIROT**

Mathieu **THUREAU**

Dominique **TREFFLE**

Delphine **VACQUEZ**

Annick **VANDAELE**

Alain-Pierre **VAUTIER**

Yves **VERNON**

Laurent **YON**

Composition du comité d'étude

Nicolas MARAIS, Président de la commission 1

Richard BOYCE, Vice-Président de la commission 1

Dominique TREFFLE, Rapporteur

Guillaume DARTOIS

Bénédicte PINOT

Christophe SAUNIER

Philippe SCELIN

Delphine VACQUEZ

Sandrine CALVET

Bertrand DUMOUCHEL

Auditions et remerciements

REGION NORMANDIE

David **MARGUERITTE**,
Sénateur, secrétaire national
décentralisation, déconcentration et
de la réforme de l'État
Vice-président Région Normandie

Vincent **GUERRAND**,
Directeur Général Adjoint Ressources
Performance Vie et Evolution de la
Collectivité
Adjoint DGA Formation Jeunesse
Culture Sport

Michaël **THIENPONT**,
Directeur Prospectives Compétences
Territoires Apprentissage

Laëtitia **IOUALITENE**,
Responsable Pôle apprentissage

Nathalie **GEORGES**,
Chargée de projet apprentissage

Annabelle **BANCE**
Chargée de projet Partenariat

**AGENCE REGIONALE
ORIENTATION ET METIERS**
Denis **LEBOUCHER**
Directeur

SERVICES DE L'ETAT EN REGION

SGAR Normandie
Kathy **HARLAY**
Conseillère interministérielle
Plateforme régionale d'appui
interministériel à la gestion des
ressources humaines (PFRH)

DREETS de Normandie

Christine **FARA**
Cheffe Département Développement
des Compétences – Pôle Entreprises
Solidarités

Valérie **MONS**,
Responsable du service Certification et
Apprentissage

Olivier **VILLA**
Chargé mission apprentissage

Elise **LEBAILLY**
Chargée d'études statistiques

DRAAF de Normandie
Emmanuel **HEMERY**
Responsable Service Régional de la
Formation et du Développement

Philippe **PETITQUEUX**
Délégué régional aux technologies de
l'information et de la communication
SRFD/STRATFE

ACADEMIE DE NORMANDIE
Xavier **FONTAINE**
DRAFPIC de Normandie

Murielle **STEFANOVIC**
IA IPR - Mission de contrôle
pédagogique formation par
apprentissage (MCPFA)

IFPRA de Normandie
François **MACOU**, directeur adjoint
CFA Académique de Normandie

UNIVERSITE ROUEN-NORMANDIE
Olivier **DESPLEBIN**
Vice-Président Formation Tout au Long
de la Vie Entrepreneuriat

INSA ROUEN-NORMANDIE

Jean **COUSIN**

Directeur des Formations et de la Vie étudiante

FRANCE COMPETENCES

Béatrice **DELAY**

Responsable Études Évaluation

Ancien conseiller au cabinet de M. PENICAUD

Alain **DRUELLES**,

Associé **QUINTET** conseil

CARIF-OREF de Normandie

Céline **LE MEHAUTÉ**, directrice

Guillaume **FOLLEA**, Responsable du pôle analyse et aide à la décision

Nathalie **LAVOLO**, responsable offre de formation,

Céline **MOTHELAY**, chargée de projet - mission observation

AGEFIPH

Guy **BIERNE**,

Délégué régional Normandie

Association Nationale des Apprentis de France (ANAF)

Nail **MOUMENI**,

Plaidoyer

Association Régionale des Missions Locales (ARML)

Solenn **RAVALEC**

responsable pôle communication

Laetitia **SAMSON**

responsable de pôle Stratégie Métiers
Partenariat

Fédération Nationale des Directeurs des CFA (FNADIR) Normandie

Richard **PRADES**,

Président

Antoine **DOURNEL** Trésorier

BRANCHES PROFESSIONNELLES / ORGANISATIONS SALARIES-table ronde

CGT – CPNE FP Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non-lucratif – Alexandre **LEBARBEY**

CGT- Industrie Métallurgie - Ludovic **LEFEBVRE**

AFT missionné par FNTR-FNTV – François **DALLE**

ANFA

David **MOREIRA**

Responsable territorial Normandie

CAPEB

Pascal **DUFOUR**

Secrétaire Général

CRPMEM

Catherine **PAU**

Responsable pôle attractivité

FRSEA –

Pascaline **BELLIER DE FROMONT –**

Chargée mission emploi-formation

FFB

Hubert **GESNOUIN**

Secrétaire Général

F RTP

Matthieu **JACOTOT**

Secrétaire Général

LSN

Arielle **SAMSON**

Chef projet RH, emploi, formation

TLF

Pascal **VANDAELE**

Délégué régional Normandie

U2P

Florian **LECLERC**

Président

Mickaël de **CAMBOURG**
Secrétaire Général

UIMM – UIC
Pascale **SOTEAU**
Déléguée générale adjointe

11 OPERATEURS DE COMPETENCES (OPCO) - table ronde

AFDAS
Stéphanie **GERMAIN**
Déléguée régionale

AKTO
Julien **MAINGAULT**
Délégué régional

OPCO ATLAS
Mathieu **CARRIER**
Directeur politiques de branches

OCAPIAT
Martine **ALLARD DEMUYS**
Déléguée régionale

OPCOMMERCE
Sabine **HAMELIN**
Cheffe projet territorial

CONSTRUCTYS
Jérôme **DELEFORTERIE**
Directeur régional adjoint

OPCO 2I
Christian **WIBAUT**

Responsable Pôle Stratégie et
actions territoriales

OPCO EP
Vanessa **MARIE**
Déléguée régionale

OPCO MOBILITES
Delphine **LEPIOUFFE**
Déléguée régionale

OPCO SANTE
Sébastien **BOSCHER**
Délégué régional

UNIFORMATION
Corinne **MORVAN**
Déléguée régionale

Membres de la commission 1

Elizabeth **PUECH d'ALISSAC**
Personnalité qualifiée / Agriculture

Christophe **SAUNIER**
**UROF / ACTEURS DE LA
COMPETENCE**

Yves **VERNON**
UDES / Sanitaire-social

AVIS

Préambule

« *L'apprentissage* » : est-il toujours une voie de formation initiale facilitatrice d'emploi ?

Intégrant le principe de l'égalité des chances, cardinal des sociétés démocratiques, ou encore celui de l'équité de traitement dans l'accès à la formation, et pour les mineurs, la convention internationale des droits de l'enfant (CIDE)¹, principes inscrits depuis 2015 dans l'Agenda 2030 des Nations Unies des Objectifs de Développement Durable (ODD 4 et ODD 8.5)², la voie de formation par apprentissage est confrontée tout autant aux enjeux d'éducation, formation et emploi, qu'aux enjeux d'ordres économiques, sociaux et politiques.

L'apprentissage, fort par l'équilibre de son triptyque « apprentis-employeurs-formateurs », n'a eu de cesse d'évoluer depuis près de deux siècles³ au gré des enjeux politiques, économiques et sociaux. Une vingtaine de lois successives en a façonné ses formes, à commencer par celle du 22 février 1851 ayant introduit le concept du contrat d'apprentissage. Corrélée aux politiques nationales en vigueur et aux besoins socio-économiques, cette modalité de formation par alternance s'est adaptée et formalisée au fil des ans pour s'étendre de l'artisanat à l'ensemble des secteurs d'activités publics et privés, du CAP au master, des mineurs aux jeunes actifs jusqu'à 29 ans révolus, en bouleversant à de multiples reprises son système de financement. La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel (LCAP) et tout dernièrement le Plan de Réforme de financement de l'apprentissage, annoncé dès le 30 avril 2025 par le ministère du Travail et de l'Emploi, qui est entré en vigueur au 1^{er} juillet 2025 par les décrets d'application n°2025-585 et 2025-586 du 27 juin 2025, en sont les dernières mesures nationales structurantes d'actualité.

À l'heure actuelle, dans un contexte tendu, entre besoins socio-économiques et impératifs de rationalisation budgétaire, on constate des premiers signes de fléchissement des effectifs d'apprentis pour 2025. Parallèlement, des exigences attendues d'amélioration de qualité de formations par alternance, des enjeux forts,

¹ La convention internationale des droits de l'enfant (CIDE) traite des mineurs en formation et plus largement de leurs droits à l'éducation (article 28), à toute formation y compris professionnelle (article 29) et à la protection au travail (article 32). Adoptée le 20 novembre 1989 par l'Assemblée générale de l'ONU, la Convention internationale des Droits de l'Enfant est le premier traité international à énoncer les droits de tous les enfants. Ratifiée par tous les Etats, exception faite des Etats-Unis, elle garantit la protection des droits de l'enfant en contraignant les Etats parties à respecter chacun de ses articles.

² ODD 4 « D'ici à 2030, « Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie. » / ODD 8 : « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. » - ODD 8.5 : « D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale. »

³ « De 1851 à 2021 : 170 ans de l'apprentissage – Les grandes dates de la première voie de formation en alternance » - cf annexe 1 du rapport

tels que la sécurisation des parcours ou la lutte contre la fraude, doivent encore se traduire plus fortement dans les politiques publiques de l'apprentissage.

La loi Pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel, dite aussi « *loi Penicaud* », portait une ambition d'émancipation sociale par le travail et la formation. Pour que chacun puisse choisir et moins subir sa vie professionnelle, cette loi avait, entre autres, pour objectif de permettre un accès plus simple, plus rapide sur les territoires, à l'acquisition des **compétences professionnelles attendues par les entreprises**, représentant un des atouts pour l'insertion dans l'emploi. Ainsi, son **titre I « vers une société de compétences » est consacré au « développement massif de l'apprentissage »** et à « l'accès réel à la formation professionnelle », les autres titres de la loi consacrant en complémentarité des dispositions d'emploi sur l'égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre le harcèlement sexiste et sexuel au travail, ainsi qu'un accès à l'emploi plus universel et efficace des personnes en situation de handicap.

Selon les sources statistiques de la Dares, la réforme consécutive à la loi LCAP a effectivement porté l'essor de l'apprentissage en passant de 294 800 nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2017, à 859 410 nouveaux contrats en 2024 au niveau national, soit une hausse nationale de 65,7 % tous secteurs confondus. Au 31 décembre 2024, étaient comptabilisés 1 050 000 apprentis, contre 429 900 jeunes en 2017⁴. Pour rappel, l'objectif phare initialement annoncé par le président de la République dans le cadre de la réforme, était d'atteindre un million d'entrées en apprentissage en 2027.

Le territoire régional normand a suivi une tendance légèrement moindre, se traduisant par une évolution de 19 773 nouveaux contrats signés en 2017 jusqu'aux 40 449 nouveaux contrats signés au 31 décembre 2024, représentant tout de même plus du doublement des contrats. Le nombre d'apprentis normands, a lui aussi plus que doublé de 23 158⁵ au 31 décembre 2017 à 50 723⁶ à fin 2024. Nous détaillerons ci-après les spécificités structurantes de l'apprentissage en Normandie, qui révèlent que les tendances de fond ont résisté à la réforme en conservant majoritairement les niveaux et le type d'employeurs correspondant aux besoins socio-économiques des normands !

Au regard de ces chiffres globaux, la réforme semble avoir bien atteint son objectif quantitatif, favorisant ainsi la qualification et l'insertion professionnelle de plus de jeunes. Cependant, dans le même temps, le coût induit par la réforme a logiquement explosé à la hausse. Ses besoins de financement ont ainsi plus que quadruplé passant d'une dépense globale de l'ordre de 4 milliards d'euros par an avant la réforme « à plus de 16,8 milliards d'euros pour la seule politique de l'alternance », pointée en hausse très significative par la cour des comptes⁷ en juin 2022, et estimée de manière

⁴ Source : Depp – Note d'information n°18.21 – septembre 2018

⁵ Source : Région Normandie – DPCTA – Pôle apprentissage

⁶ Source : DREETS Normandie – Bilan annuel de l'apprentissage en Normandie – année 2024

⁷ Source : Cour des comptes – rapport « la formation en alternance » - juin 2022

prévisionnelle à plus de 24 milliards d'euros pour 2024⁸. Au fil des dernières années, cette contrepartie financière de la réforme est ainsi apparue de plus en plus difficilement tenable dans le temps, et s'est vue, de fait, dernièrement revisitée et ajustée par une série de lois et décrets gouvernementaux parus et à venir, corrélés de surcroît au contexte politique fragilisé, ainsi qu'aux prévisions budgétaires nationales d'encadrement de la dette préfigurant le projet de loi de finances 2026.

Autre signe : après ces cinq années de forte croissance des effectifs, la dynamique de la croissance de l'apprentissage se retourne dans sa tendance pour l'année 2025. À fin novembre 2025, 812 000 nouveaux contrats d'apprentissage ont été signés au niveau national, un chiffre en baisse de - **4,7 % sur un an**, soient -4,5 % pour les contrats du secteur privé et -11,1 % pour ceux du public, selon les derniers chiffres de la Dares⁹. Pour les contrats dans l'enseignement supérieur, le recul s'avère encore plus marqué : - 7,1 % sur un an, ceux de l'enseignement secondaire amorçant quant à eux une baisse largement moins importante de - 0,9 %.

Toujours selon les premiers chiffres produits par la Dares, la **Normandie** s'inscrit dans cette tendance de manière positive avec un recul du chiffre des contrats plus modérée de - **3,8 % sur un an** en comparaison des périodes de janvier à novembre 2025 et de janvier à novembre 2024.

Aujourd'hui, de multiples questions restent posées quant à cette évolution du système de l'apprentissage : s'est-il équitablement développé en fonction des compétences demandées par les entreprises dans l'ensemble des secteurs d'activités ? A-t-il permis de répondre différemment aux besoins de formation des jeunes publics, sur l'ensemble des niveaux de formation attendus, du secondaire au supérieur ? S'est-il développé en corrélation des besoins précités spécifiques sur les territoires normands ?

Qu'en est-il de la qualité des contenus et des parcours de formation des publics dans les CFA/OFA et les entreprises ?

Des variations des conditions budgétaires, nombreuses et successives, se sont produites, requérant l'adaptation des acteurs institutionnels et des professionnels, ainsi que des publics depuis la réforme. Cependant, les dernières prises de décisions gouvernementales traduites par les récentes réglementations parues pour certaines, et préfiguratives pour d'autres, laissent à penser que le système de l'apprentissage poursuivra encore fortement son évolution. Une autre étape s'ouvre ainsi par de nouvelles dynamiques de financement, de régulation et de contrôle de l'apprentissage traduisant une volonté croissante de réguler ce système libéralisé dans le présent et sur les prochaines années.

⁸ Traitement Quintet conseil : sources France Compétences, rapport IGAS-IGF, jaune budgétaire, note OFCE – Mars 2025

⁹ Données brutes de la DARES (non stabilisées, hors variations saisonnières et ruptures de contrats) – site PoEm « Tableau de bord des politiques de l'emploi » - édition début février 2026

Dans ce contexte et en réponse à la saisine de la Région Normandie de mener une étude sur le développement de l'apprentissage en Normandie consécutif à la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, le CESER a élaboré un rapport d'étude suivi d'un avis. Celui-ci a vocation à apporter un faisceau d'informations objectivées suivi de propositions et préconisations pour permettre à la Région d'alimenter ses réflexions sur son intervention au titre de la politique régionale publique de soutien à l'apprentissage, ainsi que plus largement, en direction des acteurs de l'écosystème de l'apprentissage tant à l'échelle régionale qu'à l'échelle nationale.

La commission 1 emploi-formation du CESER, missionnée intégralement pour ces travaux, s'est adjoint un comité d'étude, créé à cet effet pour mener les nombreuses auditions et initier les analyses et réflexions préalables à la production du rapport.

Ainsi, une quarantaine d'acteurs du monde de l'apprentissage a été auditionné, et de nombreuses ressources documentaires et statistiques nationales et régionales ont été exploitées, pour la réalisation de ce diagnostic de l'apprentissage et de son écosystème en Normandie.

Le rapport, dans une première partie réalisée sur la base de récolte de données quantitatives et qualitatives fixant l'état des lieux, s'attachera à caractériser et diagnostiquer les évolutions précises et factuelles de l'apprentissage passant par le nombre des contrats de travail et la nature des formations qualifiantes par secteurs d'activités dans les différents territoires normands. La deuxième partie étudiera les évolutions de l'écosystème de l'apprentissage issu de la loi de 2018, le devenir de ses acteurs historiques, la survenue de nouveaux entrants et les dynamiques d'évolution constatables dans le présent et projetables dans l'avenir proche. La troisième partie, quant à elle, portera un regard sur les interactions produites en réponse aux besoins et attentes de l'ensemble des bénéficiaires de l'apprentissage, des apprentis et de leurs familles, des employeurs, ainsi que des organismes de formation par apprentissage.

Enfin, les propositions et préconisations du CESER Normandie, considérées comme essentielles, autant que réalisables, sont présentées dans le cadre du présent avis.

La réalisation de cette étude consacrée au développement et aux mutations de l'apprentissage aux niveaux national et régional normand, a été conduite dans un contexte politique, législatif et réglementaire national instable et fortement évolutif.

*L'actualité passant par la production de nombreuses données réglementaires, particulièrement au fil des jours depuis le second semestre 2025, a fait que le comité d'étude a pu considérer les éléments d'actualité jusqu'au **28 février 2026** pour établir ce présent avis sur la base du rapport d'étude.*

Ainsi, au-delà des éléments réglementaires, les données quantitatives et qualitatives sur l'apprentissage stabilisées au 31 décembre 2024 et celles non consolidées à fin 2025, ont été prises en compte.

Contextualisation de la réforme de l'apprentissage

1. 2025-2026 : années de turbulences nationales et retournement tendanciel pour l'apprentissage

Alors que les chiffres des contrats d'apprentissage n'ont fait que croître depuis la réforme consécutive à la loi du 5 septembre 2018 pour être plus que doublés, l'année 2025 marque la première année de baisse des entrées à hauteur de - 4,7 % d'après les dernières données mises à jour à fin novembre 2025 par la Dares¹⁰.

La région Normandie, toujours selon les dernières données chiffrées produites par la Dares, subit une moindre baisse à hauteur de - **3,8 %** en comparaison de janvier-novembre 2025 à janvier-novembre 2024¹¹ exprimant ainsi une fois encore sa spécificité.

Les chiffres publiés au niveau national sur le Tableau de bord des politiques de l'emploi (PoEm), outil statistique de la Dares à fin novembre 2025, révèlent surtout une importante baisse de ceux du secteur public (-11,1 %) contre - 4,5 % pour les contrats du secteur privé, et de ceux de l'enseignement supérieur (- 7,1 % sur un an), ceux de l'enseignement secondaire amorçant quant à eux une baisse largement plus modérée de - 0,9 %. Ces baisses traduiraient directement les effets consécutifs des dernières mesures restrictives de financement prises en 2025 en direction de l'enseignement supérieur et de l'engagement financier réduit de l'État en direction des trois Fonctions Publiques¹² dans le Projet de Loi de Finances 2026 à fin d'année 2025.¹³

Les diminutions de contrats d'apprentissage de l'année 2025 pourraient préfigurer une chute plus brutale en 2026.¹⁴ Qu'en sera-t-il de la Normandie ?

L'absence de constance dans la stratégie publique pour accompagner la libéralisation de l'écosystème de l'apprentissage, la succession de mesures correctives prises dans l'urgence opérant des « *stop and go* », ainsi que les réductions budgétaires successives, fragilisent un dispositif qui a démontré son utilité pour les publics en formation, mais aussi son développement économique et social dans les territoires.

¹⁰ Dares - Système d'Information sur l'Apprentissage -PoEm Politiques de l'Emploi – Janvier 2026 (données brutes non stabilisées, hors variations saisonnières et ruptures de contrats).

¹¹ Le pourcentage minimal étant de - 2,6 % pour la région Bourgogne-Franche-Comté et le pourcentage maximal de - 6,8% pour la Région Pays-de-la-Loire.

¹² Cf. le présent rapport d'étude chapitre 1.3. « Les grandes évolutions sectorielles - Les employeurs des trois fonctions publiques ».

¹³ Depuis, la **loi de Finances 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 a été promulguée** et publiée au *Journal officiel* le **20 février 2026** **adjoint de la décision du conseil constitutionnel s'y rapportant**. Cette promulgation intervient après un parcours parlementaire particulièrement complexe, marqué par plusieurs recours à l'article 49.3 et par la validation quasi intégrale du texte par le Conseil constitutionnel le 19 février 2026.

¹⁴ Le cabinet de conseil Cadofa évalue la baisse de 80 000 à 100 000 apprentis d'ici la fin de l'année 2026.

1.1. Un tournant budgétaire marqué par la contraction des financements

Une inflexion nette de la politique publique de financement de l'apprentissage au niveau national s'opère ainsi pour l'année 2026. Le **budget prévisionnel de France compétences**, adopté le 27 novembre 2025 en l'absence de la loi de finances votée, acte une réduction significative des dépenses pour un montant de 12,078 Md€, soit 1,4 Md€ de moins qu'en 2025. Cette contraction intervient malgré un excédent prévisionnel de 641 M€, ce qui laisse présumer en premier lieu d'un choix politique assumé de resserrement budgétaire prévalant sur une contrainte strictement financière. L'alternance constitue le principal levier d'ajustement : 8,2 Md€ en 2026, contre 9,3 Md€ en 2025, soit – 1,1 Md€, dont 6,9 Md€ dédiés au financement de 835 004 contrats d'apprentissage. Les montants 2026 sont encore **prévisionnels** et susceptibles d'évoluer. La péréquation par Région dépendra des arbitrages de France compétences et pourra être modifiée après l'adoption définitive de la loi de finances 2026.¹⁵

Ainsi, cette baisse traduit-elle une volonté de maîtrise des volumes et de dérive des coûts, dans un contexte où la dynamique de croissance des contrats observée depuis 2019 n'est plus soutenable à enveloppe constante.

Pour rappel, les dernières mesures entrées en vigueur au premier juillet 2025 portent sur :

- la mise en place d'une participation obligatoire forfaitaire de 750 € pour les employeurs embauchant un apprenti de niveau 6 (bac + 3) ou 7 (bac + 5). Le CFA/OFA a la charge de recouvrer cette participation obligatoire,
- la minoration de 20 % des Niveaux de Prise En Charge (NPEC) pour les formations réalisées en distanciel à 80 % ou plus,
- l'introduction d'un solde de 10 % pris sur le 3^e versement des NPEC aux CFA/OFA pour la dernière année du contrat d'apprentissage, afin d'éviter les trop-perçus auprès des CFA/OFA que les OPCO recouvrent,
- la proratisation journalière, et non plus mensuelle, du niveau de prise en charge versé aux CFA/OFA, pour mettre fin aux pratiques d'optimisation calendaire.
- Dans le contexte de l'absence d'adoption de la loi de finances pour l'année 2026, **l'aide pour les employeurs embauchant des apprentis** ne pourra à partir du 1^{er} janvier 2026, s'inscrire que dans le cadre légal fixé par le Code du travail. Un communiqué de presse du ministère du Travail du 29 décembre 2025 prévoit la parution prochaine d'un décret fixant les nouvelles règles de l'aide¹⁶.

¹⁵ Montant non connu au 23 février 2026.

¹⁶ La nouvelle grille annoncée en attendant la parution prochaine du décret est la suivante : pour les entreprises de moins de 250 salariés : 4 500 € pour un apprenti en Niveau 5 (Bac +2) et 2 000 € pour les

1.2. Un désengagement financier national fragilisant l'intervention des Régions

Les Régions, déjà repositionnées depuis 2018 par la réforme consécutive à la loi du 5 septembre 2018 pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel (LCAP) sur des compétences¹⁷ concernant le développement économique et l'aménagement de leur territoire, aux moyens d'aides au financement pour le fonctionnement et l'investissement des CFA/OFA, voient leurs marges de manœuvre encore réduites. La péréquation par Région dépendra des arbitrages de France compétences à venir à l'issue de la promulgation de la loi de finances du 19 février 2026.¹⁸ A mi-janvier 2026, les dotations prévues par France compétences sont en effet **divisées par deux**, pour atteindre **134 M€** au niveau national pour l'ensemble des Régions (44 M€ pour le fonctionnement des CFA/OFA et 90 M€ pour l'investissement)¹⁹.

Ce cumul de restrictions a ainsi provoqué une réaction institutionnelle et politique forte se traduisant par la démission des deux représentantes des Régions de France du conseil d'administration de France compétences, signalant ainsi leur contestation face au pilotage national.

Il est à considérer que, dans ce contexte à fin décembre 2025, le Conseil régional de Normandie a voté le 15 décembre 2025 un Budget Primitif 2026 à la hausse de 8 M€ par rapport à 2025 pour un montant total de 20,7 M€ dédié à l'apprentissage.

1.3. L'incertitude réglementaire durant l'absence de Loi de Finances 2026

L'absence de loi de finances votée crée ainsi « un vide juridique temporaire », limitant les dispositifs pouvant être maintenus. Dans ce contexte, seule l'aide unique²⁰ prévue par le Code du travail demeure applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Niveaux 6 et 7 (Bac +3 à Bac +5). Pour les entreprises de 250 salariés et plus : 2 000 € pour les Niveaux 3 et 4 (CAP à Bac), 1 500 € pour le Niveau 5 et 750 € pour les Niveaux 6 et 7. Cas spécifique : 6 000 € lorsque l'apprenti est reconnu travailleur en situation de handicap.

¹⁷ Article L 6211-3 du Code du Travail : « La Région peut contribuer au financement des centres de formation d'apprentis quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie le justifient ».

Article L6121-1 du Code du Travail : « [...] la Région définit et met en œuvre la politique de formation professionnelle, élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles défini au I de l'article L.214-13 du code de l'éducation et adopte la **carte régionale des formations professionnelles initiales hors apprentissage** [...]. »

¹⁸ A mi-janvier 2026, la Loi de Finances 2026 n'était pas encore adoptée, une loi de finances spéciale étant actée à titre transitoire à compter du 1^{er} janvier 2026 afin de s'assurer que l'État et les collectivités locales bénéficient des ressources nécessaires pour fonctionner.

¹⁹ Cela est sans évoquer de manière corollaire au rapport, la réduction de 20 % du montant additionnel des PRIC, entraînant une baisse de 173 M€ du financement du PIC passant de 800 M€ à 627 M€.

²⁰ L'aide unique est réservée aux employeurs de moins de 250 salariés, pour des apprentis préparant un diplôme de niveau Bac ou infra-bac, pour un montant de 5 000 € la première année et 6 000 € pour les apprentis en situation de handicap.

L'aide exceptionnelle instaurée pendant la crise sanitaire — progressivement alignée sur l'aide unique puis étendue aux employeurs de 250 salariés et plus — disparaît. Un décret devra venir ajuster les modalités une fois la loi de finances adoptée, **sans rétroactivité**, ce qui crée une incertitude d'ordre opérationnel supplémentaire pour les employeurs et les CFA/OFA.

La suppression de l'aide de **500 € pour le permis de conduire des apprentis** majeurs a finalement été **actée dans le cadre du Projet de Loi de Finances 2026**, définitivement **adoptée par le Parlement le 2 février 2026**. Son caractère remis en cause, ajoute un élément d'instabilité supplémentaire pour les jeunes et les CFA/OFA, alors que cette aide contribuait à lever un frein majeur à l'entrée en apprentissage, pour lesquels la mobilité conditionne l'accès à la formation et donc la réussite de leur parcours en apprentissage.

La seule mesure conservée est l'exonération partielle de cotisations sociales des apprentis confirmée dans la loi de financement de la Sécurité sociale 2026. La part du salaire inférieure à 50 % du Smic reste exonérée. Au-delà, les cotisations sociales, la Contribution Sociale Généralisée (CSG) et la Contribution au Remboursement de la Dette Sociale (CRDS) s'appliquent conformément au décret de mars 2025²¹. Cette mesure est saluée par les acteurs, car elle contribue à préserver l'attractivité du contrat d'apprentissage pour les employeurs et à maintenir un socle de ressources pour les apprentis déjà exposés à une précarisation financière croissante.

1.4. Un questionnement en cours pour les Opérateurs de Compétences (OPCO)

L'année 2026 s'ouvre sur une étape décisive pour les Opérateurs de Compétences (OPCO), appelés à renégocier avec l'État leurs **Conventions d'Objectifs et de Moyens (COM)** pour la période 2026-2028. La première maquette financière présentée par la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle (DGEFP) fin 2025 introduit une **réduction de 200 M€ des frais de fonctionnement à horizon 2028, dont 100 M€ dès 2026**. Elle s'inscrit dans une dynamique plus large de **rationalisation du système de formation professionnelle**, mais est déjà visible présentement dans les arbitrages budgétaires concernant l'apprentissage.

Les OPCO, de leur côté, réaffirment leur engagement à poursuivre le travail collectif engagé en 2025 visant à identifier des **pistes de mutualisation et de coopération accrue, pour répondre aux** recommandations de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) dans son rapport du 17 novembre 2025 relatif au « Contrôle de l'efficacité comparée des onze opérateurs de compétences ». Les leviers potentiels repérés par l'IGAS incluent donc la mutualisation des systèmes d'information, la convergence des processus de gestion, la rationalisation des fonctions support, ainsi que la coopération renforcée sur l'ingénierie de certification et l'observation des

²¹ Le **décret n° 2025-290 du 28 mars 2025**, publié au *Journal officiel* du 30 mars 2025, modifiant le régime d'exonération des cotisations salariales des apprentis.

métiers. Toutefois, cela supposerait un **pilotage stratégique partagé** et une capacité à dépasser les logiques de périmètre propres à chaque branche professionnelle.

Une remise en question possible du périmètre de gestion des OPCO à l'horizon 2027 est aussi évoquée allant vers une éventuelle recentralisation de l'apprentissage :

Le rapport de l'IGAS va encore plus loin en préconisant le transfert de la gestion des contrats d'apprentissage des OPCO vers l'Agence de Services et de Paiement (ASP) d'ici fin 2027. Les objectifs affichés se traduiraient par des gains estimés à 100 M€, passant par la centralisation complète de la chaîne de gestion : enregistrement des contrats, paiement des niveaux de prise en charge, versement des aides.

Cette recommandation s'inscrit dans une tendance de fond depuis ces deux dernières années, caractérisée par le recentrage de l'État sur les leviers stratégiques de régulation et la réduction du rôle opérationnel des OPCO.

Il faut noter la levée de boucliers des partenaires sociaux qui administrent actuellement les OPCO !

➤ Face à ces nouvelles mesures en préfiguration, les réactions massives des présidences paritaires des Opérateurs de Compétences et de l'ensemble des organisations de salariés et d'employeurs, témoignent d'une inquiétude forte quant à la soutenabilité opérationnelle de ces optimisations budgétaires et organisationnelles. De plus, la perte de la gestion des contrats d'apprentissage constituerait un recentrage significatif, susceptible d'affaiblir la capacité des branches à peser sur les flux de formation et sur l'adéquation compétences-emploi.

Dernier élément : la parution du **décret n° 2026-104 du 19 février 2026**, pris en application de la loi de finances pour 2026, qui acte une **révision à la baisse des dotations versées par France compétences aux opérateurs de compétences (OPCO)**. Il modifie les règles de financement de l'alternance en ajustant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et en encadrant plus strictement les dépenses des OPCO. Le texte vise à **maîtriser la trajectoire budgétaire** de France compétences, dont le déficit structurel s'est accru ces dernières années, tout en recentrant les financements sur les certifications jugées prioritaires. Cette réforme entraîne mécaniquement une **réduction des enveloppes allouées aux OPCO**, les obligeant à réviser leurs politiques de soutien aux CFA/OFA et aux entreprises, et à arbitrer plus finement entre les niveaux de formation, les branches et les territoires.

Ainsi, l'ensemble de ces dernières mesures et préconisations révèlent-elles une reconfiguration progressive du modèle économique de l'apprentissage, marqué par une logique de rationalisation budgétaire, avec une volonté explicite de réorienter les flux vers les niveaux de formation jugés prioritaires.

La réduction drastique des dotations aux Régions et la disparition de l'aide exceptionnelle renforcent le rôle de l'État et de France compétences dans la régulation du système. L'absence de loi de finances 2026 dès le début d'année crée un environnement instable et anxiogène pour les employeurs, les CFA/OFA, les jeunes et leurs familles, accompagnés de dispositifs transitoires et de paramètres d'aides non stabilisés.

La démission des représentantes des Régions de France au conseil d'administration de France Compétences illustre le désaccord structurel des institutionnels sur la gouvernance et la soutenabilité du modèle de l'apprentissage.

Les OPCO se trouvent confrontés à une période charnière où, progressivement contraints budgétairement, ils sont incités à se questionner sur certaines de leurs missions, laissant présager un pilotage étatique renforcé.

Un risque réel pèse ainsi sur la dynamique évolutive de l'apprentissage entraînant un ralentissement des entrées en apprentissage, une fragilisation des CFA/OFA, une réduction de l'offre de formation, notamment pour les niveaux de qualification les plus élevés, présents dans l'enseignement supérieur public et privé sous contrat, ainsi que les établissements privés à vocation lucrative.

Le renforcement du contrôle de l'État et l'hypothèse de centralisation de la gestion des contrats interrogent sur la place du quadripartisme dans la gouvernance des compétences liées à l'apprentissage octroyées par la loi. Ces nouvelles mesures appellent à une vigilance accrue quant à la **préservation du quadripartisme – État, Régions et organisations d'employeurs et de salariés de branches professionnelles-**, à la **qualité du service d'intérêt général en direction des jeunes apprentis dans leurs parcours de formation, et des entreprises pourvoyeuses d'emplois**, ainsi qu'à la **cohérence globale du système**, dans un contexte où l'apprentissage constitue un levier majeur de politique de l'emploi.

2. Un enjeu majeur : la stabilité de l'écosystème apprentissage

Après plus de cinq années de mise en œuvre de l'apprentissage après la réforme consécutive à la loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 5 septembre de 2018, l'apprentissage a démontré sa capacité à répondre étroitement aux défis de formation par alternance passant par l'acquisition de compétences, savoir-faire et savoir-être des jeunes au plus proche des besoins des employeurs.

Cette voie a su également « ouvrir » des portes dans l'enseignement secondaire et supérieur à un « public jeunes » élargi, pour certains issus des Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) œuvrant à l'atténuation des inégalités sociales. Cependant, des données spécifiques approfondies manquent quant aux publics résidant dans des zones rurales. Une étude détaillée menée en Normandie semblerait intéressante pour évaluer les

besoins et les freins rencontrés par les jeunes de ces territoires en matière de formation et d'accès à la formation.

Actuellement, l'enjeu primordial n'est donc pas de démontrer l'intérêt de l'apprentissage qui a fait ses preuves : meilleurs taux d'insertion dans l'emploi, rémunération plus élevée en début de carrière, rôle « tremplin » pour les jeunes issus de milieux les moins favorisés par rapport à d'autres statuts de formation. Les travaux du Céreq ainsi que ceux de l'Observatoire des Territoires²² révèlent même que l'apprentissage constitue un **levier particulièrement efficace pour les jeunes ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEETs)**²³, en combinant mise en situation professionnelle, acquisition de compétences certifiées et accompagnement structuré. Dans un contexte où le nombre des NEETs constitue un **signal d'alerte territorial** pour les acteurs publics, l'apprentissage apparaît ainsi comme un des outils stratégiques pour **réduire les risques d'exclusion durable**, sécuriser les parcours et reconnecter les jeunes aux opportunités du marché du travail.

Selon l'observatoire de l'alternance²⁴, l'insertion à court et moyen termes dans l'emploi durable des alternants est une valeur sûre : à six mois, 69 % des sortants de BTS en apprentissage sont en emploi (contre 59 % pour la voie scolaire), à trois ans, 80 % sont en emploi (contre 69 % pour la voie scolaire) et à quatre ans, ce taux monte à 89 % (contre 86 % toujours pour la voie scolaire).

Pour toutes ces raisons, l'apprentissage serait devenu un premier choix pour les jeunes, étant souhaité par quatre jeunes sur cinq toujours selon l'observatoire de l'alternance. Dans un marché du travail sous tension, l'apprentissage est perçu comme **le levier le plus efficace** pour répondre aux besoins des entreprises et sécuriser l'avenir professionnel des jeunes.

Depuis la réforme consécutive à la loi LCAP du 5 septembre 2018, l'ensemble des acteurs de l'écosystème regrette une perte de stabilité générale. Chacun navigue à vue, et particulièrement notre triptyque se situant au cœur de l'écosystème, à savoir les CFA/OFA, les entreprises et in fine les apprentis. De forts besoins de lignes directrices durables et de simplification restent souhaitables aux yeux de ceux qui sont les plus concernés.

Pour citer quelques points saillants, déjà épinglés et reconnus depuis plusieurs années par une très large majorité d'acteurs :

- une illisibilité, voire une « quasi-absence » du pilotage global des acteurs,
- une illisibilité quant à la multiplicité des certifications créées et déployées massivement, ayant de surcroît été impactées par une modification de leurs critères

²² Porté par l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT).

²³ « Not in Education, Employment or Training » désignent les jeunes de 15 à 29 ans qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation, souvent confrontés à des difficultés d'insertion sociale et économique.

²⁴ Walt – Observatoire de l'alternance - Tableau de bord de l'alternance – avril 2024.

d'enregistrement²⁵ au RNCP²⁶. Des certifications portées majoritairement par de nouveaux organismes de formation par apprentissage (OFA) dits « *non historiques* » privés, émergeant pour beaucoup dans l'enseignement supérieur privé (et *non habilités par l'État*),

- une illisibilité des nombreuses mesures réglementaires successives et rapides mises en œuvre, pour certaines appliquant des « *stop and go* » : révisions des contenus des « Niveaux de Prise en Charge », fluctuations des primes, modification des charges pour les employeurs et des aides pour les jeunes apprentis – passant par la suppression de l'aide au permis de conduire, ainsi que l'ensemble de nouvelles mesures de régulation du financement et de la qualité de l'apprentissage.²⁷

Une **illisibilité structurelle** caractérise ainsi l'apprentissage. La **dispersion des acteurs**, la multiplicité des canaux d'information et la difficulté, pour les jeunes comme pour les entreprises, d'identifier clairement les offres, les interlocuteurs et les responsabilités institutionnelles, restent encore prégnantes. Cette fragmentation est renforcée par l'absence d'un **pilotage stratégique unifié**, relevée par les observatoires territoriaux de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires (ANCT), qui pointent la coexistence de dispositifs nationaux, régionaux et sectoriels sans articulation suffisante, nuisant à la lisibilité des parcours et à l'efficacité des politiques publiques. L'ensemble contribue à un système où les usagers — jeunes, familles, entreprises, CFA/OFA — doivent naviguer dans un environnement **complexe**, au détriment parfois de l'accès et de la qualité des parcours.

L'écosystème de l'apprentissage demeure marqué par une **absence de pilotage stratégique** clair, conséquence directe de cette réforme libérale. La montée en puissance des opérateurs nationaux -France compétences, certificateurs- s'est accompagnée d'un affaiblissement des capacités d'orientation, d'anticipation et de coordination opérationnelles, pourtant indispensables à la cohérence d'ensemble. Les décisions successives — ajustements des niveaux de prise en charge, modifications des aides, révisions budgétaires — ont été prises dans des temporalités courtes, sans trajectoire stratégique pluriannuelle formalisée, générant une imprévisibilité forte pour les CFA/OFA, les entreprises et les jeunes.

Cette absence de pilotage partagé se traduit in fine par une difficulté à articuler les besoins économiques des territoires, les stratégies de formation des branches professionnelles et les politiques régionales d'orientation et de développement des

²⁵ Décret 2025-500 du 6 juin 2025 : entrées en vigueur le 1^{er} octobre 2025, les nouvelles règles d'enregistrement renforcent la responsabilité des certificateurs sur la qualité des formations délivrées et exigent une structuration plus poussée de leurs pratiques, en particulier dans la gestion de leurs partenaires habilités.

²⁶ Le Registre National des Certifications Professionnelles est une base qui recense toutes les certifications professionnelles reconnues par l'État, y compris les diplômes et titres à finalité professionnelle. Il permet de vérifier qu'une formation est adaptée au marché du travail en constituant un gage de reconnaissance passant par la qualité. Le RNCP est géré par France Compétences et inclut également les compétences et modules associés à chaque diplôme.

²⁷ Cf. partie 2 du présent rapport d'étude « L'apprentissage à l'aune du changement : quelles évolutions en Normandie ? ».

compétences. Les Régions, repositionnées sur un rôle d'aménagement du territoire et malgré leurs efforts, ne disposent plus vraiment des leviers nécessaires²⁸ pour garantir une offre plus équilibrée, prévenir les désajustements sectoriels ou accompagner les tensions émergentes ou les territoires enclavés. À l'échelle nationale, aucun dispositif ne permet non plus de réguler les volumes de formation, d'anticiper les besoins futurs ou de prévenir les effets de concurrence entre acteurs.

L'absence d'un pilotage stratégique, concerté et lisible constitue ainsi l'un des principaux facteurs de vulnérabilité du modèle actuel de l'apprentissage.

2.1. Approche écosystémique, asymétries structurelles et gouvernance nationale de l'apprentissage

L'approche écosystémique de l'apprentissage fondée sur l'interdépendance entre l'apprenti, le CFA/OFA et l'entreprise — apparaît encore inégalement appliquée et/ou de manière incomplète.

La réforme consécutive à la loi LCAP du 5 septembre 2018 a introduit deux transformations majeures : la libération de l'offre et le financement au contrat permettant une croissance rapide de l'apprentissage. Cependant, elle a eu aussi pour incidence de fragmenter les responsabilités entre les acteurs, renforcer la concurrence entre CFA/OFA, en affaiblissant la capacité des territoires à adapter l'offre aux besoins locaux.

La mission d'intérêt général des CFA/OFA

Les CFA/OFA se retrouvent ainsi dans une position paradoxale : **assignés à une mission d'intérêt général**, mais au prisme d'un marché libéralisé où un certain nombre de risques économiques s'imposent à eux. Ainsi, certains ont dû s'ajuster à cet environnement plus concurrentiel en développant des stratégies de rationalisation, qui ne sont pas toujours sans effet sur l'accompagnement éducatif, la qualité pédagogique, l'équité d'accès aux formations et la pérennité des offres. Ces stratégies, si elles ne sont pas encadrées, peuvent avoir pour conséquence dans certains cas, d'exclure les publics les plus fragiles lors des recrutements, ainsi que certains territoires à faible densité de population et d'emploi.

L'apprentissage, un pilier de la Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE)

Du côté des entreprises, qu'elles soient petites, moyennes ou grandes et des employeurs, la voie de l'apprentissage, outre le fait de concourir aux objectifs éducatifs de la nation et de contribuer à l'insertion professionnelle²⁹, peut représenter un vecteur de recrutement et de compétitivité dans un contexte de tensions croissantes du monde de l'emploi, dans la mesure où des offres peuvent être ensuite

²⁸ Levier constitué avant la réforme, par la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et par apprentissage.

²⁹ Précisé à l'article L6211-1 du code du Travail : « L'apprentissage concourt aux objectifs éducatifs de la Nation. Il contribue à l'insertion professionnelle. ».

proposées en Contrat à Durée Indéterminée (CDI). Elle permet également de répondre à une partie des enjeux de la RSE par l'insertion et la formation des jeunes dans sa dimension sociale, répondre aux besoins en compétences de manière adaptée dans sa dimension économique et participer au développement du territoire et de l'emploi local dans sa dimension sociétale. Ainsi, elle doit s'appliquer aussi aux conditions de travail des apprentis et spécifiquement aux conditions de travail des mineurs apprentis.

L'entreprise impactée dans ses dynamiques d'emploi en apprentissage

L'entreprise joue un rôle déterminant dans l'apprentissage : en recrutant un apprenti, elle contribue à sa mission en lui permettant d'accéder gratuitement à une formation diplômante, d'acquérir une expérience professionnelle reconnue, de percevoir une rémunération et de bénéficier de droits sociaux attachés au contrat de travail. L'apprentissage demeure ainsi l'une des voies les plus porteuses au niveau de l'insertion professionnelle.

Cette contribution est particulièrement visible dans les TPE-PME et par exemple, dans le secteur de l'artisanat. Former un apprenti, même s'il ne reste pas à terme dans l'entreprise, participe à la pérennité des métiers et à la capacité future de création ou de reprise d'entreprise. Dans les grandes entreprises, l'obligation d'atteindre 5 % d'alternants traduit la volonté nationale de faire contribuer les organisations les mieux dotées à l'effort éducatif collectif.

Cependant, un gel des embauches en CDI dans les grandes entreprises, alors que les TPE-PME renonceraient, quant à elles, à recruter des apprentis, sont dernièrement constatés par plusieurs travaux d'observatoires.³⁰ Cet état de fait, au regard du contexte actuel d'ajustements financiers successifs et d'une forme de complexité administrative grandissante, témoigne d'un contexte qui pourrait freiner l'engagement des employeurs, alors même que leur rôle contributif à la formation de l'apprenti demeure essentiel.

Le dispositif de l'apprentissage depuis la réforme a révélé des usages problématiques d'entreprises ne permettant pas le suivi complet de la formation par l'apprenti, ou confiant des missions sans lien avec le diplôme ou encore faisant office de remplacement de salariés. En écho, il est essentiel également de rappeler que tous les apprentis ne souhaitent pas rester dans leur entreprise formatrice : poursuite d'études, mobilité professionnelle ou changement de projet expliquent de nombreux départs, la mobilité professionnelle faisant partie intégrante de la dynamique de l'apprentissage. L'entreprise contribue pleinement à l'éducation et à la qualification

³⁰ Walt – Observatoire de l'alternance – novembre 2025 / France Compétences – rapports annuels et analyses conjoncturelles 2024 / Dares – Analyses sur les tensions de recrutement (2023-2025) / OPCA - Observatoires de Branches BTP, industrie, commerce signalant un gel ou ralentissement des CDI, couplé à une baisse des recrutements d'apprentis dans les petites entreprises, particulièrement dans les secteurs à faible marge.

des jeunes, un rôle qu'il convient de reconnaître dans un contexte de tensions budgétaires et d'incertitudes réglementaires.

Et l'apprenti fragilisé dans son parcours de formation

Dans le contexte libéralisé de cette réforme et des mesures des financement, le risque de rupture des parcours d'apprentissage est réel. Les tensions budgétaires qui pèsent sur les entreprises – en particulier les TPE-PME, premières recruteuses d'apprentis – se traduisent par une **baisse des capacités d'embauche**. Parallèlement, les grandes entreprises, confrontées à une incertitude financière durable, adoptent des stratégies de prudence, allant jusqu'au **gel des recrutements en CDI**, ce qui réduit mécaniquement les perspectives de pré-recrutement pour les apprentis. Cette contraction de l'offre de contrats fragilise directement les **jeunes** qui peinent à trouver une entreprise d'accueil, allonge les délais d'entrée en formation et pourrait augmenter les risques de **rupture précoce**, déjà fortement corrélés aux conditions d'accueil en entreprise et à la qualité du tutorat mis en place. La diminution des opportunités de contrats crée un effet domino : **désengagement des employeurs, risques de ruptures accrues, baisse d'opportunités pour les jeunes**, décrochage et, in fine, un affaiblissement progressif des capacités d'insertion professionnelle durable par l'apprentissage. Ce nouveau contexte général pourrait mettre en lumière une fragilité structurelle du modèle : sans consolidation, sans sécurisation financière du système, la diversité et la quantité des parcours pourraient être amenuisés.

France Compétences : un pilotage national qui lisse les spécificités territoriales

En centralisant la régulation, les niveaux de prise en charge (NPEC), les flux financiers, les règles d'équilibre budgétaire, France Compétences contribue à **uniformiser** le système, au risque d'ignorer les **spécificités territoriales**.

Or, les besoins en compétences, les tensions de recrutement, la structure économique et les dynamiques démographiques varient fortement d'un territoire à l'autre. Le budget des Régions dédié aux besoins de l'apprentissage axé sur les « *besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elles identifient et justifient* »³¹, réduit de moitié à l'aube de l'année 2026 par l'État, limite fortement les marges de manœuvre pour répondre à ces besoins.

Enjeu majeur : le modèle national ne permet pas la reconnaissance suffisante de la diversité des territoires, alors même que l'apprentissage est profondément ancré dans les réalités économiques locales, ainsi que dans un niveau scolaire moyen des jeunes propre à chaque région.

³¹ Article L6211-3 du Code du Travail.

2.2. Pour une gouvernance partagée et un pilotage territorial ? Un enjeu stratégique pour un apprentissage de qualité et durable

Des inégalités territoriales renforcées par une régulation nationale

France Compétences a pour mission de mettre en œuvre une régulation nationale cohérente, sans possibilité de prendre suffisamment en compte les réalités économiques et sociales locales et les spécificités territoriales.

La loi n°2025-989 du 24 octobre 2025 vient d'acter la création d'une nouvelle instance nationale au 1^{er} janvier 2026³² : le **Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences**. Ce nouveau conseil a pour missions de favoriser la concertation et la coordination en matière d'orientation et de formation professionnelles pour le développement des compétences des actifs et de contribuer au débat public sur ces sujets. Placé auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle, il est composé de représentants de l'État, des Régions et des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Après le rôle central conféré aux Régions par la loi du 5 mars 2014 chargées de piloter et d'élaborer le « Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles » qui définissait les priorités stratégiques en matière de formation initiale, continue et apprentissage, au moyen de la réalisation de la carte des formations professionnelles initiales sous statut scolaire et apprentissage et continues. Cette carte des formations, réalisée en concertation avec l'État et les autorités académiques, en lien avec une grande majorité des partenaires sociaux, établissait alors sur les trois voies de formation les offres de formation par secteurs d'activités et par territoire après prise en compte et analyse croisée des besoins en compétences des organisations professionnelles régionales de branche et des acteurs emploi-formation des territoires régionaux. Les Régions se sont vu ensuite retirer cette compétence de la carte des formations professionnelles initiales lors de la réforme consécutive à la loi du 5 septembre 2018 pour élaborer une carte des formations initiale hors apprentissage dans le cadre d'un CPRDFOP remanié intégrant néanmoins la volet « orientation » passant par l'information des métiers conféré également par la loi LCAP du 5 septembre 2018³³.

Le système actuel montre ses limites en ne permettant pas de prendre en compte pleinement la diversité et les **spécificités** des besoins des jeunes et des réalités

³² Conformément à son article 12, ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026 par décret pris en Conseil d'Etat qui détermine les modalités d'application du présent article, notamment la composition ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil.

³³ Article L6121-1 du Code du Travail : « [...] la Région définit et met en œuvre la politique de formation professionnelle, élabore le contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles défini au I de l'article L.214-13 du code de l'éducation et adopte la **carte régionale des formations professionnelles initiales hors apprentissage** [...]. »

économiques, sociales et démographiques **du territoire régional et des territoires infra régionaux**, alors que les acteurs régionaux et locaux sont à même d'appréhender et mesurer les tensions de recrutement, les besoins sectoriels et les fragilités des publics existantes au sein de ceux-ci.

Redonner aux territoires une capacité d'action réelle suppose de rééquilibrer, voire **partager** la gouvernance, le pilotage entre niveau national et niveau local, en instaurant une **coopération** des Régions, des branches professionnelles « territorialisées », des CFA/OFA et des réseaux d'employeurs, à même de définir des priorités d'orientation, de formation et d'emploi et de répondre aux besoins par l'allocation d'aides financières, d'équipements et d'investissements. Sans cette territorialisation, les risques sont multiples : **dégradation de la qualité des parcours, hausse des ruptures, fragilisation économique des CFA/OFA**, incohérences et renforcement des **inégalités d'accès à l'apprentissage** selon les bassins d'emploi, et perte d'efficacité globale du système.

Une gouvernance partagée, articulant régulation nationale et « intelligence territoriale fédératrice », apparaît ainsi indispensable pour préserver la stabilité de l'écosystème des acteurs et permettre ainsi un apprentissage durable et de qualité. Pour que l'apprentissage reste un levier d'insertion et de développement économique réellement adapté aux besoins locaux des publics et des entreprises.

La pérennité du modèle normand dépendra de cette capacité collective à co-construire une responsabilité réellement partagée passant par la coopération, condition indispensable pour garantir la qualité des parcours, l'équité d'accès et la soutenabilité du système.

3. L'accompagnement du parcours formation de l'apprenti

La réforme issue de la loi LCAP du 5 septembre 2018 a permis une croissance remarquable du nombre d'apprentis. Cependant, elle a également généré de nouveaux défis pour les jeunes, dont les parcours sont aujourd'hui exposés à des risques structurels, économiques et organisationnels que l'écosystème tend à résoudre.

3.1. Une libéralisation massifiée de l'apprentissage complexifiant les trajectoires

La réforme a permis à un nombre inédit de jeunes d'accéder à une formation qualifiante en alternance, a fortiori dans le supérieur. Cette massification a eu des effets positifs sur l'insertion professionnelle mais elle a aussi mis sous tension l'ensemble de l'écosystème en complexifiant les parcours. Pour les apprentis, cela peut parfois se traduire par :

- une sélection accentuée opérée dans le process de « recrutement » de l'apprenti,
- une hétérogénéité accrue des conditions d'accueil en entreprise, liée à l'entrée de nouveaux employeurs parfois peu préparés à la fonction tutorale,
- une augmentation des ruptures précoces, particulièrement dans les premiers mois du contrat, révélant des difficultés d'adaptation, de cadrage des missions ou de qualité du tutorat,
- une qualité pédagogique pouvant varier entre organismes, accentuée par la concurrence et la pression économique exercée sur les CFA/OFA.

Ainsi, l'accès élargi à l'apprentissage ne garantit-il pas la sécurisation des parcours, les apprentis les plus fragiles ou éloignés des centres et des entreprises restant les plus exposés aux ruptures.

3.2. Des ruptures de contrats prégnantes dans un contexte d'insertion professionnelle favorable

Malgré des taux d'insertion très favorables, les ruptures de contrats d'apprentissage demeurent un phénomène préoccupant. Les ruptures de contrat resteraient fortement corrélées aux conditions de travail en entreprise selon des travaux menés par la Dares et le Céreq³⁴ qui indiquent que les causes principales de rupture passeraient, selon les situations, par des conditions de travail inadaptées, des missions éloignées du référentiel de formation, un tutorat restant à améliorer voire absent pour certains cas, des difficultés relationnelles ou organisationnelles, ou encore une inadéquation entre le projet du jeune et les besoins de l'entreprise.

Ces ruptures ne doivent pas être interprétées comme un désengagement des jeunes vis-à-vis de l'apprentissage. Elles reflètent souvent des dysfonctionnements dans l'accompagnement, la qualité du tutorat ou la préparation du projet professionnel. Elles touchent particulièrement les publics les plus fragiles, les mineurs, ou les jeunes éloignés de leur environnement familial en raison de la localisation du CFA/OFA ou de l'entreprise.

Le contexte actuel sous tension accroît mécaniquement les risques de ruptures précoces, de décrochage ou d'entrées en formation retardées. Ainsi, les CFA/OFA se trouvent en première ligne pour assurer la continuité pédagogique, rechercher un nouvel employeur et prévenir les ruptures, sans disposer de leviers suffisants pour agir sur les déterminants situés dans l'entreprise. Les obligations renforcées (Qualiopi, traçabilité, lutte contre la fraude) n'ont pas été accompagnées d'un renforcement équivalent des moyens de contrôle ou d'accompagnement des pratiques tutorales.

³⁴ Dares Analyses, n° 020, 2022 / Dares Résultats, n° 028, 2021 / Dares Analyses, n° 018, 2020 / Céreq – « Ruptures de contrats d'apprentissage : comprendre pour agir » - Bref n° 421 – 2023 / Céreq – « Les conditions de travail des apprentis : entre apprentissage et tensions organisationnelles » - 2022 / Céreq – « Les apprentis face aux ruptures : trajectoires, facteurs et prévention » - 2021 / Céreq – « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur : opportunités et risques » - 2020.

La prévention des ruptures suppose donc :

- une amélioration de la qualité du tutorat et de l'accompagnement en entreprise,
- une attention particulière aux mineurs et aux publics vulnérables,
- une meilleure articulation entre CFA/OFA, entreprises, acteurs de l'emploi et familles,
- une reconnaissance du rôle éducatif des entreprises, au-delà de la seule logique de recrutement.

La sécurisation des parcours doit redevenir un objectif prioritaire, afin que l'apprentissage demeure une voie d'excellence, inclusive et protectrice pour les jeunes publics, issus particulièrement des territoires ruraux et péri-urbains, ou fragilisés ou en situation de handicap.

3.3. L'accompagnement et la protection des apprentis au cœur des parcours

L'accompagnement et la protection des apprentis constituent un enjeu central du parcours professionnel, particulièrement pour les **mineurs**, dont les droits sont strictement encadrés par le **Code du travail** (durée du travail réduite, interdiction de travaux dangereux, surveillance médicale renforcée, obligations spécifiques de l'employeur). Ces exigences traduisent la nécessité de garantir un environnement d'apprentissage sécurisé à un public souvent plus vulnérable, exposé à des risques accrus de **rupture, de maltraitance organisationnelle** ou de **non-conformité réglementaire**. Au-delà du cadre juridique, les travaux institutionnels soulignent que les apprentis peuvent faire face à un **isolement social et familial**, notamment lorsque la formation ou l'entreprise impose un éloignement géographique, une mobilité contrainte ou un hébergement précaire. Cette situation fragilise les plus jeunes, qui cumulent parfois difficultés matérielles, faible autonomie et manque de soutien.

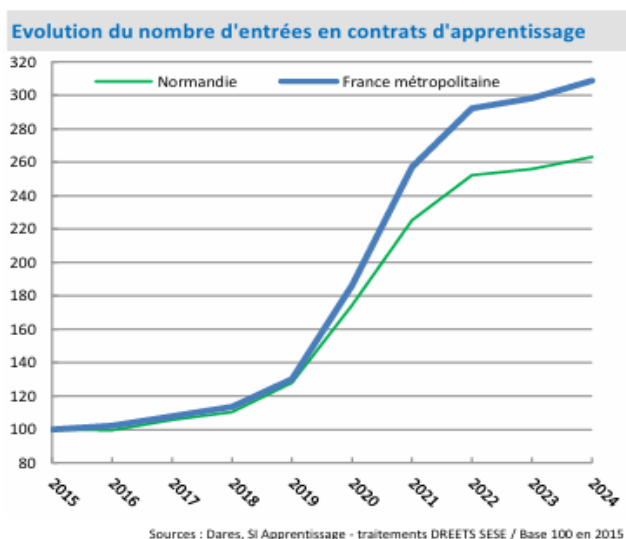
Dans ce contexte, l'accompagnement global — pédagogique, social et même psychologique — apparaît comme un levier essentiel pour sécuriser les parcours, prévenir les ruptures et garantir l'égalité d'accès à une expérience professionnelle de qualité. À titre d'exemple, une nécessaire adaptation des horaires de travail et/ou de formation afin que les jeunes puissent revenir en fin de semaine chez eux et renouer avec leurs famille, amis, vie sportive et sociale, peut contribuer à réduire certaines ruptures.

Les apprentis se trouvent aujourd'hui au cœur d'un système sous tension en pleine évolution. La qualité des formations en apprentissage, l'équité de l'accès à la formation en apprentissage, la sécurisation des parcours des jeunes, sont des enjeux considérables qui gagneraient à être coordonnés dans leur mise en œuvre à l'échelle du territoire régional.

4. Focus sur la Normandie

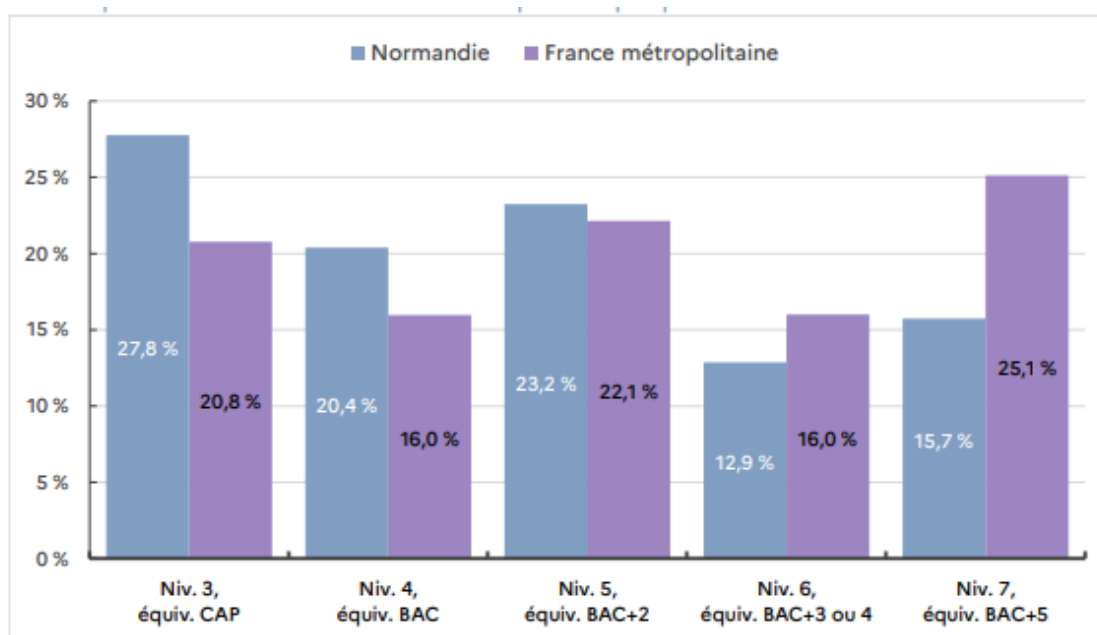
4.1. La signature territoriale de l'apprentissage normand

L'apprentissage normand s'inscrit dans la dynamique nationale de massification impulsée par la réforme consécutive à la loi du 5 septembre 2018, mais avec une trajectoire propre qui reflète les caractéristiques économiques et sociales du territoire. Entre 2017 et 2024, les nouveaux contrats ont **doublé** en Normandie - passant de 19 773 à 40 449 contrats - tout comme les effectifs totaux - passant de 23 158 à 50 723 apprentis - révélant une progression légèrement moindre que la moyenne nationale mais plus **équilibrée** dans la répartition de ses niveaux et secteurs.



Contrairement à la tendance nationale, désormais largement tirée par l'enseignement supérieur, la Normandie conserve un **ancrage fort dans les niveaux infra-bac et bac**, en cohérence avec son tissu industriel, artisanal, agricole et logistique. Cette structure sectorielle singulière — marquée par le poids du **nucléaire, de l'énergie, de la métallurgie, de l'agroalimentaire et du transport-logistique** — confère à

la région une dynamique certaine de l'apprentissage, un peu moins dépendante des effets d'aubaine du supérieur constatés au niveau national, tout particulièrement en région parisienne, et fortement corrélée aux besoins productifs des entreprises.



Source : Dares - SI Apprentissage. Dernier mois disponible : avril 2025. Date de mise à jour : 18/06/2025. Traitement Dreets.

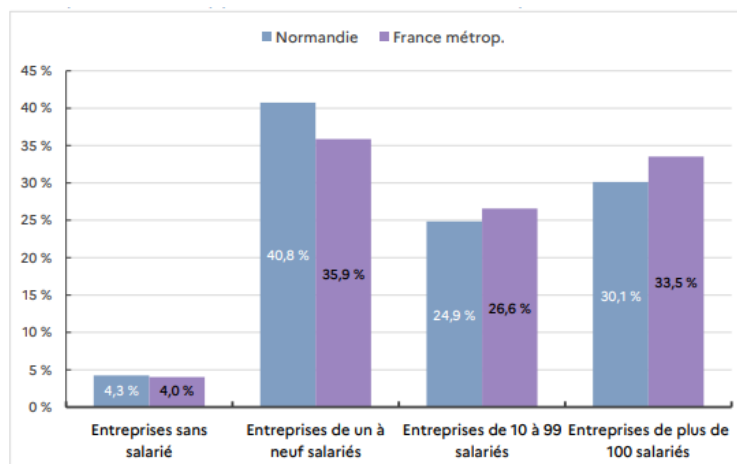
Les **jeunes apprentis normands** présentent des spécificités marquées. La région accueille proportionnellement **davantage de mineurs et de jeunes en formation initiale courte** que la moyenne nationale, ce qui renforce les enjeux de **mobilité, d'hébergement, de sécurisation des parcours et de prévention des ruptures**. Les apprentis normands sont aussi plus souvent issus de **milieux modestes**³⁵, ce qui fait de l'apprentissage un levier potentiel d'ascension sociale et essentiel à l'accès à la qualification. Leur orientation, davantage tournée vers les métiers techniques et industriels, se traduit par des **taux d'insertion élevés**, mais aussi par une exposition plus forte aux contraintes physiques, réglementaires et organisationnelles des métiers exercés, ce qui peut être corrélé à la part plus importante de la représentation des hommes apprentis normands par rapport à celle du niveau national. À remarquer aussi la part plus importante des apprentis en situation de handicap par rapport au niveau national pouvant traduire un partenariat et des actions renforcées menées sur le territoire normand. Enfin, des **disparités territoriales** marquées existent : les bassins industriels structurants - Caen, Le Havre, Rouen, Cherbourg - concentrent l'essentiel des opportunités, tandis que les zones rurales et périurbaines resteraient encore fragilisées par un accès plus limité aux CFA/OFA et aux entreprises.

³⁵ INSEE Formation et Emploi 2025 et DREETS - Bilan régional de l'apprentissage 2024 Normandie – 23 juillet 2025.

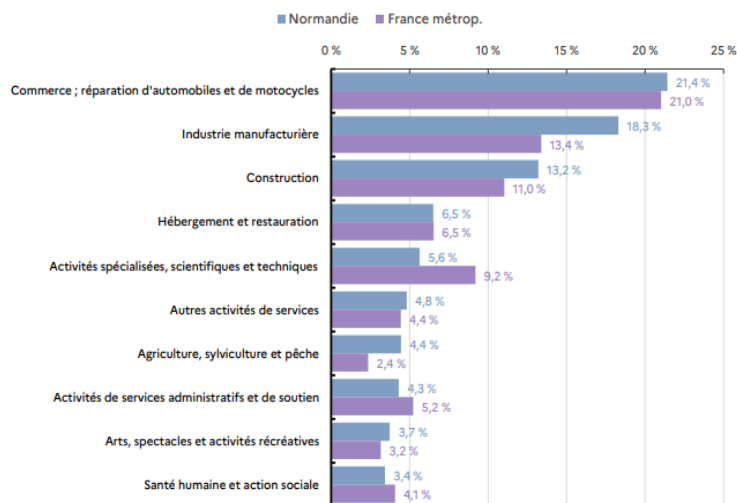
	Ensemble	Femmes apprentis	Hommes apprentis	Moins 26 ans	26 ans et plus	Travailleurs en situation de handicap
Normandie	50 723	40%	60%	94,2%	5,8%	1,8%
France métrop.	1 020 304	42,70%	57,30%	91,50%	8,50%	1,70%

Source : DREETS Normandie - Bilan annuel de l'apprentissage en Normandie - Année 2024

Des défis tels que la qualité des parcours ou la soutenabilité du modèle de l'apprentissage, présents au niveau national, sont amplifiés en Normandie par la démographie, l'importance du tissu de TPE-PME et des filières stratégiques en transition, à l'image du mix énergétique. L'ensemble dessine un paysage où l'apprentissage demeure un levier central de qualification, d'insertion et de réponse aux tensions de recrutement en devenant un enjeu majeur pour les années à venir.



Les contrats d'apprentissage dans les principaux secteurs d'activités³⁶



Les secteurs d'activité ci-dessus représentent 85,8 % de l'ensemble des contrats pour la Normandie et 80,4 % pour la France métropolitaine.

L'apprentissage normand évolue dans le même sens général que le national, mais avec une **signature territoriale propre** : croissance forte mais plus équilibrée, poids des niveaux intermédiaires plus importants, ancrage industriel marqué, contrastes territoriaux persistants.

³⁶ Traitement DREETS Normandie – Bilan annuel 2024 de l'apprentissage en Normandie réalisé à partir du Système d'information apprentissage (SIA) de la Dares – dernier mois disponible : avril 2025 – MAJ 18 juin 2025.

4.2. L'apprentissage normand au prisme des transitions démographiques, écologiques, numériques et sociétales

L'apprentissage, tout autant que l'ensemble de la formation tout au long de vie en Normandie évolue désormais dans un environnement profondément impacté par des transitions majeures – démographique, écologique, numérique et sociétale – qui redéfinissent les conditions d'entrée, de formation et d'insertion professionnelle des apprenants.

La région normande se distingue d'abord par un **contexte démographique plus contraint qu'au national** : vieillissement accéléré de la population active, proportion élevée de seniors dans les métiers clés, avec la projection d'une **baisse de 200 000 actifs d'ici 2050³⁷**, la plus forte de France métropolitaine. Cette pression démographique confère à l'alternance un rôle stratégique plus prononcé qu'ailleurs : elle devient un outil indispensable de renouvellement des compétences, de maintien des services de proximité et de sécurisation des filières particulièrement industrielles et productives et de la santé³⁸ où les tensions de recrutement sont les plus fortes.

Parallèlement, la **transition écologique** transforme en profondeur les besoins en compétences³⁹ : les grands projets structurants - nucléaire, hydrogène, énergies marines, biotechnologies, recyclage - créent une demande importante de nouveaux profils, mais exposent aussi les publics jeunes, dont les apprentis, à un risque de segmentation entre filières fortement soutenues et au détriment d'autres secteurs de services de proximité dans les bassins de vie, tout aussi essentiels pour le tissu économique normand.

La **transition numérique et le déploiement de l'intelligence artificielle**, omniprésents dans les organisations et les métiers, imposent une montée en compétences généralisée et un savoir-faire dans l'utilisation des process. Cependant ils révèlent des fragilités persistantes chez certains publics - illettrisme, illettronisme, difficultés d'accès aux outils - pouvant compromettre l'entrée ou le maintien en apprentissage.

Enfin, les **transitions sociétales** – égalité femmes-hommes, inclusion des personnes en situation de handicap, lutte contre les stéréotypes, prise en compte des publics vulnérables – interrogent la capacité du système à garantir un **accès équitable et inclusif** à l'apprentissage et à prévenir les ruptures, alors que les discriminations sectorielles et les inégalités territoriales – particulièrement entre les territoires ruraux,

³⁷ INSEE Analyses n°123 « 1,5 millions d'actifs dont 235 000 âges de 55 ans ou plus en Normandie » - INSEE Analyses n°124 - « La population active normande pourrait diminuer de 200 000 à l'horizon 2025 » - 10 juin 2024.

³⁸ CESER Normandie - Rapport « L'accès à la santé des Normands en 2050 » - décembre 2025 / Contribution de la commission emploi-formation « Panorama Santé Emploi-Formation : quelles perspectives en territoires normands ? ».

³⁹ CESER Normandie – « L'Emploi, la Formation et l'Orientation Professionnelles : leviers de la transition écologique en Normandie – septembre 2023.

semi-urbains et urbains y compris les Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV) - demeurent fortes.

Dans ce contexte, l'apprentissage apparaît comme un **levier stratégique** pour accompagner les transitions du territoire normand, dans la mesure où il a démontré sa capacité d'adaptation aux enjeux actuels auxquels il est confronté, qui passent notamment par l'adaptation aux compétences d'aujourd'hui et de demain. Cependant, il reste aussi ce **système très évolutif placé sous tension, depuis la réforme consécutive à la loi du 5 septembre 2018**, dont la réussite dépendra de la capacité collective à sécuriser les parcours et territorialiser les réponses en fonction de l'offre du secteur éducatif et des employeurs, et à considérer les aspirations des jeunes.

4.3. L'apprentissage au croisement de l'emploi et des trajectoires des jeunes normands

L'apprentissage est également une voie de formation dépendante de la conjoncture. Au niveau national, les jeunes de 15-29 ans représentent **17,6 % de la population** et **8,7 %** d'entre eux sont en alternance en 2024⁴⁰. Les entrées en apprentissage, après une croissance exceptionnelle de plus de 173 % depuis 2018, n'ont progressé que de **+3,2 % en 2024, contre +14 % en 2023 et +37 % en 2022**, et subiraient un retournement de **- 4,7 % à fin novembre 2025 en comparaison annuelle**, et en comprenant même des évolutions estimées à **- 11,1 %** pour le secteur public⁴¹.

En Normandie, cette inflexion se retrouve dans un contexte similaire où l'apprentissage avait connu une expansion remarquable : les nouveaux contrats sont passés de **19 773 en 2017 à 40 449 en 2024**, soit **une augmentation de + 51,1 %**, et le nombre total d'apprentis a plus que doublé, passant de **23 158 à 50 723** sur la même période⁴². Ainsi, selon le « Bilan économique – Normandie » de l'INSEE, les apprentis représentaient 4,1 % de l'emploi salarié à fin 2024.

Sur le volet formation, la Normandie se distingue par un **niveau de qualification moins élevé que la moyenne nationale avec un accès moindre à l'enseignement supérieur, caractéristique intégrée dans le CPRDFOP 2023-2028**⁴³ piloté par la Région Normandie, en partenariat avec l'État et les organisations d'employeurs et de salariés. À l'échelle nationale, les apprentis représentent **désormais 21,5 % des étudiants du supérieur**⁴⁴, une dynamique qui bénéficie également aux établissements

⁴⁰ Insee Emploi - marché du travail 2024.

⁴¹ Observatoire de l'alternance - Walt & Quintet conseil - Tableau de bord de l'alternance – novembre 2025 / Dares – Tableau de bord de l'emploi – édition février 2026.

⁴² CESER Normandie - Rapport d'étude détaillé attachant « diagnostic apprentissage » - 2025.

⁴³ Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles

⁴⁴ Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance (DEPP) – Note d'information n°25.44 – Juillet 2025.

normands. Dans le secondaire, la part d'apprentis parmi les lycéens atteint **14,8 % en 2024-2025**, en hausse continue depuis la réforme consécutive à la loi de 2018⁴⁵.

Du point de vue de l'emploi, l'apprentissage se révèle être un **levier d'insertion professionnelle particulièrement performant, à considérer néanmoins au regard de la sélectivité du process de recrutement des apprentis**. Les données nationales montrent que **69 %** des apprentis de BTS sont en emploi à 6 mois, contre **59 %** pour les lycéens professionnels, et que **89 %** des apprentis sont en emploi quatre ans après leur diplôme, contre **86 %** pour la voie scolaire.⁴⁶ Ces tendances se vérifient en Normandie où les secteurs industriels, du BTP, du numérique et du sanitaire et social, identifiés comme stratégiques dans le CPRDFOP – SRFSS, recrutent massivement des apprentis pour répondre à des tensions de main-d'œuvre persistantes.

Cependant, une attention reste de mise quant aux parcours des jeunes et du suivi par leurs familles. Concernant les mineurs, il est important de rappeler que ceux-ci restent « des enfants » au regard de la déclaration des droits de l'enfant et que, en l'espèce, les lieux d'apprentissage et de travail doivent s'adapter pour leur accueil.

À mentionner enfin les freins connus et identifiés dans le passé⁴⁷, pour autant toujours présents : difficultés de mobilité et d'accès à l'offre de formation dans certains bassins couplées aux difficultés d'accéder à un logement proche du lieu de formation et/ou de travail, fragilité scolaire et sociale d'une partie des publics.

Enfin, nombre de TPE-PME restent dépendantes aux aides à l'embauche d'apprentis, fluctuantes comme nous l'avons vu précédemment⁴⁸.

4.4. L'apprentissage au service des priorités sectorielles et territoriales de la Normandie

Le territoire normand porte actuellement, et pour au moins la décennie à venir, de grands projets d'envergure, réalisés en partie dans le cadre de l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) France 2030, fortement pourvoyeurs d'emploi, de formation et d'information vers les métiers qu'il est indispensable de considérer et d'accompagner vu son ampleur.

⁴⁵ DEPP, Repères et références statistiques (RERS) 2025.

⁴⁶ Observatoire de l'alternance - Walt & Quintet conseil - Tableau de bord de l'alternance – novembre 2025.

⁴⁷ CESER Normandie – Bac – 3, Bac + 3 quel continuum en Normandie ? – Mars 2022 - / Infographie des Missions Locales – 2024.

⁴⁸ Un communiqué de presse du ministère du Travail du 29 décembre 2025 prévoit la parution prochaine d'un décret fixant les nouvelles règles de l'aide. (Non encore paru au 26 février 2026).

Le projet « Aval du Futur » - « Territoire d'industrie Manche et Nord Cotentin : avec la création de 6 000 emplois d'ici 2034, une dynamique industrielle exceptionnelle à accompagner »⁴⁹

La projection de **6 000 créations d'emplois industriels d'ici 2034** dans la Manche confirme l'entrée du territoire dans une phase de transformation économique majeure, portée par les investissements d'Orano, d'EDF et de Naval Group dans le cadre de la stratégie nationale bas-carbone et des enjeux climatiques, énergétiques et de souveraineté, pour le développement de la filière nucléaire. Cette dynamique, structurée autour du programme « **Aval du Futur** », impose une **anticipation fine des besoins en compétences** et une mobilisation coordonnée des acteurs publics. Le Comité stratégique acte d'ailleurs la mise en place d'un **coordonnateur grand projet**, d'un **observatoire de l'emploi** et d'une **GPEC Territoriale**, autant d'outils indispensables pour absorber ce choc de croissance dans un contexte de quasi plein-emploi. Pour les institutions régionales, l'enjeu est double : garantir la **montée en capacité du système de formation**, notamment en apprentissage, et accompagner l'**attractivité résidentielle** du territoire afin de sécuriser l'arrivée de nouveaux travailleurs. Cette trajectoire industrielle ambitieuse nécessite ainsi une gouvernance territoriale renforcée et une articulation étroite entre l'État, la Région, les collectivités locales et les industriels.

Normandie Nucléaire Nouvelles Compétences (3NC) :

3NC s'inscrit dans un mouvement plus large de **recomposition industrielle normande**, où plusieurs territoires connaissent des trajectoires similaires de montée en puissance. Autour du Havre par exemple, les investissements liés aux **énergies marines renouvelables**, à l'hydrogène et à la décarbonation logistique créent des besoins massifs en compétences techniques, renforçant la nécessité d'une ingénierie de formation comparable à celle engagée dans le Nord-Cotentin.

Ainsi, la Normandie s'affirme comme un territoire moteur de France 2030 en structurant une offre de formation tournée vers les métiers d'avenir à travers **quatre projets majeurs**, ancrés dans des territoires stratégiques. **3NC – Normandie Nucléaire, Nouvelles Compétences**, déployé principalement dans le Nord-Cotentin autour de **Cherbourg**, accompagne la montée en compétences liée aux grands chantiers nucléaires. **H2NC – Hydrogène, métiers d'un avenir durable**, porté par le Campus d'Excellence International Normand des Énergies (**CEINE**) et structuré le long de l'**Axe Seine**, de **Rouen** au **Havre**, soutient l'essor de la filière hydrogène décarboné.

CYRCE, centré sur les formations et métiers de la cybersécurité, s'appuie sur les pôles académiques de **Caen** (Université de Caen, ENSI Caen), renforçant l'attractivité numérique du Calvados.

⁴⁹ Projet « Aval du Futur » - Communiqué de presse du comité stratégique du 12 janvier 2026 en présence du ministère de l'industrie, de la Région Normandie, du Département de la Manche, de la communauté d'agglomération du Cotentin, d'Orano et d'Edf Naval Group.

Enfin, **BIOT2@Normandie**, dédié aux biomédicaments et au « biotesting », est porté par l'Université de **Rouen** et s'inscrit dans un écosystème biotechnologique régional en pleine expansion.

Ensemble, ces projets structurent une stratégie territoriale cohérente, articulant innovation, formation et attractivité dans les principaux bassins économiques normands. Ces dynamiques convergent aussi vers une **stratégie régionale normande de sécurisation des compétences**, où l'emploi, la formation et l'attractivité résidentielle deviennent des leviers indissociables pour accompagner les transitions normandes.

Au-delà des grands projets, il est primordial de considérer que la dynamique doit nécessairement préserver, mais aussi adapter **l'offre de formation à la diversité et à la proximité**, fondamentales pour l'équilibre économique local et la vitalité des territoires.

L'enjeu est donc de concilier la réponse aux enjeux de formation, d'emploi et d'attractivité des grands projets et la cohérence territoriale durable dans la vie de proximité.

4.5. L'apprentissage au carrefour des stratégies contractuelles de la Région

La lecture croisée des documents stratégiques normands - **SRADDET**, **CPRDFOP-SRFSS**, **SRFP**, **SRESRI**, **SRDEII**⁵⁰, ainsi que les **contrats de filières, de partenariat, et les conventions d'objectifs et de moyens...** - fait émerger une convergence forte autour des enjeux d'information-orientation-**formation-emploi**. Tous soulignent la nécessité d'un **pilotage plus intégré** pour répondre aux tensions de recrutement, accompagner les transitions industrielles et garantir l'ajustement entre compétences, besoins économiques et demande sociale. La voie de l'apprentissage peut être considérée comme un levier pour sécuriser les parcours, soutenir la montée en qualification et renforcer l'attractivité des métiers, notamment dans les filières stratégiques : énergies, santé, numérique, industrie, agroalimentaire. Les stratégies régionales insistent aussi de leur côté sur l'importance d'une **orientation de proximité**, fondée sur une information fiable et accessible, afin d'éviter les assignations sectorielles et de garantir un réel **droit au choix** pour les jeunes. Enfin, les contrats de filières et de territoire rappellent l'articulation fine à opérer entre acteurs économiques, organismes de formation et collectivités, condition

⁵⁰ Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (**SRADDET**), Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles – Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales (**CPRDFOP-SRFSS**), Stratégie Régionale de la Formation Professionnelle (**SRFP**), Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (**SRESRI**), schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (**SRDEII**).

indispensable pour répondre aux besoins locaux et accompagner les grands projets structurants de la Normandie.

Synthèse panoramique et enjeux de l'apprentissage en Normandie

Les auditions réalisées dans le cadre de cette étude et le diagnostic sectoriel présent dans le rapport⁵¹ révèlent que l'apprentissage en Normandie se distingue par une dynamique globalement soutenue, mais profondément marquée par les spécificités structurelles du territoire : **vieillissement de la population active qui s'accélère, contraction annoncée de 200 000 actifs à l'horizon 2050, avec une économie régionale fortement polarisée autour des TPE-PME et un nombre de jeunes apprentis normands de moins de 26 ans supérieur à la moyenne nationale.** Dans ce contexte, l'alternance n'est pas seulement un outil de formation : elle constitue un **levier stratégique de maintien des compétences, de renouvellement des actifs** et de **sécurisation des filières essentielles** à la vitalité économique et sociale de la région.

Au regard des auditions réalisées auprès des OPCO et des productions de données sur l'apprentissage issues de leurs observatoires respectifs, les secteurs d'activité présentent des dynamiques contrastées mais complémentaires⁵⁰.

Ainsi, les métiers de proximité jouent un rôle vital dans la cohésion territoriale, avec un apprentissage fortement ancré dans les premiers niveaux de qualification, indispensable pour maintenir les services socles, notamment dans les zones en déprise.

Le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif traverse une phase de tension structurelle marquée par une hausse mesurée de l'apprentissage, dans un écosystème fortement régulé et fragilisé. Malgré un réel besoin de renouvellement des compétences, les établissements doivent composer avec un modèle économique dépendant des aides publiques, une capacité d'accueil hétérogène pour de multiples raisons et un public d'apprentis de plus en plus diversifié, parfois en situation de fragilité. Cette dynamique met en lumière ce secteur essentiel mis sous pression, où l'apprentissage demeure un levier stratégique, à condition qu'il puisse être mieux soutenu et accompagné.

Les filières industrielles affichent une mobilisation supérieure à la moyenne nationale, portée par des besoins massifs de compétences techniques, notamment dans les filières stratégiques du nucléaire, de la métallurgie.

⁵¹ Cf. rapport d'étude attenant, partie 1.3 « Les grandes évolutions sectorielles de l'apprentissage normand ».

Les secteurs de l'hôtellerie-restauration et des services se distinguent par leur attractivité⁵² et des taux d'insertion supérieurs au national, tandis que les métiers de la mobilité enregistrent un taux d'insertion très positif de 89 %, confirmant le rôle structurant de l'axe Seine et des transitions logistiques.

Les filières agricoles et agroalimentaires connaissent un doublement des contrats d'apprentissage en quatre ans, reflet de leur importance dans l'identité productive normande, mais freinées par le faible déploiement de l'apprentissage au niveau maritime.

Enfin, les secteurs culturels, créatifs, sportifs et touristiques affichent une croissance importante, avec un doublement des contrats depuis 2020 et un taux de pénétration élevé correspondant à la **proportion d'entreprises ayant effectivement recours à l'alternance** au cours de l'année donnée.

Ces dynamiques révèlent des **leviers pouvant se révéler puissants** : un tissu entrepreneurial mobilisé, une forte adéquation emploi-formation dans plusieurs secteurs, des CFA/OFA structurés dans l'industrie et l'agriculture, et une attractivité croissante des métiers opérationnels. Mais elles mettent également en lumière des **freins transversaux** : fragilité des TPE face aux obligations tutorales, dépendance accrue aux aides publiques, capacité d'encadrement limitée, difficultés d'accès aux niveaux supérieurs de qualification, et hétérogénéité territoriale dans l'offre de formation. À cela s'ajoutent les effets des réformes nationales de financement, qui réduisent la capacité des OPCO à soutenir les entreprises, les tuteurs et les CFA/OFA, au risque d'affaiblir la qualité de l'alternance⁵³.

Dans ce paysage, la Normandie doit consolider un modèle d'apprentissage encore **plus résilient et articulé aux transitions**. Les enjeux stratégiques sont clairs : sécuriser les compétences dans les filières - nucléaire, mobilité, agroalimentaire, santé , dans les emplois de proximité, renforcer les capacités des CFA/OFA, soutenir les TPE dans l'encadrement des apprentis, et développer l'alternance dans les secteurs à exploiter : pêche maritime, mobilités douces, digital...

L'apprentissage apparaît ainsi comme un **outil central de souveraineté régionale**, indispensable pour répondre aux défis démographiques, économiques et écologiques, permettant de dessiner l'avenir de la Normandie.

⁵² Corroboré par INSEE Analyse Normandie n°149 – 17 novembre 2025.

⁵³ Le décret n° 2026-104 du 19 février 2026 relatif au financement de l'alternance par France compétences, en réduisant les financements que France compétences alloue aux OPCO reconfigure profondément leur capacité d'action. La diminution des enveloppes dédiées à la formation et à l'appui des tuteurs, ainsi qu'aux investissements pédagogiques des CFA/OFA, fragilise directement la qualité de l'alternance et limite la marge d'innovation des opérateurs.

Les préconisations du CESER Normandie

Les préconisations suivantes du CESER s'articulent autour trois axes répondant prioritairement à la saisine de la Région Normandie relative au développement de l'apprentissage depuis la réforme consécutive à la loi du 5 septembre 2018. Ces propositions ont vocation à s'adresser également à l'État, aux partenaires sociaux et à tout acteur œuvrant pour l'écosystème apprentissage présent en région normande.

1. Tisser un maillage normand territorial opérant de l'apprentissage

Construire une stratégie régionale normande

Aujourd'hui, le développement cohérent et adapté de l'apprentissage constitue l'un des principaux enjeux dans un contexte où la réforme a fragmenté la gouvernance marquée par la dilution des responsabilités, la perte de lisibilité du système et le **déficit de coordination des actions** entre les acteurs de l'apprentissage. Le manque de **données consolidées et partagées** ajoute un frein à un pilotage stratégique et « coopérant » fondé sur l'objectivation, la transparence et l'évaluation. La **recentralisation nationale des mécanismes de régulation et la baisse des moyens financiers dédiés aux régions** resserrent d'autant plus leurs capacités à agir au-delà du cadre légal restreint.

Cependant, dans ce contexte, la Région conserve une responsabilité : celle d'être un acteur fédérateur et stratège sur son territoire.

Ainsi, se positionne-t-elle comme étant garante du développement équilibré de son territoire en se devant d'articuler, entre autres, ses politiques d'aménagement, de développement économique, de formation professionnelle, gages de cohésion sociale.

Pour cela, la Région Normandie dispose d'un autre atout : celui d'avoir mené une politique de l'apprentissage ambitieuse, efficace et surtout fédératrice, juste avant la réforme au moyen de son Plan Normand de Relance de l'Apprentissage (PNRA). La dynamique régionale préexistante en matière d'apprentissage continue encore d'opérer.

Compte-tenu des besoins de l'écosystème définis ci-dessus, le CESER considère la Région comme l'institution fédératrice et de proximité du territoire normand, capable de mettre en cohérence les actions des CFA/OFA au bénéfice des apprentis et des entreprises normandes, en initiant une stratégie régionale normande.

Pour mettre en œuvre cette ambition, la Région dispose d'un outil de contractualisation stratégique d'envergure quadripartite, qu'elle anime et porte en

Normandie, aux côtés de chaque acteur engagé : le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles et le Schéma Régional des Formations Sanitaires et Sociales 2023-2028. Ensemble, l'État, la Région accompagnée de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, après avis du CREFOP et du CESER, chacun dans leur domaine de compétences respectifs mais de manière coordonnée et concertée, définissent les engagements prioritaires du présent et à venir, à savoir : l'orientation et la formation professionnelle des jeunes et adultes, en réponse aux employeurs normands et à la demande sociale, et en corrélation avec les transitions démographique, climatique, économique et sociale.

Les objectifs de la politique régionale de l'apprentissage passent par l'accompagnement au développement des compétences des Normands en appui des filières stratégiques de l'économie normande, le soutien à l'attractivité et la qualité des formations par apprentissage prioritaires en Normandie, ainsi qu'à l'ambition, la réussite éducative, l'inclusion et l'insertion professionnelle des jeunes normands. La politique intégrant en enjeu transversal, les démarches d'adaptation aux transitions écologiques, numériques, technologiques, sociales et sociétales.

Le règlement d'intervention de la politique régionale d'apprentissage normande, est établi conformément au CPRDFOP et repose actuellement sur deux axes, au moyen de deux enveloppes financières, l'une pour le fonds de soutien à l'apprentissage en section de fonctionnement en complémentarité des OPCO et l'autre pour l'aide à l'investissement des CFA pour la section en investissement :

- soutenir les actions nécessaires à l'amorçage ou à l'amélioration des formations en apprentissage, s'inscrivant dans une offre de formation cohérente et équilibrée, sur les plans sectoriel et géographique, et positionnée en réponse aux besoins des publics, des territoires et en compétences des employeurs,
- encourager la qualité et l'innovation dans les formations en apprentissage et les reconnaître grâce au Label CFA/OFA Innovant Normand au moyen « d'Open Badges » numériques.

Pour mettre en œuvre ces axes, une méthode partenariale est initiée aux moyens de Conventions d'Objectifs et de Moyens établies avec les OPCO, et d'une assemblée normande de l'apprentissage réunissant annuellement les CFA/OFA normands et les financeurs de l'apprentissage représentés notamment par les OPCO.

C'est pourquoi, au regard de ces politiques, bien que « dépossédée » de son rôle de chef de file à compétence pleine et entière en matière d'apprentissage, la Région conserve un rôle stratège sur son territoire qui mériterait d'être renforcé et redéployé pour un écosystème encore plus cohérent et adaptable au service des publics et des employeurs.

Ainsi, le CESER préconise, en préalable des recommandations suivantes, de construire une stratégie régionale de l'apprentissage, sous l'égide du CREFOP, permettant de renforcer le tissage d'un maillage territorial collectif, adapté et cohérent par tous, de l'offre de formation par apprentissage.

Pour cela, il serait opportun dans une première phase, de créer un outil affiné et partagé par l'ensemble des acteurs. La constitution d'une base de données régionale en réponse aux besoins de formation des jeunes et aux besoins de compétences des entreprises sur les territoires infra régionaux pourrait être un préalable au déploiement d'une stratégie régionale.

À ce jour, la Normandie dispose de plusieurs outils structurants pour renforcer l'information, l'orientation et la lisibilité de l'apprentissage. Le portail « *emploi-normandie.fr* » offre un accès centralisé aux ressources régionales, aux dispositifs et aux opportunités professionnelles. La base du Carif-Oref, via « *Trouver ma formation* », garantit une visibilité complète et actualisée de l'offre de formation en apprentissage sur l'ensemble du territoire et sa rubrique « aides et dispositifs » permet d'accéder à la liste des moyens pouvant soutenir les apprentis. Le « *Guide de l'apprentissage* » élaboré par l'Agence régionale de l'orientation et des métiers en partenariat avec l'État - la DREETS et le Rectorat-, constitue un support de référence pour les jeunes, les familles et les employeurs, en clarifiant les démarches, les droits, les diplômes par niveau et par formation.

Cependant, la « gouvernance territoriale » souffre encore d'une faiblesse majeure : un manque de partage de données fiables et exhaustives par l'ensemble des acteurs de l'apprentissage. Les données relatives aux ruptures de contrat, à l'insertion professionnelle, à la répartition territoriale ou encore aux innovations pédagogiques restent aujourd'hui dispersées, hétérogènes, voire incomplètes, ce qui limite la capacité d'analyse et de pilotage.

Afin de renforcer la lisibilité du système d'apprentissage et d'améliorer le pilotage partagé régional, le CESER suggère de créer, selon les possibilités, une **base de données commune et interopérable**, articulant les ressources existantes en Normandie, telles que : « *emploi-normandie.fr* », le « *Guide de l'apprentissage* » de l'Agence, ainsi que les bases de références portées par le Carif-Oref « *Trouver ma formation* », France Travail, la DREETS, le Rectorat, et enfin envisager les ressources des OPCO. Cette plateforme unifiée permettrait de centraliser, entre autres, les informations sur l'offre de formation, les parcours, les effectifs des publics, les besoins des territoires et les données d'insertion, tout en garantissant une mise à jour continue et partagée entre les acteurs. Une intégration des dimensions écologiques et sociales pourrait être réalisée. Il serait aussi utile d'y valoriser le millier⁵⁴ de places sous statut scolaire et/ou en apprentissage dites « en intégration » non proposées aux jeunes dans l'offre du Carif-Oref.

⁵⁴ 1 148 places dites en intégration pour l'année 2025.

Elle constituerait un **socle d'information fiable**, facilitant l'orientation des jeunes, l'accompagnement des CFA/OFA et la prise de décision stratégique de la Région, dans une logique de transparence, d'efficacité et de cohérence territoriale.

Ensuite, dans le cadre d'une gouvernance à décider et à installer, pouvant être fondée sur la coopération entre l'État, la Région, les « branches professionnelles », et avec l'association des entreprises et des CFA/OFA, cette base de données pourrait à terme devenir un tableau de bord public régional comprenant quelques indicateurs annuels mis à jour régulièrement, tels que les taux de rupture, d'insertion, de répartition territoriale, destinés à éclairer les choix politiques et stratégiques.

Sur cette base définie précédemment, le CESER propose à l'État et à la Région de mener une réflexion sur la constitution d'un cahier des charges formalisant une commande au CARIF-OREF, centre de ressources et observatoire dédiés à l'emploi et la formation en Normandie.

Le CESER invite le Conseil régional à privilégier le renforcement de la gouvernance existante en région sans créer de nouvelles instances mais en contribuant à développer de véritables complémentarités opérationnelles entre les acteurs du quadripartisme, du CREFOP, passant aussi par le CPRDFOP signé par l'Etat, la Région et les organisations d'employeurs et de salariés. Cette approche vise à consolider un pilotage plus cohérent, adaptable et durable, sans alourdir le paysage institutionnel.

1.1. Amorcer et soutenir le développement des formations en apprentissage

Pour garantir une offre de formation réellement cohérente, équilibrée et alignée sur les besoins des publics, des territoires et des employeurs, la Région doit concentrer son action sur plusieurs axes structurants articulant « aménagement du territoire » et « développement économique ».

En préalable, le CESER réaffirme que l'apprentissage ne peut pleinement jouer son rôle qu'à condition d'être inclusif, protecteur et garant des droits fondamentaux des jeunes. Il se doit d'intégrer des engagements explicites en matière d'égalité femmes-hommes, d'inclusion des apprentis en situation de handicap, de lutte contre toutes les formes de discrimination et de prévention du harcèlement. Faire de l'apprentissage une filière d'excellence accessible à toutes et tous, oui à condition que chaque jeune bénéficie d'un environnement sécurisé, respectueux et propice à la réussite.

Le CESER indique qu'une mise en œuvre de l'action publique pourrait peut-être s'effectuer au moyen d'une allocation financière ciblant prioritairement les publics les plus vulnérables, les territoires ruraux ou fragilisés, les filières stratégiques et les investissements à forte valeur durable. En concentrant les moyens sur ces axes structurants, la Région constitue un levier permettant un maillage territorial mieux

aligné sur les enjeux économiques et sociaux du territoire et des aspirations des jeunes.

1.1.1. Les secteurs clés pour la compétitivité et la souveraineté économique régionale

La Normandie dispose d'atouts économiques majeurs qui appellent une stratégie d'action ambitieuse pour sécuriser les compétences indispensables à ses filières d'avenir.

Portée par une dynamique d'innovation dans l'énergie – du nucléaire à l'hydrogène - l'industrie pharmaceutique, chimique, automobile, aéronautique, la santé ou encore la filière lin dont elle est leader mondial, la région se distingue également par des spécialisations technologiques de haut niveau, passant par la transformation durable des ressources aux mobilités bas-carbone et à la médecine 5P⁵⁵ humaine et équine. À ces leviers s'ajoute un écosystème logistique stratégique structuré autour d'HAROPA et de l'axe Seine, véritable colonne vertébrale du commerce international.

Certaines activités ont un poids plus important que d'autres en Normandie, ainsi qu'en comparaison de l'échelle nationale. C'est notamment le cas des activités agricoles et industrielles, qui avec 15,7 % de l'emploi normand contre 11,6 % de l'emploi national, fait de la Normandie la région la plus industrielle de France. Par ailleurs, le secteur du soin et de l'accompagnement est un des domaines qui devrait générer le plus d'emplois d'ici 2030 en Normandie.

Dans ce contexte, l'enjeu politique est de faire de **l'apprentissage un outil central de souveraineté économique**, en anticipant les besoins en compétences, en sécurisant les viviers de main-d'œuvre qualifiée et en renforçant l'attractivité des métiers.

Le CESER recommande ainsi de prioriser l'investissement régional dans les formations en apprentissage liées à ces secteurs stratégiques, en soutenant les CFA/OFA positionnés sur ces filières, en développant des parcours adaptés aux exigences technologiques et en garantissant l'accès des jeunes aux métiers d'excellence.

1.1.2. Les secteurs en tension ou à développer

La Normandie connaît des tensions de recrutement marquées dans plusieurs secteurs structurants — BTP, industrie, santé-social, agriculture-agroalimentaire, transport-logistique, hôtellerie-restauration et métiers administratifs spécialisés.

Ces tensions trouvent un écho direct dans l'offre régionale d'apprentissage, qui couvre la plupart de ces domaines, mais avec des déséquilibres territoriaux, des capacités

⁵⁵ Personnalisée, Préventive, Prédictive, Participative, de Preuves (5P).

inégales et parfois une inadéquation entre les besoins des employeurs et les volumes formés.

Dans le BTP, les filières d'apprentissage sont bien implantées mais demeurent sous-dimensionnées au regard des besoins⁵⁶. Dans l'industrie, les formations existent mais peinent à attirer suffisamment de jeunes⁵⁷. Les métiers du sanitaire et social, en tension critique, nécessitent une montée en puissance de l'apprentissage encore limitée par les capacités d'accueil⁵⁸. L'agriculture et l'agroalimentaire disposent d'un réseau solide de CFA/OFA, mais les recrutements restent difficiles au regard du déficit d'attractivité des métiers⁵⁹. Le transport-logistique, secteur stratégique pour la Normandie, voit la demande des entreprises dépasser l'offre de formation⁶⁰. L'hôtellerie-restauration souffre de tensions structurelles malgré une offre d'apprentissage dense⁶¹. Enfin, les métiers de la comptabilité-gestion présentent des tensions ciblées, avec une offre d'apprentissage attractive mais inégalement répartie⁶².

Ces constats appellent le CESER à préconiser une action régionale renforcée pour aligner les capacités d'apprentissage sur les besoins réels des jeunes et des entreprises, soutenir les CFA/OFA positionnés sur les filières en tension ou à faible attractivité, renforcer l'attractivité des métiers, et sécuriser les parcours des apprentis.

- **Les métiers du sanitaire et social :**

Au-delà de ce diagnostic, et en écho à la contribution de la commission Emploi-Formation « *Panorama Santé emploi formation en Normandie* » à l'étude prospective sur « *l'accès à la santé des normands en 2050* », le CESER souligne l'importance de continuer à développer les actions par apprentissage dans le secteur sanitaire et social.

La Normandie fait face à des tensions structurelles dans les métiers du soin et de l'accompagnement où le secteur sanitaire et social représente pourtant un gisement majeur d'emplois durables. Les difficultés de recrutement, l'attractivité limitée de certains métiers et l'insuffisance de professionnels formés fragilisent l'accès aux soins et la continuité des services. Dans ce contexte, l'apprentissage constitue un levier stratégique pour renforcer les viviers de compétences, sécuriser les parcours et ancrer les professionnels au plus près des besoins territoriaux.

Les données régionales montrent que plus de **11 000 élèves et étudiants** suivent chaque année une formation sanitaire ou sociale en Normandie, tous statuts confondus. La dynamique de modernisation engagée par la Région dans le cadre du

⁵⁶ France Travail, *Besoins en main-d'œuvre (BMO)* – Normandie – 2025.

⁵⁷ UIMM Normandie, actions de partenariat remédiant aux difficultés de recrutement dans l'industrie.

⁵⁸ DARES, *Indicateurs de tensions sur le marché du travail* – métiers du soin.

⁵⁹ Carif-Oref Normandie, diagnostics sectoriels agriculture/agroalimentaire.

⁶⁰ INSEE Normandie, analyses économiques régionales – logistique et axe Seine.

⁶¹ France Travail, BMO – hôtellerie-restauration.

⁶² Carif-Oref Normandie, données sur les filières tertiaires et comptables.

Séjour de la Santé et du **Plan régional d'investissement dans les établissements de santé 2023-2030**, crée un environnement favorable à l'essor de l'apprentissage. L'exemple du nouvel IFSI-IFAS de Cherbourg, qui augmentera de **10 %** sa capacité d'accueil et bénéficiera d'un ancrage universitaire renforcé, illustre cette volonté d'adapter l'appareil de formation aux besoins du territoire.

Pour autant, l'apprentissage reste encore sous-déployé dans certaines filières clés, en particulier la formation d'infirmière, où les capacités d'accueil en alternance demeurent limitées et les terrains de stage saturés. Les tensions sur les métiers d'aide-soignant, d'infirmier, d'accompagnant éducatif et social (AES) ou d'éducateur spécialisé appellent une montée en puissance coordonnée entre les CFA/OFA, les établissements de santé, les structures médico-sociales et les collectivités.

Le CESER souligne cet enjeu majeur : aligner l'offre d'apprentissage sur les besoins réels des territoires, en soutenant les instituts de formation, en accompagnant les employeurs dans les conditions d'accueil des apprentis, et en renforçant l'attractivité des métiers par des actions d'immersion, et veillant à la sécurisation des parcours.

A titre d'exemple, le Centre Hospitalier Public du Cotentin qui assure **40 % des stages** des étudiants infirmiers du campus universitaire de Cherbourg, montre qu'un développement ciblé de l'apprentissage peut contribuer à stabiliser les effectifs, fidéliser les jeunes professionnels et répondre aux besoins locaux. Cette logique territorialisée doit être étendue à l'ensemble des zones fragiles, rurales ou sous-dotées, où les tensions de recrutement menacent l'accès aux soins.

• **Les filières maritimes de production**

Alors que la Normandie constitue la **deuxième région française de pêche maritime**, avec plus de **600 navires**, **2 200 marins embarqués**, **300 pêcheurs à pied**, **270 entreprises conchyliques** et **3 250 emplois directs**, ces filières stratégiques ne bénéficient d'aucun dispositif d'apprentissage adapté, malgré leur rôle essentiel dans l'économie littorale et la souveraineté alimentaire régionale.

Le CESER souligne que la formation maritime repose encore sur un modèle historique d'embarquement et de formation initiale, sans possibilité d'intégration dans le droit commun de l'apprentissage, comme le confirme le contenu du site du Comité national des pêches maritimes et des élevages marins (CNPMM), qui décrit un parcours fondé sur les périodes embarquées et des diplômes maritimes spécifiques. Cette situation constitue un frein majeur au renouvellement des compétences, à l'attractivité des métiers et à la sécurisation des entreprises, alors même que les professionnels alertent sur la fragilisation de leurs filières face aux transitions énergétiques, environnementales et aux pressions d'aménagement du littoral.

Le CESER suggère à la Région Normandie d'entamer, avec l'État et en particulier le ministère de la Mer, une réflexion visant à ouvrir l'apprentissage dans les métiers

de la pêche maritime, de la conchyliculture et des élevages marins, aujourd'hui absents du champ de l'apprentissage national.

- **La navigation intérieure :**

Il est à souligner que, en dehors de ce présent avis lié à la saisine apprentissage, le CESER poursuit des travaux d'étude concomitants élaborés par la commission « Territoires, environnement, projets structurants » relatifs au transport fluvial de marchandises sur la Seine, basés sur l'opportunité de création d'un pôle de formation et services de la batellerie passant par la relocalisation du CFA/OFA de la navigation intérieure.

1.1.3. Après des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi :

Le CESER insiste sur l'importance d'identifier les territoires « fragilisés » et « vulnérables » afin de préserver les CFA/OFA de proximité et garantir à la fois l'égalité d'accès et l'adaptation des formations aux besoins spécifiques des territoires.

- **En direction des territoires ruraux :**

Les CFA/OFA dits de proximité constituent un maillon essentiel de l'équilibre territorial : implantés au cœur de zones rurales, souvent modestes en effectifs, au modèle économique parfois fragile, ils assurent pourtant une fonction essentielle. Leur présence conditionne l'accès réel à la formation pour des publics éloignés des grands centres urbains, garantit la transmission de savoir-faire rares et contribue directement à la vitalité économique et sociale des territoires. Préserver ces structures par un accompagnement adapté, c'est maintenir un maillage de formation inclusif, soutenir l'attractivité locale en évitant l'accentuation des fractures territoriales où l'éloignement car la mobilité et l'accès au logement constituent des obstacles majeurs dans les parcours des apprenants.

L'établissement d'un tableau de bord régional de l'apprentissage cité précédemment doit contribuer à les identifier pour ensuite sécuriser leur pérennité par un soutien adapté et différencié, à la hauteur de leur rôle stratégique dans l'aménagement équilibré du territoire.

- **En direction des publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi :**

L'apprentissage représente un levier déterminant pour l'insertion des publics les plus fragiles, en particulier les jeunes sans emploi, sans formation et souvent sans soutien familial (NEETs)⁶³, ainsi que ceux dont les parcours administratifs ou migratoires sont instables, à l'image des jeunes mineurs non accompagnés, voire sous OQTF⁶⁴. Parce

⁶³ Not in Education, Employment or Training (NEET).

⁶⁴ Obligation de Quitter le Territoire Français : mesure légale imposant à un étranger de quitter la France.

qu'il combine qualification, expérience professionnelle et accompagnement individualisé, l'apprentissage constitue l'un des précieux dispositifs réellement capables d'accueillir des jeunes aux trajectoires discontinues et de leur offrir une voie de réussite concrète.

Cette voie « inclusive et ouverte à tous », est capable de rassembler des jeunes issus de milieux sociaux, de territoires et de parcours scolaires très différents. Pour les publics les plus éloignés de l'emploi, l'apprentissage peut devenir un outil de stabilisation, de remobilisation et d'accès à une première qualification, à condition que les CFA/OFA de proximité — souvent implantés dans des zones fragilisées — soient soutenus et accompagnés. Leur rôle est décisif pour lever les obstacles liés à la mobilité, au logement ou à l'éloignement, et pour garantir que ces jeunes, y compris les plus vulnérables, puissent accéder à une formation qualifiante.

Consolider l'apprentissage comme un vecteur d'égalité des chances implique donc de renforcer l'accompagnement social, de lutter contre toutes les formes de discrimination et de préserver un maillage territorial qui permette à chaque jeune, quel que soit son statut ou son parcours, de trouver une place dans la société et dans l'économie, en favorisant une culture commune basée sur le respect, l'inclusion et la responsabilité.

Pour ces deux axes, le CESER préconise d'initier et poursuivre des actions concrètes, en partenariat avec les CFA/OFA, les entreprises, les Missions Locales et tout acteur tel que l'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF). Ces actions pourraient consister à :

- mettre en œuvre des actions de découverte des territoires,
- proposer des actions de Mobilisation sur la préparation et l'accompagnement à la recherche d'employeurs pour les jeunes en partenariat avec les missions locales des territoires enclavés ou de Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV),
- organiser des actions de « *matching*⁶⁵ » entre les jeunes et les entreprises à la recherche d'apprentis

1.1.4. Dans les trois fonctions publiques : un secteur à gagner en Normandie

Le rapport d'étude a mis en évidence une série de difficultés structurelles qui freinent le développement de l'apprentissage dans les trois fonctions publiques. Alors que l'apprentissage a connu une massification dans le secteur privé, les administrations publiques restent confrontées à des contraintes organisationnelles, financières et réglementaires qui limitent leur capacité à accueillir des apprentis.

⁶⁵ Anglicisme : Le « *matching* » est un terme utilisé en Ressources Humaines pour décrire une technique de recrutement qui consiste à présélectionner des candidatures en tenant compte d'un certain nombre de critères prédéfinis. Il permet de visualiser rapidement quelles candidatures correspondent le mieux au profil type recherché.

La baisse des niveaux de prise en charge (NPEC) et le désengagement progressif de l'État fragilisent particulièrement les employeurs publics, dont les marges de manœuvre budgétaires sont déjà contraintes. Les collectivités territoriales, les établissements hospitaliers et les services de l'État doivent absorber un reste à charge croissant, dans un contexte où les besoins en recrutement sont pourtant massifs. À cela s'ajoutent des obstacles internes : manque de tuteurs formés, faible culture de l'alternance dans certains services, complexité administrative, et difficulté à articuler les obligations statutaires avec les exigences pédagogiques de l'apprentissage. Ainsi, à fin novembre 2025, l'apprentissage dans les trois fonctions publiques a subi une forte chute des contrats de -11,1 %⁶⁶ au niveau national, malgré son potentiel pour répondre aux besoins de renouvellement des compétences, d'attractivité des métiers et de diversification des recrutements.

Les référentiels actuels, conçus prioritairement pour le secteur privé, ne reflètent pas toujours les compétences réelles attendues dans les métiers de la fonction publique, ce qui limite la pertinence des formations et freine l'engagement des employeurs publics. Par ailleurs, l'absence de professionnels issus des trois fonctions publiques dans les jurys d'examen nuit à la qualité de l'évaluation, à la reconnaissance des compétences spécifiques du service public et à la crédibilité des parcours d'apprentissage.

Ainsi, le CESER préconise :

- d'adapter les référentiels de certification afin qu'ils intègrent pleinement les compétences, missions et exigences propres aux métiers de la fonction publique d'État, Territoriale et Hospitalière, en associant les employeurs publics à leur révision,
- d'assurer la présence systématique de professionnels de la fonction publique dans les jurys d'examen, afin de garantir une évaluation alignée sur les réalités des métiers publics et de renforcer l'attractivité des parcours.

1.2. Favoriser les initiatives et partenariats emploi-formation innovants et expérimentaux dans les territoires

1.2.1. Encourager les initiatives de partenariat dans les territoires permettant la mutualisation des plateaux techniques de formation

Dans un contexte financier contraint, les évolutions technologiques des métiers ainsi que les transitions écologique et numérique imposent de repenser l'organisation des

⁶⁶ Dares à partir du Système d'Information de l'Apprentissage – données brutes non consolidées à fin novembre 2025 – janvier 2026.

plateaux techniques, non plus comme des équipements isolés mais comme des ressources stratégiques à mutualiser entre CFA/OFA et territoires.

Le CESER recommande de favoriser le développement des partenariats structurants dans le territoire, y compris à titre expérimental permettant le partage d'équipements coûteux, l'optimisation des investissements et l'accès équitable à des outils pédagogiques de pointe, notamment pour les petites structures fragilisées. **Dans une logique de complémentarité de l'offre de formation, et au moyen d'une conditionnalité des aides d'intervention régionale**, la Région pourrait impulser des conventions de mutualisation inter-CFA/OFA, encourager les plateformes technologiques partagées et soutenir les projets collaboratifs associant OPCO, branches et établissements en prenant en compte les problématiques de maintenance. Cette logique de coopération permettrait d'accélérer la modernisation des plateaux techniques, d'intégrer les exigences de la transition écologique et du numérique responsable, et de garantir que tous les apprentis — quel que soit leur lieu de formation — puissent accéder aux technologies nécessaires aux métiers de demain.

Dans cette optique, le CESER considère qu'une cartographie fine des plateaux techniques existants en Normandie mis en corrélation avec les besoins émergents permettrait de favoriser les implantations d'équipements et plateaux dans les zones territoriales les plus opportunes.

1.2.2. S'appuyer sur les process établis de dynamiques de partenariat sur le territoire pour y développer l'apprentissage

Les dynamiques de partenariat déjà structurées sur les territoires normands constituent un levier stratégique pour développer l'apprentissage et répondre aux besoins massifs de compétences. Dans le Nord-Cotentin, la démarche « Territoires d'industrie » et la coordination de GPEC Territoriale associée à l'arrivée de 6 000 emplois industriels d'ici 2034, offrent un cadre opérationnel pour articuler entreprises, organismes de formation et acteurs publics autour, entre autres, de parcours d'apprentissage adaptés.

De même, le projet **3NC – Normandie Nucléaire Nouvelles Compétences**, qui mobilise une trentaine de partenaires publics et privés et vise à former **5 400 personnes par an d'ici 2030**, démontre la capacité régionale à structurer des consortiums ambitieux pour anticiper les besoins sectoriels. Un besoin massif de recrutement identifie l'apprentissage comme un levier prioritaire pour y répondre. Plusieurs formations sont accessibles par apprentissage dont le BTS Contrôle Industriel et Régulation Automatique (CIRA), le BTS Maintenance, le BTS environnement nucléaire, des licences professionnelles et des formations d'ingénieurs en alternance (ESIX Normandie, INSA Normandie ...).

Le CESER considère que ces grands projets de territoire doivent permettre d'implanter des plateformes expérimentales privilégiées pour l'apprentissage : mutualisation des plateaux techniques, co-construction de référentiels, ingénierie

de formation partagée, et intégration des CFA/OFA dans les gouvernances locales. En s'appuyant sur ces écosystèmes déjà opérationnels, la Région peut accélérer la montée en compétences, sécuriser les recrutements et ancrer durablement l'apprentissage au cœur des transformations industrielles et énergétiques normandes.

1.2.3. Encourager des partenariats territoriaux innovants pour développer l'apprentissage dans les activités liées aux transitions

Le CESER préconise à la Région de renforcer et poursuivre les initiatives de partenariat territorial innovantes afin de développer l'apprentissage dans les secteurs émergents portés par les transitions démographiques et écologiques, tels que les métiers de la mobilité douce, l'entretien et la rénovation de patrimoine.

Ces dynamiques locales — associant collectivités, entreprises, CFA/OFA, acteurs de la mobilité et structures d'insertion — permettent de mutualiser les ressources, d'adapter les formations aux besoins réels des territoires et d'accélérer l'émergence de nouvelles compétences. La Région est invitée à encourager la création de consortiums territoriaux, à soutenir les expérimentations locales et à favoriser la mise en réseau des acteurs pour structurer des parcours d'apprentissage adaptés aux nouveaux usages, aux mobilités durables et aux services de proximité. En s'appuyant sur ces partenariats, l'apprentissage devient un levier stratégique pour accompagner les transitions, renforcer l'attractivité des territoires et répondre aux besoins d'emploi de demain.

Le CESER suggère également de consolider le rôle des **Campus des Métiers et des Qualifications (CMQ)** comme leviers structurants du développement de l'apprentissage dans les filières stratégiques normandes. Les CMQ disposent déjà d'un ancrage territorial et d'une capacité à fédérer lycées, CFA/OFA, universités, entreprises, branches professionnelles et collectivités autour de projets communs. Pour renforcer leur impact, la Région est invitée à soutenir leur montée en puissance : cartographie des besoins en compétences, modernisation mutualisée des plateaux techniques, ingénierie de formation adaptée aux transitions écologique, numérique et industrielle, et accompagnement des CFA/OFA dans l'innovation pédagogique, en particulier dans les secteurs en tension ou en transformation.

Enfin, le CESER préconise de soutenir et d'amplifier les partenariats territoriaux innovants qui associent collectivités, associations, entreprises et CFA/OFA pour développer l'apprentissage dans les secteurs émergents et les métiers de proximité.

En Normandie, plusieurs initiatives montrent la pertinence de ces coopérations. La **Chambre des Métiers et de l'Artisanat Normandie** développe des actions conjointes avec les **Départements** pour accompagner les bénéficiaires du **RSA** vers

l'apprentissage et l'entrepreneuriat, en s'appuyant sur son maillage territorial et son expertise dans l'accompagnement des publics éloignés de l'emploi.

1.3. Assurer un continuum des parcours de formation professionnelle initiale et tout au long de vie en Normandie

1.3.1. Le CESER préconise d'entamer une réflexion afin de contourner le délai de carence de 9 mois pour sécuriser les parcours des apprentis, sans possibilité de suite de parcours au sein de l'Éducation Nationale.

Un travail pourrait être engagé par la Région, avec l'Éducation nationale et France Travail, visant à supprimer ou contourner le délai de carence de neuf mois qui empêche aujourd'hui les apprentis sans emploi d'accéder immédiatement aux dispositifs de formation et d'accompagnement. Ce délai, hérité des règles d'éligibilité de la formation continue, crée une rupture de parcours particulièrement préjudiciable pour les jeunes sortant d'apprentissage, qui se retrouvent sans solution alors même que les entreprises normandes font face à des difficultés de recrutement. Un apprenti qui termine son contrat sans emploi ne peut pas immédiatement entrer dans une formation régionale, ou bénéficier d'un dispositif d'accompagnement renforcé, et même accéder à certaines aides. L'apprenti risque alors de « décrocher » dans l'attente des 9 mois d'inscription en tant que demandeur d'emploi.

Le CESER préconise la mise en place d'un « mécanisme de transition directe », permettant aux apprentis en fin de contrat et non insérés d'intégrer sans délai les dispositifs de la Stratégie Régionale de la Formation Professionnelle (SRFP), adoptée le 24 mars 2025. Cette passerelle opérationnelle serait à coconstruire entre l'Éducation nationale, France Travail et la Région, afin de garantir une continuité de droits, d'éviter le décrochage et de répondre aux priorités du CPRDFOP : accompagner les publics les plus éloignés de l'emploi et soutenir les secteurs en tension.

En sécurisant ainsi les transitions, la Région renforcera l'insertion durable des jeunes et contribuera à la compétitivité des entreprises normandes.

1.3.2. Assurer un continuum de formation pour les publics RSA et les personnes migrantes, en lien avec l'apprentissage

Le CESER recommande de renforcer les coopérations territoriales afin de garantir un continuum de formation réellement accessible aux publics les plus éloignés de l'emploi, notamment les bénéficiaires du RSA et les personnes migrantes en situation administrative précaire. Pour ces publics, l'apprentissage peut constituer un levier

d'insertion puissant, à condition que les parcours soient sécurisés et articulés avec un accompagnement social renforcé. Les partenariats déjà engagés en Normandie — comme les actions conjointes entre les Départements et la CMA Normandie pour orienter les bénéficiaires du RSA vers l'apprentissage ou la création d'activité — montrent qu'une coordination efficace permet de lever les freins liés à la mobilité, à la maîtrise du français ou à la compréhension des droits.

Le CESER préconise de consolider ces dispositifs en associant systématiquement France Travail, les associations d'accompagnement des publics migrants, les CFA/OFA et les collectivités, afin de proposer des parcours intégrés combinant apprentissage du français, pré-qualification, formation professionnelle et accès à l'apprentissage.

Cette approche partenariale permettrait d'éviter les ruptures de parcours, de prévenir le non-recours et d'ouvrir l'apprentissage à des publics aujourd'hui sous-représentés, tout en répondant aux besoins de recrutement en tension ou non des entreprises normandes.

1.4. Renforcer les actions informations métiers, en direction des apprentis et des jeunes

Le CESER recommande que la Région renforce les actions d'information métiers à destination des apprentis en s'appuyant pleinement sur l'Agence Régionale de l'Orientation de Normandie et sur la territorialisation du Service Public Régional de l'Orientation, conformément aux engagements 1 et 3 du CPRDFOP 2023-2028.

Les initiatives déjà déployées en Normandie — comme les **Bus de l'Orientation** intervenant dans les territoires ruraux, les **forums métiers co-organisés avec les CFA/OFA** et les branches professionnelles, ou encore les actions sectorielles menées avec les **Campus des Métiers et des Qualifications** — démontrent l'efficacité d'une information métiers contextualisée et ancrée dans les réalités économiques locales.

Le CESER propose de construire et faire vivre un plan d'actions spécifiques autour de l'apprentissage auprès des publics des missions locales et des bénéficiaires du RSA relevant d'une indication vers l'apprentissage.

Enfin, le CESER préconise de consolider et d'étendre ces dispositifs afin de garantir à chaque apprenti un accès à une information claire, actualisée et territorialisée sur les métiers, les passerelles possibles et les évolutions des filières. En renforçant la coordination entre l'Agence de l'Orientation, les CFA/OFA, les entreprises et les acteurs du Service Public Régional de l'Orientation, la Région contribuera à sécuriser les parcours, à améliorer l'insertion professionnelle des apprentis et à répondre plus efficacement aux besoins de recrutement des entreprises normandes.

2. Conduire une « approche fédératrice renforcée » des acteurs de l'apprentissage en Normandie

La Région occupe un rôle fédérateur et historique dans la gouvernance de l'apprentissage. Les responsabilités confiées par la Loi aux branches professionnelles s'articulent avec l'animation régionale du quadripartisme associant l'État, la Région, les organisations d'employeurs et de salariés, l'ensemble étant placé sous l'avis préalable du CREFOP. Cette position lui permet de structurer un cadre cohérent pour l'ensemble des acteurs et de rendre plus lisibles les actions menées en faveur de l'apprentissage, dans l'écosystème complexe et fragmenté de l'Emploi, de la Formation et l'Orientations Professionnelles (EFOP).

Le CESER préconise de repenser et d'optimiser les actions et ressources régionales existantes, en les inscrivant dans une stratégie intégrée de l'orientation et de formation tout au long de la vie. L'évaluation du CPRDFOP à mener à mi-parcours constitue à cet égard une opportunité stratégique : elle peut servir de levier pour renforcer la synergie entre les branches, une grande majorité des partenaires sociaux et les services de l'État, le CREFOP, ainsi que les financeurs et opérateurs de formation et les entreprises employeuses, afin de consolider une gouvernance partagée et d'optimiser l'impact des politiques régionales, notamment en matière d'apprentissage.

Le CESER approuve par ailleurs, l'animation régionale de l'écosystème de l'apprentissage menée par le dialogue et la réflexion collective, ainsi que plus largement, l'animation du quadripartisme par les rencontres et événements, à l'exemple du séminaire annuel « Engagement Compétences 2050 ».

Une coordination rapprochée des rencontres des instances, ainsi que la poursuite de l'assemblée de l'apprentissage, constituent les bases d'un pilotage partagé et fédérateur, fondé sur le dialogue collectif.

2.1. Faire de l'assemblée de l'apprentissage un lieu fédérateur et élargi d'initiatives partagées

La mise en œuvre de la politique régionale de l'apprentissage repose sur une méthode partenariale et dynamique via les **conventions d'Objectifs et de Moyens⁶⁷ conclues avec les Opérateurs de Compétences et l'Assemblée normande de l'Apprentissage**

⁶⁷ Fondées sur l'article L6211-3 du code du travail.

qui réunit une à deux fois par an les CFA/OFA normands et les financeurs de l'apprentissage.

L'assemblée normande de l'apprentissage est perçue comme un espace de coordination permettant à la Région de conserver un rôle structurant de gouvernance territoriale, malgré la perte de compétence directe sur le financement de l'apprentissage depuis 2020, dans un paysage modifié par la réforme nationale⁶⁸.

En faisant le lien entre les OPCO, les CFA/OFA, les acteurs publics, la Région conserve un rôle fédérateur essentiel, reconnu dans sa politique régionale de l'apprentissage. Cet espace de dialogue permet de structurer une vision cohérente partagée dans un contexte où les responsabilités sont désormais éclatées entre l'État, les branches et les opérateurs de compétences.

2.1.1. Enrichir le modèle de l'assemblée de l'apprentissage en la fusionnant ponctuellement avec la conférence annuelle des organisations de Branches professionnelles

La Région organise par ailleurs dans un autre cadre, la conférence annuelle des Branches Professionnelles permettant l'échange sur le partage et la synergie des stratégies de branches à partir de thématiques ciblées en emploi-formation.

Le CESER suggère d'enrichir le modèle de l'assemblée de l'apprentissage en la fusionnant ponctuellement avec celle des branches professionnelles. Il incite aussi, si cela n'est pas encore le cas, à inviter systématiquement les représentants du secteur public, à savoir la Plate-Forme Régionale d'appui interministériel à la Gestion des Ressources Humaines (PFRH)⁶⁹, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH), secteur public pour lequel l'apprentissage connaît une baisse drastique au niveau national estimée à -11,1 % à fin novembre 2025. La situation des volumes de contrats relevant du secteur public en Normandie gagnerait à être affinée et partagée publiquement.

Une telle évolution permettrait de renforcer la lisibilité des politiques régionales menées de part et d'autre, de décloisonner et favoriser une synergie collective normande autour des enjeux et stratégies de branches au sujet de l'apprentissage. La mutualisation des partenaires permettrait une présence renforcée des branches et une articulation améliorée de leurs stratégies face aux priorités de développement économique d'aménagement territorial de la Région en matière d'apprentissage.

⁶⁸ Le financement étant assuré depuis la réforme au contrat par les OPCO.

⁶⁹ Les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) sont de petites équipes pluridisciplinaires placées au sein des secrétariats généraux pour les affaires régionales (SGAR – pôle de la coordination interministérielle de la déconcentration, de la modernisation et des mutualisations) sous l'autorité des préfets de région. Elles assurent une mission d'appui, d'animation et d'expertise auprès des services de l'État, sur la base d'une offre de services intégrée répondant aux enjeux RH territoriaux. Elle englobe les trois fonctions publiques - La PFRH a été auditionnée par le CESER Normandie dans le cadre de cette présente étude.

2.1.2.Élargir ponctuellement l'assemblée à d'autres partenaires pour des partages d'expériences

- **Associer les représentants des filières normandes** : dans la continuité de la démarche évoquée précédemment, associer les représentants des contrats de filière portés par l'Agence de Développement Normandie à l'assemblée normande de l'apprentissage renforcerait significativement la cohérence et l'efficacité du pilotage régional. Ces contrats, qui structurent les dynamiques économiques sectorielles et mobilisent directement les entreprises, constituent une source précieuse d'informations sur les besoins en compétences, les tensions de recrutement et les perspectives de développement des filières. Leur intégration ponctuelle au sein de l'assemblée de l'apprentissage permettrait d'ancrer davantage les échanges dans la réalité des employeurs d'apprentis, de fluidifier les contacts entre CFA/OFA et entreprises, et de favoriser une meilleure anticipation des besoins de formation. En élargissant ainsi la gouvernance, la Région consoliderait une vision partagée entre acteurs économiques et acteurs de la formation, tout en augmentant la capacité collective à adapter l'offre d'apprentissage aux évolutions des filières stratégiques normandes.
- **Associer l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers Normandie** : de la même manière, associer l'Agence de l'Orientation de Normandie à l'assemblée normande de l'apprentissage renforcerait la qualité du pilotage régional en apportant un retour d'expérience structuré sur les actions d'information menées auprès des jeunes, des familles et des équipes éducatives. Les événements portés par l'Agence, tels que les « **rencontres parents** », les forums métiers ou les actions itinérantes, constituent des observatoires précieux des attentes, des représentations et des besoins d'accompagnement autour de l'apprentissage. Leur intégration dans l'assemblée de l'apprentissage permettrait d'alimenter la gouvernance en données de terrain, d'ajuster les stratégies de valorisation et de mieux articuler les actions d'orientation avec les besoins des CFA/OFA et des branches professionnelles. La Région renforcerait ainsi la cohérence de son écosystème orientation-formation et améliorerait la lisibilité de l'apprentissage pour les jeunes et leurs familles.
- **Partager les pratiques et expériences en région normande** : élargir ponctuellement l'invitation aux acteurs territoriaux et associatifs à l'assemblée normande de l'apprentissage développerait la capacité collective à comprendre, accompagner et valoriser la réalité des parcours d'apprentis au plus près des territoires. L'implication des EPCI permettrait de partager des expériences locales et des innovations utiles, à l'exemple de l'initiative « *Apprentoit* » en zone rurale, qui illustre la manière dont des solutions de proximité peuvent lever des freins concrets, tels que les difficultés d'hébergement, à l'entrée en apprentissage. De même, la participation d'acteurs tels que l'Association Nationale des Apprentis de France

(ANAF)⁷⁰ ou le Conseil régional des jeunes apporterait un éclairage précieux sur les besoins, attentes et conditions de vie des apprentis, tout en favorisant la diffusion d'informations et la mise en réseau au niveau le plus fin. En élargissant ainsi la composition de l'Assemblée, la Région contribuerait à améliorer le maillage de son tissu territorial, à faire connaître les initiatives existantes et à fédérer un écosystème plus inclusif, plus réactif et plus représentatif de la diversité des réalités de l'apprentissage en Normandie.

Par cette démarche, la Région tendra ainsi à consolider sa position de stratégie, rassemblant l'ensemble des acteurs et contribuant à faire de l'apprentissage une voie d'excellence et de réussite pour tous les jeunes qui s'y engagent.

- **Susciter une réflexion de l'ensemble des organismes qui participent à la professionnalisation des acteurs de l'apprentissage, sur des dispositifs visant à l'amélioration de la qualité de l'accompagnement et de la formation des apprentis (ARACT, Carif-Oref, OPCO, ...).**

2.2. Rapprocher les acteurs de l'apprentissage aux rencontres régionales quadripartites orientation-emploi-formation

Le CESER recommande de rapprocher systématiquement les acteurs de l'apprentissage des rencontres quadripartites régionales orientation - emploi - formation afin de renforcer la cohérence stratégique et la continuité des politiques publiques en Normandie.

2.2.1. Poursuivre la nouvelle action actée et inscrite au CPRDFOP « Organiser et coordonner la relation entre les structures employeuses, les lycées professionnels, les organismes de formation et les CFA/OFA »

Ce nouvel axe, dont le chef de file est le CREFOP, s'inscrit pleinement dans la continuité des préconisations précédentes émises par le CESER. L'intégration des CFA/OFA, des lycées professionnels, des structures employeuses, dans ces temps de travail partagés permettrait d'alimenter la gouvernance régionale en informations de terrain, d'améliorer la compréhension mutuelle des enjeux et de favoriser des décisions plus concertées. La coordination des relations entre « opérateurs de terrain » s'avère essentielle : elle permet de partager besoins et contraintes, et de construire des réponses cohérentes et opérationnelles qui sécurisent les parcours des jeunes et renforcent l'adéquation entre formation et emploi.

⁷⁰ L'ANAF est la première association nationale de représentation des apprentis de France et de leurs intérêts, reconnue d'intérêt général agréée jeunesse et éducation populaire. L'ANAF a été auditionnée dans le cadre de cette présente étude.

Le CESER préconise, à ce titre, de poursuivre et d'opérationnaliser pleinement l'action inscrite au CPRDFOP consistant à « organiser et coordonner la relation entre les structures employeuses, les lycées professionnels, les organismes de formation et les CFA/OFA », sous le pilotage du CREFOP.

2.2.2. Renforcer la présence des acteurs de l'apprentissage au sein de l'animation quadripartite régionale

Renforcer la présence des acteurs de l'apprentissage au sein de l'animation quadripartite régionale permettrait d'ancrer davantage les décisions stratégiques dans la réalité des territoires et des filières. Le **Séminaire Engagement-Compétences 2050**, dans son édition 2027, constitue une opportunité d'outils structurants pour organiser des ateliers de travail dédiés à l'évaluation à mi-parcours du CPRDFOP, réunissant l'État, la Région, les organisations d'employeurs et de salariés ainsi que, entre autres, les acteurs de l'apprentissage. En intégrant pleinement ces derniers à ces temps de concertation, la Région favoriserait une compréhension partagée des enjeux, renforcerait la cohérence des politiques orientation-emploi-formation et consoliderait une stratégie régionale de l'apprentissage véritablement intégrée tout au long de la vie.

2.2.3. Accorder plus de place aux thématiques liées à l'apprentissage lors des Comités Territoriaux pour l'Emploi⁷¹

Accorder une place plus importante aux thématiques liées à l'apprentissage au sein des Comités Territoriaux pour l'Emploi permettrait d'ancrer davantage les enjeux formation-compétences dans l'analyse fine des dynamiques locales. En s'appuyant sur les socles de travaux déjà initiés, comme les diagnostics « *Notre territoire en chiffres clés* », ces comités offriraient un espace pertinent pour partager les besoins des entreprises, identifier les tensions sectorielles et valoriser les initiatives territoriales en matière d'apprentissage. Une telle intégration renforcerait la cohérence entre politiques d'emploi, d'orientation et de formation, tout en permettant aux acteurs locaux de mieux anticiper les évolutions économiques et d'adapter l'offre d'apprentissage aux réalités de **chaque bassin de vie**.

2.3. Décloisonner les réseaux des pairs

2.3.1. Décloisonner les labels, badges numériques de la Région

⁷¹ Les Comités Territoriaux pour l'Emploi, co-présidés par l'État et les collectivités territoriales mettent en œuvre les orientations stratégiques définies par le Comité National pour l'Emploi. Ils ont pour mission **de coordonner les actions territoriales en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'insertion et d'accompagnement des entreprises**. Ils jouent un rôle crucial dans la mise en œuvre de la loi sur le plein emploi, en définissant des priorités d'action en fonction des besoins spécifiques de chaque territoire. Leur composition prévoit une large représentation des collectivités territoriales, des partenaires sociaux au niveau régional et départemental et des membres du réseau pour l'emploi. Ils comprennent les CRPE, CDPE et CLPE.

Décloisonner et renforcer les réseaux de pairs constitue un levier d'importance pour structurer un écosystème régional de l'apprentissage plus cohérent, lisible et efficace. En mobilisant conjointement la Région et ses agences — l'Agence Régionale de l'Orientation pour l'information métiers, l'Agence de Développement Normandie pour le lien avec les filières et les employeurs — ainsi que les autres partenaires concernés, la Région favoriserait la fédération des initiatives tout en conservant pour chacune leur cœur de compétences.

Le CESER considère que les labels doivent s'affirmer comme un outil de référence, reconnu par le plus grand nombre, d'autant qu'ils déclenchent des abondements régionaux. Créer un cadre commun simplifié de reconnaissance et de valorisation des compétences favoriserait la circulation des pratiques, renforcerait la visibilité des engagements des acteurs et contribuerait à structurer un réseau régional plus intégré, facilitant l'accès des jeunes, des familles et des entreprises à une information harmonisée et à des parcours plus fluides.

2.3.2. Mobiliser les ambassadeurs métiers de l'Agence de l'Orientation :

Même si le dispositif des Ambassadeurs métiers n'est pas spécifiquement centré sur l'apprentissage, il joue un rôle important dans la valorisation des métiers, la découverte des parcours professionnels et la lutte contre les représentations stéréotypées, trois leviers essentiels pour favoriser l'entrée en apprentissage.

Les Ambassadeurs métiers interviennent sur des métiers très concernés par l'apprentissage, en représentant des secteurs où l'apprentissage est fortement développé, tels que l'industrie, l'artisanat, le BTP, l'hôtellerie-restauration, les métiers du soin, les métiers du numérique... Leur témoignage contribue donc directement à faire connaître les métiers accessibles par l'apprentissage et à rendre à rendre visibles les parcours en alternance.

Le CESER estime que le potentiel gagnerait à être encore développé, en mobilisant davantage le dispositif pour valoriser les parcours d'apprentis devenus professionnels, faire intervenir des apprentis en tant « qu'ambassadeurs formation », créer des passerelles entre Ambassadeurs métiers et CFA/OFA ou encore intégrer les Ambassadeurs dans les actions régionales de promotion de l'apprentissage.

2.3.3. Renforcer les passerelles entre les structures indépendantes régionales au moyen des contrats de partenariat et des contrats de filière

Le CESER recommande de renforcer les articulations entre les contrats de partenariat de branches et les contrats de filières afin de mieux structurer la mise en réseau entre les acteurs de la formation et les employeurs. Le rapprochement des contacts écoles – CFA/OFA, lycées professionnels- avec les contacts entreprises

issus des filières et des branches permettrait de fluidifier les échanges, d'améliorer la connaissance réciproque des besoins et d'offrir aux apprentis un accès plus direct aux opportunités d'emploi. En coordonnant davantage les dynamiques, la Région favoriserait une vision partagée des compétences attendues, la cohérence des actions menées auprès des TPE-PME comme des grandes entreprises, ainsi qu'une meilleure adéquation entre l'offre de formation et les besoins économiques des territoires.

Le CESER souligne également l'importance d'intégrer pleinement les travaux de l'Agence de l'Orientation et des Métiers de Normandie, dont les actions d'information sur les métiers et les formations constituent un des leviers essentiels pour éclairer les choix d'orientation et valoriser les secteurs en tension. Il serait judicieux d'y associer les services d'orientation du Rectorat et les conseillers d'orientation des établissements.

En coordonnant ces trois dynamiques — orientation, formation et besoins des entreprises — la Région a la capacité de produire un système fédéré aux fins de sécuriser les parcours des jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire.

3. Le fil rouge pour un triptyque gagnant « CFA/OFA - entreprise - apprentis » : structurer un dispositif pédagogique intégré couplé d'un impératif « qualité » coordonné et cohérent

L'apprentissage repose sur une articulation exigeante entre le CFA/OFA, l'entreprise et l'apprenti. Ce triptyque constitue le socle du modèle, mais il ne peut pleinement fonctionner que si les interactions sont fluides, si les responsabilités sont partagées et si l'accompagnement est structuré, lisible et de qualité. Dans un contexte de diversification des publics, de tensions sur certains métiers et d'inégalités territoriales persistantes, la sécurisation des parcours devient un enjeu majeur de cohésion sociale, d'égalité des chances et de performance économique.

Le CESER recommande de déployer un dispositif pédagogique intégré, fondé sur un impératif qualité, une coordination renforcée et une professionnalisation accrue des acteurs, afin de garantir la réussite de tous les apprentis, en particulier les plus vulnérables.

3.1. Accompagner l'apprenti : un pilier du triptyque gagnant et un levier d'égalité des chances

L'entrée en apprentissage constitue une étape déterminante. Les premiers mois concentrent la majorité des ruptures, souvent liées à des difficultés d'intégration, de compréhension des attentes professionnelles ou de conditions de vie précaires. Pour prévenir ces ruptures, l'accompagnement doit être renforcé, structuré et partagé entre le CFA/OFA et l'entreprise.

3.1.1. Faciliter l’articulation CFA/OFA – entreprise et prévenir les ruptures précoces

L’articulation entre le CFA/OFA et l’entreprise constitue un moment décisif du parcours d’apprentissage. Les ruptures observées au cours des premiers mois révèlent souvent un défaut de coordination, une compréhension insuffisante des attentes professionnelles ou des difficultés d’intégration, particulièrement pour les jeunes les plus vulnérables.

Le CESER recommande de systématiser les points d’étape tripartites associant l’apprenti, l’entreprise et le CFA/OFA. Ces temps d’échange formalisés permettent de clarifier les rôles, d’ajuster les missions confiées, d’identifier les incompréhensions et de prévenir les tensions susceptibles de conduire à une rupture. Ils constituent un outil essentiel de régulation du parcours, notamment dans les secteurs où les exigences professionnelles sont élevées.

Le renforcement du **suivi individualisé** durant les premières semaines est également déterminant. Ce suivi doit être structuré, partagé entre les acteurs et appuyé sur des référents clairement identifiés. Il permet d’assurer une continuité d’accompagnement et une réactivité face aux difficultés rencontrées.

Enfin, le CESER préconise de **développer des outils de détection précoce des signaux faibles**, tels que les absences, retards, difficultés relationnelles, obstacles matériels, afin d’intervenir avant que les situations ne se dégradent. Cette vigilance partagée contribue directement à réduire les ruptures précoces et à sécuriser les parcours, tout en renforçant l’égalité des chances pour les jeunes les plus fragiles.

3.1.2. Mieux faire connaître les dispositifs d’accompagnement existants

Les missions des acteurs pluriels de l’écosystème apprentissage convergent vers un objectif commun : sécuriser les parcours et favoriser l’insertion durable des jeunes. Pourtant, certains dispositifs d’accompagnement restent **peu visibles, fragmentés ou insuffisamment articulés**, en particulier pour les publics les plus éloignés de l’emploi ou les apprentis rencontrant des difficultés d’intégration.

Parmi ces dispositifs, la **cellule régionale interministérielle d’accompagnement vers l’apprentissage**⁷² occupe une place stratégique. Créée pour accompagner les jeunes

⁷²Organisées sous la responsabilité du préfet de région, les cellules régionales interministérielles d’accompagnement réunissent les acteurs de l’écosystème régional en apprentissage (OPCO, Carif-Oref, service public de l’emploi, conseil régional, chambres consulaires, rectorat de région académique).

L’instruction interministérielle [n° DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DGAFP/2025/102 du 15 juillet 2025](#) précise les objectifs et les modalités de mobilisation des cellules pour la rentrée 2025. Ces cellules, arrivent en complémentarité de l’action des CFA/OFA, en accompagnant les jeunes candidats à l’apprentissage qui rencontrent des difficultés pour trouver une formation ou un employeur. Elle est

candidats à l'apprentissage qui rencontrent des difficultés pour trouver une formation ou un employeur, et en complément dans le cas où le CFA/OFA se trouve en situation de défaillance économique, elle demeure cependant **insuffisamment identifiée**. Cette faible visibilité limite son potentiel d'impact, alors même que les besoins d'accompagnement se renforcent dans un contexte de massification de l'apprentissage et de diversification des profils.

Le CESER recommande de faciliter la mobilisation de cette cellule qui s'effectue, pour les jeunes à la recherche d'un contrat d'apprentissage, au moyen unique d'un lien internet, via un formulaire de Démarches simplifiées. Le CESER recommande également que l'ensemble des acteurs associés ou concernés s'en fasse le relai : les acteurs du Service Public de l'Emploi, France Travail, le Rectorat de la région académique, la Région et l'Agence régionale de l'orientation et des métiers, les chambres consulaires, le Carif-Oref, enfin tout professionnel lié à l'apprenti. Il s'avère essentiel d'instaurer un **lien opérationnel et interactif** entre la cellule et les acteurs de terrain afin de parvenir à réduire les inégalités d'accès à l'accompagnement, de soutenir les apprentis confrontés à des obstacles sociaux, économiques ou personnels, et de renforcer la capacité collective à prévenir les ruptures de parcours.

3.1.3. Lever les obstacles de mobilité et d'hébergement

La mobilité et le logement constituent des freins majeurs à l'entrée et au maintien en apprentissage. Le CESER déplore le désengagement de l'État concernant l'aide au permis de conduire.⁷³ Pour certains apprentis, le permis de conduire est une obligation professionnelle, à l'exemple des commerciaux, agents immobiliers, artisans du BTP. Sans aide financière pour passer le permis, de nombreux apprentis risquent de devoir renoncer à une formation ou de limiter leurs opportunités professionnelles. Le CESER suggère la création d'une **plateforme régionale de centralisation des aides**, permettant de décloisonner les initiatives existantes portées en Normandie.

3.1.4. Porter une attention spécifique aux publics vulnérables et donner une place réelle à la parole des apprentis

Les mineurs, mineurs non accompagnés, jeunes migrants ou jeunes travailleurs en **situation de fragilité** nécessitent un accompagnement renforcé. Le CESER recommande le renforcement de l'adaptation des conditions de travail, la prévention du mal-être face à l'isolement social et/ou familial, la coordination avec les services sociaux et la mise en place de référents dédiés.

À ces publics s'ajoutent les **apprentis en situation de handicap**, qui cumulent souvent des freins spécifiques : besoins d'aménagements pédagogiques ou matériels,

accessible en Normandie via ce lien : <https://demarche.numerique.gouv.fr/commencer/cellule-regionale-apprentissage-normandie>

⁷³ Acté par la Loi de Finances 2026. Selon France compétences, en 2024, près de 70 000 apprentis en ont bénéficié.

difficultés de mobilité, accessibilité limitée de certains lieux de formation ou de travail, méconnaissance des dispositifs d'aide, accompagnement médico-social pouvant être financés et portés par de multiples acteurs, tels que l'Agefiph ou le FIPHFP. Ces obstacles peuvent fragiliser leur intégration, accroître le risque de rupture et limiter l'accès à certaines filières.

Le CESER recommande de renforcer l'accompagnement individualisé de ces jeunes, de mieux articuler les interventions des CFA/OFA avec celles des acteurs spécialisés, et de sensibiliser davantage les entreprises à l'accueil et au maintien en poste des apprentis en situation de handicap.

Le CESER plaide pour que soit donnée une place réelle à la parole des apprentis. À ce titre, il encourage non seulement leur intégration au **Conseil régional des jeunes**, mais aussi le développement d'outils d'expression portés par les associations et les acteurs de terrain, afin de mieux recueillir leurs besoins, leurs attentes et leurs retours d'expérience. Cette participation renforcée contribuerait à une meilleure compréhension des réalités vécues et à une amélioration continue des politiques publiques en faveur de l'apprentissage.

3.2. Sécuriser les parcours : un impératif qualité au service de la cohésion sociale

La sécurisation des parcours est un enjeu majeur pour prévenir le décrochage, garantir l'insertion durable et réduire les inégalités sociales et territoriales.

3.2.1. Renforcer la lutte contre le décrochage, ainsi que les actions en direction des NEETs⁷⁴

La prévention du décrochage et l'accompagnement des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en études, ni en formation (NEETs) sont des axes majeurs de cohésion sociale et d'égalité des chances en Normandie. Le CESER recommande de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés : Service Public Régional de l'Orientation, Mission de Lutte contre le Décrochage Scolaire de l'Éducation Nationale, lycées professionnels, CFA/OFA, Missions Locales, collectivités territoriales, fédérations de parents d'élèves, associations, **ainsi que les GEIQ** dont les actions en direction des jeunes migrants et des mineurs non accompagnés sont particulièrement exemplaires. Cette mobilisation collective doit permettre d'assurer un repérage plus précoce, une prise en charge plus fluide et un accompagnement mieux coordonné des jeunes en situation de fragilité.

Dans cette dynamique, **l'Agence de l'Orientation et des Métiers de Normandie** occupe une place centrale. En tant que pilote régional de l'animation du SPRO et chef de file de deux engagements en lien avec cette thématique dans le cadre du CPRDFOP 2023-2028, elle contribue directement à la lutte contre le décrochage en

⁷⁴ Not in Education, Employment or Training (NEET) : jeune ni en emploi, ni en études, ni en formation.

rendant les parcours plus lisibles, en renforçant l'accès à l'information et en accompagnant les jeunes dans la construction de leur projet. L'Agence, au travers ses multiples actions, constitue un maillon essentiel pour prévenir le désengagement, sécuriser les transitions et remobiliser les publics les plus éloignés. Ainsi, elle œuvre à repérer et à lutter contre le décrochage scolaire très souvent subi par les apprentis face à ces établissements qui ne respectent pas en grande majorité leurs « obligations de formation ». En effet, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, les CFA/OFA ont pour obligation de désigner un référent « lutte contre le décrochage/obligation de formation » et de transmettre son nom à l'assistant de lutte contre le décrochage de la **Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs** (PSAD)⁷⁵ de leur territoire. Ils doivent également signaler à la plateforme les jeunes ayant abandonné la formation ou étant sortis sans solution de leur établissement.

Force est de constater que cette mesure n'est pas appliquée par tous. Les **Plateformes de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD)** doivent être mieux connues et davantage articulées avec les établissements, les familles et les acteurs de l'orientation. Leur rôle de repérage, d'alerte et de coordination est essentiel pour intervenir rapidement auprès des jeunes en situation de rupture ou de désengagement.

Le CESER recommande de renforcer leur visibilité, de clarifier leurs missions et de faciliter leur coopération avec l'Agence de l'Orientation et les acteurs de terrain.

3.2.2. Développer des actions communes régulières avec l'ANAF

Le CESER recommande de renforcer et de pérenniser les actions conjointes menées entre l'Agence de l'Orientation et des Métiers de Normandie et l'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF). L'organisation de l'événement « Au Tour des Apprentis », le 6 mai 2025 à Rouen, illustre pleinement la complémentarité de leurs missions : l'Agence, en tant que pilote régional de l'informations sur les métiers, y a mobilisé son expertise en matière d'information sur les parcours, tandis que l'ANAF, première organisation nationale de représentation et d'accompagnement des apprentis, a apporté ses outils, ses ressources et sa capacité à porter la voix des jeunes. Cet événement gratuit, destiné aux jeunes intéressés par l'alternance ou en recherche de contrat, a permis de valoriser les filières, de rendre les parcours plus lisibles et de sensibiliser les familles et accompagnants.

⁷⁵ Les PSAD réunissent des établissements scolaires (lycées, lycées professionnels, collèges, établissements agricoles) publics et privés, des centres de formation d'apprentis (CFA/OFA), la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), les Missions locales, des collectivités territoriales (Région, Département et leurs services intervenant dans les champs de l'éducation, la formation ou l'insertion) et des associations qui agissent conjointement pour lutter contre le décrochage et les interruptions de parcours de formation. Les acteurs des plateformes réalisent un diagnostic de la situation des jeunes puis leur proposent un accompagnement ou une prise en charge, qui doit déboucher, le moment venu, sur une solution de type retour en formation ou insertion en emploi.

Le CESER recommande de multiplier ce type d'initiatives communes afin de renforcer la visibilité de l'apprentissage, d'améliorer l'accompagnement des jeunes et de sécuriser davantage les parcours en Normandie.

3.2.3. Valoriser les CFA/OFA engagés dans la sécurisation des parcours

Pour valoriser les CFA/OFA engagés dans la sécurisation des parcours, le CESER propose la création d'un badge « *CFA/OFA d'excellence – sécurisation des parcours* », complémentaire au badge « *CFA/OFA innovant* ».

Ce label distinguerait les CFA/OFA qui développent des démarches exemplaires de prévention des ruptures, de suivi individualisé, de raccrochage et d'accompagnement global des apprentis. Il permettrait de reconnaître les pratiques pédagogiques et organisationnelles favorisant la continuité des parcours, l'appui aux jeunes en difficulté, la coopération renforcée avec les entreprises et l'activation rapide des dispositifs d'aide. En valorisant ces engagements, la Région encouragerait la diffusion de modèles vertueux, renforcerait la qualité du service rendu aux apprentis et contribuerait à réduire durablement les ruptures de contrat.

3.2.4. Développer des actions de mobilisation de type « prépa apprentissage »

Le CESER recommande de renforcer le développement des actions de mobilisation de type « prépa-apprentissage » en direction des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi (NEETs, jeunes en situation de handicap, allophones, mineurs non accompagnés, jeunes ruraux enclavés, jeunes des QPV) sur tous les territoires.

Si le dispositif national lancé en 2019 n'existe plus sous sa forme initiale, il se poursuit aujourd'hui à travers des actions préparatoires portées localement par des CFA/OFA, des organismes de formation ou des associations, financées par France Travail, les Régions ou des programmes ciblés et en mobilisant également les fonds européens (FSE+). L'objectif reste identique : sécuriser l'entrée en apprentissage en travaillant les prérequis, la découverte des métiers et la consolidation du projet professionnel.

En Normandie, ces parcours demeurent actifs, à l'image de la « Prépa Apprentissage » portée par la CMA Normandie⁷⁶, tandis que l'Agence Régionale de l'Orientat[i]on et des Métiers soutient ces démarches par l'information, les immersions et la mise en réseau des acteurs.

3.2.5. Faire de l'accompagnement des apprentis un axe de RSE dans les entreprises

L'apprenti s'inscrit pleinement dans plusieurs dimensions de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), même si cette intégration n'est pas toujours

⁷⁶ [Prépa Apprentissage - CMA Normandie formation](#)

formalisée dans l'entreprise, car elle dépend de l'organisation et de la manière dont elle conçoit sa responsabilité sociale. Pour les entreprises engagées, l'accueil d'apprentis constitue un levier concret d'impact social contribuant à l'insertion professionnelle des jeunes, à l'égalité des chances, à la transmission des compétences et à la pérennisation des métiers en tension. L'apprentissage peut ainsi être rattaché aux volets « capital humain », « inclusion », « ancrage territorial » ou encore « diversité » de la stratégie RSE.

Certaines entreprises intègrent explicitement l'apprentissage dans leurs indicateurs RSE - taux d'alternants, actions de tutorat, accompagnement des publics fragiles, accueil de jeunes en situation de handicap... - tandis que d'autres la pratiquent sans toutefois la valoriser comme un engagement sociétal.

Le CESER souligne que reconnaître l'apprenti comme un acteur à part entière de la politique RSE permettrait de renforcer la qualité de son accompagnement, de mieux structurer le rôle du maître d'apprentissage et de valoriser les entreprises investies dans la formation des jeunes, en particulier dans les TPE-PME.

3.2.6. Structurer l'accompagnement des apprentis au cœur des dynamiques de filière et des entreprises

L'AD Normandie, en appui à la stratégie régionale et via les contrats de filière triennaux, dispose d'un levier structurant pour accompagner les entreprises dans la sécurisation des parcours des apprentis et le développement de mises en réseau efficaces entre apprentis et employeurs. En mobilisant ses dispositifs tels que Normandie Talents, ses actions RH et ses partenariats sectoriels, l'Agence peut proposer un accompagnement ciblé pour renforcer la qualité de l'accueil, soutenir les maîtres d'apprentissage, anticiper les besoins en compétences et favoriser la fidélisation des jeunes dans les entreprises.

Le CESER suggère d'intégrer cette approche dans les feuilles de route de filière, afin de promouvoir l'apprentissage comme un outil stratégique de développement économique et de sécurisation des compétences sur les territoires.

3.3. Professionnaliser les maîtres d'apprentissage : un levier essentiel de qualité et d'inclusion

Le maître d'apprentissage est un acteur central de la réussite du jeune. Le CESER recommande de renforcer sa formation, de l'adapter aux attentes des jeunes générations et de structurer une gouvernance régionale du tutorat.

3.3.1. Élaborer une offre coordonnée des formations des maîtres d'apprentissage des OPCO pour mailler le territoire

En complément des offres mises en œuvre par les **Chambres de métiers et de l'artisanat** et les **Chambres de commerce et d'industrie**, le CESER suggère

d'entamer une réflexion relative à l'ingénierie de formation du tutorat, ainsi qu'à la co-construction d'une offre de formations coordonnée à partir de celles proposées par les OPCO à destination des maîtres d'apprentissage. L'objectif serait d'améliorer l'accessibilité et la couverture territoriale de ces actions. Une coopération structurée permettrait d'éviter la dispersion des initiatives, d'envisager les opportunités d'un socle commun de compétences, et de faciliter l'accès des TPE-PME à des formations de qualité, quel que soit leur territoire. Elle favoriserait également la diffusion de bonnes pratiques, la professionnalisation du tutorat et la sécurisation des parcours des apprentis.

Le CESER encourage les OPCO, en lien avec la Région et les réseaux de CFA/OFA, à entamer une réflexion sur la construction d'une offre coordonnée, lisible et partagée, permettant de mieux accompagner les entreprises dans leur rôle d'employeur-formateur.

3.3.2. Adapter les contenus de formation aux attentes des jeunes générations « *Gen Z* »

Le CESER recommande de développer des modules spécifiquement conçus pour mieux comprendre les codes, les motivations et les modes d'apprentissage de la **génération Z**⁷⁷. L'intégration de modules « *Gen Z* », d'espaces d'échanges de pratiques entre maîtres d'apprentissage et de retours d'expérience structurés permettrait d'améliorer la qualité de la relation pédagogique et de renforcer l'engagement des jeunes. En outillant les tuteurs et formateurs sur les nouvelles attentes en matière de communication, de feedback, de sens au travail et de posture managériale, les CFA/OFA et les entreprises seraient mieux armés pour sécuriser les parcours et prévenir les ruptures.

3.3.3. Renforcer la gouvernance des Conseils de perfectionnement

Le CESER recommande de renforcer la participation effective des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de branches et des fédérations de parents d'élèves au sein des conseils de perfectionnement des CFA/OFA, tel que l'indique le code du Travail.⁷⁸ Alors que ces instances jouent un rôle essentiel dans l'évaluation, l'évolution et la qualité des formations, leur composition actuelle, bien que réglementairement encadrée, ne garantit pas toujours une représentation active et équilibrée de ces acteurs clés. Une implication accrue des

⁷⁷ « La génération Z, ou « zoomers », regroupe les personnes nées entre 1995 et 2010, caractérisées par leur immersion totale dans le numérique et leur vision pragmatique et engagée du monde au niveau social et environnemental. Cette génération représente une part croissante de la population active et des consommateurs, en influençant les pratiques professionnelles, favorisant le management collaboratif, la mobilité professionnelle et l'innovation numérique. Leur rapport au travail est particulièrement centré sur le développement personnel, la flexibilité géographique et la recherche de missions significatives. » – Cegos - Culture RH - Génération Z : âge, date et caractéristiques en 2026 – 19 novembre 2025.

⁷⁸ Article R.116-6 du Code du travail.

branches professionnelles permettrait d'assurer une meilleure adéquation des contenus pédagogiques avec les besoins en compétences des secteurs, tandis que la présence renforcée des parents d'apprentis, notamment via leurs fédérations les plus représentatives, contribuerait à une meilleure prise en compte des conditions d'apprentissage et de la sécurisation des parcours. Le CESER encourage ainsi les CFA/OFA et leurs organismes gestionnaires à mobiliser davantage ces parties prenantes, à structurer leur participation et à favoriser une acculturation réciproque autour des enjeux de pilotage de l'offre de formation.

3.4. Mobiliser les fonds européens pour soutenir l'entrée en apprentissage et les filières fragiles

Les fonds européens constituent un levier essentiel pour soutenir l'entrée en apprentissage, accompagner les publics fragiles et renforcer les filières à faibles effectifs.

Le FSE+, principal instrument européen pour l'emploi et l'inclusion, permet de financer des actions d'amorçage, des parcours préparatoires, des dispositifs d'accompagnement renforcé et des projets d'ingénierie de formation dans les secteurs fragiles. Le FEDER peut compléter cet appui en soutenant les investissements dans les CFA/OFA et les innovations pédagogiques nécessaires à la structuration de filières émergentes. L'Initiative pour l'Emploi des Jeunes (IEJ), intégrée au FSE+, offre également un soutien ciblé pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi. Par ailleurs, le FEADER, mobilisé dans le cadre de la Politique Agricole Commune, constitue un outil déterminant pour soutenir les formations agricoles, forestières et agroalimentaires, particulièrement dans les territoires ruraux où les effectifs sont souvent insuffisants pour assurer un équilibre économique.

Le CESER recommande de mobiliser pleinement l'ensemble de ces financements européens afin de sécuriser les parcours, soutenir les métiers en tension ou à faibles effectifs et accompagner les politiques régionales d'amorçage de formation.

Synthèse des préconisations du CESER

1. Tisser un maillage normand territorial opérant de l'apprentissage

Construire une stratégie régionale normande de l'apprentissage :

Gouvernance : Région et l'ensemble des acteurs du quadripartisme de l'apprentissage en région

Objectif : simplification et cohérence du système selon les objectifs définis ci-dessous :

Moyens : Etat-Région : formaliser un cahier des charges au CARIF-OREF

1.1. Amorcer et soutenir le développement des formations en apprentissage

S'inscrire dans une offre de formation cohérente et équilibrée, positionnée en réponse aux besoins des publics, des territoires et des employeurs au regard des compétences régionales de développement économique et d'aménagement du territoire

1.1.1. Les secteurs clés pour la compétitivité et la souveraineté économique régionale

1.1.2. Les secteurs en tension où l'apprentissage gagnerait à être développé :

Ex : sanitaire et social

Ex : la filière maritime et de production – Pêche

Ex : la navigation intérieure

1.1.3. Auprès des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi :

En direction des territoires ruraux

Auprès des publics les plus fragiles et les plus éloignés de l'emploi

1.1.4. Dans les trois fonctions publiques : un secteur à gagner en Normandie

1.2. Favoriser les initiatives et partenariats emploi-formation innovants et expérimentaux sur les territoires :

1.2.1. Encourager les initiatives de partenariat dans les territoires permettant la mutualisation des plateaux techniques de formation

1.2.2. S'appuyer sur les process établis de dynamiques de partenariat sur le territoire pour y développer l'apprentissage

Exemple : « Territoire d'industrie Manche et Nord Cotentin »

1.2.3. Encourager des partenariats territoriaux innovants pour développer l'apprentissage dans les activités liées aux transitions

1.3. Assurer un continuum des parcours de formation professionnelle initiale et tout au long de vie en Normandie

Objectifs : lutter contre le décrochage des apprenants sans possibilité de suite de parcours au sein de l'Education Nationale

1.3.1. Créer des passerelles opérationnelles, étudier et élaborer une alternative palliant le délai de carence de 9 mois.

1.3.2. Assurer un continuum de formation pour les publics RSA et les personnes migrantes, en lien avec l'apprentissage

1.4. Renforcer les actions informations métiers, en direction des apprentis et des jeunes

➤ Moyen : Agence de l'Orientation (engagements 1 et 3 du CPRDFOP)

Garantir la territorialisation des dispositifs d'orientation notamment via l'animation et la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO)

2. Conduire une « approche fédératrice renforcée » des acteurs de l'apprentissage en Normandie

Qui : Région fédératrice (lien fédérateur historique) avec les branches professionnelles (loi : apprentissage confié aux branches) + animation du quadripartisme en région : Etat, Région, organisation d'employeurs et de salariés en région

Objectif : rendre lisibles et utiles les actions pour l'apprentissage, ses acteurs et son écosystème :

Moyens :

. Repenser les actions et ressources de la Région existantes

. Se saisir de l'évaluation à mi-parcours du CPRDFOP pour renforcer la synergie des acteurs pour l'apprentissage dans une stratégie régionale d'orientation et formation tout au long de la vie

2.1. Faire de l'assemblée de l'apprentissage un lieu fédérateur élargi d'initiatives partagées

La Région : maintien de son rôle de collectivité fédératrice des acteurs orientation-emploi-formation sur son territoire (rôle historique) animation du quadripartisme en région normande

2.1.1. Enrichir le modèle de l'assemblée de l'apprentissage en la fusionnant ponctuellement avec la « conférence annuelle des organisations de Branches professionnelles » (y compris représentants du secteur public : PFRH, CNFPT, CDG...)

- Favoriser une « synergie collective normande de l'apprentissage » et renforcer la visibilité des stratégies des branches sur l'apprentissage
- Créer les conditions d'une réflexion collective et de partage des pratiques sur des thématiques visant la sécurisation des contrats d'apprentissage et l'enrichissement des pratiques pédagogiques

2.1.2. Elargir ponctuellement l'assemblée à d'autres acteurs pour des partages d'expériences

- avec l'AD Normandie : contrats de filières volet contacts entreprises recrutement d'apprentis
- avec l'Agence de l'Orientation : échanges et retours sur les événements portés : exemple : les « rencontres parents »
- EPCI : expériences, innovations des actions. Partager les pratiques : exemple « *Apprentoit* » en zone rurale, ANAF, Conseil Régional des Jeunes

2.2. Rapprocher les acteurs de l'apprentissage aux rencontres régionales quadripartites orientation-emploi-formation

Pour une stratégie régionale d'orientation et formation tout au long de la vie en Normandie :

2.2.1. Poursuivre la nouvelle action actée et inscrite au CPRDFOP « Organiser et coordonner la relation entre les structures employeuses, les lycées professionnels, les organismes de formation et les CFA/OFA » (chef de file : CREFOP)

2.2.2. Renforcer la présence des acteurs de l'apprentissage dans l'animation quadripartite régionale

- **Moyen : Séminaire Engagement-Compétences 2050 édition 2027 : organiser des ateliers de travail « évaluation du CPRDFOP à mi-parcours » par le quadripartisme en région**

2.2.3. Renforcer les thématiques apprentissage lors des Comités Territoriaux pour l'Emploi

- À partir des socles de travaux initiés : exemple « notre territoire en chiffres clés »

2.3. Décloisonner et renforcer les réseaux des pairs :

Qui : Région et satellites Région : Agence Orientation (information métiers), AD Normandie (volet employeurs) + autres partenaires

2.3.1. Décloisonner et fédérer les labels, et badges numériques

- Décloisonner et rapprocher les labellisations normandes : CFA/OFA, labellisés et employeurs labellisés,

2.3.2. Mobiliser les ambassadeurs métiers de l'Agence régionale de l'Orientaion et des Métiers

2.3.3. Renforcer les passerelles entre les structures indépendantes régionales au moyen des contrats de partenariat et des contrats de filière

3. Le fil rouge pour un triptyque gagnant « CFA/OFA - entreprise - apprentis » : structurer un dispositif pédagogique intégré couplé d'un impératif « qualité » coordonné et cohérent

3.1. Accompagner l'apprenti : un pilier du triptyque gagnant et un levier d'égalité des chances

Prévenir les ruptures de parcours, particulièrement sur les premiers mois

Cible : CFA/OFA – entreprise

3.1.1. Faciliter l'articulation CFA/OFA - entreprise et prévenir les ruptures précoces

3.1.2. Mieux faire connaître les dispositifs d'accompagnement existants

- Renforcer les liens de la Cellule interministérielle d'accompagnement avec les acteurs en région : Service Public Emploi, France Travail, Région, Agence de l'Orientaion et des Métiers, Plate-Forme interministérielle RH, ANAF...

3.1.3. Lever les obstacles de mobilité et d'hébergement

3.1.4. Porter une attention spécifique aux publics vulnérables et donner une place réelle à la parole des apprentis

➤ Mineurs, mineurs non accompagnés, jeunes migrants ou jeunes travailleurs en situation de fragilité. Apprentis en situation de handicap.

3.2. Sécuriser les parcours : un impératif qualité au service de la cohésion sociale

3.2.1. Renforcer la lutte contre le décrochage des apprentis normands, ainsi que les actions en direction des Neets

3.2.2. Développer des actions communes régulières avec l'Association Nationale des Apprentis

3.2.3. Valoriser les CFA/OFA engagés dans la sécurisation des parcours

3.2.4. Développer des actions de mobilisation de type « prépa apprentissage »

3.2.5. Faire de l'accompagnement des apprentis un axe de RSE dans les entreprises

3.2.6. Structurer l'accompagnement des apprentis au cœur des dynamiques de filière et des entreprises

3.3. Professionnaliser les maîtres d'apprentissage : un levier essentiel de qualité et d'inclusion

3.3.1. Mutualiser les offres de formation des maîtres d'apprentissage des OPCO pour mailler le territoire

3.3.2. Adapter les contenus de formation aux attentes des jeunes générations « *Gen Z* »

3.3.3. Renforcer la gouvernance des Conseils de Perfectionnement

➤ Participation accrue des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de branches, ainsi que les fédérations de parents d'élèves

3.4. Mobiliser les fonds européens pour soutenir l'entrée en apprentissage et les filières fragiles

Déclarations des groupes

Déclaration de Mme Valérie RUBA COUTHIER

Au titre de la CFTC Normandie

Madame la Présidente, cher-e-s collègues,

Le groupe CFTC tient tout d'abord à saluer la qualité du travail accompli par la commission emploi et formation du CESER de Normandie. Ce rapport, par ses données chiffrées et son analyse fine, met en lumière une réalité contrastée. Si la stratégie déployée par les pouvoirs publics depuis plusieurs années grâce à l'élargissement, la libéralisation et la revalorisation de l'apprentissage ont permis le doublement des effectifs et un succès quantitatif indéniable, elle place pourtant aujourd'hui le système sous une tension inédite, tant sur le plan du financement que de la qualité pédagogique. L'avis évoque les « ruptures de contrats prégnantes dans un contexte d'insertion professionnel favorable », ce qui interroge directement, le groupe CFTC, sur la qualité de l'accompagnement des jeunes en entreprise.

Au-delà des conclusions développées dans le rapport, la CFTC souhaite attirer l'attention sur un angle mort majeur : le taux de transformation réel au sein de l'entreprise formatrice. Un paradoxe subsiste, alors que nous affichons des taux d'entrée records, un apprenti sur deux n'est pas conservé par son employeur. Comment expliquer que des entreprises locales, déplorant pourtant des difficultés de recrutement, ne proposent pas de contrat à des jeunes qu'elles ont accompagnés pendant plus de trois ans ? Cette durée de formation prouve en soi la satisfaction de l'employeur, rendant l'absence de proposition d'embauche particulièrement contradictoire.

Pour le groupe CFTC, c'est précisément ici que se cache l'effet d'aubaine. Si le taux d'emploi global des apprentis normands atteint 87,7 % un an après la formation, ces indicateurs souvent satisfaisants occultent la réalité des fins de contrat. Dans les faits, près de la moitié des apprentis ne sont pas embauchés une fois leur diplôme en poche. Parallèlement, au premier trimestre 2025, le chômage des moins de 25 ans a bondi de 46,8 % en un an dans notre région. Cette hausse brutale suggère que de nombreux jeunes sortant d'apprentissage ne sont pas conservés et peinent ensuite à retrouver un emploi durable.

Le calcul pour certaines entreprises est malheureusement devenu purement comptable. Les aides financières et les exonérations réduisent le coût d'un apprenti à moins de 300 euros par mois. En comparaison, l'embauche en CDI d'un jeune diplômé coûterait environ 2 000 euros mensuels. L'incitation financière actuelle pousse donc trop souvent l'employeur à rompre le cycle pour reprendre un nouvel apprenti subventionné. Force est de constater que dans certains secteurs, l'apprentissage n'est plus seulement un mode de transmission de savoir, mais un modèle économique de subvention des coûts de fonctionnement.

Face à ces constats, il est temps d'envisager une modulation de la prime à l'embauche en fonction du niveau du diplôme préparé. Ne devrions-nous pas conditionner le maintien des avantages fiscaux à la capacité de l'entreprise à intégrer une fraction de ses apprentis en contrats pérennes ? Ne pourrions-nous pas passer d'une logique de subvention à l'entrée vers une prime au résultat pour l'embauche durable ? Enfin, pourquoi ne pas rendre systématique l'évaluation et l'affichage du taux de transformation en CDI sur le portail de la Région Normandie afin de rendre visible la proportion d'apprentis réellement recrutés par leur entreprise formatrice ?

Pour éviter la démobilitation des jeunes et la fragilisation de notre tissu social, il est indispensable d'arrêter de simplement répertorier le nombre de contrats signés pour enfin mesurer combien d'emplois durables ont été créés. Pour le syndicat CFTC, tout l'enjeu est désormais de trouver le point d'équilibre entre l'incitation et l'exigence. Si le système devient trop contraignant, les employeurs pourraient se détourner de l'apprentissage par peur du risque financier, ce qui n'est évidemment pas l'objectif. Cependant, nous nous obstinons à répéter que l'apprentissage ne peut pas être un « CDD jeune » ou une période d'essai de trois ans...

Nous réaffirmons ici, contrairement à ce qui est écrit dans le rapport, que la sécurisation des parcours d'apprentissage doit être un objectif prioritaire pour une voie d'excellence, inclusive et protectrice pour tous les jeunes publics, sans distinction de territoire ou de situation. Pour le syndicat CFTC, former un jeune, c'est lui donner les clés de son avenir, pas seulement une mission temporaire. Le jeune doit être considéré comme un investissement, on le forme, on parie sur lui. Nous sommes convaincus que notre société a le devoir moral et la responsabilité économique de soutenir la transmission. Il est crucial de ne pas transformer l'alternance en une simple variable d'ajustement comptable afin que ce dispositif puisse assurer sa mission fondamentale d'ascenseur social.

Déclaration de M. Guillaume GRAVIER

Au titre de la CGT Normandie

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les Conseillers.ères,

Chers. Chères Collègues,

L'apprentissage comme dispositif de formation a pris une ampleur sans précédent ces dernières années en France. Ce phénomène pose question tant sur sa soutenabilité budgétaire que sur le bénéfice que peuvent en tirer les différents acteurs. Réaliser un état des lieux de la réforme de 2018 sur l'apprentissage en Normandie était nécessaire voire impératif. Nous saluons le travail de la commission 1 et en particulier du comité d'étude.

Le groupe CGT votera favorablement cet avis mais il souhaite partager quelques remarques.

« **L'effet d'aubaine** » que la loi de 2018 a favorisé avec la mise en place d'un modèle économique soutenu par des fonds publics en dérégulant l'offre, a été bien vécu par certains acteurs comme l'enseignement supérieur privé et les entreprises non artisanales. On observe que la libéralisation de l'offre en apprentissage et son modèle économique associé, a déclenché un brutal engouement des entreprises et des nouveaux Organismes de formation par apprentissage (OFA) pour le dispositif. Depuis deux ans, force est de constater que l'essoufflement et le revirement de cette dynamique ascendante sont concomitantes aux nouvelles règles de financement revues à la baisse (aides à l'embauche et niveaux de prise en charge des coûts de formations).

Mais si la baisse de contrats signés tend à se confirmer, la recherche d'économies d'échelle prend de nouvelles formes. Par exemple, celle du **transfert de charge par la mutualisation des plateaux techniques des lycées professionnels**. La CGT renouvelle ici son opposition à l'accaparement des plateaux techniques des lycées par les organismes de formation privés en apprentissage. La mutualisation des plateaux techniques publics ne doit pas devenir un self-service au bénéfice des organismes de formation privés qui leur permettrait au passage de baisser leur coût de formation pour augmenter leur marge au détriment des jeunes sous statut scolaire.

On nous avancera aussi que les taux d'insertion, bien meilleurs que ceux de la voie scolaire sont la preuve de l'efficacité du dispositif. A cela la CGT répond que la concurrence délétère entre les deux voies de formation professionnelle initiale doit être dépassée puisque les deux modèles pédagogiques répondent à des besoins différents et que la statistique ne dit rien sans analyse rigoureuse et étayée. La CGT rappelle que l'obtention de la certification reste la finalité du dispositif et que **le taux d'insertion professionnelle ne dit rien de la qualité de la formation, du processus**

de recrutement sélectif qui n'existe pas dans les lycées professionnels, de l'accompagnement et des conditions de travail voire de la santé sécurité au travail dans les entreprises.

Pour la CGT, la massification de l'apprentissage a donc bien été artificielle et l'engouement des entreprises ainsi que des nouveaux organismes de formation privés n'a rien de philanthropique. On nous opposera encore que les jeunes sont les premiers à avoir bénéficié d'opportunités de contrats d'apprentissage plus nombreuses. N'oublions pas que bon nombre d'entreprises ont choisi de recruter des apprentis en lieu et place de salariés en CDI ou CDD de plus d'un an pour faire des économies sur les salaires, de mettre en situation de travail effective des jeunes sous couvert d'une responsabilité sociale rêvée, d'accueillir ces jeunes sans mettre en place un réel tutorat par des maîtres d'apprentissage affûtés aux problématiques des jeunes d'aujourd'hui.

Notons qu'en 2026 la DARES⁷⁹ identifie **le nombre de ruptures nettes en Normandie à hauteur de 18,3 %** pour les contrats commencés en 2021. Dans l'étude DREETS Normandie de 2025, basée sur un échantillon de 999 jeunes en rupture, 426 d'entre eux n'ont pas poursuivi leur parcours en apprentissage : 64,3 % d'entre eux visaient une certification de niveau 3 et 54 % étaient âgés de 18 à 20 ans. La DREETS constate que « les ruptures nettes révèlent un suivi où l'apprenti se sent délaissé ou utilisé comme une simple main-d'œuvre. Ce manque de tutorat humain empêche la détection des signaux faibles avant que le conflit ne devienne irréversible. »⁸⁰ La CGT alerte les pouvoirs publics sur l'impact de ces ruptures sur la santé mentale des jeunes et sur leur devenir. Un plan d'action doit être mis en place avec les branches professionnelles assorti d'une conditionnalité des aides aux employeurs et aux OFA-CFA.

Si beaucoup de jeunes ont pu obtenir une certification par l'apprentissage, **il reste donc encore des marges de manœuvre pour l'accès de tous les jeunes peu ou pas diplômés tout en luttant contre les ruptures de contrats.** Sans refaire la liste des pistes retenues dans le rapport, la CGT propose de :

- flécher les financements pour les formations en apprentissage des niveaux 3 et 4 (59 % des contrats démarrés en 2025 visaient une certification du supérieur selon la DARES) ;
- repenser l'accueil et les conditions de travail des apprentis dans les entreprises au regard de leur âge et leurs problématiques ;
- renforcer l'information des jeunes, de leurs parents et des services de l'aide à l'enfance sur les droits que confère leur statut d'apprenti au regard du code du travail ;

⁷⁹<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

⁸⁰https://normandie.dreets.gouv.fr/sites/normandie.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_synthese_d2655_ruptures_nettes_d_apprentissage_en_normandie.pdf

- systématiser les contrôles des OFA-CFA sur le volet pédagogique et ceci pour l'ensemble des certifications, conditionner les aides publiques à la qualité des formations et abandonner badges et labels régionaux basés sur l'entre-soi et coûteux en fonds publics ;

- former les maîtres d'apprentissage en continu, sur des thématiques variées comme la prise en charge de mineurs, la santé mentale des jeunes, la relation entreprises-OFA-CFA dans le cadre d'une continuité pédagogique...

Rappelons que **la réflexion sur l'accessibilité de tous les jeunes au dispositif de formation par apprentissage** ne peut pas faire l'économie de l'analyse réalisée par la Défenseure des droits en 2026⁸¹. Elle note une surexposition des jeunes aux discriminations fondées sur l'origine. Le rapport fait état de difficultés pour s'inscrire dans un CFA ou pour trouver un contrat entraînant des abandons d'étude. La Défenseure des droits préconise notamment de donner une plus grande responsabilité aux OFA-CFA et aux entreprises en formant les parties prenantes et en veillant à ce que des dispositifs de signalement soient systématisés dans l'ensemble des établissements, lisibles et connus de tous.

Pour terminer, la CGT remercie l'ensemble des membres du comité d'étude, les membres de la commission 1 ainsi que les personnes auditionnées mais regrettent que le temps contraint n'ait pas permis de rencontrer des apprentis.

Merci de votre attention.

⁸¹<https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2026-02/Rapport%20-%20Jeunesses%20et%20discriminations%20fond%C3%A9es%20sur%20l'origine.pdf>

Déclaration de M. Philippe LEFEVRE

Au titre de la CFDT Normandie

La CFDT se félicite de cette saisine du Conseil Régional qui a permis de faire un point évaluatif sur l'impact de la réforme sur le territoire normand. En effet le contexte national oblige les acteurs régionaux à une priorisation des actions à entreprendre pour corriger les travers engendrés par la libéralisation de l'apprentissage.

Pour la CFDT, plusieurs lignes de forces se dégagent de la massification du dispositif :

- Des effets d'aubaines pour certaines entreprises et certains CFA qui ont nouvellement permis l'embauche de jeunes apprentis en lieu et place de salariés,
- Une absence de culture historique de l'apprentissages pour bon nombre d'entre elles avec des nouveaux tuteurs peu formés qui ont fragilisé le parcours des jeunes alternants,
- Une suractivité des CFA qui a remis en cause leurs capacités à suivre et sécuriser les apprentis,
- Une concurrence entre les CFA historiques et les nouveaux entrants sur des offres et des territoires qui ne s'est pas traduite par plus de possibilité de se former pour les jeunes normands.
- Pour la CFDT, le constat est douloureux car les différentes réformes n'ont pas permis de réduire les menaces posées dans le précédent rapport du CESER sur Bac-3/bac+3. Les actions à entreprendre doivent s'appuyer sur les points forts constatés pour contribuer à construire une offre de formation, notamment par l'apprentissage plus territorialisée incluant l'ensemble de l'offre publique et privée pour permettre :
 - Aux jeunes normands de se former aux métiers des secteurs porteurs d'emplois publics et privés avec des priorités prospectives pour les emplois de la santé et de l'accompagnement du vieillissement de la population et pour ceux des secteurs professionnels historiques ou émergents en fort besoin sur les territoires comme la pêche, l'économie circulaire et les circuits courts.
 - Une ouverture systématique de l'offre de formation aux publics les plus fragiles, des missions locales, des territoires ruraux ou QPV par des dispositifs ad hoc pour en faciliter l'accès.

La CFDT demande aux CFA, un sursaut qualitatif sur l'accompagnement des jeunes et des entreprises pour sécuriser et personnaliser l'accueil et les parcours de formation. Il doit tenir compte de l'opportunité de disponibilité et de qualité des bâtiments.

Elle demande aussi aux employeurs de renforcer cette mission d'insertion des jeunes dans l'emploi, de reconnaître, faciliter et valoriser le temps et la compétence des tuteurs et des maîtres d'apprentissage de leurs salariés, de s'engager en termes de RSE à épauler les suites de parcours des jeunes lorsqu'elles ne les embauchent pas. De nombreux sujets restent à résoudre : Comment se fait la corrélation entre apprentis et entreprises : quelles données pour recenser les apprentis qui n'ont pas trouvé d'entreprises, alors que d'anciens dispositifs ont été éliminés ? Comment se fait l'adéquation avec les besoins de l'activité, par quelle offre disciplinaire ?

Elle souhaite surtout que la parole soit donnée aux apprentis eux-mêmes pour exprimer leur ressenti, leurs besoins et les suggestions d'amélioration qu'ils peuvent avoir sur le dispositif. Quels sont les choix possibles pour eux alors qu'il est très difficile d'avoir des données locales sur l'offre disponible et qui s'ajoute au manque d'une réelle démarche d'orientation. Et ensuite, comment construire d'éventuels parcours ? Les inégalités sociales et territoriales, doivent être prises en compte, les conditions matérielles pèsent sur les familles pour intégrer tel ou tel type de formation. Tout comme les autres voies de formation, la mobilité et le logement ont des impacts forts sur les moyens des familles. Choix de formation et revenus faibles, il faut résoudre cette dichotomie si on veut que l'apprentissage soit un vrai choix et non plus un choix par défaut.

Elle demande que le CARIFOREF soit missionné pour mettre à disposition l'ensemble des données normandes nécessaires à l'évaluation de l'efficacité du dispositif et de sa cohérence avec les besoins socioéconomiques normands.

La CFDT demande aussi aux services de la préfecture de prendre en compte les parcours des jeunes apprentis d'origine étrangère qui reçoivent des OQTF dès leur majorité alors que les employeurs leur proposent des CDI, les plongeant dans la précarité alors que leur insertion professionnelle répondait à leur attente comme à celle de leur employeur.

La CFDT demande donc à la Région de se saisir des moyens et de son influence de chef de file CPRDFOP pour encadrer ces évolutions nécessaires aux besoins du territoire et avec quelle maille sur les bassins d'activité, au profit des jeunes, de leur entourage et des secteurs publics et économiques qui en ont le plus besoin.

Nous vous remercions, la CFDT votera cet avis !

Déclaration de M. Yann PERROTTE

Au titre de FO Normandie

Madame la Présidente, MM. le Président et le Rapporteur, chers collègues, le groupe FO votera l'avis.

Mais je voulais faire une remarque : dans l'accompagnement et la sécurisation je n'ai pas vu, je l'ai peut-être raté, le sujet des ruptures de contrat à l'initiative de l'employeur.

Les apprentis sont moins bien lotis que les salariés, ils ont moins de droits face à l'employeur, et ils ont en plus l'épée de Damoclès de la note pratique.

Je suis défenseur prud'homal FO et en ce moment j'ai 2 dossiers, ce sont 2 apprentis d'écoles privées dans des TPE :

- l'un, qui prépare un Bac+ 3 dans la communication, son employeur a fait une rupture au bout de 47 jours mais a considéré qu'il n'y en avait que 45, ce qui lui évite d'avoir à justifier la rupture ; l'association qui l'employait, ou plutôt son tuteur, un bénévole, le sollicitait 7 jours sur 7 ou presque, l'apprenti n'ayant ni planning ni horaire ! ; bien sûr nous saisissons les prud'hommes mais en attendant l'apprenti n'a plus d'entreprise ni de rémunération, et on sait la difficulté dans son cas pour retrouver un employeur ;
- l'autre, un apprentissage niveau Bac+5 dans l'hôtellerie, la rupture n'est pas encore faite, mais l'entreprise semble en difficulté financière et demande à l'apprentie une rupture d'un commun accord, à 3 mois du diplôme, sans quoi elle mettra une note pratique éliminatoire. L'apprentie est pour l'instant en arrêt de travail après ce coup sur la tête. En cours de contrat, elle est contrainte de saisir préalablement la médiatrice de l'apprentissage de la CCI Normandie qui semble crouler sous les demandes.

C'est cela aussi la réalité de l'apprentissage en Normandie, même si cela reste heureusement assez rare.

Déclaration de Mme Martine LOUVEAU

Au titre de la Ligue de l'enseignement de la Normandie

J'interviens en tant qu'ancienne rapporteur de l'étude Être jeune en Normandie, faite par la commission 2 en 2022 sous la présidence de Jocelyne Ambroise.

L'avis que vous présentez aujourd'hui met bien en évidence la question de l'accompagnement des apprenti.es. C'est un sujet très important que nous avons soulevé lors de cette étude sur les jeunes. Et se pose d'abord la question de l'accès à l'information pour les jeunes comme pour les acteurs professionnels qui interviennent auprès d'eux.

Vous évoquez deux préconisations dans la rubrique 3 sur l'accompagnement de l'apprenti, notamment pour lever les obstacles de la mobilité et du logement. D'une part, vous préconisez la « création d'une plateforme régionale de centralisation des aides ». C'est une plateforme qui a été mise en place par le Conseil régional depuis quelques temps « mais qui est peu connue. C'est un des problèmes de l'accès à l'information. D'autre part vous préconisez d'intégrer les apprenti.es dans le Conseil Régional des jeunes. Là aussi, c'est déjà le cas, même si ce n'est pas suffisant et s'il n'y a pas de temps spécifique réservé à la parole des apprenti.es.

Pour remédier à ce déficit d'information, sans doute faudrait-il compter davantage sur les associations telles que le CRIJ, qui, avec les IJ ou les PIJ permettent de faire ce lien entre les dispositifs existants, les jeunes et les acteurs qui les accompagnent.

Déclaration de Mme Sandrine CALVET

Au titre de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat de la Région Normandie

Madame la Présidente

Mesdames, Messieurs les Conseillers

Tout d'abord, au nom de la chambre de métiers, nous tenons à saluer la qualité de cet avis.

Nous parlons aujourd'hui d'un sujet majeur, non seulement pour l'emploi, non seulement pour la jeunesse, mais aussi pour l'avenir économique de nos territoires : **l'apprentissage**.

Et ce que montre clairement cet avis c'est que l'apprentissage en NORMANDIE n'est pas un simple dispositif parmi d'autres, c'est un **levier stratégique** de qualification, d'insertion, de renouvellement des compétences et de réponse aux besoins très concrets des entreprises.

En Normandie, cette dynamique apparaît d'ailleurs davantage corrélée aux besoins productifs des entreprises que dans d'autres régions, avec un poids plus fort des niveaux intermédiaires de qualification.

C'est un point essentiel pour les chambres de métiers. Pourquoi ? Parce que derrière le mot "apprentissage", il y a des réalités que nous connaissons bien : des chefs d'entreprise qui cherchent à transmettre un savoir-faire, des maîtres d'apprentissage qui s'engagent, des jeunes qui cherchent une voie, un métier, une place, et des territoires qui ont besoin de maintenir une activité, des services, une attractivité.

Le rapport met en évidence plusieurs spécificités normandes très fortes.

D'abord, la Normandie accueille proportionnellement davantage de jeunes apprentis mineurs ou engagés dans des parcours initiaux courts. Ensuite, les apprentis normands sont plus souvent orientés vers les métiers techniques, industriels et opérationnels. Enfin, des disparités territoriales persistent : les grands bassins structurés concentrent l'essentiel des opportunités, tandis que des zones rurales et périurbaines restent plus fragiles, avec un accès plus limité aux CFA/OFA et aux entreprises d'accueil.

Autrement dit, l'apprentissage fonctionne mais il ne fonctionne pas partout de la même manière, ni avec la même intensité, ni avec les mêmes conditions de réussite.

Le document rappelle aussi que la Normandie comptait plus de **50 000 apprentis**, avec une forte majorité de jeunes de moins de 26 ans, une représentation masculine plus élevée que la moyenne nationale, et une présence non négligeable d'apprentis

en situation de handicap. Cela dit quelque chose d'important : **l'apprentissage est à la fois une voie d'excellence, une voie d'insertion et une voie d'inclusion.**

Mais cette ambition appelle une responsabilité collective car nous savons tous que l'apprentissage ne se résume pas à signer un contrat. Il faut ensuite **sécuriser le parcours** il faut prévenir les ruptures et il faut accompagner les mobilités. Il faut traiter les questions de logement, de transport, de conditions de travail, d'intégration dans l'entreprise. Et il faut soutenir les petites entreprises qui, souvent, veulent accueillir mais n'ont ni le temps, ni les ressources, ni toujours la lisibilité nécessaire pour le faire sereinement.

C'est ici que les chambres de métiers ont un rôle central :

Nous sommes des **acteurs de proximité**. Nous sommes des **passeurs** entre les jeunes, les familles, les CFA, les branches, les entreprises et les territoires. Nous sommes aussi les garants d'une certaine idée de l'économie : une économie du réel, du geste, de la transmission, de l'ancrage local.

Et cet ancrage est fondamental.

Le rapport le souligne très bien : les métiers de proximité jouent un rôle vital dans la cohésion territoriale ; les filières industrielles portent une forte mobilisation ; l'hôtellerie-restauration et les services se distinguent par leur attractivité et de très bons taux d'insertion ; les filières agricoles et agroalimentaires progressent ; les secteurs culturels, créatifs, sportifs et touristiques montent également en puissance.

Cela signifie une chose simple : **l'apprentissage n'a pas un seul visage**. Il doit être pensé filière par filière, bassin d'emploi par bassin d'emploi, et surtout entreprise par entreprise.

Pour les chambres de métiers, l'enjeu n'est donc pas seulement de défendre l'apprentissage.

L'enjeu est de défendre **un apprentissage utile, équilibré, accessible et durable**.

Un apprentissage utile, parce qu'il répond à des besoins de compétences. Un apprentissage équilibré, parce qu'il ne doit pas se concentrer uniquement là où tout est déjà plus simple. Un apprentissage accessible, parce qu'aucun jeune ne doit renoncer à un métier pour des raisons de mobilité, de logement ou d'éloignement. Un apprentissage durable, parce qu'il doit tenir dans le temps, au-delà des effets d'aubaine et des seules logiques financières.

Je crois que notre ligne collective doit être claire.

Premièrement, **valoriser encore davantage les métiers**. Pas seulement par des campagnes d'image, mais par une parole de vérité : oui, les métiers manuels, techniques, artisanaux et de service sont des métiers d'avenir, des métiers de compétence, des métiers de responsabilité.

Deuxièmement, **sécuriser l'entrée et le maintien en apprentissage**. Chaque jeune a besoin d'un accompagnement. Chaque entreprise a besoin d'un appui. Chaque maître d'apprentissage a besoin d'être reconnu, outillé et soutenu.

Troisièmement, **garantir l'équité territoriale**. Le maillage local n'est pas un confort ; c'est une condition d'égalité. Quand l'offre de formation ou l'accès aux entreprises s'éloignent trop, ce sont toujours les plus fragiles qui renoncent les premiers.

Quatrièmement, **mieux articuler orientation, formation et besoins économiques réels**. Les chambres de métiers ont ici une légitimité unique : nous connaissons les métiers en tension, les transitions en cours, les entreprises qui recrutent, et celles qui auront besoin de transmettre demain.

Enfin, nous devons garder une conviction forte : **l'apprentissage n'est pas une voie de second choix** ; c'est une voie d'engagement, de professionnalisation, de transmission, et souvent de réussite.

Dans une période marquée par les transitions démographiques, écologiques, numériques et sociales, l'apprentissage peut être l'un des outils les plus puissants dont nous disposons, à condition de le penser comme une politique de long terme, enracinée dans les territoires et construite avec les entreprises.

Les chambres de métiers ont, dans cette ambition, une place décisive. Parce qu'elles sont proches du terrain. Parce qu'elles parlent le langage des entreprises. Parce qu'elles défendent les savoir-faire. Et parce qu'elles savent, mieux que personne, qu'un métier transmis, c'est une compétence préservée, une entreprise consolidée et un territoire qui tient debout.

Je vous remercie.

La chambre des métiers de Normandie votera cet avis.

Déclaration de Mme Christine MULLER et de M. Xavier PREVOST

Au titre de la Chambre de Commerce et d'Industrie régionale de Normandie

Madame la Présidente, Mes très chers Collègues,

J'interviens au nom de la Chambre de Commerce et d'Industrie Régionale de Normandie,

J'ai fait partie de la commission 1 qui a travaillé sur cette saisine sur l'apprentissage au nom du Collège 1.

Je remercie le Président, le rapporteur et Lydie ainsi que le comité d'étude et l'ensemble des membres pour la richesse et l'importance de ce rapport.

A partir d'aujourd'hui, les écoles et CFA des CCI de Normandie entrent dans une phase de transition. Les effectifs se stabilisent globalement, malgré quelques variations liées aux réorganisations récentes.

Pour demain le point clé, c'est le contexte budgétaire : baisse des financements de l'apprentissage, recul des aides aux entreprises, diminution des budgets pour les demandeurs d'emploi et encadrement du CPF. Concrètement, cela fragilise drastiquement le modèle économique des CFA, avec une baisse du chiffre d'affaires et des résultats, même à effectifs constants.

Enfin, il est essentiel de rappeler que l'apprentissage est un pilier concret du développement de nos entreprises, en particulier pour nos TPE et PME qui constituent le cœur du tissu économique normand. Pour elles, recruter un apprenti, c'est préparer l'avenir, transmettre des savoir et des savoir-faire et sécuriser leurs besoins en compétences. Mais c'est aussi un levier d'attractivité pour notre territoire : un territoire qui forme, qui insère et qui répond aux besoins des entreprises est un territoire qui se développe et qui retient ses talents. À ce titre, l'apprentissage n'est pas seulement une politique de formation, c'est un véritable moteur de croissance et de dynamisme pour toute la Normandie.

Face aux contraintes budgétaires, nos établissements sont obligés de s'adapter : optimisation des coûts, mutualisation des moyens, recentrage sur les formations qui mènent le plus à l'emploi, et adaptation de l'offre aux besoins des entreprises.

Il faut le dire clairement : l'apprentissage reste une force majeure et un atout essentiel pour la Normandie. Les candidatures de jeunes sont toujours là. Les entreprises en ont besoin. Et surtout, c'est un des meilleurs outils d'accès rapide à l'emploi, notamment pour les premiers niveaux de qualification.

C'est aussi une richesse humaine et économique :

- il forme aux métiers en tension,
- il sécurise les parcours,

- et il contribue directement à la compétitivité de nos territoires.

Dans un contexte de baisse démographique et de contraintes financières, l'enjeu n'est pas de ralentir, mais de mieux cibler et renforcer ce qui fonctionne.

En résumé : derrière chaque réduction de formation, ce sont des compétences en moins, des talents qui ne se développent pas, des entreprises qui peinent à recruter et, au bout de la chaîne, un affaiblissement réel de notre économie régionale. Préserver et renforcer l'apprentissage, ce n'est pas une option : c'est une nécessité stratégique pour l'avenir, la compétitivité et la vitalité de la Normandie.

Les chambres de commerces et d'industrie de Normandie voteront favorablement le présent avis.

Déclaration de Mme Claire-Hélène PEGHAIRE-GAUDEUL

Au titre de la CPME

L'apprentissage est aujourd'hui un grand succès de la formation en France.

Il a permis une hausse massive du nombre d'apprentis et une baisse significative du chômage des jeunes.

Pour les PME, c'est un levier stratégique : transmission des savoir-faire, renouvellement des compétences, attractivité des métiers.

« L'apprentissage n'est pas seulement une voie de formation, c'est un investissement dans l'avenir de nos entreprises et de nos jeunes. »

La position centrale de la CPME est de préserver un modèle qui fonctionne.

En effet l'apprentissage marche, il ne faut pas casser la dynamique.

Nous rappelons que le nombre d'apprentis a presque triplé en 7 ans. Les PME ont massivement joué le jeu et les résultats sur l'emploi des jeunes sont indéniables.

Sur le sujet de l'augmentation du "reste à charge", le gouvernement envisage d'augmenter le coût pour les entreprises, notamment pour les niveaux bac+3 à bac+5.

La CPME estime que :

- Cela freinerait immédiatement les embauches, surtout dans les petites structures.
- Les PME n'ont pas la capacité d'absorber un surcoût supplémentaire.
- Ce serait contre-productif dans un contexte de pénurie de compétences.

« Faire payer davantage les entreprises, c'est prendre le risque de réduire le nombre d'apprentis. » Cependant la CPME ne se contente pas de dire non. Elle propose une solution équilibrée :

Si un reste à charge est instauré, il doit être remboursé aux entreprises qui embauchent leur apprenti à l'issue de la formation.

Les avantages :

- Encourager l'embauche durable.
- Sécuriser les parcours des jeunes.
- Maintenir l'attractivité de l'apprentissage pour les PME.

La CPME rappelle que :

- Les aides ont déjà été réduites.
- Les entreprises n'embauchent pas pour la prime, mais augmenter le coût du travail freine mécaniquement les recrutements.

- Les contrats de professionnalisation ne doivent pas être oubliés.

« L'apprentissage est un investissement pour la société. Réduire les aides, c'est réduire les opportunités. »

La CPME alerte sur les signaux faibles car elle a déjà observé :

- Un ralentissement du nombre d'apprentis dans le privé.
- Des PME qui hésitent à recruter face à l'incertitude financière.

Elle appelle donc à stabiliser le cadre, pas à le fragiliser.

En conclusion : la CPME appelle à la cohérence :

- L'apprentissage est un outil puissant pour l'emploi et les compétences.
- Les PME sont prêtes à continuer à jouer leur rôle.
- Mais elles ont besoin d'un environnement stable, lisible et soutenant.

« Préserver l'apprentissage, c'est préserver la capacité de nos PME à former, à transmettre et à recruter. C'est un choix de cohérence et d'avenir. »

La CPME votera le rapport.

Déclaration de Mme Roseline LEMARCHAND

Au titre de l'U2P Normandie

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les Conseillers,

Au nom de l'U2P Normandie, nous tenons à saluer la qualité de cet avis, qui rappelle combien l'apprentissage est un enjeu majeur pour notre région.

Comme il est précisé dans le rapport, quelques chiffres permettent d'abord de mesurer la réalité normande.

En effet, la Normandie compte **50 723 apprentis**. **94,2 %** d'entre eux ont moins de 26 ans. **40,8 %** des contrats sont conclus dans des entreprises de **1 à 9 salariés**. Ces données confirment un ancrage normand plus fort de l'apprentissage dans les premiers niveaux de qualification, avec **27,6 %** des apprentis en niveau CAP et **20,4 %** en niveau bac. Enfin, plusieurs secteurs occupent une place importante, notamment le **commerce et la réparation**, **l'industrie manufacturière** et la **construction**.

Ces chiffres montrent bien une chose : en Normandie, l'apprentissage garde une identité très concrète, très liée aux besoins réels de l'économie, et très portée par les TPE, les PME et les filières de terrain. C'est une vraie spécificité régionale.

Pour l'U2P, l'apprentissage n'est pas seulement une voie de formation. C'est une voie d'insertion, d'intégration, de transmission, de qualification. C'est aussi une réponse directe aux besoins de recrutement des entreprises normandes et en particulièrement pour les **métiers de proximité**.

De nombreux jeunes découvrent et rejoignent, par l'apprentissage les métiers de l'artisanat, du bâtiment, de l'alimentation, des services, de la réparation, de l'hôtellerie-restauration, et plus largement tous ces métiers utiles au quotidien, présents dans nos centres-villes, dans nos bourgs et dans nos territoires ruraux.

Pour beaucoup de jeunes, l'apprentissage dans ces métiers représente une vraie opportunité : apprendre un savoir-faire, obtenir une qualification, entrer dans la vie professionnelle et, demain, parfois, reprendre ou créer leur entreprise. Pour beaucoup de nos TPE, c'est aussi une condition essentielle de la transmission des savoirs et du renouvellement des compétences.

L'avis montre aussi quelles sont, aujourd'hui, les grandes évolutions pour la Normandie. D'abord, un apprentissage qui reste fortement ancré dans les premiers niveaux de qualification et dans les besoins concrets des entreprises.

Ensuite, des besoins qui se renforcent dans plusieurs secteurs structurants pour la région : l'industrie, le BTP, le sanitaire et social, l'agriculture-agroalimentaire, le transport-logistique, l'hôtellerie-restauration, mais aussi certaines filières qui s'engagent dans l'apprentissage, comme le maritime ou la fonction publique.

En revanche, des déséquilibres territoriaux restent marqués, avec des difficultés plus fortes dans les zones rurales et périurbaines, notamment sur la mobilité, le logement et l'accès à l'offre de formation.

Dans ce cadre, nous voulons redire que les **CFA historiques, c'est-à-dire ceux existants avant la réforme de 2018, occupent toujours une place centrale et structurante**. Par leur ancrage territorial, leur expérience pédagogique et leur lien historique avec les branches et les entreprises, ils demeurent des acteurs de la formation initiale de référence. Ils sont un appui essentiel pour assurer la qualité de la formation et la solidité des parcours.

Ils sont particulièrement indispensables dans les territoires où les difficultés de mobilité, de logement ou d'accès à la formation restent fortes. Préserver ces acteurs de terrain, c'est préserver l'accès à la qualification pour les jeunes, mais aussi l'avenir des métiers de proximité dans toute la Normandie.

Les **OFA, les nouveaux CFA issus de la réforme 2018 ont désormais trouvé leur place** dans le paysage de l'apprentissage. Ils participent à la diversité de l'offre de formation initiale et répondent à certains besoins. Mais leur développement doit s'accompagner d'une vigilance constante sur la qualité pédagogique, sur l'accompagnement des jeunes, sur la cohérence des parcours et sur l'adéquation avec les besoins réels des entreprises. Sur ce point, nous appelons à la prudence : l'enjeu n'est pas de multiplier l'offre, mais de garantir partout une offre de qualité et une insertion professionnelle de ces apprentis et ce quel que soit le niveau de diplôme.

La montée en puissance de l'apprentissage a constitué une opportunité majeure pour renforcer l'adéquation entre formation et besoins économiques, tout en améliorant l'insertion professionnelle des jeunes. Mais il est aussi important penser la complémentarité et la cohérence de l'offre de formation initiale c'est-à-dire formation en apprentissage et formation sous statut scolaire, afin de garantir l'accès de tous les publics et préserver un maillage territorial équilibré. Un pilotage stratégique articulant dynamiques démographiques, besoins économiques et régulation des financements permettra de consolider un système de formation encore plus efficace et plus lisible.

Nous voulons aussi souligner le rôle important des **OPCO**, qui accompagnent les entreprises, en particulier les plus petites, dans la mise en œuvre de l'apprentissage.

Dans un système devenu plus complexe, leur rôle d'appui, de financement et d'interface avec les branches, les entreprises et les organismes de formation est précieux.

Cet accompagnement est indispensable pour sécuriser les parcours et permettre aux entreprises d'accueillir des apprentis dans de bonnes conditions.

Nous partageons également la nécessité de mieux informer sur les métiers et de mieux les valoriser. Les métiers de proximité souffrent encore trop souvent d'un manque de reconnaissance, alors même qu'ils offrent de vrais débouchés, de vraies perspectives d'évolution et, bien souvent, de vraies perspectives entrepreneuriales.

Enfin, nous soutenons l'ambition d'une **gouvernance régionale plus lisible et plus fédératrice**. Dans un système devenu complexe, la Région a un rôle majeur à jouer pour mieux articuler orientation, carte des formations, besoins économiques et équilibre territorial, tout en veillant à préserver les acteurs qui font réellement vivre l'apprentissage sur le terrain, au premier rang desquels les CFA.

Pour toutes ces raisons, le groupe U2P Normandie votera favorablement cet avis.

RAPPORT

Éléments de contexte généraux, législatifs et réglementaires

Le concept de l'apprentissage et quelques définitions

« *L'apprentissage* », une voie de formation initiale en alternance, où un jeune peut accéder à un diplôme ou un titre professionnel grâce à la réussite d'un examen dans un parcours de formation différent de la voie scolaire. Pédagogie expérientielle et active, cette voie permet de mettre en pratique des gestes métiers inculqués dans des situations variées, réelles ou simulées. Basé sur le contrat de travail, l'intériorisation de cadres professionnels et sociaux, passant par le savoir-être, la capacité d'adaptation dans le monde du travail, l'accompagnement par son maître d'apprentissage et les échanges avec d'autres professionnels, sont constitutifs d'éléments émancipateurs de l'éducation citoyenne.

Pour les jeunes, *l'apprentissage* représente ainsi une voie de formation certifiante qui résonne d'autant plus fort lorsqu'on les trouve dans les premiers niveaux, qu'ils entrent très tôt sur le marché du travail, et pour qui l'accès aux appareils de formation apparaît difficile d'accès.

Cependant, cette voie depuis ces dernières années est également associée à un élargissement d'opportunités d'emploi pour les jeunes préparant des formations supérieures, en réponse aux défis majeurs de reconnaissance des qualifications et d'insertion professionnelle dans le monde du travail.

Les intérêts de la voie de l'apprentissage se révèlent alors être à la fois d'ordre pédagogique et économique.

La valeur pédagogique de l'apprentissage tient à l'alternance entre temps passé à l'école et temps en entreprise : l'immersion sur un lieu de travail prévu par le dispositif est perçue comme une valeur ajoutée par les étudiants et les employeurs. La pédagogie expérientielle complète alors l'enseignement théorique reçu à l'école. L'apprentissage sur le terrain passe par une familiarisation aux codes de l'entreprise et du monde du travail, permettant de se former concrètement à un métier, développer des compétences transversales et comportementales, les « *soft skills* ».

De plus, bien souvent, l'alternance fonctionne à l'image d'une longue période d'essai et de formation, une majorité d'apprentis se trouvant recrutés sur des missions ayant vocation à être pérennisées ensuite dans le cadre d'un emploi. Par la nature du parcours de formation, l'alternance affute les capacités et compétences professionnelles des jeunes pour s'insérer dans le cas où les environnements formatifs sont apprenants et sécurisants. Pour les jeunes, cela représente une opportunité amplifiée de démarrer leur carrière professionnelle en décrochant un emploi à l'issue de la période d'apprentissage.

À l'intérêt pédagogique de l'apprentissage, s'ajoute l'intérêt économique pour les jeunes de percevoir un salaire calculé selon leur âge et leur ancienneté dans le dispositif⁸².

Ainsi, ces intérêts feraient de l'apprentissage un véritable levier d'ouverture sociale et d'inclusion, particulièrement pour les publics issus de milieux modestes, que ce soit sur les premiers niveaux de qualification ou sur les niveaux plus élevés : en effet, l'alternance permet à tous les publics, quelle que soit leur origine, de financer leur formation dans un établissement d'enseignement supérieur ou non. L'apprentissage renforcerait donc la diversité des publics, particulièrement dans les grandes écoles, ainsi que dans les filières d'excellence. De même, ils contribueraient aussi à renforcer l'attractivité des métiers et de l'ensemble des filières économiques.

Aussi, derrière ce dispositif de formation en apprentissage, s'inscrivent en filigrane des enjeux d'éducation, de formation et d'emploi, corrélés à des enjeux d'ordres économiques, sociaux et politiques. Enjeux eux-mêmes rattachés à des principes cardinaux dans les sociétés démocratiques, tels que l'égalité des chances, ou encore l'équité de traitement dans l'accès à la formation.

Ces principes s'inscrivent depuis 2015 dans l'Agenda 2030 des Nations Unies au travers de plusieurs Objectifs de Développement Durable, les ODD 4.4 et 8.5. Ils se posent avec d'autant plus d'acuité pour les jeunes ayant précocement quitté les bancs de l'école ou en étant entrés très tôt sur le marché du travail pour apprendre un métier ou pour exercer une nécessaire activité rémunératrice. Permettre à chacun.e d'accéder à une qualification reconnue dans une perspective personnelle professionnelle, d'employabilité et d'insertion socio-économique tout au long de la vie, comme participation au développement durable, demeure un défi majeur à relever globalement à travers le monde.

Au-delà de ces considérations générales, il est important de mentionner en préalable que le **développement de l'apprentissage** est appréhendé dans cette étude dans le périmètre contraint des contrats d'apprentissage (hors contrats de professionnalisation). Il s'inscrit toutefois dans des productions et ressources déjà structurées de développement des compétences et de l'**alternance**, approchées dans la loi « Pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel » du 5 septembre 2018 qui porte l'ambition d'une société de compétences dans le monde de l'emploi au XXI^{ème} siècle.

Succinctement pour mémoire, l'**alternance** désigne une méthode de formation dont le principe est proprement d'alterner entre des périodes d'enseignement théorique en établissement de formation et des périodes dites « pratiques » dans des

⁸² Un pourcentage du SMIC allant de 27 % du SMIC pour un apprenti âgé de moins de 18 ans la 1^{ère} année, jusqu'à 100 % du SMIC pour les + de 26 ans toujours la 1^{ère} année. Le salaire perçu en apprentissage dépend de plusieurs critères : âge, progression dans le cycle de formation, et la convention collective de l'entreprise. Il s'agit d'une rémunération évolutive, qui augmente chaque année de contrat.

entreprises, des associations ou administrations et collectivités locales du secteur public. Elle comprend ainsi les **contrats d'apprentissage**, les **contrats de professionnalisation** et pour les salariés, la **période de reconversion**.⁸³

L'apprentissage, une voie de formation initiale organisée autour d'un temps de formation en entreprise :

En France, les élèves et étudiants peuvent obtenir leur diplôme à l'issue de deux voies distinctes de formation initiale : la voie scolaire et l'apprentissage⁸⁴. La voie scolaire est centrée sur la formation théorique dans un établissement d'enseignement secondaire ou supérieur, qui peut éventuellement comprendre des périodes de stages en entreprise. L'apprentissage repose sur l'alternance entre périodes d'enseignement dispensées dans un centre de formation des apprentis (CFA/OFA) et périodes d'activité en entreprise : l'apprenti signe un contrat de travail, perçoit un salaire et est considéré comme un salarié avec les mêmes droits que les autres salariés. Toutefois, le droit du travail comporte plusieurs spécificités pour les apprentis : par exemple un encadrement plus strict du temps de travail si l'apprenti est mineur. La période de formation en CFA/OFA doit représenter au moins 25 % de la durée du contrat et le reste du temps est passé chez l'employeur.

Les **contrats d'apprentissage** relèvent historiquement de la **formation initiale**, destinés aux jeunes de 16 à 29 ans⁸⁵ et plus, si en situation de handicap. Ceux-ci sont des contrats de travail permettant aux jeunes de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un **diplôme d'État**, du CAP au Master, ou un **titre à finalité professionnelle** inscrit au **Répertoire National des Certifications Professionnelles** (RNCP), géré par France Compétences, dans tous les secteurs d'activités professionnelles.

Les employeurs peuvent être caractérisés par toute entreprise du secteur privé, les associations ainsi que les entreprises de travail temporaire, ainsi que du secteur public non industriel et commercial, représenté par les trois fonctions publiques d'État, Territoriale et Hospitalière⁸⁶.

Les **contrats de professionnalisation**, d'une durée généralement plus courte, relèvent de la **formation professionnelle continue** en vue d'une qualification professionnelle, et peuvent concerner un public plus large : jeunes de 16 à 25 ans, demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, en situation de RSA...).

Les caractéristiques et différences détaillées de ces deux types de contrat figurent à l'annexe 2 du présent rapport. La distinction s'opère essentiellement par le type de

⁸³ La [loi n°2025-989 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels](#) met en place la *période de reconversion*. Elle remplace la Pro-A, qui ne peut plus être utilisée depuis le 1^{er} janvier 2026.

⁸⁴ Ainsi que par la VAE dans le cas de reprise d'études visant une certification et après inscription permettant d'acquérir le statut d'étudiant

⁸⁵ Dérogations possibles en cas de situation de handicap, ou échec à l'examen

⁸⁶ Les conditions sont précisées par les articles L. 6227-1 à L. 6227-12 et D. 6271-1 à D. 6272-2 du Code du travail

formation dite « initiale » pour le contrat d'apprentissage et « formation professionnelle continue » pour le contrat de professionnalisation, mais également par les prérequis et les modalités de rémunération. Il est à remarquer ici que le système français marque une forte distinction entre la formation initiale et la formation professionnelle continue, contrairement à d'autres pays européens.

☞ La formation professionnelle initiale (cycle professionnel), au niveau secondaire, est accessible après le collège (premier cycle du secondaire) avec ou sans l'obtention du diplôme national du brevet. Elle peut être réalisée **par voie scolaire ou en apprentissage** et conduire à des diplômes de niveaux 3-4 (principalement Certificat d'Aptitude Professionnelle – CAP – et Baccalauréat professionnel – bac pro). La formation professionnelle initiale concerne environ 28% des lycéens dont, en moyenne toutes filières confondues, une minorité en apprentissage. Cependant, il est important de remarquer que la rénovation de l'apprentissage réalisée dans la réforme de la formation professionnelle via la Loi du 5 septembre 2018 pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » a conduit à une hausse significative du nombre d'apprentis.

☞ La formation professionnelle continue - dont les plans de développement des compétences, les parcours de transitions professionnelles - se retrouve, quant à elle, au cœur de la réforme initiée par la Loi du 5 septembre 2018. Elle s'est accompagnée d'un vaste Plan d'investissement dans les compétences (PIC) dont les publics prioritaires sont les moins qualifiés, en particulier les plus jeunes. Un accent a notamment été mis sur des parcours certifiants, se basant sur des évaluations initiales des compétences, intégrant des actions de formation individualisées avec des séquences en milieu professionnel. Outre la recherche d'une montée en compétences des individus, il s'agit de tenter d'apporter une réponse aux besoins actuels et à venir des entreprises.

Des réformes nationales de l'apprentissage successives et en devenir

Selon nos propos abordés en introduction et en référence à l'annexe 1 du rapport, cette voie de formation a fait l'objet de réformes régulières dont l'une des dernières, résultant de la loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel (LCAP), en a profondément modifié le pilotage et le financement.

À remarquer le contexte spécifique de la crise sanitaire : pour faire face aux conséquences de cette crise, des aides avaient été allouées aux employeurs d'alternants à l'été 2020. Le plan Jeunes mis en place à l'époque a introduit plusieurs mesures de soutien temporaires en matière d'apprentissage, en particulier une prime exceptionnelle à l'embauche d'apprentis et une période de six mois laissée aux jeunes formés en CFA/OFA pour trouver un employeur.

• Les évolutions de l'apprentissage dans les années précédant la loi « LCAP » du 5 septembre 2018, ses transferts de compétences, son financement :

Après la loi de décentralisation du 7 janvier 1983 transférant de l'État aux Régions **certaines compétences** en matière de formation professionnelle et d'apprentissage, la loi « Séguin » du 23 juillet 1987 consacre l'apprentissage comme une éducation alternée en l'étendant à tous les diplômes ou titres homologués, quels que soient leurs niveaux. Alors que la loi du 27 juillet 1992 précise l'agrément du maître d'apprentissage, la loi quinquennale du 20 décembre 1993 quant à elle, permet l'ouverture des sections d'apprentissage dans les lycées.

De nombreuses lois sont venues ensuite successivement modifier le paysage du **financement de l'apprentissage** et de sa taxe. Pour n'en citer que quelques-unes, la loi du 6 mai 1996 instaure des subventions d'employeurs d'apprentis et la loi du 27 février 2002, dite de modernisation sociale, confère le rôle des seuls OCTA⁸⁷ agréés par l'État pour collecter la taxe d'apprentissage. Celle du 18 janvier 2005, dite de « *programmation pour la cohésion sociale* », portée par le ministre Borloo, impose ensuite aux Régions de signer des contrats d'objectifs et de moyens (COM) avec l'État et financés par le Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage (FNDMA).

Afin de poursuivre le développement de l'apprentissage, la loi du 31 mars 2006, dite « *pour l'égalité des chances* » crée une pénalité consistant à majorer la taxe d'apprentissage pour les entreprises de plus de 250 salariés qui n'atteignent pas un quota de contrats en alternance. Celle-ci sera remplacée par la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA) à l'occasion de la loi du 24 novembre 2009.

La loi « Cherpion » du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, reprend les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 7 juin 2011. Le Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Alternance (DIMA) est créé pour les jeunes dès 14 ans. La loi comprend un ensemble de dispositions visant à développer l'apprentissage dans des secteurs particuliers du travail temporaire et des activités saisonnières.

L'année 2013, au moyen d'une loi de finances rectificative, voit s'opérer la fusion de la taxe d'apprentissage avec la Contribution au Développement de l'Apprentissage (CDA).

La loi du 5 mars 2014 relative à la « *formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* » issue de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, a acté un nouveau **transfert de compétences aux Régions**, pour en faire de véritables autorités organisatrices en matière de formation professionnelle. Les Régions sont alors chargées « de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle orientation professionnelle ». La formation professionnelle initiale restant une compétence de l'État, et la formation professionnelle des salariés, relevant de la responsabilité des partenaires sociaux. Il

⁸⁷ OCTA : Organisme Collecteur de la Taxe d'Apprentissage

est important de souligner, que les Régions ont alors la responsabilité conférée par la loi, d'élaborer le contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (PRDFP), en réalisant la carte régionale des formations professionnelles, en concertation avec l'État et les autorités académiques, ainsi que les partenaires sociaux.

La loi prévoit une compensation financière liée à ces nouvelles compétences de formation transférées de l'État aux régions. Le décret n°2015-672 du 15 juin 2015, publié au Journal officiel du 17 juin 2015, précise les modalités de cette compensation. Pour les dépenses de fonctionnement, le décret précise que la période prise en compte est fixée à trois ans, pour chacune des charges transférées. Le financement sera donc calculé en fonction de l'enveloppe attribuée sur les trois dernières années. S'agissant des dépenses d'investissement, la période correspond à cinq ans. Il y aura une actualisation de ces dépenses, de fonctionnement comme d'investissement, "en fonction de l'indice des prix" indique également le décret. Le processus de collecte et de redistribution de la taxe d'apprentissage est ainsi remanié. Les entreprises versent une contribution unique de 1% de la masse salariale. Aussi, plusieurs aspects de l'apprentissage réformés par la loi sont inscrits dans le code du travail : les articles L. 6221-2 et L.6233-1-1 du code du Travail posent le principe de la gratuité⁸⁸ de l'apprentissage. L'article L. 6222-1 du code du Travail prévoit désormais la possibilité d'un « pré-apprentissage »⁸⁹.

Enfin, promulguée le 7 août 2015, la loi portant sur la « *Nouvelle Organisation Territoriale de la République* » (NOTRe) a clarifié les compétences aux régions, ainsi que celles attribuées à chaque collectivité territoriale.

Quelques chiffres de situation avant la grande réforme de 2018⁹⁰ :

En 2017, les régions contribuent à hauteur de 4,6 Mds d'euros à l'effort de la formation professionnelle continue et d'apprentissage. Les dépenses de formation des régions sont alors orientées en premier lieu vers les jeunes de moins de 26 ans. Parmi elles, l'apprentissage est majoritaire en dépenses (65,7 % pour l'ensemble des régions).

Les montants consacrés par l'État aux dispositifs ciblés sur les jeunes sont en hausse pour les deux années (+4,3 % en 2017, après +4,9 % en 2016). Les fonds dédiés à l'apprentissage restent dynamiques (+4,5 % en 2017, après +4,7 % en 2016). En 2017, la hausse est notamment due aux exonérations de cotisations sociales sur les contrats d'apprentissage, qui font l'objet d'une compensation par l'État auprès de la Sécurité Sociale. En 2016, cette compensation était en repli (-5,7 %) mais les exonérations

⁸⁸ Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti ou à l'employeur lors de la conclusion, l'enregistrement et la rupture du contrat

⁸⁹ Les jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le 31 décembre de l'année peuvent s'inscrire, sous statut scolaire, dans un CFA/OFA ou un lycée professionnel pour débiter la formation, sous réserve d'avoir accompli la scolarité de la 3^{ème}.

⁹⁰ Dares Résultats – N°1 – janvier 2021

d'impôts sur le revenu du salaire des apprentis progressaient fortement (+29,4 %). Sur les deux années, les dépenses de fonctionnement en faveur de l'apprentissage augmentent grâce à la montée en puissance de « l'aide TPE jeunes apprentis », une aide forfaitaire de l'État destinée aux entreprises de moins de 11 salariés pour le recrutement en contrat d'apprentissage.

- La grande réforme de la gouvernance et du financement de l'apprentissage consécutive à la loi pour la « Liberté de Choisir son Avenir Professionnel » (LCAP) du 5 septembre 2018⁹¹ :

Synthèse des évolutions saillantes de la réforme :

La réforme de 2018 a entraîné un bouleversement du rôle et de l'organisation des acteurs de l'apprentissage par la création de France compétences devenu l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ainsi que par la transformation des organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) en 11 opérateurs de compétences (OPCO). **France Compétences** a été créée sous la forme d'un établissement public à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, **placé sous tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle, soit l'État**. Les orientations stratégiques de France Compétences sont déterminées par une **gouvernance quadripartite composée de l'État, des Régions, des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et de personnalités qualifiées**. L'établissement Public est chargé de réguler le nouveau système, en particulier le financement et la certification Qualiopi.

Depuis le 1er janvier 2020, les centres de formation des apprentis (CFA/OFA) sont financés à titre principal par les **OPérateurs de COmpétences (OPCO)**, chaque contrat d'apprentissage faisant l'objet d'une prise en charge financière, **définie par les branches professionnelles ou, à défaut, par l'État sur recommandation de France compétences**. Les OPCO se voient ainsi confier les attributions de collecte et de financement de l'apprentissage et sont chargés de gérer les contrats d'apprentissage relevant de leur périmètre d'activités, auparavant effectué par voie de dotations aux Régions.

Le financement au contrat, nommé « Niveau de Prise En charge du Contrat d'apprentissage » (NPEC) ou dit « **coût-contrat** » fixé par diplôme et titre à finalité professionnelle, est donc déterminé par la branche professionnelle dont relève l'entreprise, ou à défaut suivant les recommandations établies par France Compétences.

Dans le même temps, les quatre précédentes aides aux employeurs d'apprentis ont été regroupées en une aide unique pour les entreprises de moins de 250 salariés qui

⁹¹ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018

recrutent des apprentis préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au bac. Il est à remarquer que cette aide unique a été remplacée par une aide exceptionnelle par la suite (à compter du 1^{er} juillet 2020). Quant à la taxe d'apprentissage, elle a été fusionnée avec la contribution à la formation professionnelle pour créer la « **CUFPA** », une **Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance**.

La loi a également supprimé l'autorisation préalable qui était nécessaire à l'ouverture d'un CFA/OFA⁹² et permis la formation des apprentis uniquement à distance. Elle a étendu de 25 à 29 ans révolus l'âge limite pour entrer en apprentissage, réduit la durée minimale du contrat d'un an à six mois, assoupli les modalités de mise en œuvre de l'apprentissage et revalorisé la rémunération des apprentis.

La Loi de 2018, par ses principes, a eu pour effet principal **de libéraliser l'offre de formation en apprentissage**. Ainsi, bien que la mise en œuvre de la réforme ne soit pas sans poser un certain nombre de difficultés, la création des CFA/OFA s'est vue facilitée. Dans le même temps, l'offre de formation au niveau de ses effectifs de sections, s'est trouvée de fait dérégulée, la mise en cohérence des besoins dans les territoires ayant disparu notamment face à l'absence de conventions obligatoires avec les Régions, auparavant en place, et qui s'intégraient dans les enjeux stratégiques de la carte des formations professionnelles rattachée au Contrat de Plan Régional des Formations Professionnelles.

La Loi a introduit également une **flexibilisation du contrat d'apprentissage** au moyen de procédures simplifiées lors du dépôt de contrat et/ou de sa rupture ou encore lors des procédures d'enregistrement pour les certifications professionnelles.

Sur la base de cette loi, la grande réforme de l'apprentissage poursuivait l'objectif de développer et dynamiser l'apprentissage dans sa globalité, à l'aide d'un certain nombre de leviers tels que la simplification du contrat d'apprentissage, la facilitation de création de CFA/OFA et de sections d'apprentissage, la refonte du financement sur le principe « un contrat égal un financement », l'encouragement aux innovations et les renforts des moyens financiers afin, en outre, de favoriser les investissements.

À cette réforme s'est combiné le **dispositif « 1 jeune/1 solution »** qui a impacté le principe des aides aux employeurs d'apprentis en instaurant une aide « exceptionnelle » **pour toutes les entreprises**⁹³ et **pour tous les contrats** jusqu'au

⁹² La création d'un CFA/OFA passe désormais par l'attribution d'un numéro de déclaration d'activité de formation et la mention de cette activité dans l'objet de ses statuts, après des démarches simplement réalisées auprès des DREETS. Avant la réforme, pour être légalement constitué, un CFA/OFA devait présenter une convention de création conclue pour 5 ans entre l'organisme gestionnaire et la Région (pour les CFA/OFA qui recrutent au niveau régional) et l'État (pour les CFA/OFA dont le champ de recrutement est national). Les modalités d'organisation pédagogique, administrative et financière du CFA/OFA étaient précisément spécifiées et analysées.

⁹³ D'un montant de 5 000 euros pour un apprenti mineur et 8 000 euros pour un apprenti majeur. Les entreprises de plus de 250 salariés devaient atteindre un seuil de 5% de contrats.

niveau 7 du RNCP. C'est ainsi que la réforme a généré l'émergence de formations plus nombreuses et diversifiées notamment dans le supérieur et dans le secteur privé, qui se sont positionnées en majorité sur des certifications de titre, ainsi que l'implantation rapide d'organismes de formation « récents » et plus nombreux.

Il faut admettre qu'en corrélation avec ce changement de paysage, l'attractivité de l'apprentissage s'est trouvée ainsi renforcée par des entreprises renouvelées. L'écosystème de l'apprentissage, au travers des jeunes, des entreprises et des CFA/OFA s'est ainsi littéralement transformé et massifié.

Cependant la mise en œuvre de cette réforme et l'importante expansion de l'apprentissage dans le même temps qui s'est imposée fortement et rapidement en faisant éclater l'ancien paysage d'avant réforme, a été révélateur d'un certain nombre de difficultés de mises en application concrètes, de fragilités et de points de vigilance. Dans les deux années suivant la réforme, il lui a été ainsi souvent reproché d'avoir été mal préparée, anticipée ou encore de manquer de clarté. Ainsi, des relations parfois complexes avec les entreprises, un manque de cohérence entre offre et demande de formation pour répondre aux besoins d'emploi, l'accompagnement d'un public de jeunes plus hétérogène et parfois fragilisé, des inégalités, des évolutions dans les ruptures de contrat, le caractère financier de la réforme passant par la révision des modalités de financement, font « requestionner » la réforme dans son ensemble.

- **« 2025 », année de bascule : les dernières mesures actées et celles préfiguratrices des prochaines années :**

Aujourd'hui, le modèle de l'apprentissage, acté lors de la réforme de 2018, se trouve de nouveau en pleine mutation : après la libéralisation du système et de son coût budgétaire, l'explosion des effectifs, des financements, des tensions multiples de divers ordres, de ruptures de contrat et de parcours, ainsi que des « angles morts », repérés dans ce nouvel écosystème, font qu'un regain de régulation semble vouloir s'imposer et est en passe de s'opérer.

De plus, il apparaît difficile de répondre dans un contexte budgétaire très tendu, aux défis et enjeux actuels, tels l'anticipation des compétences, la qualité et la certification des formations, la mixité dans les parcours, ou encore l'égalité d'accès à la formation, sans une analyse précise et complète des évolutions de l'apprentissage partagée par les décideurs institutionnels et les acteurs professionnels.

Les nouvelles réformes de 2025 et 2026 reposent sur deux enjeux essentiels corrélés l'un à l'autre : celui de mieux répondre aux besoins de l'économie et de qualification passant par l'amélioration du taux d'insertion des apprentis, et celui d'assurer la pérennité financière de l'apprentissage sans pour autant casser la dynamique de développement.

Une nouvelle réforme du financement de l'apprentissage au 1^{er} juillet 2025 :

Ainsi, faisant suite à une concertation lancée en novembre 2024, l'année 2025 a vu s'acter **une nouvelle réforme du financement de l'apprentissage** entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2025 passant par la publication de deux décrets.⁹⁴ Cette réforme a été présentée le 30 avril par la ministre démissionnaire du Travail, de la Santé, de la Solidarité et des Familles, Catherine Vautrin dans un dossier de presse destiné aux partenaires sociaux. « *Prioriser les financements de l'apprentissage en fonction des besoins du marché du travail et améliorer la soutenabilité et le modèle financier de l'apprentissage* », tels sont les deux objectifs de la réforme afin de maintenir la soutenabilité du système de financement des contrats d'apprentissage dans un contexte de forte contrainte budgétaire.

☞ Les mesures entrées en vigueur au premier juillet 2025 :

- mise en place d'une participation obligatoire forfaitaire de 750 € pour les employeurs embauchant un apprenti de niveau 6 (bac + 3) ou 7 (bac + 5). Le CFA/OFA a la charge de recouvrer cette participation obligatoire ;
- minoration de 20 % des NPEC pour les formations réalisées en distanciel à 80 % ou plus ;
- introduction d'un solde de 10 % pris sur le 3^e versement des NPEC aux CFA/OFA pour la dernière année du contrat d'apprentissage, afin d'éviter les trop-perçus auprès des CFA/OFA que les OPCO recouvrent ;
- proratisation journalière, et non plus mensuelle, du niveau de prise en charge versé aux CFA/OFA, pour mettre fin aux pratiques d'optimisation calendaire.

« Ces mesures devraient permettre de dégager 450 à 500 M€ d'économies sur environ 8,6 Md€ de prise en charge prévus initialement », indique le ministère chargé du Travail et de l'Emploi.

Par ailleurs à la rentrée 2026, le plafonnement à 12 000 € des NPEC, déjà effectif pour les formations de niveaux 6 et 7, devrait être étendu aux formations de niveau 5 (bac + 2). Et des bouquets de certification seront mis en place « afin de faire converger le niveau de prise en charge sur les certifications professionnelles préparant au même métier ». La procédure de révision générale des NPEC est lancée par France compétences en décembre 2025 en s'appuyant sur les nouvelles dispositions précitées du décret entré en vigueur le 10 décembre 2025. Toujours selon le ministère, « les nouveaux NPEC devraient ensuite être publiés en avril 2026 pour une entrée en vigueur en mai 2026. »

⁹⁴ Les 2 décrets prévoyant des mesures de régulation et d'application de l'article 192 de la loi n°2025-17 du 14 février 2025 de finances pour 2025 : décret n°2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage et le décret n°2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance

Afin de rendre plus lisible le système des certifications, la réforme prévoit qu'à compter de la rentrée 2026, un niveau de prise en charge pivot sera fixé pour chaque certification menant au même métier, que les branches professionnelles, acteurs les plus pertinents et légitimes, pourront ensuite faire varier dans une fourchette de plus ou moins 20 % selon les formations qu'elles souhaitent prioriser. « Les décisions de priorisation des branches devront s'équilibrer financièrement. L'État pourra décider de majorer certaines formations stratégiques pour le marché du travail. »

Un Plan qualité et lutte contre la fraude dans la formation professionnelle :

Ce plan, annoncé en mai par la ministre chargée du Travail et de l'Emploi, est publié dans un dossier de presse le 30 juillet 2025 :

La lutte contre la fraude et la vérification du respect par les CFA/OFA des missions qui leur sont confiées dans le Code du travail ont été renforcées par de nouvelles prérogatives de contrôle conférées aux OPCO. Selon la ministre, « des progrès restent à réaliser et la lutte contre les fraudeurs et contre les dysfonctionnements doit être renforcée ». Pour atteindre ces objectifs, ce plan se décline concrètement en 4 axes d'action :

- Renforcer la qualité des formations
- Mieux informer et protéger les jeunes et les actifs
- Garantir la qualité des processus des organismes de formation
- Déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude

Fruit d'un travail collaboratif entre les ministères concernés⁹⁵, ce Plan répond au double défi de garantir une formation de qualité pour tous et lutter contre les dérives constatées dans certaines filières.

En complément de ces choix et comme abordé précédemment, l'État envisage de soutenir les formations les plus stratégiques pour le marché du travail. Le système de financement doit aussi être rendu plus simple et lisible. Enfin, cette réforme est inscrite dans un principe de responsabilité financière en maîtrisant mieux les coûts des formations de l'apprentissage. Des mesures d'économies ciblées devraient être appliquées très prochainement.

⁹⁵ Ministère d'État, de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche – ministère chargé du Travail et de l'Emploi, ministère délégué chargée du Commerce, de l'Artisanat, des Petites et Moyennes Entreprises et de l'Économie Sociale et Solidaire

Perspectives nationales budgétaires 2026 :

En fin de saison estivale 2025, le gouvernement de l'ancien premier ministre Bayrou a élaboré le projet de Loi de Finances 2026. Dans les perspectives du moment et selon les sources gouvernementales, le budget du ministère du Travail aurait dû être revu à la baisse, de l'ordre de 1,5 milliard dont les deux tiers devaient être ciblés sur l'apprentissage⁹⁶.

Reste à charge pour l'employeur, subventions aux centres de formation (CFA/OFA), lutte contre la fraude... une partie des coupes serait opérée sur des mesures déjà annoncées dans le cadre d'une réforme globale du financement des formations. La prime à l'embauche, déjà revue à la baisse le 24 février dernier, pourrait être de nouveau réduite. Une division par deux des crédits alloués aux Régions a par ailleurs été actée lors du conseil d'administration de France Compétences en décembre 2025 dernier.

En l'absence du budget, la loi spéciale présentée au Parlement et adoptée à l'unanimité le 23 décembre a été publiée au Journal Officiel le 26 décembre 2025 a permis d'instituer une « situation provisoire » jusqu'à l'adoption de la loi de finances pour 2026. Cependant, l'absence de Loi de Finances votée a créé « un vide juridique temporaire », limitant les dispositifs pouvant être maintenus. Dans ce contexte, seule l'aide unique prévue par le Code du travail est restée applicable au 1er janvier 2026. L'aide exceptionnelle instaurée pendant la crise sanitaire — progressivement alignée sur l'aide unique puis étendue aux employeurs de 250 salariés et plus — a disparu. Un décret devra venir ajuster les modalités une fois la Loi de Finances adoptée, **sans rétroactivité**, ce qui a créé une incertitude d'ordre opérationnel supplémentaire pour les employeurs et les CFA/OFA.

Les travaux du Parlement sur le PLF 2026, ont repris le 5 janvier 2026 sur la base du texte voté par le Sénat en première lecture le 15 décembre 2025. Depuis, la **loi 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 a été promulguée** et publiée au Journal officiel le **20 février 2026**. Cette promulgation intervient après un parcours parlementaire particulièrement complexe, marqué par plusieurs recours à l'article 49.3 et par la validation quasi intégrale du texte par le Conseil constitutionnel le 19 février 2026.

⁹⁶ « Les crédits de l'apprentissage sont censés diminuer de plus de 1 milliard d'euros l'année prochaine, sur un peu plus de 13 milliards si l'on se réfère aux sommes prévues pour 2025 » - Journal Les Echos – 1^{er} septembre 2025

Focus sur la politique de la Région Normandie : du « Grenelle de l'apprentissage » à aujourd'hui

En écho à la chronologie législative et réglementaire contextuelle abordée précédemment, la Région Normandie, ainsi que l'ensemble des autres régions, dans la continuité de la loi du 5 mars 2014 relative à la « *formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale* », issue de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013, sont pleinement missionnées et investies dans leurs compétences et prérogatives relatives aux politiques de formation professionnelle et d'apprentissage, en tant que véritables autorités organisatrices de formation professionnelle sur leur territoire.

Les Régions sont alors chargées de la politique régionale d'accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi. La formation professionnelle initiale restant une compétence de l'État, et la formation professionnelle des salariés, relevant de la responsabilité des partenaires sociaux. **Il est important de souligner, que les Régions ont alors la responsabilité conférée par la loi, d'élaborer le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), en réalisant les cartes régionales des formations professionnelles** visant à mettre en cohérence les formations en concertation avec l'État et les autorités académiques, et en lien avec les partenaires sociaux.

Ainsi, le CPRDFP⁹⁷ a pour vocation de définir les priorités stratégiques en matière de formation professionnelle initiale et continue et d'apprentissage au regard de l'emploi. Selon l'article L214-13 du Code de l'éducation, il « analyse des besoins à moyen terme du territoire régional en matière d'emplois, de compétences et de qualifications et la programmation des actions de formation professionnelle des jeunes et des adultes, compte tenu de la situation et des objectifs de développement économique du territoire régional ».

En conséquence, les Régions financent et coordonnent les actions de formation à destination des jeunes et des adultes en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle. La loi a prévu une compensation financière de ces nouvelles compétences de formation transférées de l'État aux régions précisées par le décret n°2015-672 du 15 juin 2015. Il est important de rappeler que le principal acteur du financement de l'apprentissage était, jusqu'en 2019, la Région Normandie, qui a consacré sur la période 2016-2019 entre 114 M€ et 121 M€ par an au financement de l'apprentissage, versés aux CFA/OFA sous forme de subventions de fonctionnement et d'investissement, les autres dépenses finançant principalement les primes versées aux employeurs d'apprentis, ainsi que les aides aux apprentis.

⁹⁷ Le CPRDF deviendra par la suite, le CPRDFOP consécutivement à la loi LCAP du 5 septembre 2018 en intégrant les compétences liées à l'orientation et à l'information sur les métiers

Le Grenelle de l'apprentissage en Normandie, précurseur du Plan Normand de relance de l'apprentissage (2016) :

Ainsi, au regard de ses compétences attribuées par la loi, la Région Normandie s'est fortement investie dès 2016, en choisissant d'impulser une politique de l'apprentissage ambitieuse pour son territoire, considérant que l'apprentissage devait aussi relever les défis de l'augmentation de la qualification des jeunes normands et de la lutte contre le chômage. Le nombre d'apprentis en Normandie était alors en baisse de 9 % tous niveaux confondus depuis 2010 (tout particulièrement les niveaux 3 et 4 actuels), tout comme une majorité d'autres régions, en touchant fortement les secteurs de l'industrie, des travaux publics, du Bâtiment, du commerce et de l'artisanat. Au 31 décembre 2015, 22 300 jeunes étaient en apprentissage alors que la capacité d'accueil était de 32 000 places. Il était déjà urgent à cette époque de revaloriser l'image de l'apprentissage et de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés. En réponse à cet enjeu, la Région a initié le « *Grenelle de l'apprentissage en Normandie* », un vaste débat avec l'ensemble des normands pour faire émerger des idées en faveur du développement de l'apprentissage et de son image⁹⁸.

Au terme des cinq mois de concertation, grâce à la richesse des propositions et expérimentations, une nouvelle politique structurante pour le développement de l'apprentissage est lancée. La Région adopte alors un **Plan Normand pour l'Apprentissage pour 2016 à 2021** en affirmant son rôle de stratège et de pilote pour l'apprentissage en Normandie. Succinctement, avec ses 23 engagements, l'objectif prioritaire était de conférer la place de l'apprentissage parmi les voies de formations initiales, en visant à terme une augmentation de 50 % du nombre d'apprentis. Les deux premières années de la mise en œuvre de ce plan a produit des résultats encourageants dont l'action régionale peut être mesurable jusqu'en 2019 : ainsi les effectifs d'apprentis sont passés de 22 240 en 2016 à 26 244 en 2019⁹⁹ représentant une augmentation de l'ordre de 15 % d'apprentis (et quasi 9 % à fin 2018) alors que la courbe démographique des apprenants déclinait en voie professionnelle. Le plan actait ainsi 24 400 apprentis pour l'année 2018 avec un taux d'emploi à 81,8 % à 12 mois de leur sortie¹⁰⁰, dans le contexte d'une constante et forte mobilisation des CFA/OFA et des acteurs de l'apprentissage en Normandie.

Comme abordé précédemment, le Plan Normand pour l'Apprentissage s'inscrivait alors dans le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP), document stratégique et de programmation, destiné à répondre aux besoins en compétences des secteurs et filières professionnelles, en lien avec les branches professionnelles, afin d'anticiper les évolutions technologiques et

⁹⁸ Quelques chiffres : 71 structures visitées sur le territoire, 2 500 personnes et quasi 500 apprentis rencontrés, 12 000 réponses au questionnaire, contributions écrites, visites d'études en Allemagne, université d'été à Cherbourg-en-Cotentin ...

⁹⁹ Chambre Régionale des Comptes Normandie - Extrait rapport « La Formation en alternance » - juin 2022 – à partir des données Depp – Région Normandie

¹⁰⁰ CARIF-OREF Normandie – Enquête Seine – Insertion professionnelle des apprentis sortis des CFA/OFA normands en juin 2018

adapter les formations. Il portait aussi l'ambition d'optimiser les places de formation et des moyens techniques, en favorisant, la mutualisation des équipements et plateaux techniques des CFA/OFA quand cela était possible. Aussi, la région avait également permis aux CFA/OFA de construire certaines filières de formation, passant par une continuité de niveaux de diplômes d'un secteur professionnel donné, favorisant la poursuite d'études supérieures en apprentissage.

La réforme de 2018 : un bouleversement de l'écosystème des institutionnels et acteurs professionnels installés :

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », en modifiant en profondeur le modèle économique et le pilotage de l'apprentissage en France, est venue ainsi percuter la stratégie régionale en mettant fin au Plan Normand pour l'Apprentissage dès 2019. La mise en œuvre de la loi a été d'autant plus difficile qu'elle a été impactée dans ses premiers temps par la crise sanitaire. Pour rappel, la réforme confère aux Opérateurs de Compétences agissant pour le compte des branches professionnelles, le rôle de financeur principal des CFA/OFA à travers la prise en charge des contrats d'apprentissage (coûts de la formation, dépenses d'équipements pédagogiques, frais annexes). Ainsi, dès septembre 2019, le paysage de l'apprentissage a changé en Normandie : 59 CFA/OFA historiques et environ autant de « nouveaux » opérateurs étaient déjà déclarés sur le champ de l'apprentissage.

Dans ce contexte légal, la Région Normandie, fortement mobilisée avant la réforme en tant que pilote fédérateur, financeur et coordonnateur, en élaborant annuellement avec les autorités académiques la carte des formations initiales incluant la voie par apprentissage, a vu son rôle considérablement réduit.

Ainsi, a-t-elle construit en 2020, sa **nouvelle politique de l'apprentissage** fondée sur la loi et traduite dans un règlement d'intervention régional voté le 22 juin 2020 et mis à jour régulièrement, qui consiste « à contribuer au financement des CFA/OFA quand des besoins d'aménagement du territoire et de développement économique qu'elle identifie, le justifient ». En l'espèce, la Région prend part à la poursuite du développement équilibré de l'apprentissage en Normandie en s'appuyant sur la dynamique régionale préexistante avec l'Assemblée des CFA/OFA, les Branches Professionnelles et les Opérateurs de Compétences (OPCO). Ainsi, depuis le 1er janvier 2020, le rôle de la Région s'exerce, au moyen de deux enveloppes attribuées par l'Etat : l'une pour le fonctionnement (partiellement fongible dans le cadre du décret n°2021-1850 du 28 décembre 2021) et l'autre pour l'investissement pour les CFA/OFA. L'inscription d'une offre de formation cohérente et équilibrée aux niveaux sectoriels et géographique, ainsi que l'encouragement de la qualité et de l'innovation dans les formations passant par les investissements et la reconnaissance du Label CFA/OFA innovant normand au moyen d'open badges numériques, constituent les deux axes majeurs de la politique régionale de l'apprentissage.

À remarquer également qu'à cette époque, la région a engagé des négociations avec les OPCO, nouvellement créés, pour signer des conventions d'objectifs et de moyens sur l'apprentissage favorisant la concertation et la convergence des interventions en direction des CFA/OFA afin d'éviter toute rupture dans la dynamique de développement de l'apprentissage normand.

Enfin, dernier enjeu d'importance : la loi LCAP du 5 septembre 2018 a également conféré aux Régions un élargissement de leurs compétences en matière d'information sur les métiers « tout au long de la vie » et d'orientation passant par la coordination du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et l'élargissement de sa responsabilité en direction des publics scolaires, apprentis et étudiants. Ainsi, pour exercer ces missions, la Région Normandie a créé au 1^{er} janvier 2020, l'Agence Régionale pour l'Orientation et les Métiers, s'inscrivant dans le cadre de la Stratégie régionale de l'orientation et de l'information sur les métiers et les formations, votée en octobre 2019. Ses missions passent, entre autres, par la mise en œuvre de l'information et du conseil auprès des -jeunes- Normands, l'engagement auprès des branches et acteurs professionnels pour faire connaître les métiers, l'outillage des professionnels de l'orientation et de l'éducation, la mixité des voies de formation et des parcours professionnels développée grâce à de multiples et innovantes actions d'information sur les métiers.

1. Diagnostic national et régional : 10 ans d'évolution pour l'apprentissage

Cette première partie du rapport s'attache, dans sa démarche, à dresser un état des lieux contextualisé et objectif, puis à diagnostiquer les grandes évolutions opérées dans le développement de l'apprentissage au niveau national, ainsi qu'en région normande, depuis la mise en œuvre de la réforme consécutive à la loi LCAP du 5 septembre 2018 jusqu'à aujourd'hui. Ainsi, des éléments de repère de l'année 2017, année précédant la réforme, seront mentionnés en constituant le point d'ancrage du démarrage de l'évolution des données. Le point d'arrivée, repère, est celui fixé au 31 décembre 2024, les données de cette période étant à ce jour consolidées. Enfin, les grandes tendances basées sur des données à intégrer jusqu'au 31 décembre 2025 et à consolider à l'avenir, apporteront un éclairage de l'évolution de l'apprentissage dans le présent et en devenir, au regard du contexte politique et économique. Au-delà de ces années mises en comparaison, d'autres données informatives viendront nourrir le diagnostic.

L'état des lieux présent est mis en cohérence sur la base du triptyque « apprentis - contrats d'apprentissage – formation » constituant le socle du concept de l'apprentissage. Les grandes évolutions par secteurs d'activités seront abordées. Enfin, dans chaque partie et lorsque les données disponibles le permettront, des approches par territoire en Normandie seront effectuées en complémentarité afin d'affiner le diagnostic.

Des sources de données multiples, portées par des systèmes d'informations et outils créés depuis la réforme en réponse aux besoins et usages des institutionnels et acteurs de l'apprentissage, ont été exploités. La multiplicité des acteurs et des ressources informatives seront ensuite développées dans la partie 2 du rapport « dynamique de l'écosystème de l'apprentissage ».

Principales sources non exhaustives :

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/OFA). 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 OPCO 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 (hors STS) 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.

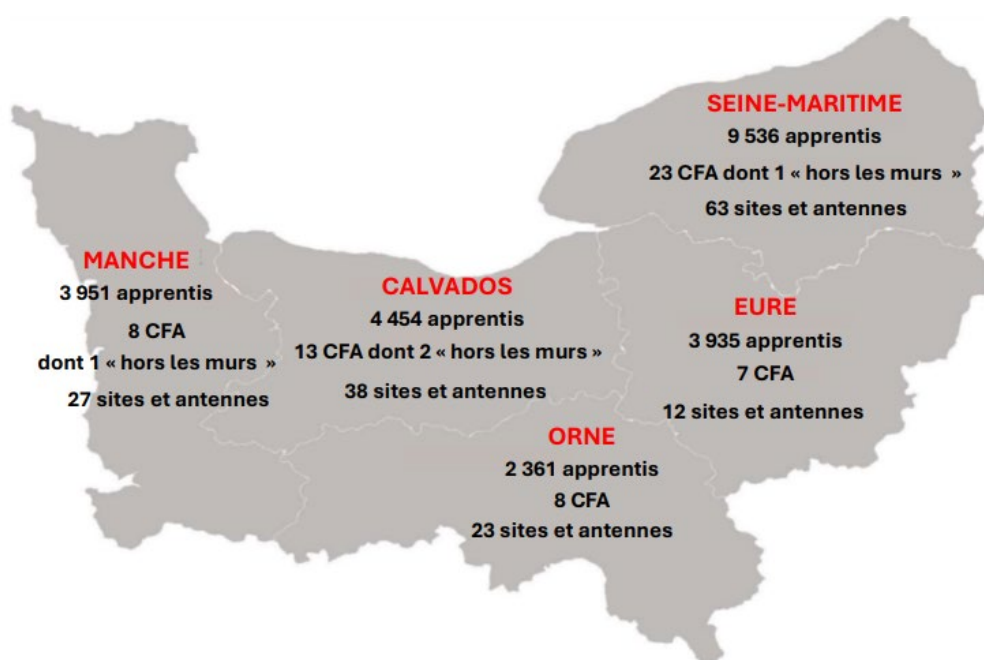
InserSup est un **système d'information porté par le Sies et la Dares**, qui permet de rendre compte de l'insertion professionnelle des diplômés du supérieur, par l'appariement de fichiers de suivi des formations et des déclarations sociales nominatives ;

Le **catalogue des offres de formation par apprentissage** hébergé par le Réseau des CARIF-OREF (**RCO**) : depuis le décret du 22 juin 2021, les Carif-Oref ont la responsabilité de collecter l'offre de formation en apprentissage. Le Réseau des Carif-Oref a la charge de consolider ces données et d'en assurer la diffusion. Les référencements et mises à jour sont effectués dans les bases « Offre des Carif-Oref » de chaque région et sont répercutés quotidiennement dans le « Catalogue des offres de formations en apprentissage ». Le catalogue, est commandité via la mission interministérielle pour l'apprentissage, par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, et le ministère de la Transformation et de la fonction publique.

En région normande, « **TMF** » - **trouver ma formation** - par le **CARIF-OREF Normandie** a pour objectif d'informer sur l'offre de formation professionnelle continue et par l'alternance, des aides et dispositifs emploi formation mobilité et des annuaires des acteurs en Normandie.

L'enquête **SEINE** du **CARIF-OREF Normandie** est une **enquête sur le devenir des apprentis sortis de formation à 6 et 12 mois**. La mission du **Système d'enquêtes pour la mesure de l'insertion dans l'emploi** permet d'évaluer la situation dans l'emploi des sortants des centres de formations des apprentis de la région.

Cartographie de l'apprentissage en Normandie avant la réforme



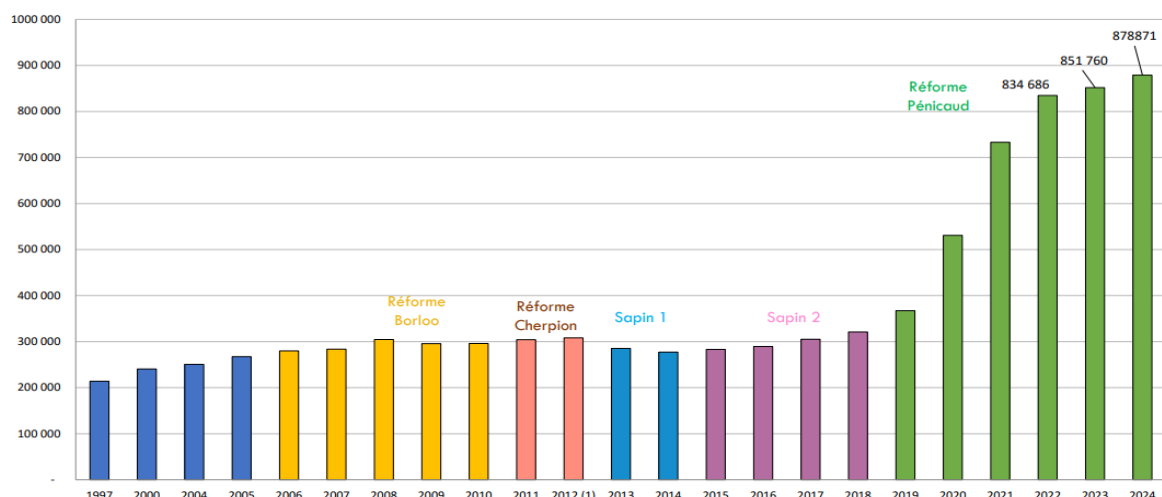
Source : Région Normandie – DPCTA - 2018

1.1. Les apprentis : plus du doublement des effectifs depuis la réforme

Sur le plan national au regard des réformes politiques, et dans un contexte difficile de déploiement de l'apprentissage, les flux d'entrées en apprentissage, sont soumis à de légères fluctuations à la hausse et à la baisse depuis une vingtaine d'années où l'année 2017 actait un peu plus de 300 000 entrées. Cependant, la réforme dite « Penicaud » enregistre une progression fulgurante des flux d'entrées en apprentissage où le nombre de jeunes a plus que doublé sur 5 ans et franchit le cap du million d'apprentis en 2023 représentant une augmentation de l'ordre de 66 %.

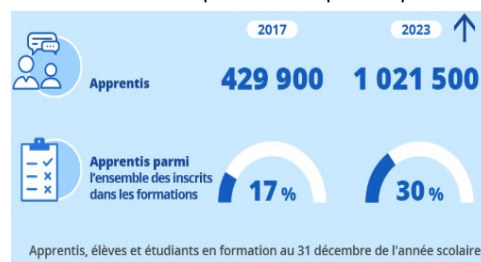
Au 31 décembre 2024, 1 050 000¹⁰¹ jeunes sont inscrits dans 3 700 CFA/OFA en France (annexe 5).

¹⁰¹ Source Depp – Note d'information n°25.44 « L'apprentissage au 31 décembre 2024 » - juillet 2025



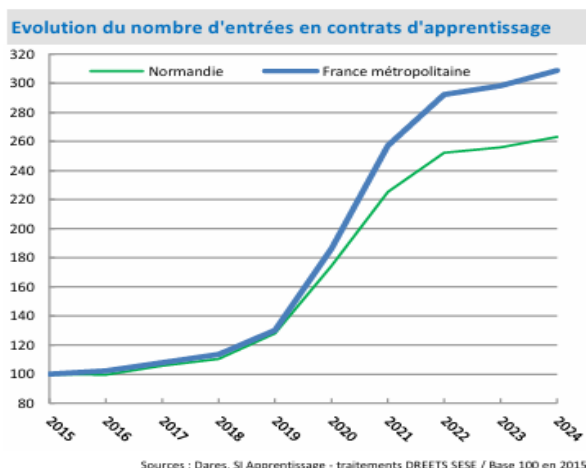
Source : flux d'entrées en apprentissage, DARES – Traitement Quintet

Au niveau des politiques d'alternance, il est intéressant de garder en mémoire, que parallèlement au développement de l'apprentissage, l'évolution des entrées en contrat de professionnalisation, a quant à elle, chuté assez drastiquement pour passer de 217 287 entrées en 2017 à 86 621 entrées en 2024 au niveau national. Pour la Normandie, 3 395 entrées en contrat de professionnalisation ont été enregistrées en 2024 contre 4 760 en 2023. Depuis 2018, les entrées en contrats de professionnalisation en Normandie ont été divisé par deux.



INSEE – FORMATIONS ET EMPLOI – 2025

En Normandie, les effectifs suivent la tendance nationale mais avec une évolution plus lente (cf. graphique ci-contre). À fin 2017, les effectifs d'apprentis s'élevaient à 23 158¹⁰² pour atteindre le nombre de 50 723¹⁰³ à fin 2024, représentant une évolution de l'ordre de 54 % soit plus du double des effectifs. Les 50 723 apprentis se répartissent comme suit dans les départements normands : 19 177 apprentis en Seine-Maritime, 12 106



¹⁰² Source Région Normandie

¹⁰³ Source DREETS – Bilan annuel de l'apprentissage en Normandie – année 2024 / Le nombre d'apprentis sont comptabilisés sur la base du nombre de contrats actifs le dernier jour du mois.

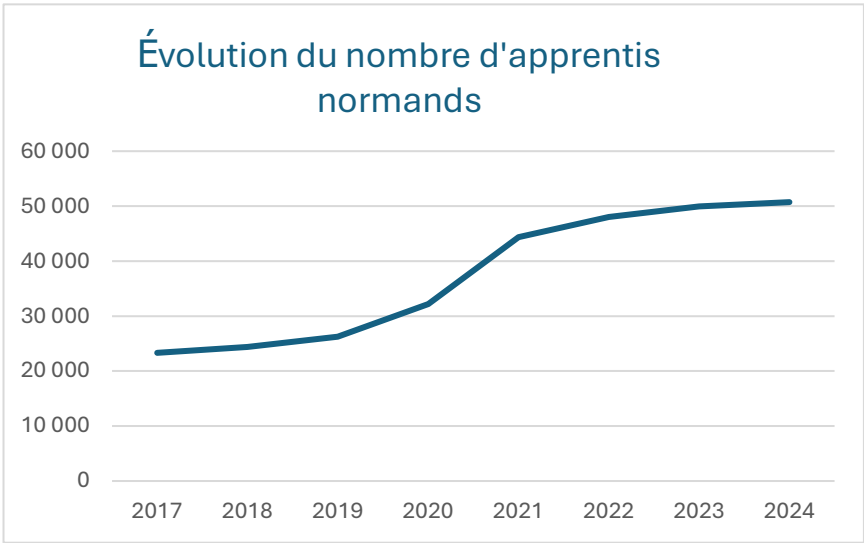
dans le Calvados, 7 852 dans la Manche, 7 739 dans l'Eure et 3 848 dans l'Orne.

Au vu des éléments quantitatifs des « Normandie Stats », bulletins de l'emploi, du marché du travail et des politiques d'emploi et de solidarités de la DREETS de Normandie, les années 2020 à 2022 ont connu une hausse exceptionnelle des entrées en apprentissage (avec +62 % puis 28,2 %), puis une hausse plus modérée est constatée en 2023, ainsi qu'en 2024 (de l'ordre de + 1,9 %). Selon les premières données enregistrées par la Dares, l'année 2025 révèle des effectifs à la baisse sur le 1^{er} semestre, restant à consolider et analyser pour pouvoir établir une tendance.

« Au niveau régional, de **23 318** apprentis au 31 décembre 2017 à **50 730** apprentis au 31 décembre 2024, soient plus du doublement des apprentis depuis la réforme » :

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Nombre d'apprentis normands	23 318	24 400	26 244	32 209	44 337	48 038	49 971	50 730

Sources : DREETS Normandie – Normandie Stat's / retraitement juridictions financières données DEPP et Région Normandie - Retraitement CESER Normandie

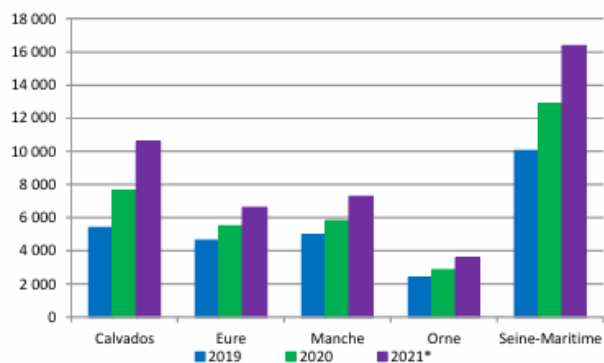


Contextualisation :

Ainsi, au vu du « Bilan économique 2024 - Normandie » de l'INSEE, les 50 730 apprentis au 31 décembre 2024, représentaient 4,1 % de l'emploi salarié en Normandie.

Effectif présent au 31 décembre

Au 31 décembre 2021, la Normandie compte un effectif de 44 337, en hausse de 28,2 % par rapport à l'année précédente et en hausse de 62,0 % par rapport à l'année 2019.

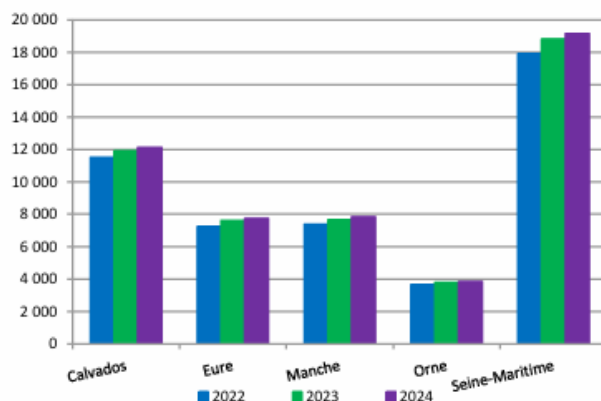


* estimation en attendant les fins de contrats

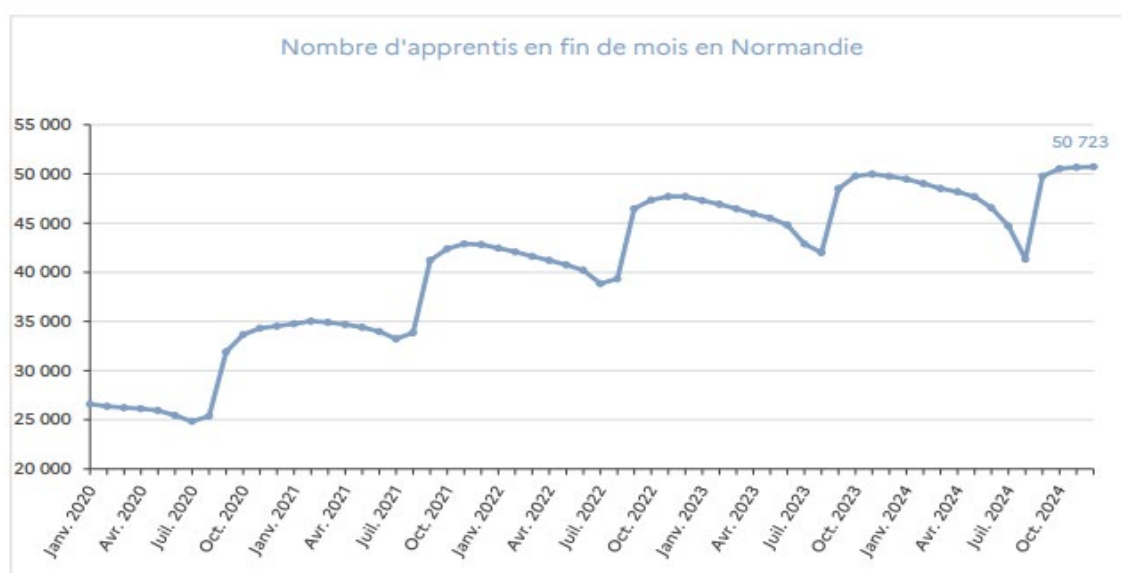
Sources : Dares, SI Apprentissage - traitements SESE

Effectif présent au 31 décembre

Au 31 décembre 2024, la Normandie compte un effectif de 50 730, en hausse de 1,9 % par rapport à l'année 2023 et en hausse de 6,3 % par rapport à l'année 2022.



Sources : Dares, SI Apprentissage - traitements DREETS SESE



Source : DREETS Normandie – Bilan annuel de l'apprentissage – année 2024

Le graphique ci-dessus permet d'appréhender l'évolution du nombre d'apprentis en fin de mois depuis janvier 2020, tout en faisant apparaître les rythmes scolaires, d'apprentissage ainsi que les décrochages dans les parcours.

Parmi les **caractéristiques des apprentis normands**, pour l'année 2024, le pourcentage de mixité Femmes-Hommes avec 40 % de femmes et 60 % d'hommes, est moindre qu'au niveau national (42,7 % de femmes contre 57,3 % d'hommes). Cependant, les jeunes apprentis normands de moins de 26 ans sont toujours très largement majoritaires avec 94,2 %, un taux supérieur à la moyenne nationale (91,5 %) contre 5,8 % pour les 26 ans et plus. Même si les apprentis en situation de handicap ne représentent qu'un très faible pourcentage sur l'ensemble des apprentis normands, il

est intéressant de remarquer qu'avec 913 apprentis, le taux de 1,8 %, reste supérieur à la moyenne nationale (1,7 %).

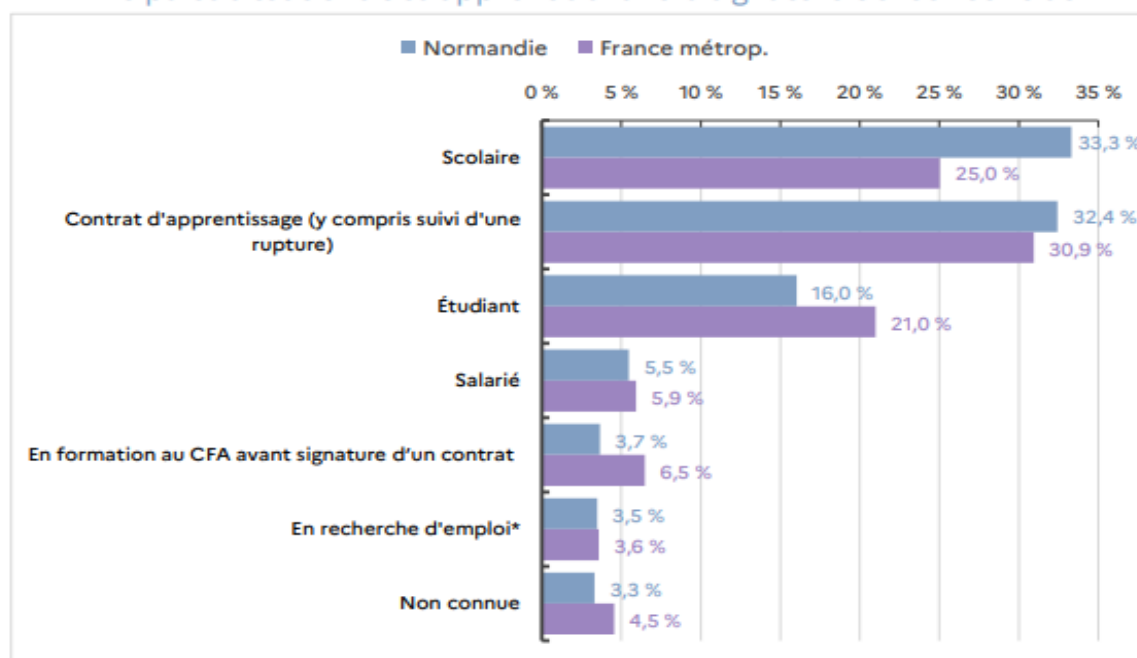
	Ensemble	Femmes	Hommes	Moins de 26 ans ⁽¹⁾	26 ans et plus ⁽¹⁾	TH ⁽²⁾
Normandie	50 723	40,0 %	60,0 %	94,2 %	5,8 %	1,8 %
France métrop.	1 020 304	42,7 %	57,3 %	91,5 %	8,5 %	1,7 %

⁽¹⁾ Selon l'âge de l'apprenti au 31 décembre

⁽²⁾ TH : travailleur en situation de handicap Pourcentage de non renseignés sur ce champ : 0,3% pour la Normandie et 0,4% pour la France métropolitaine

À juin 2025, avant la signature de leur contrat, les apprentis normands se trouvaient en situation scolaire pour un peu plus d'un tiers, ou déjà en contrat d'apprentissage pour un autre tiers, ou encore étudiant pour 16 %. Il est intéressant de remarquer la part plus importante qu'au niveau national des apprentis normands auparavant scolarisés (33% contre 25 %) ou en contrat d'apprentissage (32,4 %) contre (30,9 %). En écho, leur part est moins importante qu'au niveau national lorsqu'ils se trouvaient juste avant en position de salarié, ou de formation au CFA/OFA avant la signature d'un contrat (graphique ci-dessous).

Principales situations des apprentis avant la signature de leur contrat



*Avec ou sans inscription à France Travail

Source : Dares - SI Apprentissage. Dernier mois disponible : avril 2025. Date de mise à jour : 18/06/2025. Traitement Dreets.

Si les taux de ruptures des contrats d'apprentissage qui sont intervenues dans les 6 mois après le début du contrat¹⁰⁴, fluctuent en moyenne à 15,5 % sur ces dernières

¹⁰⁴ DREETS – Bilan annuel de l'apprentissage Normandie – Année 2024 – Données provisoires à avril 2025

années, ces taux restent néanmoins en deçà de 1 % par rapport à la moyenne nationale (de l'ordre de 16,5 %), ce qui représente un signal positif pour le territoire normand.

En outre, selon un état des lieux des ruptures des contrats d'apprentissage réalisé par le CARIF-OREF Normandie en septembre 2017, il est intéressant de constater que le taux de rupture brut s'élevait alors à 20,5 % et le taux de rupture net à 17,3 % en Normandie¹⁰⁵. Cependant, bien que ces taux questionnent, et tendent à en tirer des conclusions, les comparaisons temporelles restent très délicates à opérer en la matière, en raison de la modification des règles relatives aux ruptures de contrat, consécutives à la loi de 2018. Les motifs et caractéristiques des ruptures de contrats seront étudiées de manière approfondie à partir d'indicateurs spécifiques dans la partie 2.2. « *Qualité de la formation* ».

	2024	2023	2022
Normandie	15,5 % (p)	15,7 %	15,3 %
France métrop.	16,5 % (p)	16,5 %	16,1 %

(p) Données provisoires à avril 2025

Lecture : en Normandie, 15,5 % (p) des contrats débutés en 2024 ont été rompus dans les 6 mois.

Enfin, l'une des dernières caractéristiques clés des apprentis concerne leur **devenir à la sortie du contrat d'apprentissage**. L'enquête Seine¹⁰⁶ la plus récente, menée annuellement par le CARIF-OREF Normandie afin d'observer le devenir des sortants d'apprentissage de 2022, révèle un taux d'emploi global à 7 mois de 81,8 % (situation au 1^{er} février 2023), et à 12 mois (situation au 1^{er} juillet 2023) de 87,7 % ; en outre, un taux de poursuite d'études à 7 mois de 42,3 % et à 12 mois de 45,7 % est affiché.

Il est important de rappeler que le taux d'emploi rapporte les personnes en emploi à l'ensemble de la population. Le taux de chômage quant à lui rapporte la population au chômage à la population active.

Pour mémoire, l'extrait du document de Budget Primitif 2020 de la Région Normandie actait l'évolution positive des taux d'emploi, basée également sur l'enquête Seine du CARIF-OREF, déjà en place lors des années 2016, 2017 et 2018, période du Plan Normand de l'Apprentissage issu du Grenelle de l'apprentissage. Les enquêtes Seine du CARIF-OREF Normandie menées chaque année, actent une évolution des taux d'emploi des apprentis sortis à 7 et 12 mois. Les résultats restent toutefois à considérer en corrélation avec les taux de réponse reçus aux enquêtes.

¹⁰⁵ Pour la campagne d'apprentissage 2015, le taux de rupture brut comptabilise l'ensemble des contrats rompus. Le taux de rupture net comptabilise les contrats rompus qui n'ont pas été suivis d'une nouvelle signature de contrat avec un autre employeur.

¹⁰⁶ Les enquêtes Seine -*Système d'enquêtes pour l'insertion dans l'emploi*- menées sur le territoire normand consiste en l'**observation de l'insertion des jeunes sur le marché du travail** après une formation par apprentissage, 7 et 12 mois après leur sortie de formation. Administrée par mail et SMS, puis par téléphone par les CFA/OFA de Normandie, l'enquête Seine porte sur **le devenir de tous les sortants d'une formation par apprentissage en Normandie**, inscrits dans les CFA/OFA normands en dernière année d'un cycle de formation, et sortis de formation au cours de l'année diplômés ou non. Les jeunes sortis de CFA/OFA pour cause de rupture avant le dernier semestre de leur cycle de formation sont exclus de l'analyse.

Devenir des sortants en apprentissage de 2016 à 2022							
	Apprentis sortis de formation						
	juin 2016	juin 2017	juin 2018	juin 2019	juin 2020	juin 2021	juin 2022
Taux d'emploi à 7 mois	66,0%	71,6%	73,3%	71,6%	73,4%	80,2%	81,8%
Taux de réponse à l'enquête	81,2%	77,0%	79,3%	75,3%	72,2%	71,6%	62,9%
Taux d'emploi à 12 mois	76,3%	80,1%	81,8%	77,5%	82,8%	83,6%	87,7%
Taux de réponse à l'enquête	80,8%	76,2%	76,2%	73,4%	74,9%	73,7%	64,2%

Source : CARIF-OREF Normandie - Enquêtes Seine 2017 à 2023 / Traitement CESER Normandie

1.2. Les contrats d'apprentissage dans l'emploi

L'évolution de l'alternance au regard de l'emploi et de la conjoncture de 2018 à 2024 :

Selon la DARES, en 2017 sur le **plan national**, 294 800 nouveaux contrats d'apprentissage étaient signés dont 280 400 dans le secteur privé et 14 500 dans le secteur public. Passant ainsi de quasi 295 000 nouveaux contrats d'apprentissage signés en 2017, à près de 880 000 nouveaux contrats en 2024, l'apprentissage est devenu une voie d'insertion professionnelle réussissant une véritable révolution culturelle, dans le marché du travail. En outre, le nombre de contrats en alternance s'est presque stabilisé en 2024, après des années de forte hausse. Cette stabilisation résulte d'une légère hausse des contrats d'apprentissage (+4 % en un an), compensée par une nette baisse des contrats de professionnalisation (-24 % en un an), près de quinze fois moins nombreux. Cette dernière baisse résulte notamment de la suppression en mai 2024 de l'aide exceptionnelle aux employeurs embauchant des jeunes de moins de 30 ans avec ce type de contrat.¹⁰⁷

Ainsi, en 2024, 969 000 embauches au niveau national ont été réalisées en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation), à peine plus qu'en 2023. Sous les effets conjugués de la réforme de l'apprentissage portée par la loi « Avenir professionnel » et de l'aide exceptionnelle mise en place à l'été 2020, les entrées en contrats d'apprentissage avaient bondi. Le ralentissement depuis 2023 est lié à la sortie de la phase de montée en charge de la réforme et à une baisse à la fois des aides au recrutement et de la prise en charge des coûts pédagogiques.

¹⁰⁷ INSEE Références – Emplois, chômage, revenus du travail – Edition 2025

Figure 1a – Nombre d'entrées cumulées en 2022, 2023 et 2024

en milliers

Type d'emploi aidé	Entrées cumulées ¹ en 2022	Entrées cumulées en 2023	Évolution en 2023 (en %)	Entrées cumulées en 2024	Évolution en 2024 (en %)
Contrat aidé	445,6	418,9	-6,0	391,4	-6,6
PEC	77,0	63,5	-17,5	57,2	-9,9
CUI-CIE	50,4	32,3	-35,9	12,1	-62,6
IAE	318,2	323,0	1,5	322,1	-0,3
Contrat en alternance	953,5	965,8	1,3	968,5	0,3
Apprentissage	834,4	850,4	1,9	881,0	3,6
Contrat de professionnalisation	119,1	115,4	-3,1	87,6	-24,1
Autre emploi aidé	377,9	358,8	-5,0	376,5	4,9
Acre	343,1	326,3	-4,9	345,0	5,7
Emplois francs	27,4	24,5	-10,6	24,3	-0,8
Autres aides ciblées sur des territoires ²	7,4	8,0	8,2	7,3	-9,9
Ensemble	1 776,9	1 743,5	-1,9	1 736,5	-0,4

1, Entrées initiales et reconductions de contrat.

2, Aides ciblées sur des territoires (zones de revitalisation rurale (ZRR), zones franches urbaines (ZFU), zones de restructuration de la défense (ZRD) et bassins d'emploi à redynamiser (BER)).

Lecture : En 2024, le nombre d'entrées en parcours emploi compétences (PEC) s'élève à 57 200 (-9,9 % par rapport à 2023).

Champ : France.

Sources : Données Urssaf, ASP, France Travail, SIA, Extrapro ; traitements Dares.

En Normandie, le bilan économique de l'INSEE de décembre 2025, fait état d'une stabilisation de l'emploi dans un ralentissement observé à l'échelle nationale par une croissance modérée de l'ordre de 1,2%. La situation de l'emploi, avec un taux de chômage s'établissant à 7,3 % de la population active en Normandie (toujours inférieur à la moyenne nationale, confirmé au 3^{ème} trimestre 2025 à 7,3 %¹⁰⁸), révèle des dynamiques sectorielles contrastées, et marquée par un repli de l'activité dans la construction et l'industrie.

Les entrées en contrat d'apprentissage, progressant chaque année, et passant en 2024 la barre des 40 000 contrats, constituent une hausse de 2,5 % des recrutements avec près de 1 000 recrutements supplémentaires. A noter que les recrutements ont ainsi plus que doublé depuis 2018 et représentent le segment le plus important dans les dispositifs de contrats aidés, d'alternance et d'accompagnement des jeunes en Normandie (tableau ci-dessous) :

¹⁰⁸ INSEE FLASH NORMANDIE – décembre 2025

Type d'aide	2023	2024
Aides à l'emploi (p)	67 410	64 936
dont contrats aidés (p)	23 292	21 161
Parcours emploi compétences (PEC)	2 383	2 280
Contrats initiative emploi (CUI-CIE) (p)	1 440	373
Insertion par l'activité économique (IAE) (p)	19 469	18 508
dont contrats en alternance	44 118	43 775
Apprentissage	39 363	40 374
Contrats de professionnalisation	4 755	3 401
Accompagnement des jeunes	37 032	34 077
Parcours contractualisé d'accompagnement vers l'emploi et l'autonomie (PACEA)	9 800	8 733
Contrat d'engagement jeune	27 232	25 344
<i>dont premières entrées</i>	<i>19 454</i>	<i>17 203</i>
Emplois francs (p)	839	844

(p) : Année 2024 provisoire.
Note : Extraction du 31/03/2025. Les entrées comprennent les conventions initiales et les reconductions de contrats.
Source : Dares.

Les évolutions de volume des contrats d'apprentissage normands de 2019 à 2024 :

Considérés les éléments quantitatifs des « Normandie Stats », bulletins de l'emploi, du marché du travail et des politiques d'emploi et de solidarités de la DREETS de Normandie, ainsi que du Cahier régional Normandie « La Formation par alternance » produit par la cour des comptes en juin 2022, l'augmentation des contrats s'est élevée à 9% en 2019 pour atteindre 26 244 contrats, puis un taux exceptionnel de 23 % en 2020 pour atteindre 32 209 contrats.

Malgré le palier constaté lors de la crise sanitaire, les contrats d'apprentissage ont suivi une tendance à la hausse assez fulgurante jusqu'en 2022 pour atteindre 38 756 contrats, soit une évolution de 20,33 %, sous l'effet de la réforme et des aides exceptionnelles aux employeurs d'apprentis mises en place par le Gouvernement à la rentrée 2020.

Les années suivantes, 2023 et 2024, ont connu une hausse plus modérée de l'ordre de 4,3 % pour atteindre les 40 422 contrats à fin 2024.

Enfin, il est à remarquer que les contrats d'apprentissage ont significativement augmenté en Normandie depuis la réforme, tout comme au niveau national, mais dans une moindre mesure.

Les contrats d'apprentissage en Normandie

Nombre de contrats	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Ensemble	24 400	26 244	32 209	34 840	38 756	39 346	40 422

Sources : DREETS Normandie - Normandie Stat's /

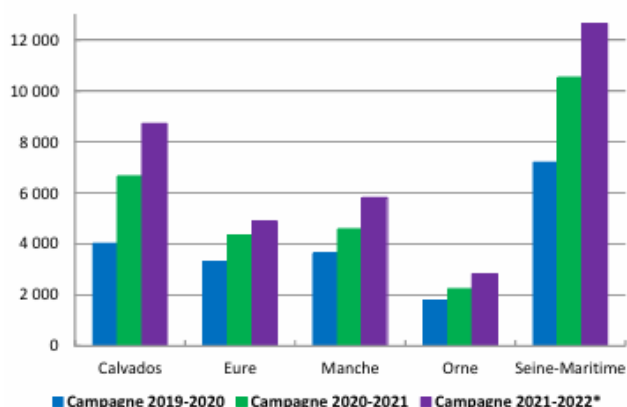
Cour des Comptes - Cahier régional Normandie "La formation par alternance"

Traitement CESER Normandie

Les volumes de contrats d'apprentissage 2024 dans les départements normands :

Contrats d'apprentissage

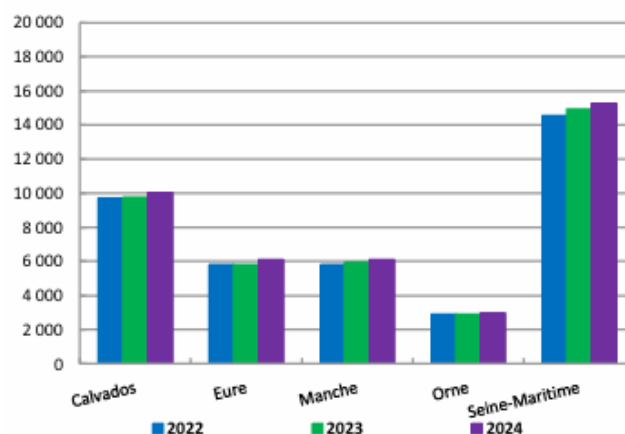
Dans la campagne en cours, la Normandie compte 34 840 contrats, en hausse de 23,1 % par rapport à la campagne précédente et en hausse de 75,2 % par rapport à la campagne 2019-2020.



* Campagne 2021-2022 : Données de juin 2021 à janvier 2022

Contrats d'apprentissage

En 2024, la Normandie compte 40 422 contrats, en hausse de 2,8% par rapport à l'année 2023 et en hausse de 4,3 % par rapport à l'année 2022.



Au vu du Bilan annuel de l'apprentissage en Normandie réalisé par la DREETS Normandie, les volumes de nouveaux contrats d'apprentissage à fin d'année 2024 suivent globalement les densités de population des départements. Ainsi, la Seine-Maritime recense 15 311 contrats, le Calvados 9 994 contrats, suivis de la Manche avec 6 090 contrats, l'Eure 6 083 contrats et l'Orne avec 2 971 contrats.

Non rendue possible et non produite à ce jour, une approche à un niveau infra plus fin par territoire apparaîtrait utile afin d'objectiver les répartitions de contrats et les besoins d'emploi d'alternance des jeunes normands en zones rurales, péri-urbaines et urbaines.

Les contrats d'apprentissage dans les secteurs privé et public en Normandie :

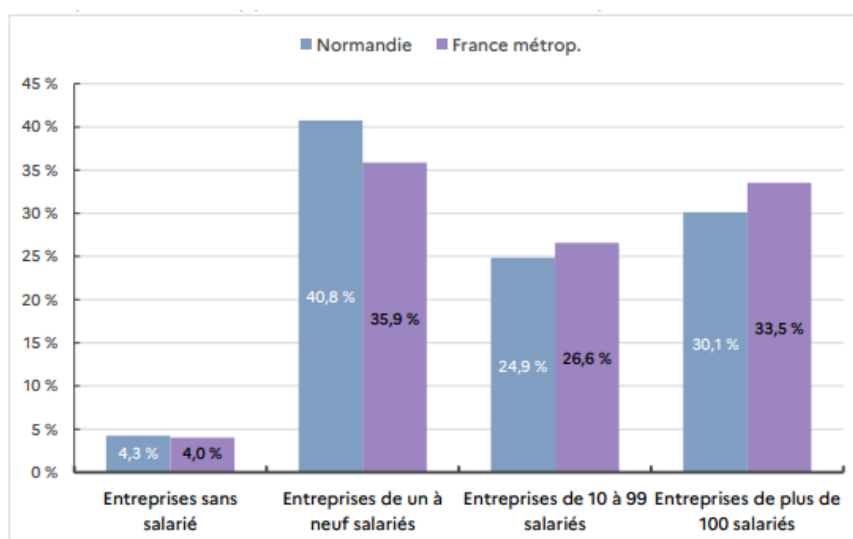
Les contrats d'apprentissage sont conclus très majoritairement dans le secteur privé avec 97,5% des contrats et 2,5 % des contrats dans le secteur public. Le taux de contrats établis dans le secteur public en Normandie, inférieur au taux national, est à

remarquer (2,5 % contre 2,8 %) révélant des marges de progrès encore existantes et à exploiter.

	Ensemble	Privé	Public
Calvados	9 994	97,7 %	2,3 %
Eure	6 083	97,4 %	2,6 %
Manche	6 090	97,3 %	2,7 %
Orne	2 971	97,7 %	2,3 %
Seine-Maritime	15 311	97,5 %	2,5 %
Normandie	40 449	97,5 %	2,5 %
France métrop.	859 410	97,2 %	2,8 %

Source : DREETS Normandie–Bilan annuel de l'apprentissage 2024–édition 2025

Dans le secteur privé, les contrats d'alternance se trouvent à 40,8 % dans les Très Petites Entreprises (TPE) de moins de 10 salariés, un taux supérieur largement supérieur à la moyenne nationale (35,9 %). Les entreprises de plus de 100 salariés se trouvent en 2^{ème} position pour un tiers des contrats.



Source : DREETS Normandie – extrait Bilan annuel de l'apprentissage 2024 – édition 2025

Zoom sur les contrats d'apprentissage dans le secteur associatif¹⁰⁹ :

Les contrats d'apprentissage dans le secteur associatif¹¹⁰ représentent une part en évolution constante depuis 2021 d'environ 5 % par rapport l'ensemble des secteurs. Ils se répartissent dans les départements selon un ordre de grandeur proportionnellement équivalente à l'ensemble des contrats des autres secteurs en représentant 2 647 apprentis sur un total de 50 723 apprentis. La part des nouveaux

¹⁰⁹ Données Service observation Etudes Statistiques Evaluation (Sese) DREETS Normandie – juillet 2024

¹¹⁰ Chaque contrat est associé à un établissement employeur relevant des catégories juridiques « 9220, 9221, 9222, 9223, 9230 et 9260 » correspondant aux associations du champ de l'économie sociale constituée des coopératives, mutuelles, **associations**, fondations, autres organismes privés à but non lucratif.

contrats du secteur associatif à fin 2024 est de 2 292 nouveaux contrats pour un total de 40 449 nouveaux contrats normands.

	2024		2023		2022		2021	
	Nombre total d'apprentis	Apprentis dont l'employeur est une association	Nombre total d'apprentis	Apprentis dont l'employeur est une association	Nombre total d'apprentis	Apprentis dont l'employeur est une association	Nombre total d'apprentis	Apprentis dont l'employeur est une association
Calvados	12 106	868	11 928	792	11 501	714	10 027	558
Eure	7 739	252	7 616	257	7 251	265	6 610	188
Manche	7 852	381	7 643	352	7 369	328	6 902	254
Orne	3 848	267	3 803	235	3 659	213	3 289	170
Seine-Maritime	19 177	880	18 790	884	17 921	874	16 001	688
Normandie	50 723	2 647	49 780	2 520	47 701	2 394	42 829	1 858
France métrop.	1 020 304	58 588	993 037	55 566	949 247	52 683	837 358	42 183

Les données contenues dans le tableau ci-dessous constitue une « photographie » à fin avril 2025 issue des données du Système d'information Apprentissage de la Dares. Le poids des contrats d'apprentissage dont l'employeur est une association se trouve à plus de la moitié des contrats dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives. En 2^e position se trouve l'enseignement, puis en 3^{ème} position le secteur de la santé humaine et action sociale.

Secteurs d'activité des nouveaux contrats dont l'employeur est une association, pour la Normandie

	2024		2023		2022		2021	
	Nouveaux contrats dont l'employeur est une association	Part de l'ensemble des nouveaux contrats*	Nouveaux contrats dont l'employeur est une association	Part de l'ensemble des nouveaux contrats*	Nouveaux contrats dont l'employeur est une association	Part de l'ensemble des nouveaux contrats*	Nouveaux contrats dont l'employeur est une association	Part de l'ensemble des nouveaux contrats*
Arts, spectacles et activités récréatives	1 001	56,6 %	849	54,6 %	806	53,8 %	637	55,8 %
Santé humaine et action sociale	493	31,8 %	452	32,4 %	499	33,5 %	389	34,8 %
Autres activités de services	297	15,1 %	254	13,0 %	280	14,0 %	241	13,4 %
Enseignement	243	35,9 %	245	38,8 %	253	38,7 %	209	38,5 %
Activités de services administratifs et de soutien	130	7,1 %	122	7,4 %	107	6,7 %	76	5,5 %
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	69	3,1 %	96	4,2 %	91	4,1 %	62	3,3 %
Hébergement et restauration	31	0,9 %	26	0,9 %	22	0,8 %	19	0,9 %
Administration publique	10	1,2 %	30	3,8 %	27	3,4 %	15	2,1 %
Information et communication	7	1,1 %	s.	s.	11	1,3 %	7	1,0 %
Agriculture, sylviculture et pêche	7	0,4 %	s.	s.	5	0,3 %	5	0,3 %

Une insertion professionnelle plutôt solide à l'issue de l'apprentissage :

Afin de conclure le volet emploi de cet état des lieux de l'apprentissage en Normandie, un indicateur, porteur d'enjeux à la fois pour l'entreprise et le jeune, est celui du type de contrats d'emploi conclus à la sortie de l'apprentissage.

Les enquêtes Seine menées annuellement par le CARIF-OREF de Normandie aux fins d'observer le devenir des apprentis, a permis d'obtenir cette dernière estimation des situations des sortants d'apprentissage au 30 juin 2022, 7 mois plus tard, puis 12 mois plus tard.

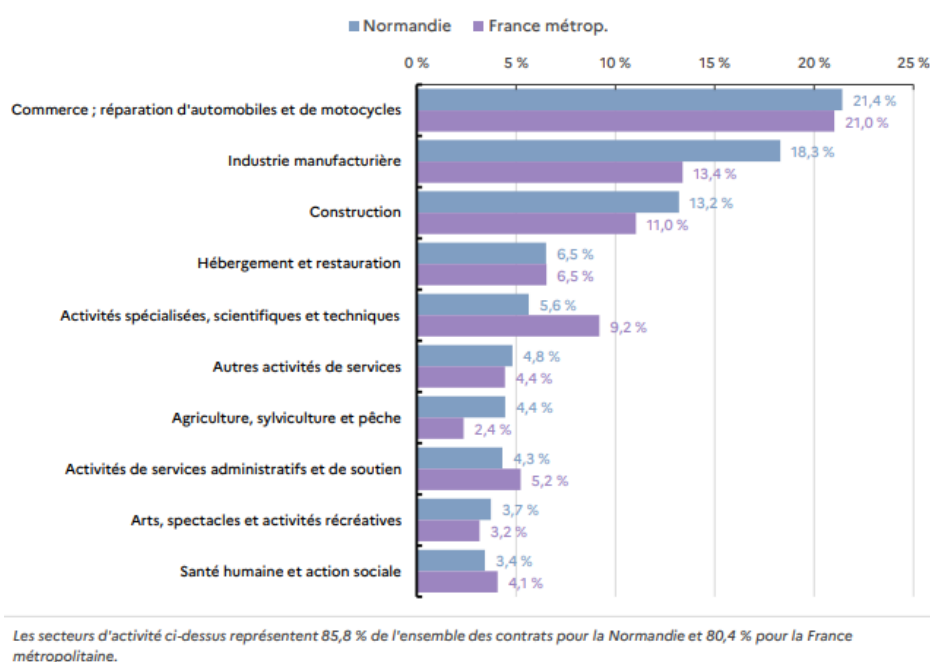
À 7 mois, 68,1 % des sortants d'apprentissage consultés et ayant répondu à l'enquête¹¹¹, étaient en emploi, en situation de CDI. À 12 mois, ils étaient 71,7 %¹¹².

	CDI	CDD de 6 mois ou plus	CDD de moins de 6 mois	Contrat d'interim	Autre
à 7 mois	68,1 %	15,8 %	6,0 %	7,6 %	2,5 %
à 12 mois	71,7 %	14,4 %	4,6 %	6,9 %	2,4 %

Source : Carif-Oref de Normandie

1.3. Les grandes évolutions sectorielles de l'apprentissage

Avant de dresser un panorama des évolutions sectorielles de l'apprentissage, il est intéressant de fixer une des photographies les plus récentes du poids de l'apprentissage des principaux secteurs d'activités professionnels en Normandie et en France. Ces données issues du Système d'Information Apprentissage de la Dares, traitées par la DREETS Normandie, dressent la situation à avril 2025, à partir des codes NAF.



Sur le plan des évolutions sectorielles, les formations préparées par apprentissage relèvent désormais davantage des spécialités de formation des services (63 % contre 42 % en 2017) que de celles de la production.

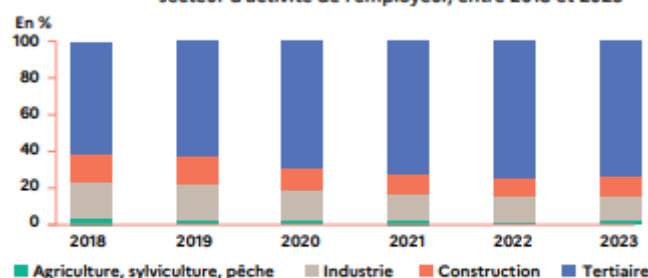
¹¹¹ Avec un taux de réponse à l'enquête de 62,9 %

¹¹² Avec un taux de réponse à l'enquête de 64,2 %

Ainsi, l'apprentissage concerne en premier lieu les secteurs du commerce à plus de 21 %, suivi de l'industrie à 18,3 %. Viennent ensuite le secteur de la construction avec 13 %.

Les formations en apprentissage se développent dans d'autres secteurs du tertiaire tels que ceux de la banque, finance ou certains services aux entreprises comme les activités juridiques et comptable, repérés également au niveau national.

GRAPHIQUE 4 | Contrats d'apprentissage commencés dans l'année par secteur d'activité de l'employeur, entre 2018 et 2023



Lecture: 74% des contrats d'apprentissage commencés en 2023 se déroulent dans le secteur tertiaire.

Champ et source: idem graphiques 2 et 3.

- « La voix des Opérateurs de COmpétences concernant le développement de l'apprentissage » :

Au préalable, il est important de préciser que la juxtaposition induisant une comparaison des données d'apprentissage entre opérateurs de compétences doit être abordée avec prudence, tant les systèmes d'information, les méthodes de collecte et les périmètres statistiques diffèrent d'un OPCO à l'autre. Les données sont hétérogènes, construites selon des processus internes distincts et reposent sur des moyens de production de la donnée très variables les uns par rapport aux autres. Par ailleurs, certaines informations – notamment les volumes régionaux détaillés – ne sont pas accessibles en open data ou ne sont publiées qu'à l'échelle nationale. Dans ces conditions, il serait non seulement impossible, mais surtout inopportun d'établir un tableau comparatif Normandie-France qui donnerait une illusion de cohérence statistique. Une telle mise en parallèle risquerait d'induire en erreur et de masquer les écarts méthodologiques substantiels entre OPCO.

Dans la continuité des constats formulés par l'IGAS dans son rapport sur les OPCO, il pourrait être opportun d'entamer une réflexion tendant à réfléchir à une démarche de convergence méthodologique permettant d'améliorer la comparabilité des données et la lisibilité des dynamiques territoriales, aujourd'hui limitées par l'absence de standards communs.

Au-delà des données statistiques et de la gestion des contrats d'apprentissage, les OPCO ont largement œuvré et démontré leur efficacité, depuis la réforme consécutive à la loi de 2018, -comme cela a été souligné par l'Inspection générale

des affaires sociales dans son rapport relatif au « contrôle de l'efficacité comparée des onze opérateurs de compétences »-, à développer le conseil aux entreprises, l'attractivité des métiers, accompagner le développement très rapide de l'apprentissage, en mettant en place des outils numériques pour les entreprises et des outils de gestion.

Aussi, l'ensemble de ces actions ne sont pas abordées dans ce chapitre consacré à dresser un état des lieux, panorama du développement de l'apprentissage et de ses caractéristiques en Normandie.

Le poids des OPCO par volume de contrats annuels en Normandie à fin 2024 :

À fin 2024, en compilant l'ensemble des données produites, communiquées lors des auditions et publiées par les OPCO sur leurs sites respectifs, les poids de volumes de contrats d'apprentissage se répartissent globalement dans les OPCO selon cet ordre décroissant sur le territoire normand :

- OPCO EP - Entreprise de proximité : 7 936 contrats d'apprentissage
- OPCO CONSTRUCTYS - Construction : 6 946 contrats d'apprentissage
- AKTO : 5 200 contrats d'apprentissage
- OPCO 2i : 4 400 contrats d'apprentissage
- OPCOcommerce : 4 159 contrats d'apprentissage
- OCAPIAT : <10 % soit de l'ordre de 4 000 contrats d'apprentissage
- OPCO Mobilités : 3 175 contrats d'apprentissage
- OPCO ATLAS : 2 533 contrats d'apprentissage
- AFDAS : 2 107 contrats d'apprentissage
- UNIFORMATION - Cohésion sociale : 689 contrats d'apprentissage
- OPCO Santé : 401 contrats d'apprentissage - Un chiffre de 755 apprentis est avancé en intégrant les périmètres de Branche Axess et Nexem

Une série d'auditions menée par le CESER Normandie auprès de l'ensemble des OPCO en Normandie organisées dans le cadre d'une table ronde, a permis de dresser un paysage de la situation et des grandes tendances de volumes de l'apprentissage, à fin 2024 et début d'année 2025. Ces auditions s'appuient, par ailleurs, sur les productions de données issues des observatoires de certains OPCO. Il est important de préciser que les informations citées ne visent aucunement l'exhaustivité des nombreuses actions menées par les OPCO en direction de l'apprentissage.

○ Les entreprises de proximité interbranches - OPCO EP :

L'OPCO EP représente l'interprofession de 54 branches professionnelles composées des activités libérales, des activités de commerce et d'entreprises, des activités artisanales, des activités de commerce et de services aux particuliers, l'interprofession (entreprises non couvertes par une convention collective) et les activités de particuliers employeurs. Une majorité de ces secteurs, tel que l'artisanat, sont historiquement et fortement liés l'apprentissage (cf. annexe 6).

Les données produites concernant l'apprentissage sont intégrées dans le champ global de « l'alternance » comprenant également les contrats de professionnalisation. Pour citer un ordre de proportion, 7 800 contrats en apprentissage ont signés en 2024 en Normandie pour un ensemble de 8 400 contrats d'alternance, représentant un pourcentage de 20 % de l'ensemble des contrats signés au niveau national.

En signal fort, il est intéressant de mentionner l'envolée des contrats d'apprentissage dans le « grand pôle libéral » avec 1 000 contrats signés en 2024 contre seulement 150 il y a 5 ans.

Le secteur de l'artisanat reste très pérenne avec ses 4 730 alternants normands.

70 % des contrats sont présents en Seine-Maritime et Calvados, un des enjeux majeurs étant de développer l'apprentissage sur les autres territoires afin d'attirer de nouvelles compétences.

PRINCIPALES BRANCHES PROFESSIONNELLES AYANT RECOURS À L'ALTERNANCE EN RÉGION

	Nombre de contrats d'alternance en Normandie	Taux de recours à l'alternance ¹	
		Normandie	France entière
Boulangerie-pâtisserie	2 271	57%	45%
Coiffure	1 212	46%	37%
Interprofession	542	14%	10%
Immobilier	507	24%	22%
Esthétique, cosmétique	380	45%	38%
Maintenance des matériels (SDLM)	379	39%	28%
Pharmacie d'officine	360	31%	29%
Commerce de détail de l'habillement et des articles textiles	350	27%	21%
Boucherie	322	35%	26%
Entreprises de services à la personne	306	39%	33%
Fleuristes, vente et services des animaux familiers	287	43%	32%
Personnel des prestataires de services du secteur tertiaire	207	16%	18%
Cabinets dentaires	172	12%	15%
Pâtisserie	122	50%	49%
Charcuterie de détail	109	28%	22%

Note de lecture : Dans la région Normandie, la branche professionnelle Boulangerie-pâtisserie est celle dans laquelle le plus grand nombre de contrats d'alternance ont débuté en 2023 (2 271 contrats). Le taux de recours des entreprises de cette branche à l'alternance est de 57% au niveau régional (45% au niveau national).

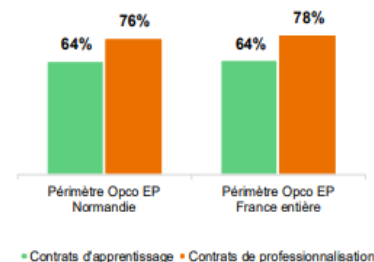
- Activités artisanales
- Activités de commerce et services pour les entreprises
- Activités de commerce et services pour les particuliers
- Activités libérales
- Entreprises non couvertes par une convention collective (interprofession)

¹ Le taux de recours à l'alternance est le rapport entre le nombre d'entreprises ayant recruté au moins un alternant (source Opco EP 2023) et le nombre des entreprises relevant du champ d'Opco EP au titre de la masse salariale de 2022.

CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES DES ALTERNANTS EN RÉGION

64% de femmes parmi les alternant(e)s

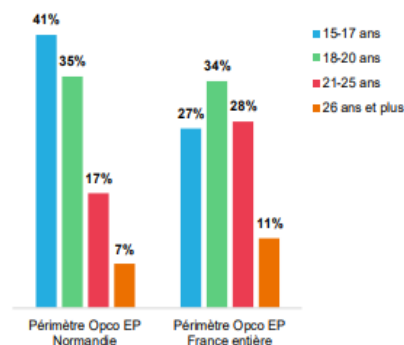
Part des femmes parmi les alternants
Opco EP 2023



Note de lecture : Le poids des femmes parmi les alternants est respectivement de 76% pour les contrats de professionnalisation et de 64% pour les contrats d'apprentissage des établissements d'Opco EP de la région.

41% sont âgés de moins de 18 ans

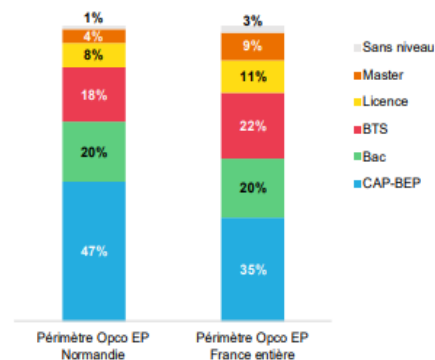
Répartition des alternants selon leur âge
Opco EP 2023



Note de lecture : Les salariés en alternance âgés de moins de 18 ans représentent 41% des contrats d'alternance dans la région. Cette part est de 27% en moyenne en France.

47% préparent un diplôme de niveau CAP-BEP

Répartition des alternants selon le niveau de diplôme
Opco EP 2023



Note de lecture : Les niveaux CAP-BEP et bac sont les niveaux de diplôme formant le plus d'alternants dans la région (47% et 20%).

L'égalité d'accès à l'apprentissage et la sécurisation des parcours constituent des enjeux majeurs pour l'OPCO EP qui œuvre également fortement à encourager la mobilité européenne et internationale.

2024 a marqué le 1er anniversaire du Hub de l'alternance, une plateforme pour professionnels et futurs apprentis, avec 1 247 178 visites enregistrées sur le site, dont 24 747 sur le simulateur. Véritable « site de rencontre professionnel », le Hub de l'alternance met en relation les jeunes en quête d'une alternance, les entreprises qui recrutent et les CFA/OFA.

À remarquer également l'action « Invest CFA/OFA », une subvention pour la qualité de la formation afin d'aider les CFA/OFA à moderniser leurs équipements pédagogiques et à innover dans l'apprentissage.

Enfin, l'OPCO EP a annoncé en juillet 2025 la mise en place d'un dispositif de médiation interne, accessible aux entreprises bénéficiaires, alternants, organismes de formation et CFA/OFA. Conçu comme un espace d'écoute et de dialogue, il vise à fluidifier les échanges et à améliorer l'expérience utilisateur passant par la proximité, la réactivité et la confidentialité des échanges.

Positionnement structurel de l'apprentissage dans le champ OPCO EP en Normandie :

Un poids significatif mais non majoritaire dans l'alternance régionale

8 445 contrats d'alternance ont débuté en 2024 dans le champ OPCO EP en Normandie, soit 20 % de l'ensemble des contrats d'alternance conclus dans la région (tous OPCO confondus). 7 936 contrats sont des contrats d'apprentissage.

Un OPCO très ancré dans les TPE de proximité :

Le champ OPCO EP représente **18 565 entreprises, 76 897 salariés (ETP) et 8 445 alternants** en Normandie.

8 % des salariés normands travaillent dans des établissements relevant du périmètre OPCO EP, soit un bloc significatif de l'économie de proximité.

57 % des salariés OPCO EP sont employés dans des établissements de moins de 11 postes, et 75 % des contrats d'alternance débutent dans ces TPE (contre 69 % au niveau national). **L'apprentissage dans l'OPCO EP est donc un levier central de renouvellement de la main-d'œuvre dans les très petites entreprises**, qui constituent l'ossature de ce champ.

Des branches fortement structurantes pour les territoires, les principales branches utilisatrices de l'alternance en Normandie sont :

. la **Boulangerie-pâtisserie** (2 271 contrats), avec un **taux de recours à l'alternance de 57 %** (contre 45 % en France entière).

. la **coiffure, esthétique, boucherie, services à la personne, immobilier, pharmacie d'officine....** Les diplômes les plus préparés sont massivement de **niveau CAP-BEP** (pâtissier, boulanger, métiers de la coiffure, esthétique, boucher, fleuriste, etc.), avec une montée en puissance de quelques **BTS tertiaires** Management Commercial Opérationnel (MCO), Négociation et Digitalisation de la Relation Client (NDRC), professions immobilières.

L'apprentissage dans le champ OPCO EP occupe en Normandie une place structurante au sein de l'économie de proximité, dans un contexte démographique et économique particulièrement exigeant pour les années à venir. L'OPCO EP représente près d'un cinquième de l'alternance régionale et s'appuie sur un tissu entrepreneurial composé essentiellement de **TPE**, qui concentrent les **trois quarts des entrées en alternance**. Ce positionnement sectoriel – boulangerie-pâtisserie, coiffure, esthétique, boucherie, services à la personne, pharmacie d'officine, immobilier – correspond aux métiers de proximité qui assurent la continuité des services essentiels dans les territoires.

Les analyses démographiques récentes¹¹³ confirment que la Normandie fait face à un **vieillissement accéléré de sa population active**, avec une proportion élevée de seniors dans de nombreuses familles professionnelles et une projection de **baisse de 200 000 actifs d'ici 2050**, soit la diminution la plus marquée parmi les régions métropolitaines. Cette contraction, combinée à un solde migratoire défavorable et à une structure de qualification inférieure à la moyenne nationale, accentue les tensions sur les métiers de proximité, déjà fortement exposés aux difficultés de recrutement.

Dans ce contexte, l'apprentissage porté par l'OPCO EP constitue un levier déterminant de renouvellement des compétences et de sécurisation de l'offre de services dans les territoires normands.

Très orienté vers les premiers niveaux de qualification (CAP-BEP) et mobilisé par des jeunes entrant tôt dans la vie active – l'apprentissage de ces secteurs devient un levier essentiel de renouvellement des compétences dans les métiers indispensables à la vie quotidienne et à la cohésion territoriale. Il contribue à maintenir l'offre de services dans les territoires les plus exposés à la déprise démographique, tout en soutenant la transmission des savoir-faire artisanaux et la continuité des services de base. En formant majoritairement aux premiers niveaux de qualification et en attirant des jeunes entrant précocement dans la vie active, il contribue à maintenir la vitalité économique des centralités, à soutenir la transmission des savoir-faire artisanaux et à répondre aux besoins croissants des secteurs du soin, du commerce et des services à la population.

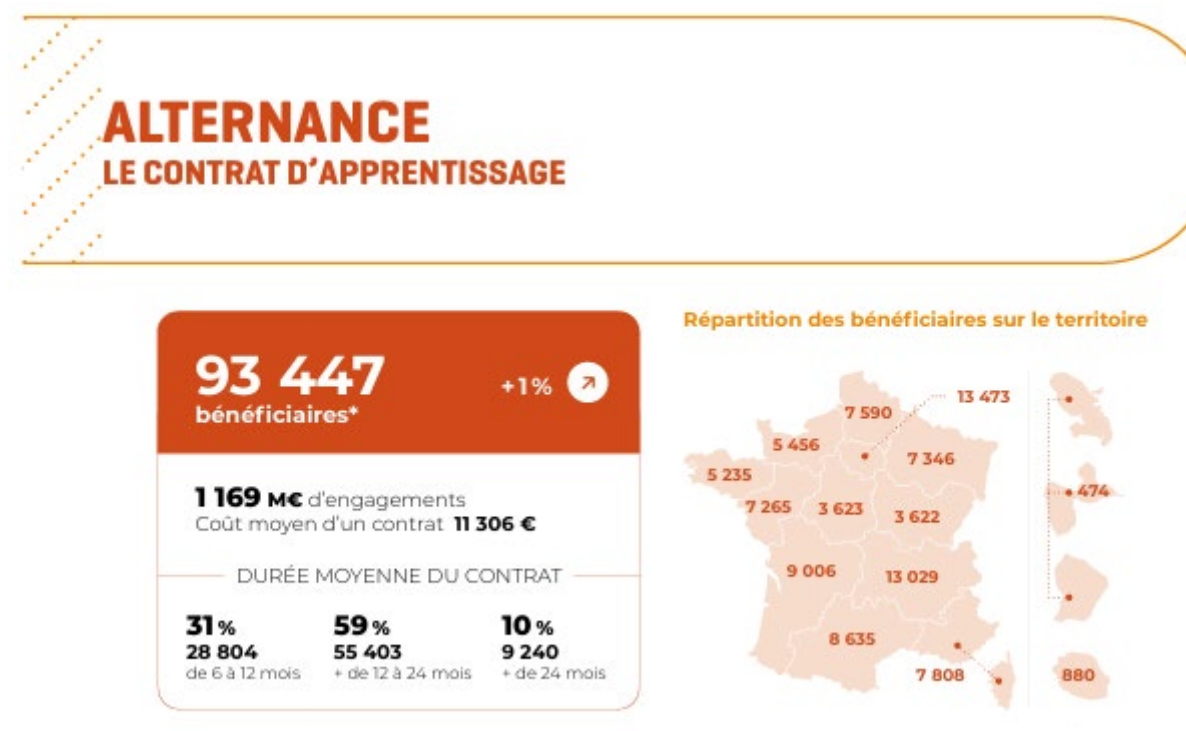
Par son ancrage territorial et son rôle dans la structuration des métiers de proximité, l'apprentissage OPCO EP apparaît ainsi comme un instrument essentiel de résilience démographique et économique pour la Normandie.

○ **Bâtiment, Travaux Publics, négoce des matériaux de construction et de bois - Constructys :**

L'OPCO Constructys représentant les secteurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du négoce des matériaux de construction et de bois, se place en 2^{ème} position du poids de l'alternance en Normandie, avec un volume de 6 946 contrats d'apprentissage conclus en 2024 dont 5 961 pour le secteur du Bâtiment et 985 pour le secteur des Travaux Publics. En 2021, ils représentaient alors un total de 6 498 contrats, ce qui représente une évolution de 6,90 % sur les quatre dernières années. Au niveau national, 117 868 contrats d'apprentissage ont été conclus.

¹¹³ INSEE Analyses Normandie n°123 et n°124 – juin 2024

Les contrats d'apprentissage en Normandie par rapport au national

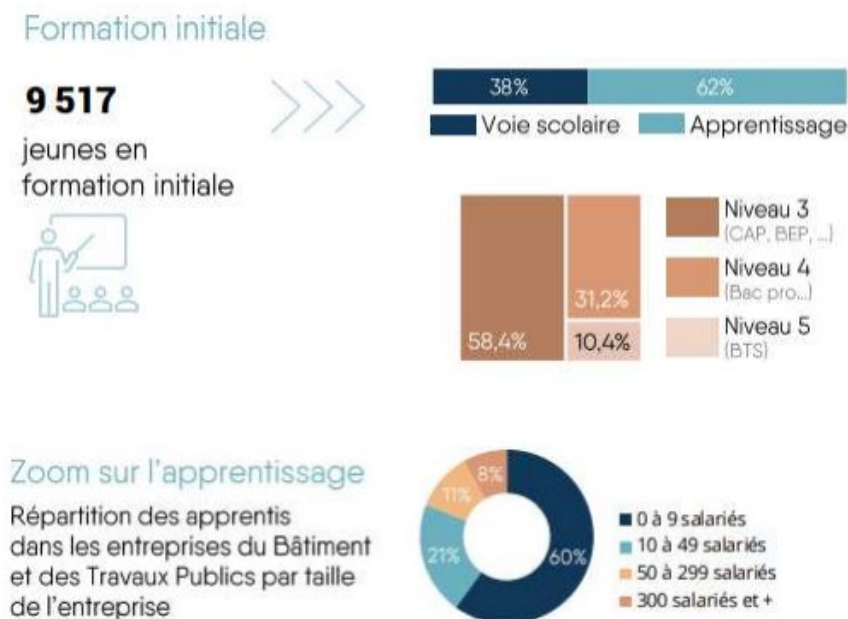


Source : Constructys – Rapport d'activités 2024

Parmi les apprentis normands ayant conclus ces contrats :

- . 55,2 % ont suivi un apprentissage de niveau 3
- . 21,9 % ont suivi un apprentissage de niveau 4
- . 12,4 % ont suivi un apprentissage de niveau 5
- . 4,5 % ont suivi un apprentissage de niveau 6
- . 6 % ont suivi un apprentissage de niveau 7

La majorité des contrats sont conclus et cités par ordre décroissant de grandeur dans : les formations techniques du BTP, la couverture étanchéité, l'électricité du Bâtiment, le revêtement de sols et murs, la maçonnerie, la menuiserie bois, les travaux publics génie civil.



Source : observatoire du BTP – extraits Tableau de bord emploi-formation 2024

Le bilan d'activité 2024 de Constructys met en évidence une dynamique nationale de l'apprentissage toujours soutenue, avec **93 447 bénéficiaires** du contrat d'apprentissage, en légère hausse (1%). La répartition sectorielle confirme la prédominance du **bâtiment**, qui concentre **82 % des bénéficiaires** (77 006 apprentis), tandis que les **travaux publics** représentent **15 %** des contrats (13 706 apprentis, en hausse de **+9 %**).

Dans ce contexte national dynamique, la Normandie se situe dans la fourchette intermédiaire des régions en termes de volume d'apprentis, ce qui traduit une mobilisation réelle mais encore perfectible de l'alternance dans un secteur confronté à des tensions de recrutement et à un vieillissement marqué de la main-d'œuvre.

La structure des contrats normands reste alignée sur les tendances nationales : une forte présence des jeunes de **moins de 18 ans (39 %)** et des **18-20 ans (35 %)**, ainsi qu'une prédominance des entreprises de **moins de 50 salariés (78 %)**, confirmant l'importance des TPE-PME dans la formation des apprentis du bâtiment et des travaux publics. Ainsi, la Normandie s'inscrit dans une dynamique nationale globalement positive, même si des marges de progression subsistent pour renforcer encore l'usage de l'apprentissage comme levier de renouvellement des compétences dans la construction.

L'observatoire des métiers du BTP a produit en 2024 une étude nationale sur le devenir des jeunes formés en apprentissage dans le BTP à partir d'un échantillon de 1 000 apprentis dont 837 formés en entreprise du bâtiment et 174 formés en entreprise des travaux publics.

Les apprentis du BTP sont majoritairement de jeunes hommes (90 %). Le diplôme visé par leur contrat est à 60 % un niveau infra-bac (CAP principalement), avec une

différence entre Bâtiment et Travaux Publics : 85 % des apprentis du Bâtiment visent un diplôme de niveau Bac ou infra, alors que 57 % des apprentis des Travaux Publics visent un diplôme de l'enseignement supérieur.

L'entrée en apprentissage dans le BTP répond dans les 2/3 des cas à un choix délibéré, lié au métier visé. Le fait d'avoir un parent dans le BTP semble être un facteur favorisant l'entrée dans le secteur : 40 % des apprentis du Bâtiment et 30 % de ceux des Travaux Publics avaient au moins un parent dans le secteur.

À l'issue de la formation en apprentissage, 76 % des apprentis du Bâtiment et 73 % des apprentis des Travaux Publics souhaitaient rester dans le secteur.

Un an après le terme des contrats d'apprentissage, 44 % des apprentis du Bâtiment et 46 % des apprentis des Travaux Publics sont en emploi. La situation la plus couramment observée chez les apprentis rencontrés est la poursuite d'études. Elle concerne principalement les apprentis dont la formation visait un diplôme de niveau 3. Quelle que soit leur situation un an après la fin de leur contrat d'apprentissage, 87 % des apprentis indiquent que la formation en apprentissage a été déterminante dans leur situation à cette date.

Les apprentis semblent rester en emploi de manière durable : 92 % des apprentis qui étaient en emploi 12 mois après la fin de leur formation déclarent l'être toujours 24 mois après. Parmi les apprentis en emploi 24 mois après la fin de leur formation, 75 % indiquent être en CDI. En outre, 44 % continuent de travailler dans l'entreprise au sein de laquelle ils ont réalisé leur apprentissage.

○ **Interbranches à forte densité de main d'œuvre – Akto :**

L'illustration ci-dessous répertorie les 27 branches de l'OPCO Akto :

27 BRANCHES PROFESSIONNELLES DES SECTEURS DES SERVICES DANS LE PÉRIMÈTRE D'AKTO

			
ACTIVITÉS DU DÉCHET IDCC 3249	AUTOROUTES IDCC 2583	CAFÉTÉRIAS IDCC 2060	COMMERCES DE GROS IDCC 573
			
COMMERCES DE QUINCAILLERIE IDCC 3243	ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT IDCC 2691	ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF IDCC 3218 ET 7520	ENTRETIEN ET LOCATION TEXTILE IDCC 2002
			
EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLLES	HÔTELS, CAFÉS, RESTAURANTS IDCC 1979	TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS IDCC 158	ORGANISMES DE FORMATION IDCC 1516
			
PORTAGE SALARIAL IDCC 3219	PRÉVENTION, SÉCURITÉ IDCC 1351	PROPRETÉ ET SERVICES IDCC 3043	RESTAURATION COLLECTIVE IDCC 1266
			
RESTAURATION RAPIDE IDCC 1501	SERVICES DE L'EAU ET ASSAINISSEMENT IDCC 2147	TRANSPORT ET TRAVAIL AÉRIEN IDCC 0275 ET 1944	TRAVAIL TEMPORAIRE IDCC 1413 ET 2378
			
AUTRES ENTREPRISES RELEVANT D'AKTO			

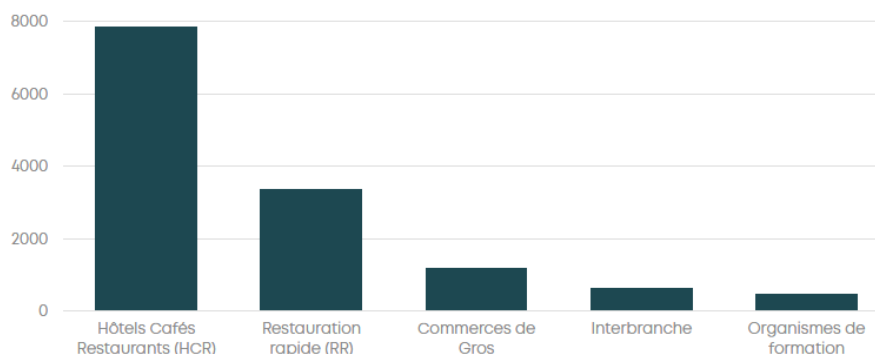
27 branches professionnelles des secteurs des services mandatent leur opérateur de compétences AKTO pour déployer les politiques emploi-formation de chacune d'entre elles sur le territoire national, hexagonal et ultramarin.

Ces secteurs interbranches possèdent la caractéristique d'inclure celui de l'hôtellerie-Restauration très fortement tourné vers l'apprentissage. À noter que pour cette année 2025 un avenant¹¹⁴ de la branche « hôtels, cafés, restaurants » a été étendu afin de revaloriser la rémunération des apprentis au 1^{er} août 2025 afin de compenser la perte de salaire des apprentis à la suite de la hausse des cotisations sociales portée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025.

¹¹⁴ Avenant n°35 du 27 février 2025 étendu par un arrêté du 21 juillet 2025 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants (n° 1979)

AKTO représente en Normandie un ensemble de 15 466 entreprises, très majoritairement de moins de 11 salariés, employant 115 634 salariés et quelques 147 979 intérimaires.

Top 5 des branches les plus représentées par nombre d'entreprises ⓘ

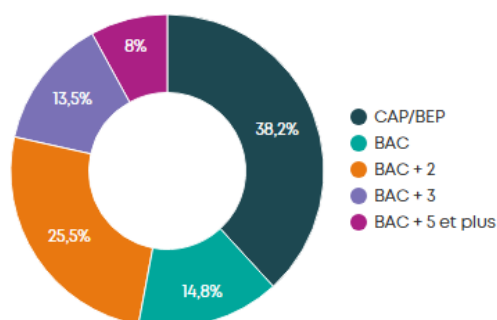


L'année 2024 a connu un fort développement de l'apprentissage normand en 2024 représentant une hausse de 6 % par rapport à l'année précédente, avec 5 200 contrats d'apprentissage conclus inscrits dans un ensemble de 6 378 contrats d'alternance. Un taux de 74,4 % d'insertion dans l'emploi est quantifié, 6 mois après la fin de la formation en 2023.

Le top 5 des certifications préparées en apprentissage en Normandie sont :

- CAP cuisine (13 %)
- CAP Commercialisation et services en hôtel-café-restaurant (10 %)
- BTS Management commercial opérationnel (5 %)
- BTS Négociation et digitalisation client (3 %)
- BTS Management en hôtellerie – Restauration (3 %)

Répartition des apprentis par niveau de certification visée ⓘ



Source : AKTO

Les moins de 18 ans représentent 56,6 % de l'ensemble des alternants normands.

L'analyse croisée des données nationales et régionales montre que la Normandie s'inscrit pleinement dans la dynamique d'essor de l'apprentissage portée par AKTO, tout en affichant des performances d'insertion légèrement supérieures à la moyenne nationale. Au niveau national, AKTO enregistre **149 000 nouveaux contrats en alternance**, dont **131 000 contrats d'apprentissage**, soit « **une augmentation de plus de 10 % par rapport à 2023** ».

La région se distingue également par une forte adéquation emploi-formation : selon les campagnes d'enquêtes réalisées en Normandie sur les années 2023-2024¹¹⁵, sur la satisfaction et l'insertion professionnelle, **79 %** des bénéficiaires estiment que leur emploi correspond à leur formation et **82 %** travaillent dans le même secteur. Ainsi, les indicateurs disponibles montrent que la Normandie présente une **efficacité d'insertion au moins équivalente, voire légèrement supérieure**, à celle observée au niveau national dans les secteurs couverts par AKTO.

○ **Les industries chimiques, pharmaceutiques, papiers-cartons, nucléaire, métallurgiques, interindustriel – OPCO 2i :**

Cet OPCO de gros volumes, représente 29 branches professionnelles, 4 200 entreprises en Normandie dont 63 % de TPE PME de moins de 11 salariés présents essentiellement sur l'axe Seine et le littoral (nucléaire). Le cœur de l'ensemble des métiers est constitué à 71 % des métiers de la production.

4 400 contrats d'apprentissage ont été conclus durant l'année 2024 s'intégrant dans le chiffre de 5 052 alternants normands.

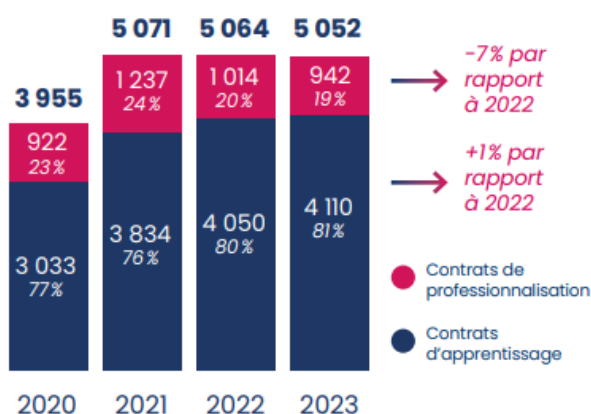


Source : Observatoire des compétences industries - Bilan et évolution de l'alternance dans l'interindustrie – Portrait régional Normandie – Décembre 2024

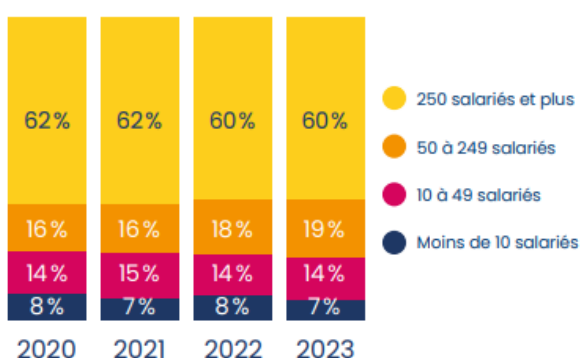
¹¹⁵ Akto – enquêtes de satisfaction et l'insertion professionnelle – rapport Région Normandie – Campagnes d'enquêtes 2023 - 2024

La part des alternants parmi les effectifs salariés de l'interindustrie est de 4,9 %, au niveau de la moyenne nationale. Cette part est en hausse de 1 point en 3 ans. Trois branches se distinguent par une part de l'alternance dans son emploi salarié très élevée : Habillement (12%), Industrie et services nautiques (10,5%) et Fabrication de l'ameublement (9%). La branche Fabrication mécanique du verre, quant à elle, a vu la part de ses alternants dans son emploi salarié passer de 2,1% à 7,2%. Le poids de l'alternance a également significativement augmenté dans les branches Habillement (+3 points), Industries et services nautiques (+2,5 points) et Maroquinerie (+2,4). Les branches Menuiseries, charpentes et construction industrialisées et portes planes (MCCIPP), et Carrières et matériaux ont vu le poids de l'alternance dans leurs effectifs diminuer légèrement.

>> Évolution du nombre de nouveaux alternants par dispositif



>> Évolution de la répartition des nouveaux alternants selon la taille de leur entreprise

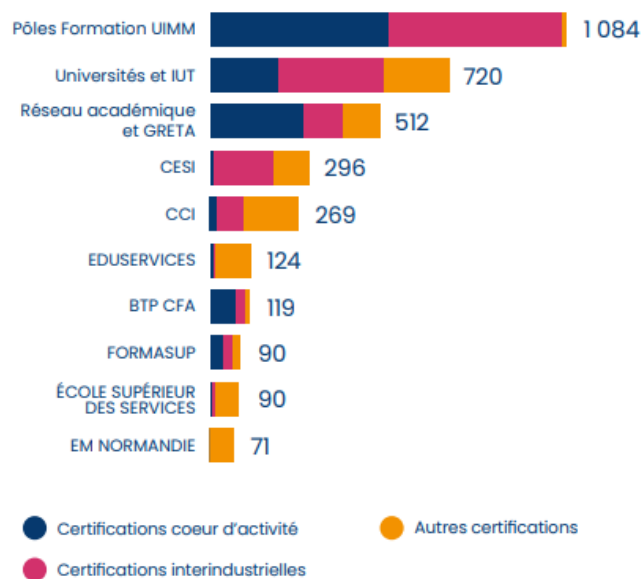


La féminisation des alternants est significative (+4 points en 3 ans), bien que les alternantes restent sous-représentées dans la région (35 % contre 39 % en moyenne). Les alternants travaillent plus souvent dans des entreprises de 250 salariés et plus qu'au niveau national (60% contre 55% en moyenne).

La Normandie se distingue par un fort recours aux nouveaux alternants visant des certifications de niveaux 4 et 5. La part des nouveaux alternants visant des certifications de niveau 7 est largement moins élevée qu'au niveau national (-10 points). Le niveau 6 connaît la plus forte croissance sur la période (+4 points).

Un travail de catégorisation des certifications a été réalisé en co-construction avec les branches professionnelles du périmètre OPCO 2i. Ce travail a permis d'identifier, pour chaque branche, quelles certifications sont cœur d'activité, interindustrielles ou autres. Les certifications cœur d'activité interindustrielles sont largement surreprésentées dans la région mettant en exergue un fort centrage de la pratique de l'alternance dans la région vers les activités industrielles.

>> Principaux organismes de formation formant les nouveaux alternants de la région en 2023



À l'exception de FORMASUP, assez sous-représenté dans la région, on retrouve l'ensemble des principaux réseaux d'organismes de formation et CFA/OFA nationaux. La moitié des nouveaux alternants de la région est formé au sein des trois principaux réseaux que sont les Pôles Formation UIMM (23%), les Universités et IUT (15%) et le réseau académique et GRETA (11%). 77 % des nouveaux alternants travaillant dans des entreprises normandes sont formés par des organismes dans la région.

À remarquer que 14 % des nouveaux alternants visant des certifications de niveau 7 sont formés dans des organismes de formation ou CFA/OFA franciliens.

La Normandie se distingue par une dynamique d'alternance industrielle particulièrement structurante, avec 5 052 nouveaux alternants en 2023, dont 4 110 apprentis, soit 5 % de l'ensemble des nouveaux apprentis en France. La région normande se distingue par une proportion élevée de contrats de professionnalisation : **19 % des alternants**, contre **15 % en moyenne nationale**.

La part de l'alternance dans l'emploi salarié industriel atteint **4,9 %**, un niveau strictement équivalent à la moyenne nationale, mais avec des pics très élevés dans plusieurs branches stratégiques : Habillement (12 %), Industrie et services nautiques (10,5 %), Fabrication de l'ameublement (9 %), ou encore **Industries électriques et gazières (7,5 %)** et **Services d'efficacité énergétique (7,2 %)**. Ces deux dernières branches sont directement liées aux compétences mobilisées dans la filière nucléaire (électrotechnique, automatismes, maintenance, énergie).

Du point de vue démographique, l'Insee rappelle que la Normandie compte 235 000 actifs de 55 ans ou plus, soit un actif sur six, et pourrait perdre 200 000 actifs d'ici 2050, la plus forte baisse de France métropolitaine. Cette contraction structurelle touche particulièrement les métiers industriels qualifiés, déjà en tension. Dans ce contexte, l'alternance apparaît comme un **levier critique de renouvellement des compétences**.

Focus – Les compétences du nucléaire normand

L'enjeu de renouvellement des compétences industrielles en Normandie prend une dimension stratégique particulière avec le projet **Aval du Futur** porté par Orano à Cherbourg, qui vise à moderniser et sécuriser les capacités françaises de traitement et de recyclage du combustible nucléaire usé. Ce projet, inscrit dans la relance de la filière nucléaire nationale, mobilise massivement les métiers techniques déjà identifiés comme en tension par OPCO 2i. Les branches constituent le socle des compétences critiques nécessaires au chantier Aval du Futur : chaudronnerie, soudage, robinetterie, maintenance industrielle, automatismes, contrôle-commande, radioprotection et logistique nucléaire. L'alternance représente ainsi un levier d'importance pour sécuriser les compétences indispensables à la réussite du projet. Avec ses 4 400 apprentis en 2024 tous secteurs industriels confondus, la Normandie dispose d'une base importante pour accompagner Aval du Futur. **La forte mobilisation des entreprises régionales — 34 % y recourent, contre 30 % en France, avec 5,5 alternants en moyenne — confirme que le territoire est déjà engagé dans la montée en compétences nécessaire pour répondre aux besoins massifs du nucléaire de demain.**

Cependant, l'effort doit être poursuivi et encore amplifié. Les besoins du nucléaire — chaudronnerie, soudage, robinetterie, maintenance lourde, automatismes, contrôle-commande, radioprotection — excèdent les capacités actuelles de renouvellement de la main-d'œuvre. Pour accompagner Aval du Futur et la relance nationale du nucléaire, la région doit encore accélérer la montée en puissance de l'alternance, renforcer les capacités des CFA/OFA industriels, et consolider les partenariats entre OPCO 2i, Orano, EDF, les branches industrielles et les acteurs régionaux de l'emploi-formation.

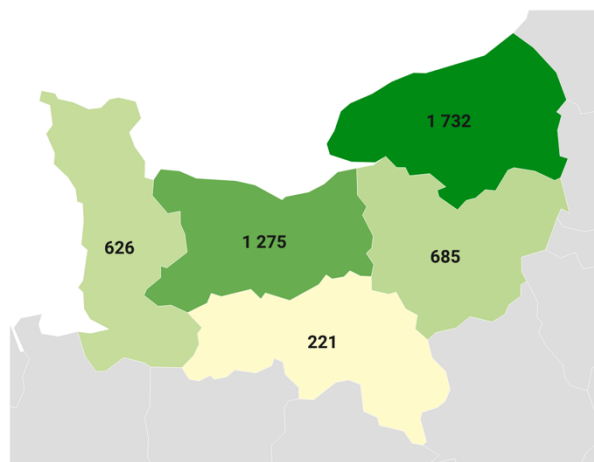
○ Branches commerciales – OPCOMMERCE :

L'Opcommerce est l'opérateur Alternance-Compétences de 20 branches professionnelles du commerce. En 2024, 4 539 contrats d'alternance dont 4 159 contrats d'apprentissage et 380 contrats de professionnalisation ont été signés dans le commerce en Normandie contre 3 517 contrats d'apprentissage en 2021. Secteur dynamique, le commerce compte 69 794 salariés dans la région et recrute en alternance, à tout niveau de formation. Il propose une grande diversité de métiers à forte perspective d'évolution. Pour maintenir cette dynamique, malgré la suppression et baisse des aides publiques, l'Opcommerce, déploie un accompagnement sur-mesure pour les alternants et les entreprises.

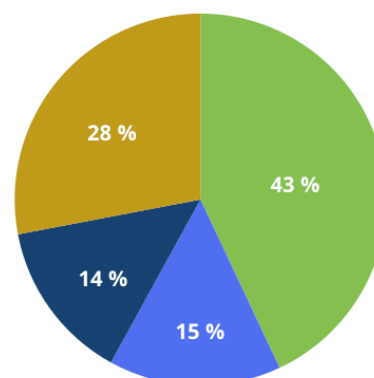
La Normandie concentre 4 % des contrats signés dans les entreprises du commerce en France. Ce secteur constitue une opportunité pour un public de jeunes ou de personnes éloignées de l'emploi de suivre une formation et d'obtenir un diplôme qui facilitent leur insertion professionnelle.

Nombre de contrats d'alternance par département, en Normandie (2024)

221 1,732



Moins de 11 salariés De 11 à 49 salariés
De 50 à 299 salariés Plus de 300 salariés



Typologie des entreprises Contrats d'apprentissage

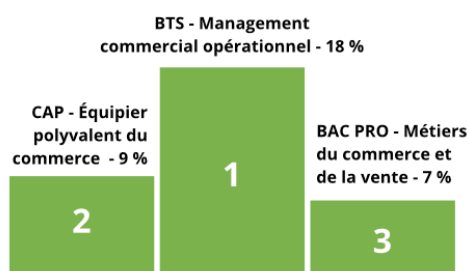
Parmi les entreprises de la région qui ont recours à l'alternance, **ce sont les toutes petites structures** de moins de onze salariés et **les grands groupes** de plus de 300 salariés qui accueillent le plus de contrats d'apprentissage.

Le secteur du commerce se distingue par la richesse et la diversité de ses métiers, avec plus d'une centaine de professions différentes. Le commerce se décline sous toutes les formes, en physique ou en ligne, alimentaire ou non-alimentaire, et en tout lieu, en centre-ville, en périphérie des agglomérations, en milieu rural.

Le secteur est accessible à tout niveau de diplôme. Pour les contrats d'apprentissage, le niveau de formation visé « BTS/BUT » représente 34 % des contrats dans la région, suivi par le niveau « CAP » à 23 %. Les niveaux « Licence » (18 %), « Bac » (16 %) et « Master » (9 %) sont moins représentés dans la région.

Les formations les plus plébiscitées dans la région sont selon le schéma ci-dessous le BTS Management opérationnel, le CAP Equipier polyvalent du commerce, et le Bac Pro Métiers du Commerce et de la vente. La 3^{ème} place est partagée également avec le Titre Professionnel Employé commercial (7%) :

Top 3 des formations Contrats d'apprentissage



Ces formations en alternance permettent de s'insérer sur le marché du travail, principalement sur des contrats à durée indéterminée. Parmi les salariés de la Normandie, **89 % sont en CDI**, contre 9 % en CDD. 81 % sont des employés/ouvriers, 12 % des agents de maîtrise et 7 % des cadres dans les entreprises de la région.

À remarquer que l'Opcommerce déploie un dispositif dénommé « Cap sur l'alternance ». Il est structuré par trois étapes :

1. Un diagnostic approfondi permettant d'évaluer les pratiques de l'entreprise en matière d'alternance, identifier ses besoins et objectifs spécifiques.
2. Un plan d'action opérationnel pour définir une stratégie adaptée aux enjeux et développer efficacement l'alternance dans les structures.
3. Un accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre des actions prioritaires et d'outils pratiques pour accompagner les entreprises.

Sur le volet qualité, la Normandie retrouve les mêmes tendances que le national : ruptures liées à l'orientation, à l'intégration ou à l'accompagnement. Pour y répondre, sont déployées des actions spécifiques, notamment un **accompagnement renforcé des jeunes et des tuteurs**, ainsi qu'un **Kit de sécurisation des parcours** destiné aux CFA/OFA. Les indicateurs transversaux confirment une dynamique inclusive : **2 % des alternants ont une reconnaissance de travailleur handicapé**, la mixité est équilibrée (**49 % femmes / 51 % hommes**) et la mobilité est très faible, avec **93 % des alternants résidant en Normandie** et **100 % des entreprises d'accueil implantées localement**, ce qui témoigne d'un ancrage territorial fort de l'alternance dans le commerce normand.

Analyse synthétique : au niveau national, l'Opcommerce maintient en 2024 une dynamique d'alternance très forte, avec **110 230 contrats**, dont **98 745 apprentissages (90 %)**, en hausse continue depuis 2021. À l'inverse, les contrats de professionnalisation reculent nettement (**11 485 en 2024 contre 18 723 en 2023**). Les formations visées restent centrées sur les diplômes opérationnels du commerce — **Bac+2 (34 %), CAP (19 %), Bac+3 (18 %), Bac (15 %)** — et les apprentis sont majoritairement accueillis dans des TPE de moins de 11 salariés (**47 %**).

En Normandie, la dynamique suit la tendance nationale tout en présentant des spécificités marquées. La région enregistre **4 539 contrats en alternance en 2024**, dont **4 159 contrats d'apprentissage (92 %)**, soit une part d'apprentissage légèrement supérieure à la moyenne nationale. L'apprentissage progresse régulièrement depuis 2021, **+18 % en quatre ans**, tandis que les contrats de professionnalisation connaissent une chute brutale en 2024 (**380 contrats contre 854 en 2023**). Les niveaux de formation visés confirment l'ancrage opérationnel du commerce normand : **Bac+2 (34 %), CAP (23 %), Bac+3 (18 %), Bac (16 %)**, avec une présence notable du **Bac+5 (9 %)**, plus élevée qu'au national. Les formations les plus mobilisées — **BTS Management Commercial Opérationnel (18 %), CAP Équipier polyvalent du commerce (9 %), Bac Pro Métiers du commerce et de la vente (7 %), TP Employé commercial (7 %)** — traduisent une forte demande de compétences immédiatement opérationnelles. Les entreprises accueillantes sont majoritairement des TPE-PME (**43 % de structures de moins de 11 salariés**) et sont réparties sur tout le territoire, notamment en **Seine-Maritime (1 556)** et dans le **Calvados (1 220)**.

- **Coopération agricole, Agriculture, Pêche, Industrie Agroalimentaire et Territoires – OCAPIAT :**

OCAPIAT couvre un périmètre professionnel particulièrement vaste, structuré autour des grandes filières agricoles, alimentaires et maritimes. Son champ d'intervention englobe **l'agriculture** (grandes cultures, élevage, viticulture, maraîchage, horticulture), **les coopératives agricoles**, **l'industrie agroalimentaire** (transformation de la viande, produits laitiers, meunerie, boissons, fruits et légumes transformés), ainsi que **les entreprises du paysage et des espaces verts**. À ce socle s'ajoutent les secteurs de la **pêche maritime**, de **l'aquaculture** et des **cultures marines**, qui constituent un volet spécifique de l'action d'OCAPIAT, notamment via son rôle de Fonds d'Assurance Formation pour les travailleurs non-salariés. **Cette diversité sectorielle fait d'OCAPIAT un opérateur central pour l'ensemble des métiers « du champ à l'assiette », au cœur des transitions écologiques, alimentaires et territoriales.**

Les secteurs couverts par OCAPIAT partagent des enjeux communs : renouvellement des compétences, attractivité des métiers, adaptation aux transitions environnementales et modernisation des pratiques professionnelles. L'agriculture et l'agroalimentaire doivent répondre à des besoins croissants de qualification dans un **contexte de transformation des systèmes de production**, tandis que la **pêche et les cultures marines sont confrontées à des contraintes réglementaires renforcées et à un vieillissement marqué de la main-d'œuvre**. Les entreprises du **paysage et de l'environnement**, quant à elles, sont tirées par la montée en puissance des **politiques de biodiversité et de gestion durable des espaces**. Dans ce paysage, OCAPIAT joue un rôle structurant en soutenant la formation, la professionnalisation et l'accompagnement des entreprises et des actifs, afin de sécuriser les compétences indispensables à la vitalité économique et écologique de ces filières.

Ces secteurs ont constaté le doublement des contrats d'apprentissage en Normandie entre 2020 et 2024 en passant de 2 800 contrats en 2020 à 4 000 contrats en 2024 avec une stabilisation entre 2022 et 2023, une nouvelle augmentation en 2024 et enfin un probable fléchissement à la rentrée de septembre 2025. À remarquer particulièrement, le doublement des apprentis en situation de handicap accompagnés sur cette même période.

70 % des entreprises sont des TPE avec moins de 11 salariés.

71 % des contrats d'apprentissage se trouvent dans le secteur agricole et 5,6 % dans les industries alimentaires.

Concernant les niveaux de formation, 60 % des contrats d'apprentissage préparent à un diplôme ou certification de niveaux 3 et 4, et 80 % des contrats d'apprentissage se retrouvent dans les niveaux 3, 4 et 5.

Au-delà de cet état des lieux chiffré, OCAPIAT mène de nombreuses actions de promotion de l'alternance, tel que par exemple, le forum virtuel de l'alternance prévu

en décembre 2025. Une vaste campagne d'information métiers a également été menée sur les réseaux sociaux.

Zoom Pêche et élevages marins : le Comité Régional des Pêches Maritimes et des élevages marins (CRPMEM) exprime la volonté lors d'une audition réalisée dans le cadre de cette étude de développer la formation par apprentissage, cette voie n'étant (quasiment) pas déployée sur le territoire normand.

Alors que la Normandie constitue la **deuxième région française de pêche maritime**, avec plus de **600 navires, 2 200 marins embarqués, 300 pêcheurs à pied, 270 entreprises conchyliques** et **3 250 emplois directs**, ces filières stratégiques ne bénéficient d'aucun dispositif d'apprentissage adapté, malgré leur rôle essentiel dans l'économie littorale et la souveraineté alimentaire régionale.

La formation maritime repose encore sur un modèle historique d'embarquement et de formation initiale rattaché au ministère de la Mer, sans possibilité d'intégration dans le droit commun de l'apprentissage, comme le confirme le contenu du site du CNPMEM, qui décrit un parcours fondé sur les périodes embarquées et des diplômes maritimes spécifiques. Cette situation constitue un frein majeur au renouvellement des compétences, à l'attractivité des métiers et à la sécurisation des entreprises, alors même que les professionnels alertent sur la fragilisation de leurs filières face aux transitions énergétiques, environnementales et aux pressions d'aménagement du littoral.

○ **Transport routier, maritime et des services de l'automobile – OPCO MOBILITES :**

L'OPCO Mobilités en Normandie représente 17 branches pour 6 831 entreprises dont 83,1 % de TPE, 9 219 établissements et 77 016 salariés normands, détaillé ci-après¹¹⁶.

¹¹⁶ OPCO Mobilités - Focus Régional Normandie – édition 2024



Normandie

Focus régional

Édition 2024

Par OPCO Mobilités

OPCO Mobilités est l'opérateur de compétences des métiers de la mobilité, mandaté par les partenaires sociaux de 17 branches pour mettre en œuvre et décliner leurs politiques de formation et de GEPP.

OPCO Mobilités édite chaque année les données emploi-formation de l'ensemble des régions.

Nombre d'entreprises :
6 831

Nombre d'établissements :
9 219

Nombre de salariés :
77 016

L'emploi et les entreprises dans la région

	Entreprises	Établissements	Nombre salariés*
 Agences de voyages et de tourisme et guides accompagnateurs	88	185	358
 Distributeurs conseils hors domicile	29	49	305
 Manutention ferroviaire et travaux connexes	NA	8	37
 Ports de plaisance	10	26	3 982
 Ports et manutention portuaire	47	67	6 042
 Services de l'automobile	4 255	5 434	22 504
 Transport en navigation intérieure - Fluvial	72	80	550
 Transport ferroviaire	4	185	83
 Transports maritimes	58	87	2 027
 Transports publics urbains de voyageurs	25	32	2 663
 Transports routiers et activités auxiliaires du transport	2 187	3 007	38 364
Non réparties	54	59	100
Poids par rapport au national	5%	5%	4%

NA : non attribué pour raison de secret statistique

*Les effectifs sont comptabilisés sur le siège social de l'entreprise quelles que soient la branche et la région des établissements

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR TRANCHE D'EFFECTIFS

RÉPARTITION DES SALARIÉS PAR TAILLE D'ENTREPRISE



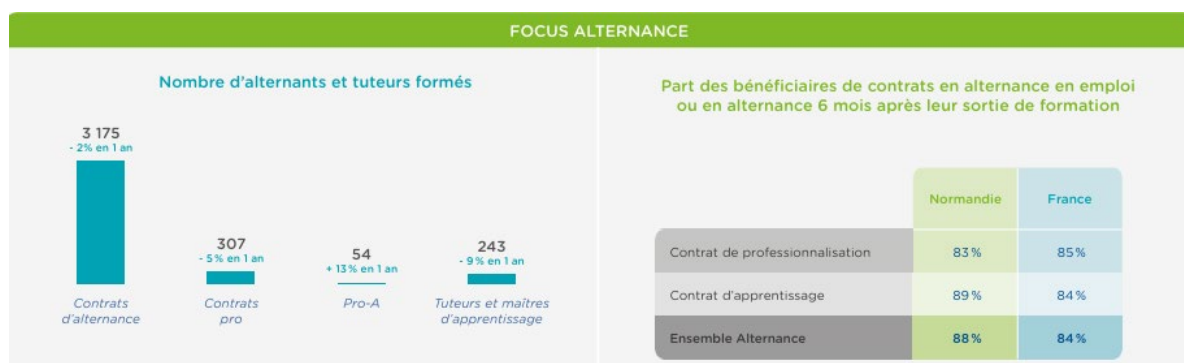
Source : Données France Compétences - DSN au 31/12/2023

Les formations engagées en Normandie

LA FORMATION PROFESSIONNELLE - Formations prises en charge en 2023 par OPCO Mobilités			
LES EFFECTIFS FORMÉS DANS LA RÉGION			
Comptabilisation des effectifs formés <i>(un même individu peut avoir bénéficié de plusieurs formations en 2023, il sera comptabilisé pour chacune)</i>			
	Formation continue Hors alternance	Alternance	Total
Toutes branches confondues	21 896	3 779	25 675
Evolution 2022 - 2023	+ 5 %	- 3 %	+ 4 %
Poids par rapport au national	5 %	5 %	5 %
Hommes	82 %	76 %	81 %
Femmes	18 %	24 %	19 %

Répartition par tranche d'effectifs			
	Formation continue Hors alternance	Alternance	Total
Moins de 11 salariés	16 %	37 %	19 %
11 à moins de 50 salariés	32 %	22 %	31 %
50 à moins de 300 salariés	31 %	21 %	29 %
300 salariés et plus	21 %	20 %	21 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source : OPCO Mobilités – Focus Normandie 2024



Source : OPCO Mobilités – Focus Normandie 2024

3 175 contrats d'apprentissage ont été conclus pour l'année 2024, un chiffre en baisse de 2 % par rapport à l'année précédente.

La part des bénéficiaires de contrats en apprentissage en emploi ou en alternance 6 mois après leur sortie de formation s'élève à 89 % en Normandie, soit 5 % de plus qu'au niveau national, représentant un chiffre particulièrement élevé par rapport aux autres secteurs d'activités.

Ce résultat place la région Normandie parmi les territoires les plus performants pour sécuriser les parcours dans les métiers de la mobilité. Les mobilités dites douces — vélo, logistique urbaine décarbonée, maintenance des flottes électriques, services de mobilité partagée — doivent pouvoir encore s'inscrire plus pleinement dans cette dynamique, en mobilisant des compétences issues des **services de l'automobile**, du **transport routier**, du **transport urbain** et des **ports de plaisance**, secteurs fortement représentés en Normandie (22 504 salariés dans les services de l'automobile, 38 364 dans le transport routier, 2 663 dans les transports urbains) .

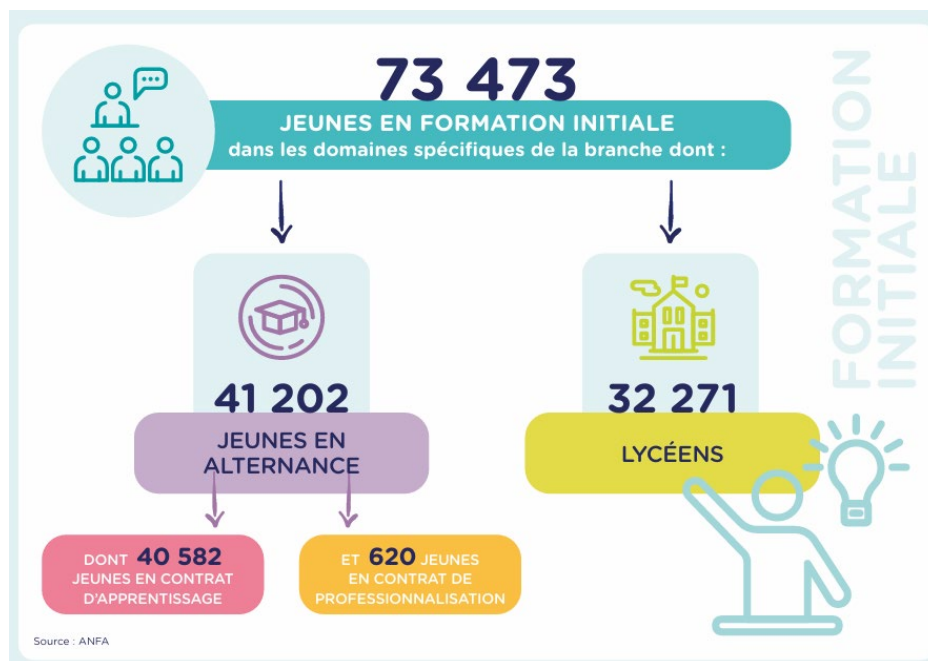
Les enjeux régionaux renforcent encore l'importance de l'alternance. Dans un territoire où **83 % des entreprises de la mobilité ont moins de 11 salariés**, et où les mobilités douces nécessitent des compétences nouvelles (maintenance électrique, motorisations alternatives, services de mobilité, logistique bas-carbone), l'alternance devient un outil indispensable pour renouveler les effectifs et **accompagner les transitions énergétiques**. Les grands projets structurants amplifient ces besoins : **développement des mobilités fluviales, logistique portuaire décarbonée, report modal, services de mobilité urbaine** autour de la métropole, des communautés urbaines et agglomérations. Ces projets exigent des compétences techniques et de service que l'alternance permet de produire rapidement, en lien avec les branches du transport routier, du transport fluvial, des ports et de la manutention portuaire, mais aussi des services de l'automobile engagés dans l'électrification des flottes.

Dans ce contexte, la Normandie dispose d'un avantage stratégique : un **taux d'insertion supérieur au national**, une **forte densité d'entreprises de la mobilité**, et un **écosystème industriel et portuaire en transformation**, qui font de l'alternance un levier central pour soutenir les mobilités douces et répondre aux besoins massifs de compétences liés à l'Axe Seine et aux transitions écologique, énergétique et environnementales.

Zoom sur les services de l'automobile – ANFA :

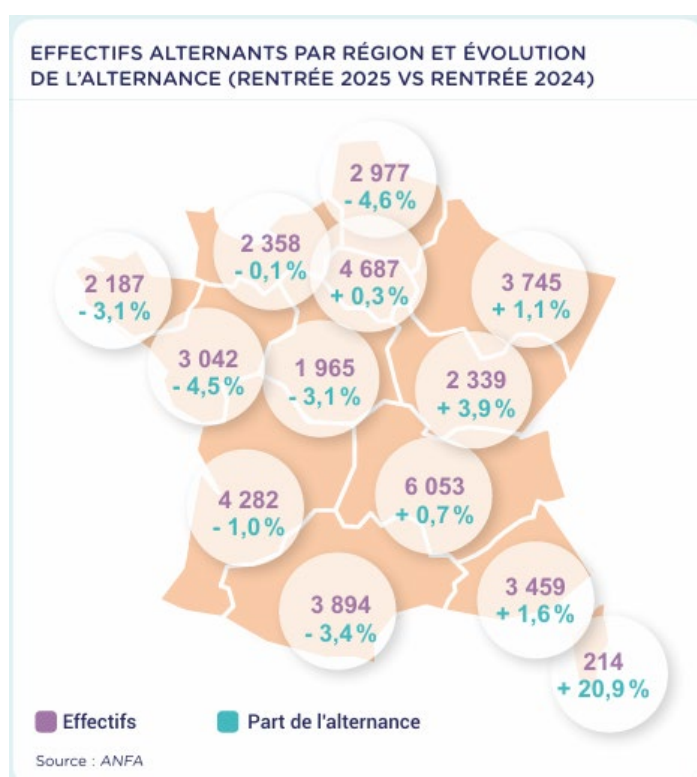
À la rentrée 2025 au niveau national, 73 473 jeunes se sont inscrits en formation initiale aux métiers des services de l'automobile soient +225 jeunes supplémentaires. Si l'alternance connaît un léger recul (-1,6%), imputable en partie à la réforme de l'aide aux employeurs embauchant un apprenti de février 2025, les effectifs inscrits ont doublé en 10 ans (41 202 inscrits). L'alternance reste la voie plébiscitée par les entreprises et les jeunes (56%), les certifications de branche contribuant pleinement à la professionnalisation de ces jeunes en complément des diplômes de l'Éducation Nationale. Les certifications de branche contribuent ainsi pleinement à la professionnalisation de ces jeunes en complément des diplômes de l'Éducation Nationale.

Le statut scolaire compense la baisse de l'alternance, signal d'attractivité de la filière. Le nombre de jeunes en lycée professionnel sous statut scolaire progresse quant à lui pour la troisième année consécutive. Ce sont ainsi près de 900 lycéens sous statut scolaire supplémentaires qui sont recensés à cette rentrée par rapport à l'an passé (+2,8%), soit près de 32 300 au total.

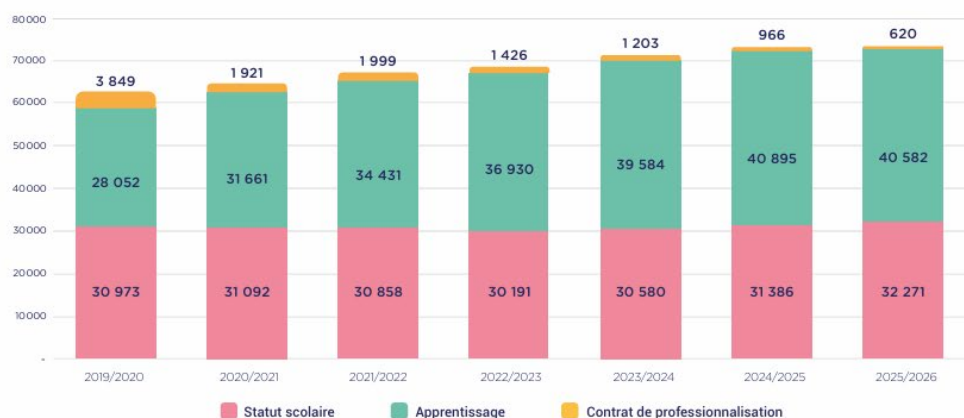


Source ANFA - Autofocus n°120 – février 2026

Les 2 358 alternants normands représentent 5,72 % de l'ensemble des alternants au niveau national.



ÉVOLUTION DES EFFECTIFS PAR MODE DE FORMATION



Les effectifs en alternance ont régressé de - 1,6 % à la rentrée 2025.



Source : ANFA

anfa-auto.fr/observatoire • n°120 • Février 2026 | autofocus

L'attractivité de la branche, et notamment, de l'apprentissage est confortée par le fort taux d'insertion professionnelle : 70 % des apprentis sortis d'une formation spécifique à la branche en 2024 sont en emploi 6 mois après la fin de leur formation. Malgré un léger recul de l'insertion professionnelle chez les apprentis (-3 points), et ce, quel que soit le niveau de formation (- 5 points pour les CAP, - 4 points pour les BTS, - 3 points pour les bacs pros), les résultats restent supérieurs à la moyenne nationale toutes filières confondues.

EFFECTIFS PAR FILIÈRE			
	EFFECTIFS	RÉPARTITION	PART DE L'ALTERNANCE
Maintenance Véhicules Particuliers	44 684	60,8 %	55 %
Carrosserie-peinture	16 800	22,9 %	59 %
Maintenance Véhicules Industriels	5 747	7,8 %	55 %
Maintenance Motocycles	4 347	5,9 %	38 %
Vente automobile	1 500	2,0 %	96 %
Cycles	355	0,5 %	100 %
Magasinage/PRA	35	< 0,1 %	100 %
Location	5	< 0,1 %	100 %
TOTAL	73 473	100 %	56 %

Source : ANFA

Le dynamisme des métiers des services de l'automobile constitue un atout majeur pour la filière, qui continue d'attirer un nombre important de jeunes, et de plus en plus de femmes, confirmant l'évolution progressive de la mixité dans un secteur historiquement masculin. L'alternance y occupe une place centrale : le nombre d'alternants a **doublé en dix ans**, même si la progression marque

aujourd'hui un palier, sans doute lié aux récentes réformes de financement. Dans un contexte où la branche doit relever simultanément les défis du **vieillessement de la main-d'œuvre**, de **l'électrification accélérée du parc automobile** et de la transformation des compétences associées (maintenance électrique, diagnostic électronique, services de mobilité), la fidélisation des jeunes formés devient un enjeu stratégique. Limiter les ruptures et sécuriser les parcours à chaque étape — orientation, intégration en entreprise, accompagnement tutoré — est indispensable pour éviter les pertes et garantir un renouvellement suffisant des professionnels qualifiés dont la filière a besoin pour accompagner les transitions technologiques et écologiques en cours.

EFFECTIFS PAR NIVEAU DE FORMATION			
	EFFECTIFS	RÉPARTITION	PART DE L'ALTERNANCE
niveau 3 → CAP	25 004	34,0 %	75 %
niveau 4 → Bac professionnel	38 126	51,9 %	36 %
niveau 5 → BTS	5 507	7,5 %	72 %
Autres certifications*	63	0,1 %	43 %
niveau 6 → Licence professionnelle	108	0,1 %	100 %
niveau 7 → Titre d'ingénieur	54	0,1 %	100 %
Autre certification*	17	< 0,1 %	0 %
CQP & Titres à finalité professionnelle de branche	4 594	6,3 %	100 %
TOTAL	73 473	100 %	56 %

Source : ANFA - * Titres de l'ESCRA



🔑 **Les certifications de branche en alternance dans les services de l'automobile :** installées dans le paysage de la formation professionnelle aux métiers de la branche depuis nombre d'années, les certifications de branche (Certificats de Qualification Professionnelle et Titres à Finalité Professionnelle) ont, ces dernières années, permis de former et d'insérer de plus en plus de jeunes via l'alternance. Déployées dans les

centres de formation d'apprentis (CFA/OFA), plébiscitées par les entreprises et vues comme attractives pour les jeunes désireux de se professionnaliser, ces formations ont connu un essor d'autant plus important depuis leur ouverture à l'apprentissage, ces dernières années, **du fait de leur transformation d'un CQP vers un TFP**. La plupart de ces certifications se déroulant sur un an, elles permettent d'alimenter annuellement la branche en nouveaux salariés qualifiés.

○ **Assurances, services financiers, conseil – OPCO ATLAS :**

Atlas couvre 14 branches professionnelles découpées en quatre grandes familles d'activités : assurance, banque et finances, conseil, expertise comptable et commissariat aux comptes.

Ces familles d'activités représentent 5 423 établissements (dont 83 % de TPE), employant près de 46 000 salariés en Normandie.

Une forte hausse de l'alternance a été remarquée en Normandie depuis 2020 à hauteur de + 65 % de contrats d'apprentissage et + 47 % de contrats de professionnalisation. Une crête a été constatée en 2022 avec 1 500 contrats d'apprentissage pour un ensemble d'environ 2 600 contrats d'alternance.

À fin 2024, le nombre de contrats d'apprentissage engagés en Normandie est de 2 533 contrats d'apprentissage pour un total de quelques 96 570 contrats d'apprentissage conclus au niveau national dont un large tiers déployé en Ile-de-France.

L'enseignement supérieur représente une part de 53 % de l'ensemble des contrats d'apprentissage. **50 %** des contrats d'apprentissage ont été signés dans les TPE, **75 %** des contrats sont concentrés en Seine-Maritime et dans le Calvados sur l'axe Caen-Rouen-Le Havre.

Au niveau national, l'OPCO a facilité le recrutement des alternants grâce à des outils numériques dédiés, notamment « ***simulateurAtlas*** » (21 015 simulations réalisées) et « ***annoncesAtlas*** », qui a permis la diffusion de plus de **6 000 offres** et l'inscription de **19 533 candidats**.

L'alternance bénéficie par ailleurs d'une forte reconnaissance : **93 % des anciens alternants se déclarent satisfaits, 92 % obtiennent leur diplôme, et 80 % sont en emploi six mois après leur formation**, dont plus de la moitié dans leur entreprise d'accueil. Enfin, Atlas soutient l'innovation pédagogique via son programme « ***Inventer les CFA/OFA de demain*** » qui finance des projets d'équipement, de digitalisation et d'accompagnement intégrant systématiquement les priorités transversales que sont le **handicap, la mixité et la transition écologique**. Ces actions structurent un écosystème d'apprentissage apparaissant performant, attractif et adapté aux mutations rapides des métiers du conseil, de la finance, de l'ingénierie et du numérique.

○ **Culture, des industries créatives, des médias, de la communication, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement – AFDAS :**

L'apprentissage connaît une progression continue au sein de l'Afdas en Normandie, avec une dynamique particulièrement soutenue depuis 2020. Le nombre de contrats est passé de **908 en 2020 à 2 107 en 2024**, soit plus du double en quatre ans, mobilisant plus de **1 000 entreprises** chaque année. Cette croissance se poursuit en 2025, avec déjà **290 contrats enregistrés au 3 juillet**, contre 216 à la même période en 2024, soit **+34 %**. Le **taux de pénétration atteint 39 %¹¹⁷** témoignant d'une forte appropriation du dispositif par les secteurs culturels, créatifs, sportifs, touristiques et des télécommunications.

L'apprentissage se caractérise également par une montée en qualification : **34 % des contrats relèvent des niveaux 6 et 7**, avec des pics très marqués dans certains secteurs, notamment les **télécommunications (77 % des contrats aux niveaux 6-7)** et la **publicité (71 %)**.

La qualité des parcours semble bien maîtrisée, avec un **taux de rupture particulièrement remarquable de 6,9 % en 2024**, inférieur au niveau national (7,98 %), grâce à des actions de suivi de formations réalisées en direction des maîtres d'apprentissage, pour asseoir leurs compétences liées à l'accompagnement des jeunes apprentis. Cette dynamique s'appuie sur un réseau régional de proximité pour accompagner les **5 100 entreprises adhérentes** dans le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours.

L'une des spécificités majeures de ces secteurs d'activités est caractérisée par les activités saisonnières induisant un rythme atypique dans les conclusions de contrats d'apprentissage, où un pic est remarqué lors des hautes périodes.

Les effets positifs de l'apprentissage sont à remarquer dans ces secteurs permettant notamment la professionnalisation de la branche, des clubs, la consolidation des emplois.

L'âge moyen est de 22 ans pour les apprentis, contre 28 ans pour les bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation, les hommes représentent 58 % des contrats d'alternance signés en 2024 et 6 % sont issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Néanmoins, certains métiers restent difficilement accessibles par l'apprentissage où les prérequis sont particulièrement élevés (ex : métier de maître-nageur).

¹¹⁷ Le **taux de pénétration** correspond à la **proportion d'entreprises adhérentes qui ont effectivement recours à l'alternance** au cours d'une année donnée. Il mesure le **pourcentage d'entreprises du périmètre Afdas ayant signé au moins un contrat d'apprentissage**, ce qui permet d'évaluer la diffusion réelle du dispositif dans les secteurs culturels, créatifs, touristiques, sportifs et des télécommunications.

Au niveau national, avec près de 55 000 contrats enregistrés, l'Afdas confirme la place centrale de l'apprentissage comme levier de professionnalisation dans l'ensemble de ses secteurs — culture, médias, communication, sport, tourisme, loisirs et télécommunications. Malgré un contexte budgétaire tendu et la révision des financements nationaux, l'OPCO parvient à maintenir une dynamique solide, avec **davantage d'apprentis formés qu'en 2023**, soutenue par une ingénierie renforcée et une organisation territoriale de proximité.

L'apprentissage est présenté comme un **outil de transmission et de montée en compétences**, particulièrement stratégique dans les secteurs exposés aux transitions numériques, écologiques et démographiques. L'Afdas insiste sur la nécessité d'adapter les parcours aux mutations rapides des métiers — qu'il s'agisse de l'impact de l'IA dans les industries culturelles et créatives, des effets du dérèglement climatique sur les activités de plein air comme le sport ou le tourisme, ou encore du vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, l'apprentissage permet de sécuriser les trajectoires professionnelles, de répondre aux besoins de renouvellement des compétences et de soutenir l'attractivité des métiers.

Une majorité de CFA/OFA historiques sont en place.



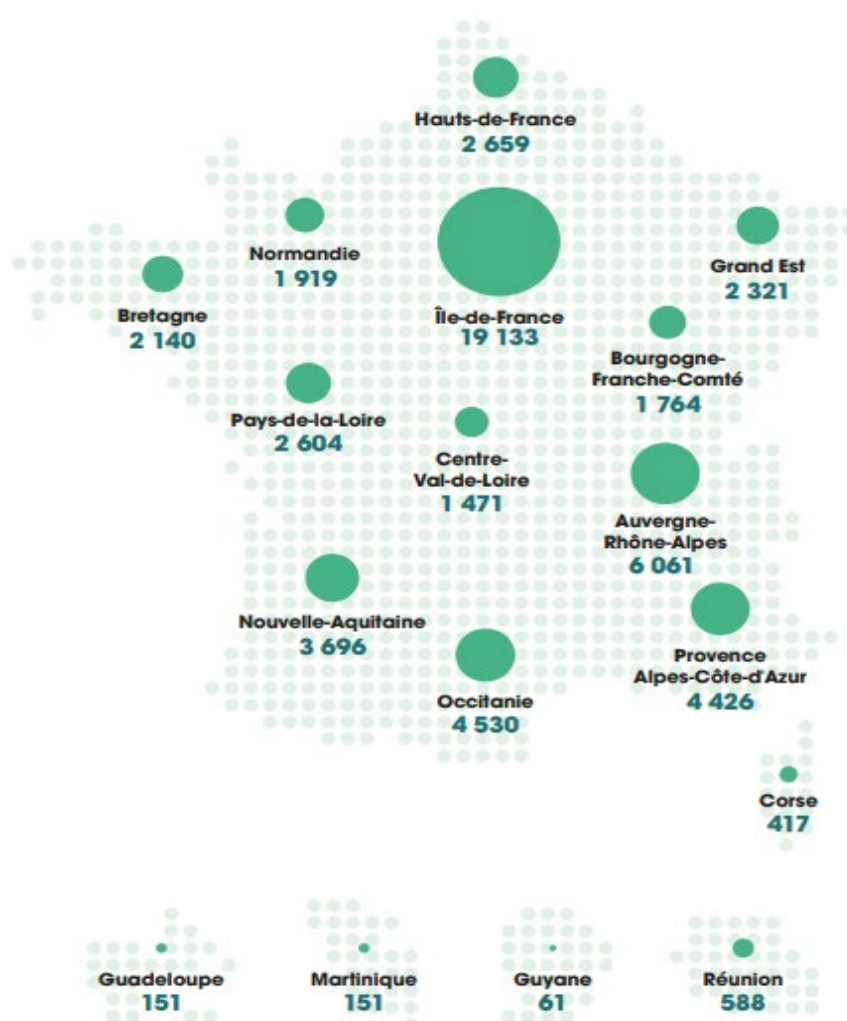
Source : AFDAS - rapport d'activités 2024

Un adhérent sur trois a conclu un contrat en alternance en 2024 avec une très forte mobilisation des entreprises de moins de 50 salariés, qui représentent 75 % des recrutements effectués.

La dynamique alternance dans les secteurs de l'Afdas est portée à la fois par des recruteurs réguliers d'apprentis et des primo-employeurs d'alternants : 40% des entreprises qui avaient conclu un contrat d'apprentissage en 2023 ont de nouveau recruté en apprentissage en 2024. 29% des employeurs d'alternants en 2024 n'avaient jamais recruté d'alternants auparavant.



Les territoires, terres d'alternance !



Source : AFDAS – rapport d'activités 2024

Dans les secteurs du sport et du golf, l'apprentissage occupe une place croissante et stratégique au sein de l'Afdas, dans un contexte où ces activités de plein air sont particulièrement exposées aux transitions écologiques, numériques et organisationnelles. Le rapport d'activités 2024 de l'Afdas rappelle que ces secteurs font partie des plus directement touchés par les effets du dérèglement climatique, ce

qui impose une adaptation rapide des métiers, des compétences et des modes d'encadrement. L'alternance devient ainsi un levier essentiel pour professionnaliser les éducateurs sportifs, les animateurs, les personnels techniques et les gestionnaires d'équipements, en permettant d'intégrer plus rapidement les compétences liées à la sécurité, à l'accueil des publics, à la gestion durable des infrastructures ou encore à l'évolution des pratiques sportives.

Sur le plan quantitatif, les secteurs du sport et du golf figurent parmi ceux où l'Afdas observe une progression continue du recours à l'alternance. Les données régionales recueillies en audition et transmises ensuite montrent que la Normandie suit cette dynamique : les contrats d'apprentissage y augmentent régulièrement depuis 2020, et une part significative concerne les métiers du sport, notamment via les diplômes d'État (BPJEPS, DEJEPS) et les certifications. Pour rappel, le taux de rupture y reste également maîtrisé de l'ordre de **6,9 % en 2024**, et inférieur au niveau national — ce qui témoigne d'un accompagnement renforcé des employeurs et d'une meilleure intégration des alternants dans les structures sportives.

Par ailleurs, la montée en qualification est notable : une part importante des contrats relève des **niveaux 6 et 7**, en cohérence avec la professionnalisation croissante des encadrants sportifs et particulièrement des métiers du golf, où les enjeux technologiques et environnementaux sont saillants.

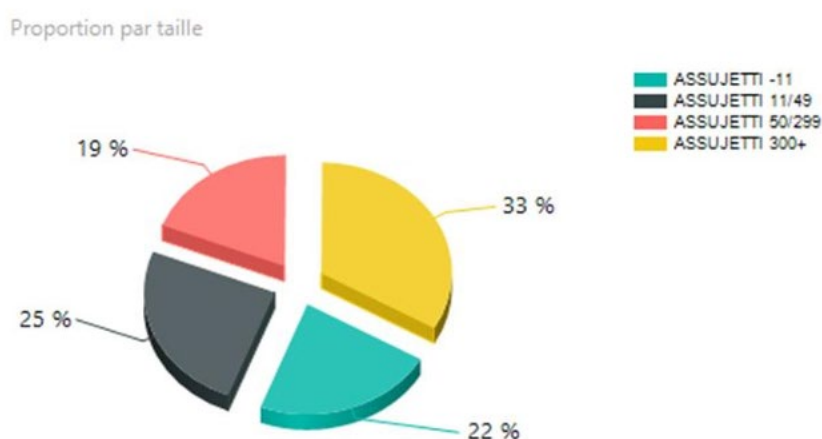
○ **Cohésion sociale : services aux personnes, économie sociale, habitat social, protection sociale – UNIFORMATION :**

UNIFORMATION représente 16 branches professionnelles soient 58 685 entreprises rattachées employant 1 098 462 salariés et quelques 82 620 établissements.



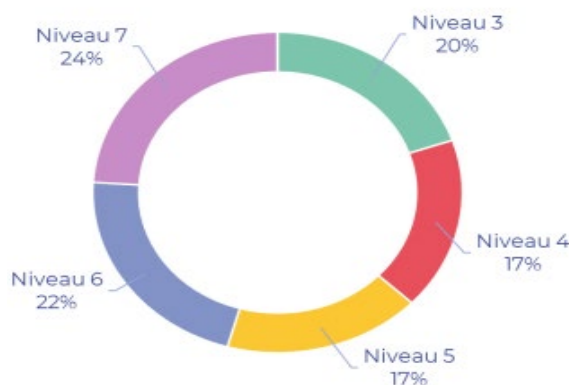
Au niveau national, sont comptabilisés 30 492 bénéficiaires d'un contrat en alternance en 2024 dont 23 833 contrats d'apprentissage et 4 302 contrats de professionnalisation. Après une année de stabilisation en 2023, le recours aux contrats d'apprentissage a retrouvé une dynamique positive avec un accroissement de 5,8% du nombre de contrats débutés en 2024 par rapport à l'année précédente. A l'inverse, le recours au contrat de professionnalisation a suivi la tendance nationale avec un recul de 25% du recours à ce dispositif.

Pourcentage de contrats d'apprentissage par taille d'entreprise



A quelques points d'évolution près vers les niveaux supérieurs (+1 point sur le niveau 7 en 2024), cette répartition reste stable sur les cinq dernières années, ce qui traduit un développement égal de l'apprentissage sur tous les niveaux de certifications.

Le CAP Accompagnant éducatif petite enfance reste la première certification préparée en apprentissage et porte une grande partie du niveau 3 (plus d'un contrat sur 2 visant le niveau 3). Le Brevet professionnel de la jeunesse de l'éducation populaire et des sports (toutes mentions confondues) est la seconde certification la plus mobilisée et porte une grande partie du niveau 4 (près d'un contrat sur 2 visant ce niveau de certification également). A partir du niveau 5 (Bac +2), les certifications visées sont plus diffuses.



En Normandie, pour l'année 2024, ont été signés 689 contrats d'apprentissage et 118 contrats de professionnalisation représentant un total de 807 contrats d'alternance. À juillet 2025, les données cumulées de contrats d'apprentissage depuis 2020 s'élèvent à 2 938 contrats d'apprentissage signés.

72% des contrats d'apprentissage sont signés par des femmes et 87% de l'ensemble ont moins de 26 ans.

Les certifications les plus suivies figurent dans le tableau ci-dessous :

Contrats d'apprentissage : Top 3 certifications les plus suivies	
Certification	NB
Brevet Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - spécialité animateur - Mentions : 5 (cf liste dans base légale)	210
Certificat Professionnel de la Jeunesse, de l'Éducation Populaire et du Sport - CPJEPS – Mention Animateur d'activités et de vie quotidienne	94
Accompagnant éducatif petite enfance	70

Le top 20 des certifications les plus sollicitées :

Contrat d'apprentissage : TOP 20 des certifications les plus sollicitées 2024 (basé sur le nombre de stagiaires)	
Intitulé du diplôme	Nbre contrat
CERTIFICAT PROFESSIONNEL DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT	49
ACCOMPAGNANT EDUCATIF PETITE ENFANCE (CAP)	44
SPECIALITE ANIMATEUR (BP JEPS)	38
ASSISTANT(E) DE VIE AUX FAMILLES (TP)	31
OPTICIEN LUNETIER (BTS)	25
NEGOCIATION ET DIGITALISATION DE LA RELATION CLIENT (BTS)	19
SPECIALITE LOISIRS TOUS PUBLICS (BP JEPS)	19
PROFESSIONS IMMOBILIERES (BTS)	19
COMMUNICATION (BTS)	16
DIPLOME D'ETAT DE LA JEUNESSE, DE L'EDUCATION POPULAIRE ET DU SPORT SPECIALITE ANIMATION SOCIO-EDUCATIVE OU CULTURELLE (DE JEPS)	13
AIDE-SOIGNANT (DIPLOME D'ETAT)	13
SPECIALITE EDUCATEUR SPORTIF (BP JEPS)	13
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE (DIPLOME D'ETAT)	13
SPECIALITE ACTIVITES PHYSIQUES POUR TOUS (BP JEPS)	11
CHEF DE PROJETS DIGITAUX (EEMI)	10
COMPTABILITE ET GESTION (BTS)	10
GESTION (LIC LMD)	9
SPECIALITE ANIMATION SOCIALE (BP JEPS)	8
URBANISME ET AMENAGEMENT (MASTER)	8
GESTIONNAIRE D'ACTIFS ET DE PATRIMOINES IMMOBILIERS (SCIENCES-U LILLE LYON ET PARIS)	7

Uniformation finance les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage, la pro A, les formations destinées aux tuteurs et aux maîtres d'apprentissage. Depuis 2020, un travail de création d'outils avec notamment le comparateur de l'alternance a été mis en place. Cet outil permet aux entreprises de calculer le coût du contrat selon la prise en charge des branches professionnelles y compris la prise en charge de la rémunération.

Des outils de communication ont été créés pour promouvoir l'alternance. Grâce à cette dynamique globale d'accompagnement, le **secteur de la cohésion sociale a multiplié par 5 le nombre de ses contrats d'apprentissage entre 2019 et 2022** ; le nombre de contrats de professionnalisation restant relativement stable. En 2023, un plateau en nombre de contrats a été atteint.

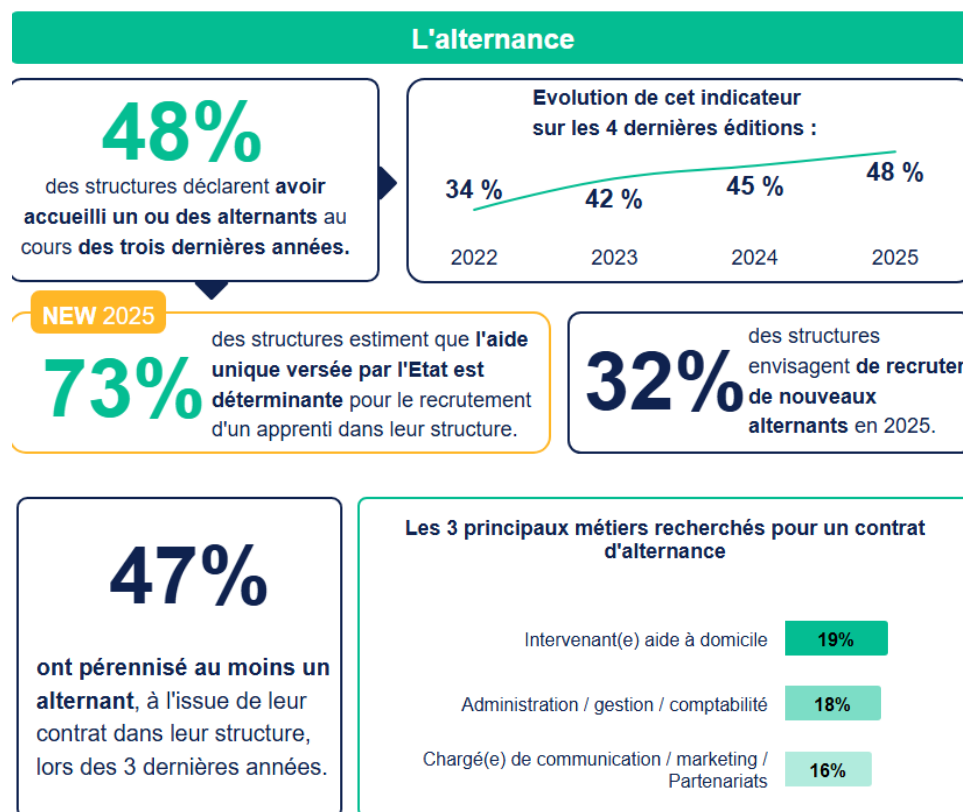
Afin de capitaliser les bonnes pratiques, la première édition de la semaine de l'alternance a vu le jour et a ensuite été renouvelée chaque année. Celle-ci comprend une diffusion en live pour la première journée, l'organisation d'événements nationaux et territoriaux, la mise en place des trophées de l'alternance à des fins de valorisation de ce dispositif et contribuer à limiter les ruptures en valorisant les bonnes pratiques.

C'est ainsi que l'OPCO a opté pour un plan d'actions de prévention des ruptures de contrats en mettant en place différentes études dont une enquête annuelle de suivi de cohortes auprès des sortants d'un contrat en alternance. Elle permet d'interroger les alternants pour connaître le taux d'insertion dans l'emploi ; leur satisfaction sur les parcours en alternance ; leur taux d'obtention du diplôme, les ruptures en tenant compte des motifs de ces derniers. En parallèle, les entreprises sont interrogées : 87 % déclarent être satisfaites d'avoir embauché en alternance¹¹⁸.

Des travaux sur la promotion des métiers sont mis en place notamment avec l'Agence de l'Orientation de Normandie, les branches professionnelles et la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi (CPRE) de l'aide à domicile, les CFA/OFA, les missions locales, l'Agefiph, France travail et Avenir actifs sur le territoire normand... L'équipe régionale d'UNIFORMATION travaille également à la mise en place de sessions en alternance en partenariat avec les CFA/OFA dès lors qu'un besoin commun des employeurs est identifié.

¹¹⁸ Données baromètre UNIFORMATION

Extrait de l'enquête sur l'alternance réalisée par Uniformation & BVA People Consulting, du 30 octobre 2024 au 15 janvier 2025 auprès d'un panel d'environ 40 000 structures.



○ **Santé, cadre médico-social – OPCO Santé :**

L'OPCO Santé couvre un périmètre large et structurant, rassemblant les entreprises et associations du **secteur privé de la santé, du social et du médico-social**. Ses adhérents interviennent dans **six secteurs d'activité** : **le sanitaire, le social, le handicap, le grand âge, le thermalisme, ainsi que la prévention et la santé au travail**. L'opérateur accompagne plus de **1,3 million de salariés** au sein de trois grandes branches professionnelles : le secteur sanitaire, social et médico-social privé à but non lucratif (SSSMS), l'hospitalisation privée incluant le thermalisme, et les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Ce périmètre fait de l'OPCO Santé un acteur central du développement des compétences dans un ensemble de métiers essentiels au soin, à l'accompagnement et au lien social.

L'apprentissage normand reste très à la marge mais en forte croissance de l'ordre de 50 % du nombre d'apprentis tous les ans de 2019 à 2023 pour 401 contrats d'apprentissage signés dans le périmètre de l'OPCO Santé. Pour l'année 2024, sont constatés l'arrêt de la progression et un léger fléchissement à la baisse en 2025.

Autres données collectées du secteur :

Données quantitatives en Normandie (données CFA/OFA PSS, Branche AXESS, Nexem et /ou OPCO Santé) :

En 2024, 755 apprentis ont été accompagnés en Normandie, dont 76% de femmes.

La répartition par formation est la suivante (par ordre décroissant) :

- 184 Educateurs spécialisés
- 82 Aides-soignants
- 68 Moniteurs éducateurs
- 65 Infirmiers
- 48 AES (Accompagnant Éducatif et Social)
- 42 Assistants de service social

Profil des employeurs - Apprentissage- Normandie

	Périmètre BASS	
	NATIONAL	NORMANDIE
Moins de 10 salariés ETP	4%	6%
Entre 10 et 49 salariés ETP	14%	12%
De 50 salariés à 299 salariés ETP	30%	34%
Plus de 300 salariés ETP	52%	47%
Total	100%	100%

Au titre des données de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation et de la PRO-A Nombre de contrats engagés en 2024 avec la proportion normande

Alternance- Apprentissage

	2024	
	Nb contrats d'apprentissage engagés en 2024	Proportion vis-à-vis du total des contrats engagés
Région Normandie, périmètre Nexem	145	0,99%
Région Normandie, périmètre BASS	276	1,89%
Région Normandie, périmètre OPCO Santé	401	2,74%
TOTAL OPCO SANTE	14 617	

Clé de lecture : En 2024, 145 contrats d'apprentissages ont été engagés pour des adhérents Nexem en Normandie, cela représente 0,99% de l'ensemble des contrats d'apprentissage engagés par l'OPCO Santé cette année-là.

Avec 401 contrats d'apprentissages en 2023, la région Normandie représente un peu moins de 3% de l'ensemble des contrats d'apprentissages engagés par l'OPCO Santé en 2023.

Les analyses de l'OPCO Santé montrent que le principal potentiel de développement de l'apprentissage se situe chez les employeurs de plus de 300 salariés, qui représentent 52% des apprentis recrutés dans le secteur.

Cependant, la part des apprentis dans les effectifs de ces structures reste faible, principalement en raison du « reste à charge » financier pour l'employeur.

L'OPCO Santé a publié en décembre 2025 une **étude sur l'apprentissage dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif au niveau national**, conduite par le cabinet **Sauléa** et mandaté par l'OPCO Santé, entre décembre 2024 et novembre 2025¹¹⁹.

Sa démarche méthodologique combine analyses quantitatives, enquêtes en ligne et entretiens approfondis afin d'éclairer les dynamiques réelles de l'apprentissage dans un secteur en tension. Les travaux ont mobilisé un large panel d'acteurs : responsables de l'OPCO Santé, **10 CFA/OFA/organismes de formation, 8 structures employeuses**, ainsi que **405 CFA/OFA** et **79 employeurs** via des enquêtes en ligne, complétés par un focus sur un groupe de jeunes apprentis. L'étude s'appuie également sur les données OPCO 2020-2024 et les données InserJeunes, permettant de croiser trajectoires des CFA/OFA, pratiques des employeurs, profils des apprentis et effets des réformes récentes. Cette approche plurielle offre une vision précise d'un dispositif en croissance mais fragilisé, et fournit les bases d'une stratégie de branche visant à sécuriser, structurer et pérenniser le développement de l'apprentissage dans un secteur essentiel mais fortement contraint.

L'étude met en évidence un ensemble de dynamiques structurantes qui redéfinissent l'apprentissage dans le secteur sanitaire, social et médico-social à but non lucratif. D'abord, la progression de l'apprentissage est réelle mais **moins rapide que dans d'autres secteurs**, avec une hausse marquée en 2021 suivie d'une **stabilisation depuis trois ans** et une baisse déjà perceptible en 2025. Cette croissance s'inscrit dans un **écosystème fortement régulé et fragmenté**, où l'enchevêtrement des compétences entre État, Régions, ARS, branches et CFA/OFA crée des tensions et limite la lisibilité du dispositif.

L'étude souligne également une **recomposition profonde du paysage des CFA/OFA**, entre acteurs en expansion, en stabilisation ou en retrait, et un rôle croissant des **CFA/OFA « hors les murs »**, devenus des stabilisateurs indispensables pour les organismes de formation.

Le modèle économique apparaît fragilisé : **79 % des structures déclarent que les aides à l'embauche conditionnent leur recours à l'apprentissage**, et les révisions des niveaux de prise en charge mettent sous pression la viabilité des CFA/OFA.

Parallèlement, la sociologie des apprentis évolue : davantage de personnes en reconversion, plus âgées et plus motivées, mais aussi davantage de **fragilités sociales**, nécessitant un accompagnement renforcé. Enfin, l'étude met en lumière une **tension croissante entre voie scolaire et voie apprentissage**, qui interroge la cohérence de l'offre de formation et la capacité du secteur à répondre durablement à ses besoins en compétences.

¹¹⁹ OPCO Santé – Observatoire des métiers et du soin – « L'apprentissage : panorama, dynamiques et enjeux » - décembre 2025

En synthèse, une grande majorité d'Opérateurs de Compétences ont déclaré constater un tassement voire un léger fléchissement du nombre de contrats au cours de l'année 2025. Cette tendance reste à confirmer en 2026 lorsque les chiffres relatifs aux contrats d'apprentissage seront consolidés.

Au-delà de l'état des lieux des contrats, les missions des OPCO ont évolué depuis la réforme, passant en premier lieu par le fait qu'ils ne sont plus collecteurs de la taxe d'apprentissage. En revanche, premiers financeurs de la formation de l'État où leurs dépenses en pleine croissance (de l'ordre de +10,1 % entre 2022 et 2023 et +16,2 % entre 2021 et 2022), leurs activités de promotion et d'accompagnement de l'apprentissage se sont fortement développées au travers de multiples et diverses actions liées à la sécurisation de la gestion des contrats par les CFA/OFA, et les parcours de formation d'apprentis.

Les auditions menées ont indiqué que, globalement, les ruptures de contrats ne sont pas spécifiées en particulière évolution depuis 2019 : cependant, cette question se doit d'être étudiée de manière plus approfondie, les secteurs d'activités rencontrant de fortes disparités les uns par rapport aux autres.

Dernièrement, les missions des OPCO relatives à la détection de la fraude et de contrôle qualité se sont vues fortement renforcées laissant augurer pour cette prochaine période à venir, des enjeux d'importance pesant actuellement fortement sur eux.

À fin février 2026, les OPCO demeurent chargés d'accompagner le développement de l'alternance, de financer la formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs, et de soutenir les investissements des CFA/OFA. Toutefois, le décret n° 2026-104 du 19 février 2026, en réduisant les financements que France compétences leur alloue pour ces trois missions essentielles, reconfigure profondément leur capacité d'action. La diminution des enveloppes dédiées à la formation et à l'appui des tuteurs, ainsi qu'aux investissements pédagogiques des CFA/OFA, fragilise directement la qualité de l'alternance et limite la marge d'innovation des opérateurs. Cette régulation budgétaire renforce un recentrage sur le rôle administratif des OPCO, alors même que les besoins des branches exigent un accompagnement renforcé, une ingénierie de proximité et des dispositifs de soutien plus ambitieux pour garantir une alternance réellement professionnalisante et durable.

- **Les employeurs des trois fonctions publiques :**

L'apprentissage dans la fonction publique a connu un essor ces dernières années tout comme les autres secteurs privés à la suite de la loi du 5 septembre 2018 et des mesures financières prises en 2021 pour l'encourager. La circulaire n° 6394-SG signée

le 10 mars 2023 par la Première Ministre et publiée le 15 mars 2023 a annoncé, pour les années 2023 à 2026, des objectifs renforcés d'accueil des apprentis dans les trois versants de la fonction publique. Pour la Fonction Publique Territoriale (FPT), la circulaire prescrit que les objectifs seront fixés par une convention triennale signée entre l'État, le CNFPT et France compétences.

En revanche, pour la Fonction Publique Hospitalière (FPH) et la Fonction Publique d'État (FPE), la circulaire fixe des objectifs à atteindre d'ici à 2026. Par ce texte, il est notamment prévu que les objectifs pluriannuels intègrent le recrutement d'au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap et au moins 10 % dans la filière numérique. A ce titre, la circulaire prévoit que soit dressé chaque année un suivi régulier des recrutements, effectué par le ministère chargé de la fonction publique, et dont le bilan sera communiqué à la Première Ministre.

Zoom sur l'actualité budgétaire nationale en matière de financement dans la fonction publique en référence à l'avis n°145 (2025-2026), tome V, déposé le 24 novembre 2025 dans le cadre du PLF 2026 :

• « *Le système de financement de l'apprentissage dans la Fonction Publique Territoriale : un équilibre remis en cause depuis 2023* » :

« Depuis 2022, le CNFPT verse aux centres de formation des apprentis (CFA/OFA) les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements. Il bénéficie en contrepartie d'une cotisation de 0,1 % sur la masse salariale de ces collectivités, dont le produit devrait atteindre 47,5 millions d'euros en 2025. En contrepartie, il était prévu que **France compétences** verse au CNFPT une contribution d'un montant annuel maximal de **15 millions d'euros**, tandis que **l'État** s'était engagé à verser lui aussi **15 millions d'euros** dans le cadre de la convention annuelle d'objectifs et de moyens pour 2022, signée le 23 février 2022. Ce système devait permettre de financer environ **9 000 contrats**, tout en limitant la charge annuelle pour le CNFPT à 10 millions d'euros (hors frais de gestion), ou 13 millions d'euros avec frais de gestion.

La loi de finances initiale **pour 2023** a pourtant acté le **désengagement financier de l'État**, en prévoyant :

- d'une part, que la **contribution versée par l'État** au CNFPT pour participer au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et leurs établissements a un simple **caractère facultatif**, de même que la contribution annuelle versée par France compétences ;

- d'autre part, que la **convention d'objectifs et de moyens** conclue à cette fin entre l'État et le CNFPT n'a **plus nécessairement un caractère annuel**^{P6(4)}.

La convention d'objectifs et de moyens pour les années 2023 à 2025, signée le **16 novembre 2023**, maintient, pour ces trois années-là, l'engagement de l'État à hauteur de 15 millions d'euros par an. La contribution maximale versée par **France**

compétences a, quant à elle, constamment decru depuis, passant de 15 millions d'euros en 2023, puis à 10 millions d'euros en 2024 et à **5 millions d'euros en 2025**.

Pour l'heure, aucune convention d'objectifs et de moyens n'a été conclue entre l'État et le CNFPT pour les années 2026-2029, et il n'est pas davantage prévu que France compétences verse une contribution au CNFPT en 2026. »

*Le désengagement financier de l'État risque de compromettre l'avenir de l'apprentissage public local : les crédits relatifs au financement de l'apprentissage dans la FPT, qui étaient portés à hauteur de 15 millions d'euros par l'action 1 « formation » dans les PLF pour 2024 et 2025, sont **absents du PLF pour 2026** tel que déposé par le Gouvernement. L'extinction de la contribution versée par l'État au Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) est certes conforme à l'objectif de la réforme du financement de l'apprentissage public local décidée unilatéralement par le Gouvernement à l'automne 2022.*

• *Quelques incertitudes dans les Fonctions Publiques de l'État et Hospitalière :*

La *circulaire* de la Première ministre Élisabeth Borne du **10 mars 2023** a posé des objectifs ambitieux en recrutement d'apprentis pour les années 2023 à 2026 : pour l'année scolaire 2025-2026, les **ministères** sont ainsi incités à recruter **23 219 apprentis, dont au moins 10 % dans la filière numérique**, tandis que la cible de 4 000 recrutements est fixée aux employeurs hospitaliers. La DGAFP a indiqué au rapporteur ne pas avoir d'informations quant à la publication d'une nouvelle circulaire portant sur l'année scolaire 2026-2027 et les suivantes.

• *Apprentis en situation de handicap : « Le dispositif de **titularisation des personnes en situation de handicap à l'issue du contrat d'apprentissage**, instauré à titre expérimental par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, a pris fin au **6 août 2025**. Si cette mesure, applicable aux trois versants de la fonction publique, concerne un faible nombre de personnes, elle n'en constitue pas moins un outil précieux d'attractivité pour la fonction publique ; aussi le rapporteur invite-t-il le Gouvernement à **prévoir** dès que possible **sa pérennisation** ».*

Acté par le PLF pour 2026¹²⁰, le désengagement de l'État du financement de l'apprentissage public local est profondément regrettable au regard des risques qu'il fait peser sur l'avenir de celui-ci. Depuis 2023, l'écart entre les demandes de contrat d'apprentissage par les employeurs territoriaux et la capacité effective de financement par le CNFPT ne cesse en effet de se creuser. En 2024, alors même que 21 000 intentions de recrutement de la part des collectivités avaient été recensées en début d'année, **seuls 7 000 contrats ont bénéficié d'un accord de prise en charge** : de nombreuses collectivités ont donc été contraintes de renoncer aux recrutements d'apprentis.

¹²⁰ Situation au 24 novembre 2025

En 2025, le CNFPT ayant été contraint de réduire à **5 000** le nombre de contrats financés pour tenir compte du désengagement de l'État et de France compétences¹²¹. Afin de respecter l'objectif de 5 000 contrats finançables, tout en **priorisant les métiers en tension**, le CNFPT a prévu un critère supplémentaire de sélection pour la cohorte 2025 : seuls sont pris en charge les contrats couvrant des **qualifications inférieures au niveau « bac + 3 »**.

Pour revenir à l'état des lieux des effectifs l'apprentissage dans la fonction publique, une étude publiée le 29 juillet 2025 par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) révèle que les recrutements d'apprentis dans la fonction publique reculent en 2024 au niveau national.

Ainsi, en 2024, il **baisse de 2,2%** alors qu'il augmente de 3,7% dans l'ensemble public et privé. La fonction publique de l'État (FPE) perd 300 nouveaux apprentis (-3,4%), la fonction publique hospitalière (FPH) en perd 170 (-7,1%) et la fonction publique territoriale (FPT) 80 (-0,6%).

24 140 nouveaux contrats d'apprentissage débutent dans la fonction publique en 2024 :

- **56% dans la FPT.** Les communes restent le principal recruteur (44% des nouveaux contrats), suivies par les établissements intercommunaux (25%) et les départements (16%) ;
- **35% au sein de la FPE.** 64% des nouveaux apprentis sont embauchés par les ministères, et 36% par les établissements publics à caractère administratif (EPA). Les ministères signent 510 nouveaux contrats de moins qu'en 2023 (-8,6%), et les EPA 210 contrats supplémentaires (+7,5%).
- **9% dans la FPH.**

Plus d'un nouvel apprenti sur deux prépare un diplôme ou un titre de niveau au moins égal à Bac + 3. Un apprenti sur deux est scolarisé avant de signer son contrat.

¹²¹ Un maintien de la trajectoire du nombre de contrats finançables aurait nécessité, à l'inverse, de relever le taux de la cotisation « apprentissage » due par les employeurs ou d'augmenter la part de financement sur ressources propres du CNFPT - aucune de ces deux options n'étant réaliste sur les plans économique et budgétaire.

Figure ② : Nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique par versant et catégorie d'employeur

		Effectifs 2023	2024 ⁽¹⁾		Évolution 2024/2023	
			Effectifs	Part (en %)	en nombre	en %
FPE	Ministères	5 910	5 400	64	-510	-8,6
	EPA sous tutelle des ministères	2 800	3 010	36	+210	+7,5
	Ensemble	8 710	8 410	100	-300	-3,4
FPT	Communes	5 840	5 950	44	+110	+1,9
	Départements	2 440	2 110	16	-330	-13,7
	Régions	590	610	5	+20	+3,9
	Autres collectivités territoriales ⁽²⁾	660	670	5	+10	+1,4
	Établissements départementaux	280	290	2	+10	+3,0
	Établissements communaux	440	420	3	-20	-3,4
	Établissements intercommunaux	3 250	3 360	25	+110	+3,4
	Autres EPA locaux	80	90	1	+10	+5,7
	Ensemble	13 580	13 500	100	-80	-0,6
FPH	Ensemble	2 400	2 230	100	-170	-7,1
Ensemble fonction publique		24 690	24 140	100	-550	-2,2

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France.

Note : Les valeurs indiquées pour « Ensemble » peuvent légèrement différer du total des valeurs individuelles pour des questions d'arrondis.

(1) Données provisoires.

(2) Autres collectivités territoriales : Ville de Paris, Métropole de Lyon, etc.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage débutés en 2024 dans la FPE, 36 % l'ont été dans des établissements publics à caractère administratif (EPA).

Les caractéristiques des bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage sont détaillées à l'annexe 7 du présent rapport. Il ressort de manière synthétique qu'en 2024, avant de signer son contrat, un apprenti recruté sur deux est scolarisé, et un sur cinq est déjà sous contrat d'apprentissage. Plus d'un nouveau contrat sur deux est signé pour une durée de plus d'un an. La durée des nouveaux contrats reste globalement plus longue dans la FPT, avec 55 % de contrats de plus d'un an, contre 49 % dans la FPE et 48 % dans la FPH. La proportion d'apprentis en situation de handicap parmi les nouveaux recrutés s'élève à 5 % en 2024. Cette proportion est plus élevée dans la FPT (7 %) que dans la FPH (5 %) et dans la FPE (3 %). Elle est similaire à celle des agents reconnus comme travailleurs handicapés ou percevant l'allocation aux adultes handicapés (AAH) dans la fonction publique, soit 5 % également. :

Figure ④ : Part des personnes en situation de handicap parmi les bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique
en %

	FPE		FPH		FPT		Ensemble FP	
	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾
Apprentis en situation de handicap	3	3	5	5	6	7	5	5
Agents en situation de handicap ⁽²⁾	4	5	5	5	6	6	5	5

Sources : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares ; Enquête Emploi, Insee ; Traitement DGAFP - SDessi.

Champ : France.

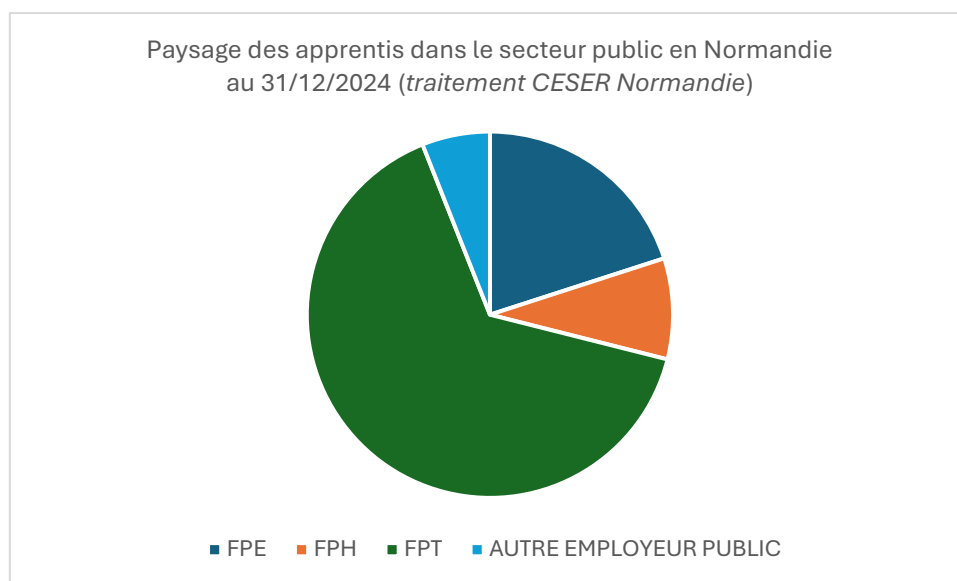
(1) Données provisoires.

(2) Champ : France (hors Mayotte), hors stagiaires et bénéficiaires de contrats aidés.

Lecture : Dans la fonction publique, 5 % des contrats d'apprentissage débutés en 2024 concernent des personnes en situation de handicap ; cette proportion est semblable à celle des agents reconnus comme travailleurs handicapés ou bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) au sein de la fonction publique.

L'audition par le CESER des services de la Plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) rattachée au Secrétariat Général pour les Affaires Régionales de M. le préfet de la région Normandie, a permis d'appréhender la situation globale de l'apprentissage dans l'ensemble des fonctions publiques **en Normandie**.

Un nombre total d'environ 1 200 apprentis normands pour les trois fonctions publiques à fin 2024 est indiqué, décomposé selon des masses de volumes moyens suivants :



La part des apprentis à reconnaissance de travailleurs handicapé par rapport aux apprentis engagés, est de l'ordre de 6% pour la fonction publique d'État, 6,3 % pour la fonction publique hospitalière, 5,4 % pour la fonction publique territoriale et 2,7% pour les autres employeurs publics. Il n'est pas possible ici de communiquer de données statistiques affinées, celles-ci ne relevant pas du domaine des statistiques publiques et n'étant pas communicables.

1.4. Des formations en apprentissage... nombreuses et diversifiées

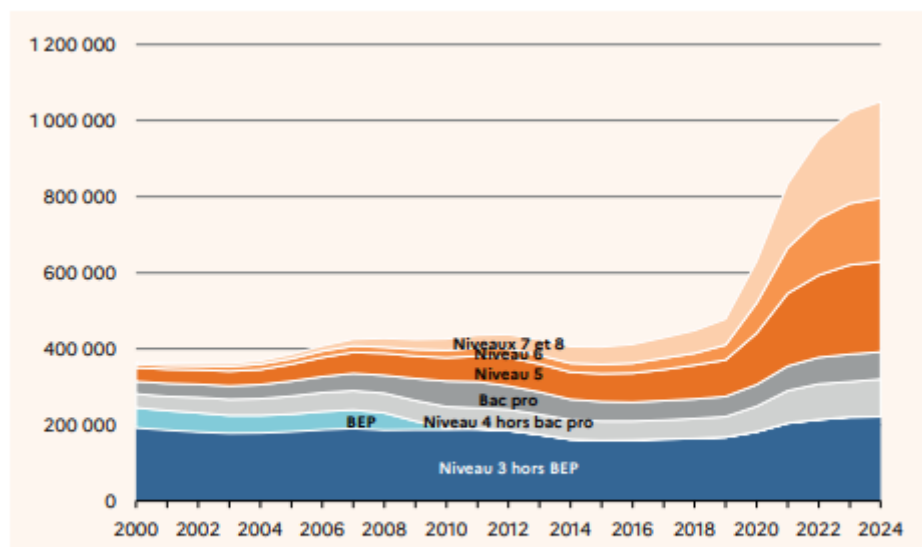
Sous l'impulsion de la loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », ainsi qu'avec la mise en place à l'été 2020 d'une aide exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis, le nombre de jeunes inscrits en CFA/OFA a plus que doublé en cinq ans pour atteindre 1 050 000 jeunes apprentis au 31 décembre 2024 au niveau national.

1.4.1. L'évolution de la formation par la voie de l'apprentissage

Cette hausse qui concerne tous les niveaux de diplômes, est particulièrement fulgurante dans l'enseignement supérieur, devenu majoritaire au sein de l'apprentissage.

En 2024, 62,7 % des apprentis préparent un diplôme du supérieur, contre 39 % en 2017 et seulement 2 % en 1992.

➤ 1 Évolution des effectifs d'apprentis selon le niveau de formation entre 2000 et 2024



Note : la nomenclature des diplômes par niveau utilisée dans cette étude est celle du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.
Champ : France.
Source : DEPP, enquête SIFA.

Réf. : Note d'Information, n° 25.44. DEPP

Ainsi, toujours dans le supérieur, l'augmentation des effectifs se poursuit en 2024 avec 657 930 apprentis au niveau national (+ 3,5 %), mais à un rythme plus modéré que les années précédentes (+ 10,3 % en 2023).

Les apprentis du supérieur sont à fin 2024 majoritaires (63 %) en comparaison de ceux du secondaire (37 %).

Dans le second degré, les effectifs d'apprentis progressent également mais de manière plus modérée (+ 1,7 %). En 2024, 392 000 jeunes suivent une formation en apprentissage dans le second degré, un nombre en légère augmentation par rapport à 2023 (+ 6 400 apprentis).

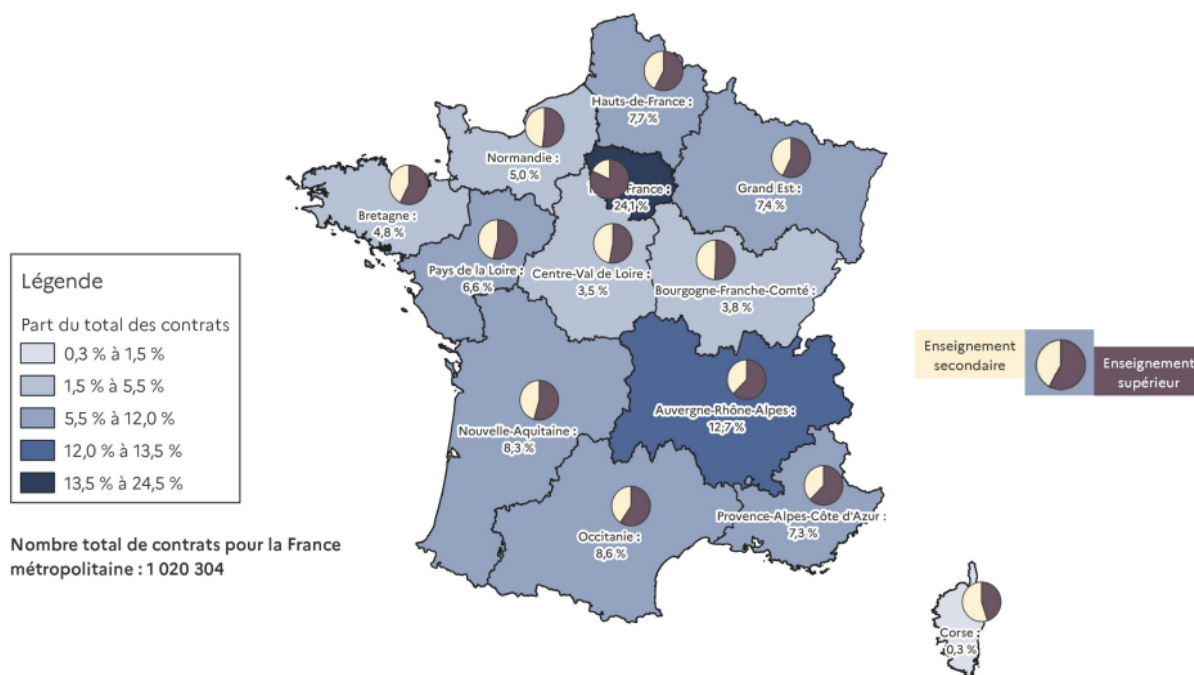
Cette hausse globale dans le secondaire masque toutefois des évolutions contrastées : si les effectifs en CAP reculent de 2,6 %, tout comme ceux en baccalauréat professionnel (- 1,1 %) et en brevet professionnel (- 2,9 %), ces baisses sont compensées par l'augmentation des effectifs dans d'autres diplômes préparés en apprentissage dans le second degré, notamment les **certifications professionnelles** relevant du ministère chargé du travail.

Ci-dessous, une carte représentative des parts des formations par apprentissage secondaire / supérieur dans chaque région.

- En Normandie, la part enseignement supérieur – enseignement secondaire reste relativement équilibrée. Cette caractéristique sera confirmée dans la partie à suivre relative aux niveaux de formation :

Contrats d'apprentissage à fin décembre 2024

Part de chaque région de France métropolitaine
Répartition secondaire/supérieur pour chaque région



Source : Dares - SI Apprentissage. Dernier mois disponible : avril 2025. Date de mise à jour : 18/06/2025. Traitement Dreetts.

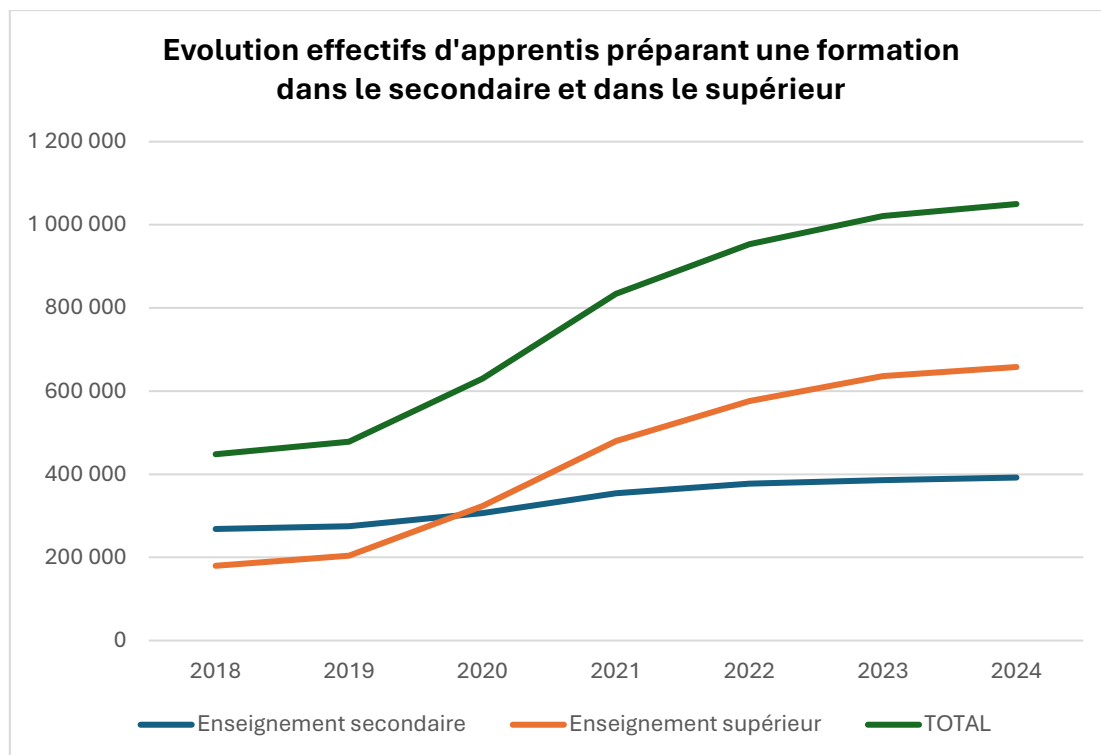
De 2018 à 2024 : les grandes évolutions d'effectifs d'apprentis préparant une formation dans le secondaire et dans le supérieur :

Selon les sources de recensement réalisées par la Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) rattachée au ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, la part d'apprentis préparant une formation dans l'enseignement secondaire a évolué de 46,1 % et la part d'apprentis préparant une formation dans l'enseignement supérieur a un taux d'évolution quant à elle de 266 % entre 2018 et 2024.

Evolution effectifs d'apprentis préparant une formation dans le secondaire et dans le supérieur

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Enseignement secondaire	268 327	274 957	306 304	354 434	377 329	385 628	392 035
Enseignement supérieur	179 800	203 846	323 331	479 629	576 261	635 825	657 930
TOTAL	448 127	478 000	629 635	834 063	953 590	1 021 453	1 049 965

Sources : DEPP - notes d'informations 20.27, 23.35, 25.44 – Retraitement CESER Normandie



Source : retraitement CESER Normandie à partir des données DEPP

- **Focus sur l'enseignement supérieur :**

Dans l'enseignement supérieur, 657 900 jeunes suivent une formation en apprentissage en 2024 au niveau national. Cela représente une hausse de 3 % en un an et de 14 % en deux ans.

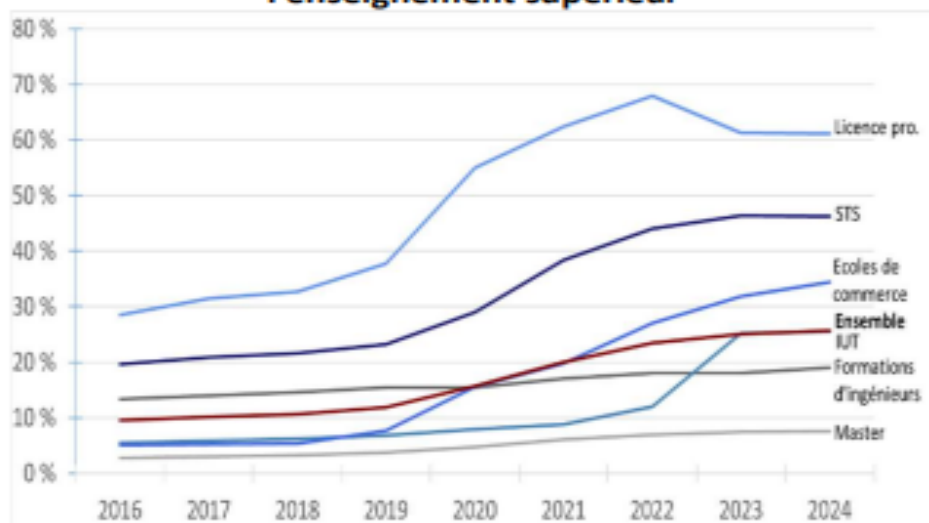
Les effectifs d'apprentis de niveau 5 augmentent, mais à un rythme modéré par rapport à celui de l'an passé (+ 0,8 % contre + 8,7 % en 2023). La diminution des effectifs en BTS (- 1,2 %), qui regroupe 80 % des effectifs de ce niveau, en est la cause.

Le nombre d'apprentis de niveau 6 augmente de + 3,8 %, porté par la hausse des effectifs préparant un Bachelor universitaire de technologie (BUT) (+ 3,0 %) et par ceux des autres diplômes de niveau 6. À l'inverse, les effectifs d'apprentis préparant une licence reculent (- 1,9 %) en lien avec l'intégration de la licence professionnelle dans le cursus BUT. Les effectifs d'apprentis de niveaux 7 et 8, qui regroupent notamment les masters et les diplômes d'ingénieurs, progressent de 5,8 % et représentent 253 300 apprentis en 2024 soit un quart de l'effectif total des apprentis.

Ainsi, près de trois apprentis sur dix sont inscrits en STS, un quart d'entre eux le sont dans des formations délivrant des Titres Homologués (TH) certifiés au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) et 17 % en écoles de commerce.

La hausse des étudiants en apprentissage se poursuit mais ralentit pour une majorité de formation. Un fait particulièrement évolutif : un quart des étudiants en IUT le sont maintenant par la voie de l'apprentissage au niveau national. La part des étudiants apprentis a particulièrement progressé en écoles de commerce, licence pro, STS comme le montre le diagramme ci-dessous :

Part des apprentis dans les grandes filières de l'enseignement supérieur



Champ : France ; Source : MENESR-SIES

Lecture : 61 % des étudiants en licence professionnelle en 2023-2024 sont en apprentissage. Ils sont 25 % sur l'ensemble des six filières étudiées.

■ Licence professionnelle ■ Autres

Champ : France

Source : MENESR-DEPP, enquête SIFA, traitement MESR-SIES

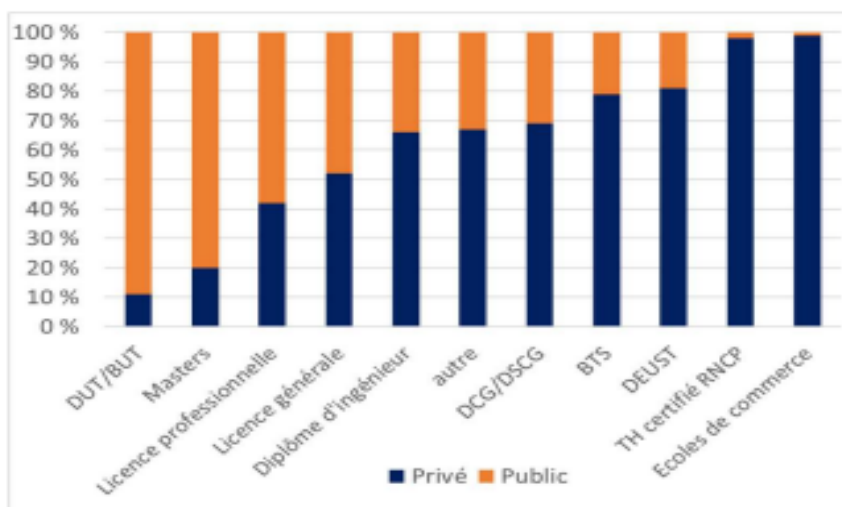
Lecture : Il y a 658 000 apprentis dans l'enseignement supérieur en 2024 dont 190 000 préparant un BTS. TH certifié RNCP : titre homologué certifié au répertoire national des certifications professionnelles ; DUT/BUT : Diplôme universitaire de technologie/bachelors universitaires

- Secteur privé, secteur public dans l'enseignement supérieur par apprentissage :

Plus des trois quarts des apprentis sont maintenant inscrits dans des formations privées qui se sont imposées, la répartition entre établissement de formation public et privé pour l'apprentissage variant fortement selon la filière du diplôme préparé.

Ainsi, selon le graphique ci-dessous, à titre d'illustration, en 2024, seulement **11 % des apprentis préparant un DUT/BUT** sont inscrits dans des **établissements privés** alors qu'une très grande majorité avec **98 % des apprentis préparant des Titres Homologués RNCP** et **99% des étudiants en Écoles de Commerce** sont inscrits dans les établissements privés.

Part des étudiants en apprentissage selon la filière et le secteur de l'établissement en 2024



Champ : France

Source : MENESR-DEPP, enquête SIFA, Base Centrale des établissements, traitement MENESR-SIES

Lecture : en 2024, 11 % des apprentis de la filière DUT/BUT sont inscrits dans des établissements privés contre 89 % dans le public. TH certifié RNCP : titre homologué certifié au répertoire national des certifications professionnelles ; DUT/BUT : Diplôme universitaire/bachelors universitaires de technologie.

○ L'évolution de la formation par apprentissage en Normandie :

En Normandie, le nombre de formations par apprentissage a évolué de 57 % pour passer d'une offre de 374 formations en 2018 à 586 en 2024¹²², préparant ainsi à quelques 300 métiers différents :



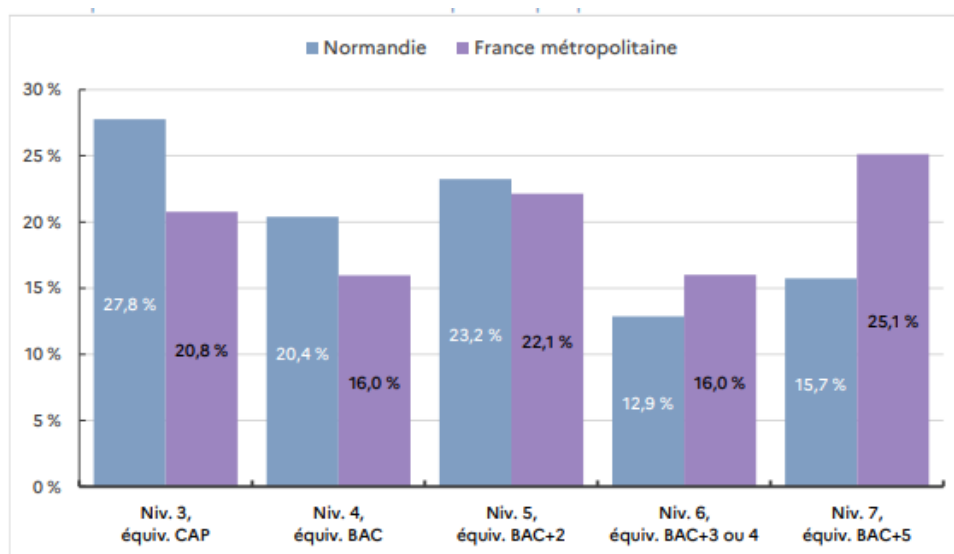
Extrait : AROM - guide de l'apprentissage – Edition 2025

La région normande expose ici également quelques-unes de ses spécificités en comparaison du plan national.

Au regard du Bilan annuel de l'apprentissage 2024 en Normandie réalisé par la DREETS Normandie, la répartition selon le niveau de diplôme préparé en apprentissage diffère de celle présente au niveau national. Ainsi, avec un taux de 27,8 %, une majorité de niveau 3 se retrouvent au niveau régional, de même que les niveaux 4 avec un taux de 20,4 % au niveau régional contre 16 % au niveau national.

¹²² Sources : Région Normandie – DPCTA audition du 13 mars 2025 et Agence Régionale de l'Orientatation et des Métiers – Guide de l'apprentissage de Normandie – Edition 2025

En revanche, la tendance s'inverse lorsque l'on considère le taux de niveaux 7 largement inférieur à 15,7 % au niveau régional contre 25,1 % au niveau national.



Source : Dares - SI Apprentissage. Dernier mois disponible : avril 2025. Date de mise à jour : 18/06/2025. Traitement Dreetts.

La répartition en pourcentage des principaux niveaux de diplômes préparés en Normandie figure en l'annexe 3 du présent rapport.

- **Zoom sur de nouvelles certifications de titres, nombreuses et diversifiées : un paysage de la formation en apprentissage peu lisible pour les jeunes mais aussi les entreprises :**

📖 Mémo introductif :

La loi du 5 septembre 2018 redessine également le cadre des certifications accessibles en apprentissage, avec l'instauration d'une nouvelle nomenclature de formation en 8 niveaux. Le cadre légal de l'apprentissage est défini par la nouvelle commission de la certification professionnelle (CCP) de France compétences, qui a mission d'établir le répertoire national de la certification professionnelle RNCP : seules sont accessibles par l'apprentissage les certifications inscrites au RNCP, à l'exception des CQP établis par des commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE).

L'offre de formation par apprentissage était, de fait, auparavant encadrée pour partie par les conventionnements établis et portés par les Régions en charge de la compétence dans le cadre des créations de CFA/OFA. La réforme a induit une logique de marché de l'apprentissage, l'offre des entreprises, des centres et organismes de formation par apprentissage et la demande des jeunes devant maintenant s'ajuster en s'autoréglant -quasi- librement.

En écho à la très forte croissance du nombre de places de formation en apprentissage offertes, ainsi qu'au déploiement de l'apprentissage sur les formations positionnées dans le supérieur, des formations passant par des certifications et titres homologués sont apparus, n'entrant pas dans le champ habituel des diplômes et certifications

portés et ou labellisés par les ministères -dits de droit- tels que l'éducation nationale, et de l'enseignement supérieur et de la recherche. Ainsi, ont été créés depuis la réforme, de nombreuses certifications professionnelles élaborées dans le cadre des branches professionnelles délivrées par les organismes de formation publics et privés en leur nom propre. Pour rappel, les titres certifiés permettent la reconnaissance et la preuve pour leurs titulaires des compétences, aptitudes et connaissances nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité relevant du champ professionnel.

L'état des lieux précédant nous a révélé qu'entre 2017 et 2021, le développement des contrats d'apprentissage visant un « titre » a progressé bien plus rapidement que les certifications « diplômes ». Dans la continuité, une étude réalisée par le Céreq¹²³ révèle que « 41% des contrats signés en 2021 concernent des formations nouvelles », non existantes en 2017. Cette part est de 31% pour les contrats qui visent des certifications de type diplôme et de 61% de ceux qui ciblent des certifications de type titre au regard du tableau « des contrats signés visant une formation nouvelle », figurant en annexe 4.

Néanmoins, cette part reste très difficile à déterminer et à caractériser d'un point de vue statistique, précisément du fait de nombreuses transformations concomitantes et d'ordres multiples : arrivée de formations nouvellement créées, formations anciennes mais identifiées comme nouvelles dans les bases de données du fait de changement de code formation et des contenus, changement d'intitulés et dénomination de formation, parfois ambivalents. Ainsi, toujours selon l'étude du Céreq, il devient parfois difficile de distinguer les formations dites « historiques » des formations dites « nouvelles » ...

Pour corroborer cette analyse, la dernière note d'information de la DEPP¹²⁴, indique qu'au 31 décembre 2024, 3 000 formations en apprentissage sont maintenant proposées par 3 700 CFA/OFA au niveau national et les apprentis formés dans 8 200 sites de formation. Huit apprentis sur dix relèvent d'un centre de formation privé.

1.4.2. Les défis des CFA/OFA : entre mission d'intérêt général de formation, logiques de marché et impératifs économiques :

☞ Quelques chiffres au niveau national (source DEPP – Note d'information 25.44 - juillet 2025) :

Depuis 2018, le nombre d'établissements accueillant des apprentis a été multiplié par 4, passant de 950 en 2018 à 3 700 en 2024. A remarquer que pour l'année 2024, la croissance est moindre avec une hausse de 6,4 % (soit 200 établissements supplémentaires) contre 11 % d'augmentation en 2023.

¹²³ Céreq Ires – « Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage – septembre 2024

¹²⁴ Depp – Note d'information n°25.44 de juillet 2025

82 % des CFA/OFA ont un seul site de formation et 10 % des CFA/OFA ont plus de trois sites de formation. La moitié des CFA/OFA accueille plus de 79 apprentis.

Les 10 % des CFA/OFA qui forment le plus d'apprentis en forment plus de 667 alors que les 10 % des CFA/OFA accueillant le moins d'apprentis en forment huit ou moins.

Les apprentis sont formés sur 3 000 formations, la moitié des CFA/OFA proposent plus de cinq formations.

73,6 % des formations dispensées relèvent du supérieur et 52,4 % relèvent du domaine des services.

Quatre CFA/OFA sur dix (41 %) proposent à la fois des formations du supérieur et du secondaire ; 33 % des CFA/OFA ne dispensant que des formations du supérieur et 26 % uniquement des formations du secondaire.

Une forte croissance des offreurs de formation :

Différentes sources d'information permettent de caractériser l'ampleur de la croissance du nombre d'offreurs de formation en apprentissage. La donnée publique constate la multiplication importante des CFA/OFA : au niveau national, ils sont 3 465 CFA/OFA répertoriés pour 2023-2024 et 7 557 sites de formation¹²⁵ contre 936 CFA/OFA en 2018-2019.

En 2023-2024, huit apprentis sur dix relèvent d'un centre de formation privé :

	Secondaire	Supérieur	Total	Nombre d'établissements	Nombre de sites de formation
CFA privé	322 778	530 233	853 011	3 115	5 470
CFA public	62 850	105 592	168 442	350	2 087
Total	385 628	635 825	1 021 453	3 465	7 557

► Champ : France.

Lecture : 853 011 apprentis sont inscrits dans 3 115 CFA privés et formés dans l'un de leurs 5 470 sites de formation.

RERS 2025, CIEP

L'enseignement en apprentissage concerne davantage d'étudiants dans les écoles privées

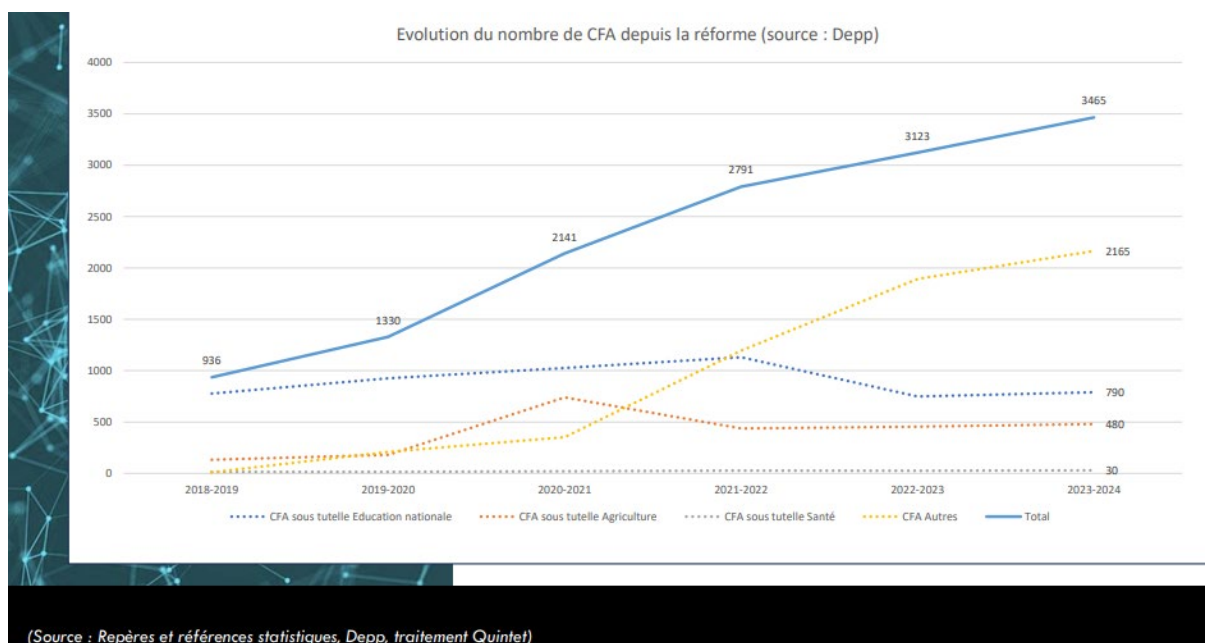
(1 sur 4) que dans les écoles publiques du MESR (17 %) ou dans celles sous tutelle d'autres ministères (13,4 %). En cinq ans, la part des apprentis augmente dans tous les types d'écoles, mais un peu plus dans les écoles privées (+ 6 points contre + 3,5 points environ dans les écoles publiques sous tutelle du MESR ou sous-tutelle des autres ministères (Létroublon, 2023).

¹²⁵ Depp – RERS 2025

Appartenance du CFA	Campagnes				
	2022- 2023	2021 - 2022	2020-2021	2019-2020	2018-2019
Éducation nationale/ Enseignement supérieur	749	1131	1027	925	777
Agriculture	455	437	353	181	133
Santé	26	27	21	15	15
Autres	1893	1196	740	209	11
Total	3123	2791	2141	1330	936

Champ : France métropolitaine + DROM. Effectif au 31 décembre de l'année scolaire

Sources : RERS 2019 - 2023, DEPP. Enquête Sifa.



Il est utile de remarquer le contexte entourant la croissance du volume des CFA/OFA : sur la même période, le nombre d'organismes de formation professionnelle augmente également, passant ainsi de 86 000 en 2018 à 122 682 en 2023.

De plus, de nouveaux et nombreux acteurs et modèles de formation émergent, passant par des « jeux d'alliance » de voies de formation, telle que l'existence des écoles/CFA, ou CFA/OFA, ou CFA d'entreprise, le tout « sans murs » ou non, dispositif des classes dédiées pour les entreprises. Dans ce type de dispositif, les apprentis, tous salariés de la même entreprise, sont regroupés au sein d'un seul et même groupe et suivent leur formation sur des plannings d'alternance entièrement adaptés aux besoins et aux exigences de l'entreprise.

Les CFA/OFA d'entreprises s'affichent ainsi comme marqueur de politique menée en direction des jeunes, d'une marque « employeur » porteuse d'enjeux de fidélisation effectuée sur la base de sourcing.

Une étude réalisée par le Céreq¹²⁶, dans le cadre d'un comparatif d'année à année, révèle ainsi que les CFA/OFA de 2021 sont plus souvent des « nouveaux venus » dans l'apprentissage par rapport à avant la réforme en 2017. En effet, 41 % des CFA/OFA

¹²⁶ Source : Céreq – Ires – Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage – septembre 2024

de 2017 sont identifiés depuis au moins 5 ans contre 18 % seulement pour les CFA/OFA identifiés en 2021 depuis au moins 5 ans.

Plus précisément, toujours selon le Céreq, 57 % des CFA/OFA connus en 2021 sont repérés pour la première fois en 2020 ou 2021, dont un tiers est uniquement présent sur l'année 2021.

Ces CFA/OFA ouverts en 2021 se sont concentrés essentiellement sur de « nouvelles » formations du supérieur. Cette progression semble surtout liée à un renforcement de l'offre sur le niveau BTS-DUT. Pour les CFA/OFA qui assurent des formations en apprentissage en 2021, il est constaté dès 2018, que l'offre de formation du supérieur prend l'ascendant : les CFA/OFA signalés pour la première fois en 2018 s'y positionnent à hauteur de 76%, les « nouveaux » de 2019 à 78 % et ceux apparus en 2021 à 68 %.

Conséquence : en 2021, plus de 50% des contrats visant une formation du supérieur, sont signés par un CFA/OFA apparu à la suite de la réforme de 2018.

En Normandie, toujours sur la même période, l'importante évolution du nombre de CFA/OFA est moindre qu'au national où leur nombre a été multiplié par 2,4 (contre 4 au niveau national).

Ainsi, 59 CFA/OFA et 163 sites de formation ont été répertoriés en 2018¹²⁷ contre 145 CFA/OFA¹²⁸ et 393 sites de formation en 2025.

Les chiffres de 2025 ont été extraits de la plateforme centralisée « QuiForme » développée par le Réseau des Carif-Oref national, constituant le référentiel des établissements de formation prévu par le décret 2021-792 du 21 juin 2021, disponible en « libre accès ».

Ainsi, les 145 CFA/OFA sont le fruit d'une sélection des établissements de formation par apprentissage référencés « Qualiopi » à partir du SIRET déclarant en Normandie. Ils sont constitués des établissements sièges déclarants basés en Normandie. Les 393 établissements à partir des « SIRET non déclarant » de la base constituent quant à eux les sites de formation présents en Normandie.

À remarquer, qu'à partir d'une extraction réalisée par nos soins, 49 CFA/OFA se sont ouverts depuis 2018 sur les 145 CFA/OFA figurant dans la base, représentant un pourcentage de 33,8 % établissements dits « nouveaux ou non historiques ».

1.4.3. La formation à distance par apprentissage

Pour rappel, l'action de formation a été redéfinie par la loi du 5 septembre 2018. Au sens de l'article L.6313-2 du Code du travail, l'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel pouvant

¹²⁷ Source Région Normandie (audition DPCTA)

¹²⁸ Sources – Réseau Carif-Oref – Extrait de la Base référentielle « QuiForme » / Agence de l'Orientation - guide « Choisir l'apprentissage en Normandie » – édition 2025 : « année 2023 : 123 centres de formation et 395 lieux de formation » / Source FNADIR audition CESER du 24 février 2025

être réalisé en situation de travail **ou, en tout ou partie, à distance**. Les conditions de sa mise en œuvre doivent respecter les prescriptions de l'article D.6313-3-1 du Code du travail.¹²⁹

Ainsi, la formation par apprentissage à distance permet de suivre un cursus en alternance, mêlant enseignements théoriques dispensés à distance et expérience professionnelle en entreprise. Elle offre l'avantage d'une grande flexibilité aux apprenants, qui peuvent adapter leur formation à leur rythme de contraintes personnelles ou professionnelles, tout en travaillant. Elle octroie notamment la liberté de choisir un lieu de résidence pouvant être éloigné du lieu de l'organisme de formation par apprentissage.

Le CFA/OFA se doit de fournir une assistance technique et pédagogique à l'apprenti quant aux modules mis en place, leur contenu, leur durée. L'organisation des cours peut inclure des classes virtuelles, du tutorat à distance, et des évaluations intermédiaires et finales pour valider les compétences acquises.

Depuis la loi Avenir, face à l'expansion des formations à distance par apprentissage 100% en ligne ou hybride (distanciel / présentiel), un décret a précisé de nouvelles modalités de financement. **Le décret n°2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance prévoit que pour les contrats d'apprentissage conclus depuis le 1er juillet 2025 et les avenants à ces contrats, le niveau de prise en charge (NPEC) versé au CFA/OFA est minoré de 20 % lorsqu'au moins 80 % de la formation est réalisée à distance.** Cette minoration ne s'applique pas à certaines formations à distance, figurant sur une liste établie par France compétences. Le NPEC minoré ne peut en aucun cas être inférieur à 4 000 €. L'arrêté du 26 novembre 2025 vient préciser la liste des certifications **exemptées** de la minoration de 20 %. Ces 33 certifications (cf. annexe 8) échappent désormais à la baisse de financement, même si elles sont dispensées **à plus de 80 % à distance**. Cela concerne notamment des certifications historiquement construites pour le distanciel ou fortement implantées dans des secteurs où la formation en ligne est la norme. Pour les certifications qui ne sont pas mentionnées dans cette liste, la minoration de 20% des NPEC reste bien effective.

L'arrêté du 26 novembre 2025 marque une étape importante en publiant la première liste de certifications exemptées de la minoration, mais il ne répond qu'en partie aux inquiétudes du secteur. La réforme de juillet continue de susciter interrogations et tensions, en particulier pour les CFA/OFA engagés dans des dynamiques d'innovation pédagogique.

¹²⁹ L'Article D6313-3-1 portant création du décret n°2018-1341 du 28 décembre 2018 - art. 1 : « La mise en œuvre d'une action de formation en tout ou partie à distance comprend : 1° Une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; 2° Une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne 3° Des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action de formation.

Face à la dérégulation et dérives constatées dans de nombreux établissements -cours peu approfondis ou manque d'accompagnement encadrement des étudiants, les acteurs du digital craignent également de leur côté une détérioration de leur qualité pédagogique liée à la baisse du financement, déjà remise en question. De plus, certains acteurs revendiquent une régulation du marché de l'apprentissage privé, sans distinction présentiel-distanciel, l'enjeu étant de ne pas définir une modalité « meilleure » que l'autre, l'important étant de s'assurer que l'apprenti dispose de tous les prérequis pour exercer son métier¹³⁰.

☞ Art. D. 6332-82-1.-I.- « L'opérateur de compétences minore le niveau de prise en charge de 20 % lorsque les enseignements dispensés par le centre de formation d'apprentis sont réalisés à distance pour au moins à 80 % de leur durée totale.

« II.-La minoration prévue au I n'est pas appliquée lorsque tous les centres de formation d'apprentis préparant à cette certification dispensent les enseignements à distance pour au moins 80 % de leur durée totale.

« Les centres de formation d'apprentis informent annuellement France compétences des actions de formation qu'ils réalisent pour au moins 80 % de leur durée à distance. La liste des certifications auxquelles la minoration n'est pas appliquée est définie, sur la proposition de France compétences, par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle.

« III.-Le niveau de prise en charge versé par l'opérateur de compétences après application de la minoration ne peut être inférieur à 4 000 euros. »

À ce jour, des questions de fond induisant d'autres questionnements dans la mise en œuvre opérationnelle des formations en distanciel semblent rester en suspens d'autant qu'elles induisent des enjeux financiers. Le Code du travail reconnaît l'enseignement à distance dans le cadre de l'apprentissage, mais sans en proposer de définition précise. Cette absence de cadre juridique rend la mise en œuvre de la minoration annoncée non seulement complexe, mais aussi juridiquement risquée.

Des formations à distance par apprentissage sont proposées **en Normandie**, couvrant des domaines variés tels que l'artisanat, le droit, le numérique ou la gestion. Les Universités de Caen et de Rouen proposent des formations à distance, en apprentissage ou formation continue, dans des domaines comme le droit, la gestion, l'éducation ou la santé.

Le Cnam Normandie possède un large éventail de cursus à distance ou en alternance dans le secteur tertiaire, les sciences, l'informatique, la santé et la transition écologique. La Chambre de Métiers et de l'Artisanat (CMA) Normandie propose des formations à distance, en alternance ou hybrides, dans l'artisanat, la gestion, le

¹³⁰ L'Etudiant – « Apprentissage : les formations en ligne dans le viseur du gouvernement ? »- 22 juillet 2025

numérique, la communication ou la transition écologique. Ces offres s'adressent autant aux apprentis qu'aux adultes en reconversion ou demandeurs d'emploi.

Le développement du distanciel dans l'apprentissage, lorsqu'il est bien encadré, constitue un levier d'accessibilité, de flexibilité et de continuité pédagogique. Ainsi, il permet une accessibilité renforcée par l'accès à la formation pour les apprentis éloignés des centres urbains ou des CFA/OFA, la réduction des contraintes de mobilité, particulièrement en zones rurales ou mal desservies, la participation des apprentis en situation de handicap ou ayant des contraintes personnelles fortes. Il contribue ainsi à **réduire les inégalités territoriales** et à sécuriser l'entrée en formation.

De plus, il permet une adaptation aux rythmes de travail passant par une meilleure articulation entre temps en entreprise et temps en CFA/OFA, la possibilité de suivre certains modules en autonomie, une gestion plus souple des emplois du temps, notamment en cas de pics d'activité en entreprise. Cette flexibilité est particulièrement appréciée dans les secteurs où les rythmes professionnels sont irréguliers.

Dans certains cas, le distanciel permet la continuité pédagogique particulièrement lors de difficultés de déplacement, ou encore en période de rupture ou de transition entre deux employeurs. Il peut ainsi, dans certaines situations, constituer un outil de **sécurisation des parcours**, en évitant les interruptions d'apprentissage.

Enfin, lorsque l'apprentissage est bien accompagné, le développement de compétences numériques transversales, induisant maîtrise des outils, autonomie de l'apprentissage et capacité à travailler à distance -comme maintenant dans de nombreux secteurs professionnels- renforce l'employabilité des apprentis.

Malgré tout, le distanciel présente des limites importantes, particulièrement dans l'apprentissage où la relation pédagogique et l'alternance jouent un rôle central. Le risque d'isolement et de décrochage passant par la perte du lien avec le groupe, le manque de motivation, d'organisation du travail, ou l'absence d'encadrement direct peut accentuer les inégalités entre apprentis autonomes et apprentis en difficulté. De plus les inégalités d'équipement et de connexion (ordinateur adapté, connexion stable, environnement propice au travail) sont toujours existantes.

Surtout, maintenir l'articulation CFA/OFA-entreprise semble plus difficile. La formation en distanciel peut réduire les échanges directs entre formateurs et maîtres d'apprentissage et affaiblir un suivi individualisé des apprentis.

Les formations en distanciel représentent à la fois un **levier d'accessibilité, de flexibilité et de continuité pédagogique**. Cependant, leur déploiement se doit être **encadré, ciblé et accompagné**, car ces formations en distanciel présentent également des risques importants en termes d'isolement, d'inégalités et de qualité pédagogique. L'enjeu est de trouver un équilibre entre l'encouragement au distanciel lorsqu'il améliore l'accès et sécurise les parcours et d'en limiter l'usage lorsque la qualité pédagogique ou la relation apprenti-entreprise pourrait en pâtir.

1.4.4. La mobilité européenne et internationale des apprentis

L'apprentissage transfrontalier est inscrit dans le code du Travail par la loi 3DS du 21 février 2022¹³¹. Après le premier accord signé avec l'Allemagne en début d'année 2025, des « négociations » sont en cours avec le Luxembourg et la Belgique. Des perspectives sont également dessinées avec l'Italie et l'Espagne. Actuellement, le cadre de l'apprentissage transfrontalier s'appuie actuellement sur un dispositif développé en Région Grand Est. Le taux d'insertion tournerait autour de 80 % dans les trois mois après la sortie du dispositif, ce qui semble être un très bon pourcentage.

La mobilité permet de révéler les talents, de développer les personnalités, de faire mûrir les jeunes alternants et de stimuler leur motivation. Du côté des CFA/OFA, la mobilité permet le renforcement de l'attractivité auprès des jeunes, l'opportunité d'échanges entre pairs et la découverte d'autres méthodes pédagogiques. L'entreprise, quant à elle, a l'opportunité de mettre en valeur son savoir-faire à l'étranger et partager les pratiques et valeurs.

L'Erasmus de l'apprentissage : la loi du 27 décembre 2023 vise à simplifier et à encourager la mobilité internationale des alternants, en levant certains freins juridiques et financiers et en sécurisant la mobilité en matière de protection sociale, de rémunération et de conditions d'accueil.

La convention de mobilité européenne ou internationale pour un alternant : le parcours de formation doit s'inscrire dans une convention de « mise à disposition » entre l'alternant, l'employeur en France, le centre de formation en France, l'employeur à l'étranger et le centre de formation à l'étranger avec la désignation d'un référent mobilité. Les OPCO interviennent dans ce processus avec des financements spécifiques.

Dans le cadre du programme **Erasmus+ – Enseignement et Formation Professionnels (EFP)**, les apprentis peuvent réaliser **des périodes de formation en entreprise à l'étranger, des périodes de formation en CFA/OFA partenaire, des mobilités hybrides** (présentiel + distanciel), **des mobilités courtes** (2 semaines à 3 mois) ou **longues** (3 à 12 mois). Ces mobilités sont financées par Erasmus+ et organisées par les CFA/OFA, les OPCO, les branches ou les consortiums régionaux.

La Région Normandie mobilise un dispositif de soutien à la mobilité internationale nommé « Atouts Pass Monde ». Il est destiné aux apprenants -lycéens, étudiants, apprentis, stagiaires de la formation professionnelle- dans le cadre de leur cursus de formation et plus généralement au profit des jeunes normands dans le cadre de projets de volontariat. Il vise à soutenir le développement de l'esprit d'initiative des jeunes, faciliter leur mobilité dans leur parcours de formation, participer à l'orientation et l'insertion professionnelle grâce aux expériences à l'étranger et enfin améliorer la connaissance d'une langue étrangère par un séjour à l'international. **597 apprentis**

¹³¹ Et détaillée dans l'ordonnance n°2022- 1607 du 22 décembre 2022.

normands ont bénéficié du Pass Monde en 2024, dont 225 apprentis ante bac, 371 apprentis post bac, 1 apprenti volontariat.

1.4.5. Les évolutions 2025

☞ **L'évolution de l'apprentissage en 2025 au niveau national – D'après les éléments de situation connus à fin novembre 2025 :**

En préalable, il est important de signaler, qu'à cette période de fin décembre 2025, les seules données publiques disponibles de l'apprentissage figurent sur le site « PoEm », le tableau de bord des politiques de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle de la Dares à partir de son Système d'Information de l'Apprentissage (SIA) :

Les données présentées sont des données brutes, non corrigées des variations saisonnières, contrairement aux estimations trimestrielles d'emploi coproduites par l'Urssaf, la Dares et l'Insee.

Rappel du nouveau contexte réglementaire :

Les entreprises de 250 salariés ou plus ne bénéficient plus de l'aide exceptionnelle pour les contrats signés du 1er janvier au 23 février 2025. C'est aussi le cas pour les entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis préparant un diplôme du supérieur.

À partir du 24 février 2025, et quel que soit le niveau de diplôme préparé par l'apprenti, les entreprises de moins de 250 salariés bénéficient d'une aide de 5 000 euros et les entreprises de 250 salariés ou plus d'une aide de 2 000 euros. Ces montants sont inférieurs à ceux des aides en vigueur en 2024.

Depuis le 1er juillet 2025, les employeurs doivent s'acquitter, pour les formations à partir de Bac+3 (niveaux 6 et 7), d'une participation obligatoire de 750 euros à la prise en charge des frais de la formation pour tout contrat d'apprentissage.

D'après les données présentées publiquement sur le site « PoEm » au 31 décembre 2025 :

À fin novembre 2025, 812 000 contrats d'apprentissage ont commencé depuis le début de l'année au niveau national, soit une baisse de 4,7 % sur un an (-4,5 % pour les contrats du privé et -11,1 % pour ceux du public).

Parmi ces contrats, 328 600 concernent une formation de l'enseignement secondaire (-0,9 % sur un an) et 483 300 une formation de l'enseignement supérieur (-7,1 % sur un an).

Entre 2023 et 2024, le nombre de nouveaux contrats avait augmenté de 4,5 %, après +2,1 % entre 2022 et 2023.

Fin novembre 2025, 1 013 500 personnes sont en contrat d'apprentissage, soit un effectif en baisse de 2,6 % par rapport à fin novembre 2024 (-0,9 % pour les formations de l'enseignement secondaire et -3,6 % pour les formations de l'enseignement supérieur).

Fin 2024, on comptait 1 049 500 apprentis, après 1 015 800 fin 2023 et 970 800 fin 2022.

Pour la Normandie, l'évolution des cumuls des entrées en contrat d'apprentissage entre janvier-novembre 2024 et janvier-novembre 2025 est de - 3,8%, le score minimal étant de -2,6 % pour la Région Bourgogne-Franche-Comté et le score maximal de – 6,8 % pour la Région Pays-de-la-Loire.

Les données chiffrées mensuelles brutes sur les 2023, 2024 et 2025 sont détaillées à l'annexe 9.

1.5. Le diagnostic normand face aux mesures nationales

Au regard de l'unique entrée de l'état de lieux dressé dans les parties précédentes, le développement de l'apprentissage en Normandie suit la tendance nationale mais avec certaines spécificités régionales marquées, tant du côté des dynamiques, des atouts que des faiblesses. À noter que le diagnostic complet sera dressé dans l'avis nourri de recommandations, à l'issue du rapport d'étude.

La synthèse de l'état des lieux – évolution et comparaison avec le niveau national :

Depuis la réforme de 2018, le nombre d'apprentis en France a plus que doublé, atteignant 1,05 million en 2024 (+ 66%) tandis que la Normandie affiche un taux d'évolution moindre (+ 54%) mais significatif, passant de 23 158 apprentis en 2017 à 50 730 en 2024.

La Normandie représente environ 5% des contrats d'apprentissage signés en France métropolitaine, correspondant à la densité de sa population et à son tissu économique. Le poids des contrats d'apprentissage dans l'emploi salarié normand en 2024 est de 4,1%, un indicateur en phase avec la moyenne nationale.

Le dynamisme normand reste solide, quoique moins fulgurant que d'autres régions à l'instar de la région parisienne.

Les spécificités normandes :

La Normandie compte une majorité d'apprentis âgés de moins de 26 ans (94,2 %, supérieur à la moyenne nationale de 91,5%), mais le taux de féminisation est inférieur (40 % contre 42,7% au national).

Le recours au contrat d'apprentissage dans le secteur privé est majoritaire (97,5%) avec un fort engagement des TPE (40,8 % des contrats contre 35,9 % au national), ce qui

traduit la place prépondérante de certains secteurs tels que l'artisanat et le commerce de proximité.

À ce stade de ce premier état des lieux qui sera abordé en deuxième partie de l'étude, le taux de rupture des contrats est globalement inférieur à la moyenne nationale (15% contre plus de 16%)¹³², pointant une meilleure sécurisation des parcours et des dispositifs d'accompagnement menés. Cette considération reste à nuancer selon les secteurs professionnels, la taille de l'entreprise, les territoires, ...

Les départements les plus dynamiques sont la Seine-Maritime et le Calvados, concentrant près de 70% des contrats.

L'offre de formation par apprentissage, en passant de 374 formations en 2018 à 586 en 2024, s'est fortement développée mais aussi diversifiée, permettant de préparer environ 300 métiers.

Les entreprises normandes adoptent largement des certifications de niveaux intermédiaires (CAP-BEP et bac), avec un taux de niveau 3 (CAP-BEP) plus élevé qu'au national.

Les atouts de l'apprentissage en Normandie

La progression soutenue au niveau du nombre de contrats depuis la réforme et la bonne dynamique de sécurisation des parcours avec un taux de rupture en deçà de la moyenne nationale semble plutôt encourageant, en dépit des actions d'envergure à mener globalement au niveau national et régional.

Au regard des enquêtes réalisées¹³³, la forte insertion professionnelle avec un taux d'emploi à 12 mois de sortie de 87,7%, et avec une part importante de CDI, est affichée. Ces résultats seraient utilement à approfondir en lien avec des travaux complémentaires pour consolider le diagnostic, les résultats étant à mettre en perspective des taux de réponse aux enquêtes.

Une offre large et évolutive des certifications est présente, notamment sur les métiers artisanaux, agricoles et l'industrie, qui sont des secteurs porteurs dans la région.

De même est remarquée la forte représentativité de l'apprentissage dans les TPE/PME, favorisant l'intégration professionnelle et la proximité avec les bassins d'emploi.

Des dispositifs de médiation et d'accompagnement innovants pour fluidifier les échanges entre acteurs et alternants sont mis en œuvre les OPCO, la Région Normandie et certains acteurs institutionnels et professionnels.

¹³² Extrait du Bilan régional de l'apprentissage en Normandie – année 2024 – DREETS Normandie

¹³³ ¹³³ Extrait du Bilan régional de l'apprentissage en Normandie – année 2024 – DREETS Normandie depuis les enquêtes Seine du Carif-Oref Normandie

La mobilité européenne d'ores et déjà existante pour partie et encouragée via des dispositifs de la Région Normandie spécifiques, mériterait d'être déployée.

Les défis en région normande :

En l'absence d'une carte des formations établie en cohérence et partagée par les acteurs et les territoires, la croissance des effectifs s'est développée, tout comme au niveau national, sur des disparités territoriales, avec une concentration sur les bassins urbains et moins d'alternance en zones rurales et sur certains territoires.

Le taux de certifications de niveau 7 (master, ingénieur) est largement inférieur au national (15,7% contre 25,1%), alors que l'enseignement supérieur devient majoritaire au national.

Tout comme au niveau national, la difficulté à rendre l'offre lisible pour les jeunes et les entreprises, la complexité des certifications et la répartition parfois peu adaptée aux besoins locaux reste à améliorer.

Les formations à distance, au cadre juridique perfectible, sont à étudier de manière approfondie notamment au regard de la disparité de l'accès sur le territoire.

De manière synthétique, une légère sous-représentation féminine au niveau global et un moindre part du secteur public par rapport au national (2,5% des contrats) sont affichés.

• **Le diagnostic de l'évolution de l'apprentissage** depuis 2017 avant la loi LCAP, puis durant les années qui l'ont mise en œuvre jusque dans le présent de cette année 2025, met clairement en évidence un contexte politique, réglementaire et financier en profonde mutation, avec des tensions accrues et des défis majeurs concernant la pérennité du modèle de l'apprentissage appliqué.

Un contexte politique et réglementaire qui évolue vite :

L'apprentissage est depuis 7 ans au cœur de nombreuses adaptations successives depuis la loi « Pour la Liberté de choisir son avenir professionnel », qui a libéralisé l'offre et généré une forte augmentation de l'ordre de plus du doublement des effectifs : +66 % au niveau national, + 54% en Normandie entre 2017 et 2024.

Depuis le 1er juillet 2025, des décrets d'application encadrent une réforme du financement, avec une participation financière obligatoire de 750€ pour les employeurs embauchant des apprentis de niveau 6 ou 7, la minoration des financements pour les formations en distanciel (à plus de 80 %), et la révision du mode de calcul des niveaux de prise en charge par les CFA/OFA.

Le système se dote aussi d'un plan national de lutte contre la fraude et d'amélioration de la qualité, avec des contrôles renforcés des CFA/OFA et une politique de « tolérance zéro » sur les dysfonctionnements.

Derniers impacts financiers et quantitatifs sur une politique apprentissage jusqu'alors « boostée » par les aides :

Le coût global des financements a explosé : de l'ordre de 4 milliards d'euros avant la réforme à plus de 16,8 milliards en 2024, avec des projections à plus de 24 milliards pour l'année suivante.

L'annexe du « jaune budgétaire » au Projet de Loi de Finances 2026¹³⁴ prévoyait une baisse des crédits alloués à l'apprentissage, de l'ordre de 1 milliard d'euros, soit environ 30 % (d'un budget 2025 de 3,1Mds à un projet de 2,1 Mds pour 2026.), juste concernant les aides destinées aux employeurs d'apprentis, auxquelles s'ajoutaient la suppression de l'exonération de cotisations sociales et la suppression de l'aide de 500 € au permis de conduire pour les apprentis. La thématique financière sera abordée de manière détaillée dans la deuxième partie du rapport.

La viabilité du système est donc questionnée et les enjeux politiques de 2025 visent à mieux cibler les financements vers des diplômes et des métiers « stratégiques », tout en garantissant la soutenabilité et le maintien du développement. En écho à ces mesures, un ralentissement du nombre de nouveaux contrats était déjà observé sur le premier semestre 2025.

Situation tendancielle nationale et régionale :

Après une croissance exceptionnelle, la dynamique opère un retournement de tendance en 2025 : baisse des effectifs observée, surtout dans le secteur public, ainsi que dans l'enseignement supérieur, s'observant parallèlement à la baisse des aides publiques.

Beaucoup de secteurs d'activités, tels que les secteurs de la santé ou l'agriculture constatent un potentiel de développement et de perspectives d'emploi, cependant nombre d'OPCO dressent les premiers contacts d'une stabilisation, voire d'un fléchissement des contrats d'apprentissage.

La Normandie s'inscrit globalement de manière un peu moins marquée sur la tendance nationale, mais avec une forte mobilisation, voire synergie des acteurs régionaux historiques autour des actions menées (*thématique développée dans la partie 2*).

Cependant, dans le même temps, la répartition territoriale des contrats demeure inégale, au regard des territoires urbains, péri-urbains régionaux. De plus, les nouveaux OFA ainsi qu'une multiplicité des certifications restent encore peu lisibles dans l'offre globale de formation par apprentissage.

Les actions de la Région Normandie misent fortement et de manière dynamique sur la synergie des acteurs pour l'innovation, le soutien aux CFA/OFA dans le

¹³⁴ Situation à novembre 2025

développement économique du territoire, et la qualité de l'insertion professionnelle des apprentis.

Points de vigilance et perspectives

L'efficacité du dispositif dépend de l'adaptation du modèle aux contraintes budgétaires à venir et de la capacité à cibler les besoins économiques réels.

Les mesures d'économie et de rationalisation de financement globales affectant l'ensemble de la formation professionnelle, pourraient affecter précisément l'accès des jeunes à l'apprentissage, notamment dans les secteurs et territoires les moins dynamiques.

La qualité, la cohérence des formations et la lutte contre la fraude sont en voie d'être renforcées pour préserver l'apprentissage, mais la baisse des aides, la révision à la baisse des prises en charge et le plafonnement de certains coûts-contrats (NPEC) peuvent potentiellement constituer d'éventuels freins à la croissance.

L'apprentissage en 2025, bien que fortement consolidé en volume après une décennie de réformes, entre dans une nouvelle phase où la soutenabilité financière, la concentration de moyens, et la régulation de la qualité deviennent prioritaires. Mais cela reste au prix d'une possible décélération de son développement et d'un accès différencié selon les filières et territoires, étant établi sur la libéralisation de l'offre, en dépit d'une cohérence coordonnée du déploiement de la formation et de ses acteurs dans les territoires normands.

L'apprentissage en Normandie présente ainsi les caractéristiques d'une dynamique certaine, mais afin d'établir sa robustesse et son utilité, il devra continuer d'évoluer au regard de la lisibilité et de la cohérence des offres, de la couverture territoriale, pour tirer tous les bénéfices d'un système efficace et inclusif.

2. Les évolutions de l'écosystème de l'apprentissage dans ses tentatives de dynamique régulée de libéralisation de l'offre

En continuité des éléments de réforme présentés dans la partie contextuelle du présent rapport, cette partie aborde l'apprentissage dans ses évolutions aux niveaux de son écosystème d'acteurs, de son organisation, de son financement, de sa qualité et de sa régulation depuis les cinq dernières années ainsi que dans ses prochaines perspectives.

Rappel des grandes lignes organisationnelles actuelles du système de l'apprentissage en France à garder en mémoire :

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a réformé en profondeur le système d'apprentissage.

. La loi a créé France Compétences, établissement public chargé du financement du système d'apprentissage et de formation professionnelle, qui répartit les fonds publics entre les différents financeurs de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

. La procédure d'autorisation d'ouverture des CFA/OFA a par ailleurs été supprimée, ainsi que la carte des formations en apprentissage, qui relevaient de la compétence des régions. La création de CFA/OFA nécessite désormais une simple déclaration auprès des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

. Onze nouveaux opérateurs de compétences (Opco) ont été créés selon une logique sectorielle ou de proximité des métiers, en remplacement des vingt anciens organismes paritaires collecteurs agréés (Opca). Si les Opca étaient chargés de financer les différents dispositifs de formation professionnelle des salariés pour le compte des branches professionnelles, la réforme de 2018 a retiré aux Opco le financement du compte personnel de formation (transféré à la Caisse des dépôts et consignations) et leur a confié le financement du coût de la formation des apprentis du secteur privé et du secteur public industriel et commercial en CFA/OFA. Ils sont en outre chargés d'aider les branches à construire les certifications professionnelles et d'accompagner les entreprises pour définir leurs besoins en formation.

. Le montant du financement public octroyé est défini pour chaque formation par un certain niveau de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, qui est un montant forfaitaire alloué par année de contrat de l'apprenti. Ces NPEC sont déterminés par les branches professionnelles en tenant compte des recommandations de France Compétences établies sur la base de l'observation des comptabilités analytiques des centres de formation d'apprentis et de la soutenabilité financière du système.

. De plus, la loi a prévu l'instauration d'une aide unique de l'État aux employeurs d'apprentis préparant un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat dans les entreprises de moins de 250 salariés. Cette aide unique a remplacé quatre aides dont bénéficiaient les employeurs d'apprentis sous certaines conditions : l'aide TPE jeunes apprentis, le crédit d'impôt en faveur de l'apprentissage, la prime à l'apprentissage et l'aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire.

. Enfin, la loi a assoupli le cadre juridique propre à l'apprentissage passant par le nombre maximal d'heures travaillées par les apprentis, la durée minimale du contrat réduite de douze à six mois, et la procédure de rupture simplifiée pour l'employeur et pour l'apprenti. La limite d'âge a par ailleurs été relevée de 26 ans à 29 ans révolus.

2.1. Un système libéralisé à l'organisation complexe et à une multiplicité d'acteurs dépendant des fluctuations économiques et politiques

En dépit d'un système libéralisé se voulant simplifié, initié depuis la réforme de septembre 2018, l'apprentissage traduit un écosystème de multiples acteurs évoluant dans des organisations complexes et fluctuantes dépendantes dans leurs mises en œuvre de nombreuses évolutions réglementaires et budgétaires.

2.1.1. Les acteurs de l'apprentissage

En premier lieu, il est important de dresser un panorama de l'organisation et des principales interactions des acteurs de l'écosystème apprentissage. Au-delà du triptyque « apprentis-CFA/OFA-employeurs » constituant la partie intégrante de l'apprentissage, trois grands pôles d'intervention constitués de l'État dont dépend France Compétences, des Régions et des branches professionnelles représentés par les OPCO, mettent en œuvre la politique apprentissage.

- **France Compétences**

Au niveau national, créée par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'instance « France compétences » a vu le jour au 1^{er} janvier 2019 et a vocation, selon les textes législatifs et réglementaires, à incarner la **gouvernance unique nationale**, quadripartite de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage. Sa gouvernance quadripartite se répartit entre l'État, les Régions, les organisations syndicales et deux personnalités qualifiées.

Pour mémoire, cette instance remplace le Conseil national de l'emploi, de l'orientation et de la formation professionnelles (CNEFOP), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et la Commission nationale de certification professionnelle (CNCP).

Cet établissement public administratif (EPA), est placé stratégiquement sous la tutelle du ministre chargé de la formation professionnelle.

La composition de son conseil d'administration est le suivant :

Le conseil d'administration comprend **15 membres** répartis en **5 collèges** :

. **Le collège État** représenté par 3 membres disposant de **45 voix** désignés par le ministère chargé de la formation professionnelle, par le ministère chargé du budget et, conjointement, par le ministère chargé de l'éducation nationale et celui de l'enseignement supérieur,

. **Le collège des organisations syndicales de salariés** composé de 5 représentants au niveau national et interprofessionnel pour **20 voix**,

. **Le collège des organisations professionnelles d'employeurs** composé de 3 représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel, disposant au total de **20 voix**.

. **Le collège des Conseils régionaux** composé de 2 représentants des Conseils régionaux désignés par le ministère chargé de la formation professionnelle sur proposition de Régions de France, disposant au total de **15 voix**.

. **Le collège des personnalités qualifiées** composé du président du Conseil d'administration de France compétences et d'une personnalité qualifiée titulaire d'un mandat électif local, il dispose au total de **10 voix**.

. Enfin, le contrôleur économique et financier de l'État dispose d'une voix consultative.

France compétences par le quadripartisme de sa gouvernance, occupe un positionnement original : en effet, passant par sa qualité d'établissement public administratif (EPA) et d'opérateur de l'Etat, il reste néanmoins soumis à la comptabilité de droit privé, étant en interaction avec des acteurs publics et privés. Il est régi par le Code du travail dans la gestion de ses salariés, mais est soumis, pour ses décisions contentieuses, au droit administratif lorsqu'elles impliquent la gestion du service public.

Dans les faits, le quadripartisme de sa gouvernance est mis à mal et son fonctionnement actuel pose question. En effet, France Compétences a adopté son budget 2026 le 27 novembre 2025 pour la première fois avec un résultat prévisionnel positif, et en dépit que l'ensemble des collèges des partenaires sociaux, excepté l'État et le président, aient voté « contre » et que les régions¹³⁵ aient choisi ce moment pour démissionner. En cause, un budget de 12 Md€ en baisse de 1,5 Md€ par rapport à l'année précédente. Ce budget reste toutefois soumis à l'adoption du PLF 2026 qui pourraient fortement influencer sur plusieurs lignes financières importantes, dont l'alternance et le CPF. Parmi les nouvelles

¹³⁵ Représentées par deux représentants de « Régions de France »

mesures, a été actée la division par deux des deux enveloppes « investissement » et « fonctionnement » des CFA/OFA qui doivent ensuite être réparties sur l'ensemble des collectivités régionales.¹³⁶

France Compétences a pour missions d'assurer le financement, la régulation, le contrôle et l'évaluation du système de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Son action vise le développement des compétences, l'acquisition de certifications, ainsi qu'une égalité d'accès à la formation professionnelle pour l'ensemble des actifs. Ainsi, il répartit l'ensemble des fonds mutualisés de la formation professionnelle et de l'alternance, issus des contributions versées par les entreprises, entre les différents financeurs et dispositifs, régule la prise en charge de la formation et œuvre à garantir la concordance entre les besoins économiques et sociaux avec les certifications professionnelles¹³⁷.

L'opérateur a pour mission d'émettre des recommandations :

- sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance,
- la qualité des formations effectuées, l'articulation des actions en matière d'orientation, de formation professionnelle et d'emploi,
- la garantie de l'égal accès de tous les actifs à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage.

France compétences est également chargé d'établir le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et le répertoire spécifique (RS), et d'animer et de rendre publics les travaux des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ).

Depuis 2022, dans le cadre du transfert du recouvrement des contributions légales des entreprises aux URSSAF/MSA, l'établissement public est également chargé d'établir, de diffuser et d'actualiser des tables de correspondance des branches et entreprises adhérentes des OPCO, en vue de faciliter les déclarations des employeurs, de guider l'affectation aux OPCO des fonds collectés et de définir les périmètres « entreprises » des OPCO.

¹³⁶ Au 20 février 2026, cette décision reste à être transcrite par France Compétences.

¹³⁷ Les missions de France compétences sont listées à l'article L. 6123-5 du code du travail :

- Répartir les contributions dédiées au financement de la formation professionnelle ;
- Assurer le financement par appels d'offres du conseil en évolution professionnelle (CEP) pour l'ensemble des actifs occupés (hors agents publics) ;
- Verser une dotation aux Régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis et la mise en place d'un système de péréquation interbranche pour l'alternance ;
- Etablir le répertoire national des certifications professionnelles et le répertoire spécifique ;
- Déterminer par recommandation les niveaux de prise en charge de l'alternance et les modalités et règles de prise en charge des projets de transition professionnelle.

Précisément concernant l'apprentissage, France Compétences assure la répartition et le versement des fonds (cf. annexe 10) :

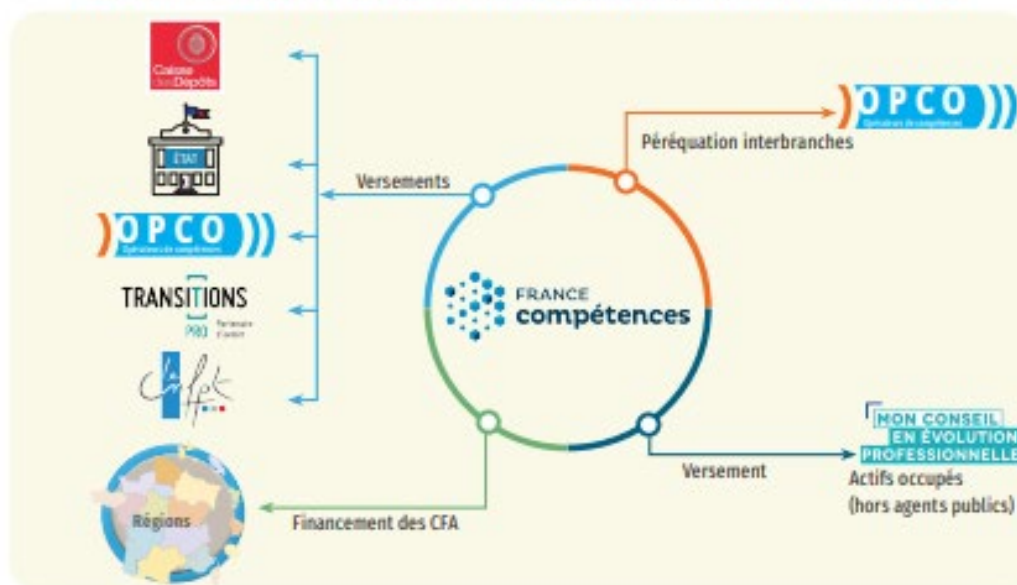
- aux OPCO, selon leur champ d'intervention pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés et pour le financement de l'alternance,
- au Centre national de la fonction publique territoriale pour le financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités et établissements,
- aux régions pour le financement complémentaire des centres de formation d'apprentis (CFA/OFA),
- à l'ASP pour l'aide au permis de conduire des apprentis.

Il est important de remarquer le déséquilibre financier structurel de France Compétences en raison notamment du développement sans précédent de l'apprentissage et des activations du compte personnel de formation (CPF). Ainsi, afin d'améliorer la soutenabilité du système, des mesures de régulation portant sur le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage et sur la gestion du CPF ont été prises. De plus en 2024, des dotations à la baisse telles que l'aide aux CFA/OFA versée par les Régions ont été adoptées couplées à une augmentation des ressources de cet EPA, visent à réduire le déficit annuel de France Compétences.

Enfin, en application de l'article L. 6123-11 du code du travail, une convention triennale d'objectifs et de performance est conclue entre l'Etat et France compétences. Cette convention est « rendue publique à sa signature et à son renouvellement » et elle définit les modalités de financements, la mise en œuvre des missions et les modalités de suivi de l'activité. La convention d'objectifs et de performance (COP) entre l'Etat et France compétences pour la période 2020-2022 a été signée entre le ministère du travail et l'opérateur le 1^{er} avril 2020. Elle a été prolongée jusqu'à fin 2025 par avenants. Elle est articulée autour de deux priorités stratégiques : la régulation du marché et la performance globale du système. Le détail des axes de la convention figure à l'annexe 11 du présent rapport. Selon l'annexe relative à la formation professionnelle dit « Jaune budgétaire » au PLF2026, France compétences poursuit, avec l'appui de l'État, la recherche d'économies et l'optimisation de la gestion afin d'améliorer sa situation financière. Une nouvelle convention d'objectifs et de performance (COP) entre l'État et l'opérateur devrait être prochainement signée pour la période 2026-2028.

LES MISSIONS DE FRANCE COMPÉTENCES

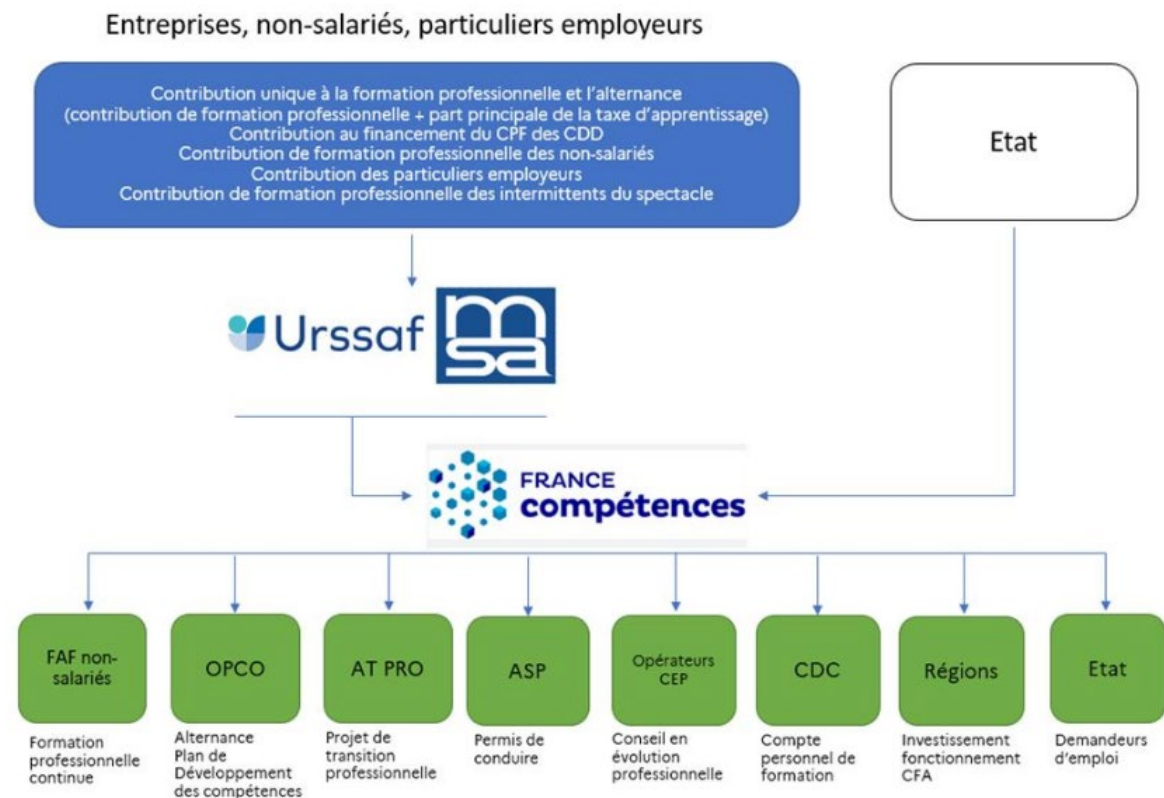
RÉPARTITION DES FONDS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'ALTERNANCE



RÉGULATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE L'APPRENTISSAGE



Ressources et financements de Frances compétences :



France compétences est chargé de prendre toute mesure visant à l'équilibre du budget dont il a la charge, notamment en révisant les règles de prise en charge du financement de l'alternance.

Source : budget.gouv.fr La plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique - annexe au PLF2026

- Le Conseil National de l'Orientation et de la Formation Professionnelles pour le développement des Compétences au 1^{er} janvier 2026

Le Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences est une nouvelle instance créée par la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025. Conformément à son article 12, ses dispositions entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2026 par décret pris en Conseil d'Etat qui détermine les modalités d'application du présent article, notamment la composition ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil.

Il aura pour missions de favoriser, au niveau national, la concertation et la coordination en matière d'orientation et de formation professionnelles pour le développement des compétences des actifs et de contribuer au débat public sur ces sujets. Placé auprès du ministre chargé de la Formation professionnelle, il sera composé de représentants de l'État, des Régions et des organisations syndicales et patronales représentatives au

niveau national et interprofessionnel. Chaque collège disposera d'un nombre égal de voix.

Extrait de l'Article L6123-1 modifié par LOI n°2025-989 du 24 octobre 2025 - art. 12 (V)

I.-Le Conseil national de l'orientation et de la formation professionnelles pour le développement des compétences, placé auprès du ministre chargé de la formation professionnelle, a pour missions de :

1° Favoriser, au niveau national, la concertation et la coordination en matière d'orientation et de formation professionnelles pour le développement des compétences des actifs ;

2° Contribuer au débat public, notamment en assurant le suivi des études et des évaluations produites au niveau national sur ces sujets et, le cas échéant, en proposant des indicateurs de suivi.

Le conseil exerce ses missions en lien avec le Comité national pour l'emploi mentionné à l'article L. 5311-9 et contribue, en tant que de besoin, aux travaux du comité.

II.-Le conseil est composé de représentants de l'Etat et des régions ainsi que des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel. Chaque collège dispose d'un nombre égal de voix.

Le secrétariat du conseil est assuré par l'institution paritaire nationale mentionnée à l'article L. 6323-17-5-1.

III.-Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article, notamment la composition ainsi que les modalités d'organisation et de fonctionnement du conseil.

Au niveau régional, il est important de garder en mémoire le périmètre d'intervention du **Conseil régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles (CREFOP)** déterminé par la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie qui couvre les champs de l'emploi et de l'orientation et de la formation professionnelles. Il a pour mission d'organiser la coordination entre les acteurs de ces politiques et la cohérence des programmes de formation dans la région, avec des fonctions de diagnostic, d'étude, de suivi et d'évaluation.

Enfin, dans le présent, le CREFOP émet des avis relatifs à la carte régionale de la formation professionnelle initiale sous statut scolaire hors apprentissage.

Sa composition réunit les principaux acteurs en Région, notamment, l'Etat, le Conseil régional, les partenaires sociaux et les autres principaux acteurs des politiques de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles. Il intègre un représentant de la commission paritaire interprofessionnelle régionale, instances agréées par l'Etat depuis le 1er janvier 2020.

- **Les OPCO, des acteurs majeurs de l'apprentissage, face à une nouvelle réforme silencieuse**

Les OPCO ont pour statut celui de l'association constituée par accord conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'une ou plusieurs branches composant le champ d'application de l'accord.

Leur gouvernance est paritaire.

Au nombre de onze et représentant quelques 278 branches professionnelles, les OPérateurs de COmpétences (OPCO) agréés par l'État en 2019 dans le cadre de la réforme de 2018, ont pour missions **le financement et la promotion des contrats d'alternance** – notamment d'apprentissage– ainsi que le plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés. Elles prennent en charge le coût de la formation de l'apprenti par les CFA/OFA à un niveau défini chaque année par France Compétences et les branches professionnelles. Les OPCO assurent un service de proximité pour les TPE-PME, et jouent un rôle d'appui technique pour l'élaboration des politiques d'alternance et la construction des certifications professionnelles (cf. en annexe 12, les fonds engagés par les OPCO au titre de l'apprentissage en 2024 au niveau national).

Depuis la réforme de 2018, ces organismes paritaires ont poursuivi leur transformation interne. Des conventions d'objectifs et de moyens (COM) sont signées entre l'État et chacun des 11 OPCO pour la période 2023-2025. Ces COM comportent des indicateurs portant notamment sur le développement de l'alternance, le soutien aux très petites et moyennes entreprises (TPME), l'efficacité de la gestion des fonds par les OPCO, et désormais l'accompagnement des entreprises dans la transition écologique.

En 2024, les dépenses de formation des OPCO s'élèvent à plus de 12 Md€. Les OPCO ont financé près de 880 000 contrats d'apprentissage et 116 000 contrats de professionnalisation et la section « Financement de l'alternance » représente environ 76 % des charges de formation en 2024.

Une nouvelle réforme à venir en filigrane en 2025 et 2026 pour les OPCO :

Dans la perspective du renouvellement des conventions d'objectifs et de moyens (COM) pour la période 2026-2028, un travail de bilan a été engagé par la DGEFP afin d'évaluer l'exécution des COM 2023-2025, arrivant à leur terme. Disponibles sur le site du ministère du Travail, ces conventions, signées entre les OPCO et le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités en 2023, visaient à renforcer le soutien à la formation professionnelle et à l'alternance, tout en intégrant des enjeux tels que la transition écologique, l'inclusion sociale et l'égalité professionnelle. Le premier objectif parmi cinq autres définis, portait sur le soutien financier aux projets de formation et de recrutement par alternance, en lien avec la gestion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Parallèlement aux objectifs communs, chaque OPCO a défini cinq objectifs spécifiques en écho aux priorités sectorielles et territoriales de ses branches adhérentes. Certains OPCO ont ainsi intégré des indicateurs liés à la satisfaction des bénéficiaires (AKTO, OPCO 2i, AFDAS, OPCOMMERCE, OPCO SANTÉ), aux territoires ultramarins (AKTO, OPCO Mobilités, OPCOMMERCE, OPCO EP, Uniformation), ou encore à des thématiques ciblées comme l'égalité professionnelle (Mobilités, ATLAS), la transition énergétique (Constructys), la formation des demandeurs d'emploi (AFDAS, Constructys), ou la lutte contre l'illettrisme (Uniformation, ATLAS).

Un dispositif de suivi renforcé des conventions a été mis en place par France Compétences sur la base d'un dialogue de gestion annuel et des remontées d'indicateurs harmonisés.

Ce début de l'année 2025 a vu le lancement d'une mission IGAS afin d'évaluer le fonctionnement des OPCO et investiguer les pistes de mutualisation de certaines missions et d'harmonisation des processus de gestion. Les conclusions seront reprises dans les prochains COM 2026-2028. Le 7 novembre 2025, les conclusions et les préconisations de l'Igas sur le fonctionnement des OPCO leur ont été présentées. En plein débat budgétaire, leurs frais de fonctionnement élevés sont pointés même si leur efficacité est également soulignée. Au total, l'Igas formule 24 propositions visant à revoir les COM conclus avec le ministère du Travail, leur politique de contrôle des organismes de formation et à améliorer leur efficience, en les déchargeant éventuellement de la gestion des contrats d'apprentissage à l'horizon 2027 en transférant cette gestion à l'Agence de Service et Paiement (ASP) qui gère déjà le versement des aides aux employeurs et deviendrait, de fait, le « guichet unique pour le financement de l'apprentissage ». Aucun arbitrage n'est encore arrêté à ce jour de novembre 2025, ce transfert nécessitant des évolutions législatives à venir.

Par ailleurs, en novembre 2025, dans le cadre du Projet de Loi de Finances 2026, un nouveau cadre fiscal se profilait pour les Opco au 1^{er} janvier 2026. Le régime de TVA des OPCO devrait être modifié en mettant fin au régime dérogatoire appliqué

depuis près de 20 ans aux OPCA, puis aux Opco en matière d'application du droit commun de la TVA. Cette mesure d'assujettissement des Opco à la TVA était inscrite au PLF2026, en dépit d'un courrier commun des présidences paritaires des 11 opérateurs de compétences du 22 juillet dernier, demandant de surseoir à la fin de la dérogation accordée au 31 décembre 2025. Finalement en fin d'année 2025, et après plusieurs mois de discussion avec le ministère de l'Économie et des Finances, les onze OPCO ont annoncé par voie de communiqué le 22 décembre 2025, avoir obtenu un délai pour la mise en œuvre de la réforme de la TVA « reportée au mois d'octobre 2026 ».

Les OPCO ont indiqué que la mesure impliquait de fait le lancement de plusieurs autres chantiers mobilisant des moyens humains et matériels qui devront nécessairement être pris en compte dans la nouvelle génération de conventions d'objectifs et de moyens 2026-2028.

À ce stade, la détermination de multiples impacts reste difficile à appréhender pour les Opco au regard du manque de visibilité et de la complexité du sujet : pour ne citer que quelques axes de travail : mise à niveau des systèmes d'informations, transformations des procédures, nécessaire information sur les évolutions auprès de l'ensemble de l'écosystème formation...

À noter que l'ensemble des organes de pilotage paritaires des OPCO ont fait une déclaration commune rejetant les préconisations sur la mise en place d'une gestion par l'ASP en 2027 !

Dernier élément : la parution du **décret n° 2026-104 du 19 février 2026**, pris en application de la loi de finances pour 2026, qui acte une **révision à la baisse des dotations versées par France compétences aux opérateurs de compétences (OPCO)**. Il modifie les règles de financement de l'alternance en ajustant les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et en encadrant plus strictement les dépenses des OPCO. Le texte vise à **maîtriser la trajectoire budgétaire** de France compétences, dont le déficit structurel s'est accru ces dernières années, tout en recentrant les financements sur les certifications jugées prioritaires. Cette réforme entraîne mécaniquement une **réduction des enveloppes allouées aux OPCO**, les obligeant à réviser leurs politiques de soutien aux CFA/OFA et aux entreprises, et à arbitrer plus finement entre les niveaux de formation, les branches et les territoires.

- **Les branches professionnelles :**

Les branches professionnelles regroupent des entreprises issues de mêmes secteurs d'activités ayant signé une convention collective ou un accord. Les branches professionnelles ont pour mission de définir les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de leur champ d'application.

La loi LCAP du 5 septembre 2018 a renforcé leur rôle notamment en matière de GPEC, d'élaboration des certifications professionnelles, du pilotage et du financement de l'apprentissage.

En matière d'apprentissage, elles ont pour rôle de fixer le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage à l'aide des recommandations et lignes directrices fixées par France Compétences.

En 2024, l'activité conventionnelle des branches professionnelles en matière de formation est restée soutenue, avec 153 accords déposés pour extension au niveau national dont des négociations d'accords portant sur l'apprentissage et sur les tuteurs. Les partenaires sociaux considèrent la formation comme un levier essentiel pour accompagner les transitions économique, écologique et numérique, tout en sécurisant les parcours des salariés. Les branches œuvrent ainsi pour une régulation et l'adaptation d'un système de formation, en réponse aux difficultés économiques ou sociales.

- **L'État et les cellules régionales interministérielles d'accompagnement**

L'État a pour rôle de maintenir et développer le dispositif de l'apprentissage en incitant ses différents acteurs via des avantages financiers comme l'aide unique où les exonérations de cotisations. Par ailleurs, il veille à l'équilibre financier du dispositif en dotant les régions d'un budget dédié.

Organisées sous la responsabilité du préfet de région et mises en place en 2021, les **cellules régionales interministérielles d'accompagnement** fournissent un appui renforcé aux jeunes candidats à l'apprentissage qui rencontrent des difficultés pour trouver une formation ou un employeur. Leurs actions viennent en complémentarité de l'action des CFA/OFA dans ce domaine. Elles réunissent les acteurs de l'écosystème régional en matière d'apprentissage : OPCO, Carif-Oref, service public de l'emploi, conseil régional, chambres consulaires, rectorat de région académique.

☞ En Normandie, la DREETS remobilise la cellule interministérielle de l'apprentissage à la rentrée 2025 afin de poursuivre le développement de l'apprentissage :

Les missions saillantes :

- accompagner les jeunes souhaitant s'inscrire à des formations en apprentissage, en les orientant dans leurs recherches de formation par apprentissage ou de contrat d'apprentissage,
- proposer aux jeunes n'ayant pas trouvé de contrat d'apprentissage de débiter la formation en CFA/OFA sans contrat,

- accompagner les jeunes, tout au long de l'année, notamment ceux qui ont connu une rupture de leur contrat d'apprentissage et qui poursuivent leur formation en CFA/OFA,

- valoriser l'apprentissage dans la Fonction Publique.

La cellule est accessible par tout apprenti ou postulant rencontrant des difficultés via le lien numérique « demarche.numerique.gouv.fr »¹³⁸. Les demandes sont ensuite traitées au cas par cas.

Le rôle de la cellule interministérielle sera explicité au chapitre « 2.4.2. une massification de l'apprentissage mettant la qualité sous tension » du présent rapport.

• Les Régions

Depuis la réforme de l'apprentissage, le rôle des régions a considérablement évolué. Ces dernières sont désormais dotées de deux enveloppes budgétaires allouées par l'État leur permettant d'une part, d'allouer des aides à l'investissement des CFA/OFA et d'autre part, d'apporter un fonds de soutien des CFA/OFA en fonctionnement.

2.1.2. Focus sur la Région Normandie

Nous avons exposé dans l'introduction contextuelle du présent rapport¹³⁹ que la loi du 5 mars 2014 a confié aux Régions, dont la Normandie, un rôle central dans la politique de formation professionnelle et d'apprentissage. Elles étaient chargées d'élaborer le **Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFP)** pour définir les priorités stratégiques en matière de formation initiale, continue et d'apprentissage, en lien avec les besoins en compétences et les objectifs économiques régionaux. Jusqu'en 2019, la Région Normandie avec sa compétence pleine et entière, accompagnait de manière assez étroite les CFA/OFA présents sur son territoire et assurait le financement principal de l'apprentissage, en consacrant jusqu'à **125 millions d'euros par an** du budget régional au fonctionnement et à l'investissement des CFA/OFA, ainsi qu'aux aides aux employeurs et aux apprentis.

Face à la baisse des effectifs, la Région avait lancé en 2016 le **Grenelle de l'apprentissage**, qui a débouché sur le **Plan Normand de Relance pour l'Apprentissage 2016-2021**. Ce plan ambitieux visait à revaloriser l'apprentissage et à augmenter de 50 % le nombre d'apprentis. Grâce à ses 23 engagements et à la mobilisation des acteurs, les résultats ont été rapides : +15 % d'apprentis entre 2016 et 2019.

Cependant, la réforme nationale de 2018 a bouleversé les compétences des acteurs, sa gouvernance et son financement, en confiant aux branches professionnelles

¹³⁸ <https://demarche.numerique.gouv.fr/commencer/cellule-regionale-apprentissage-normandie>

¹³⁹ Ce présent rapport du CESER Normandie – Éléments de contexte « focus sur la politique de la Région Normandie : du « Grenelle de l'apprentissage à aujourd'hui » – mars 2026

missionnant les OPCO, la gestion des contrats d'apprentissage sous la régulation de France Compétences, en bousculant et réduisant considérablement le rôle et les moyens financiers des Régions sur la politique apprentissage. Son déploiement a de plus été rendu d'autant plus difficile dans le cadre de la crise sanitaire. *« Alors que la Région détenait la connaissance en matière d'apprentissage, à travers le suivi du nombre d'apprentis, de leur insertion, de la carte de l'apprentissage, des enveloppes allouées aux divers organismes, elle a vu ses compétences réduites pour exercer un nouveau rôle »*¹⁴⁰. En réponse aux compétences transférées par la Loi, la Région Normandie a alors recentré ses actions sur le fonds de soutien en fonctionnement des CFA/OFA et en aide à l'investissement des CFA/OFA de ses territoires au moyen de deux enveloppes allouées par France Compétences dont l'une de 5,4 M€ en fonctionnement en 2024 (en baisse de +36 % par rapport à 2023) et l'autre de 11,1 M€ en investissement. Par ailleurs, elle initie et développe ses missions **d'information sur les métiers affirmées par la Loi**, au moyen de la création de **l'Agence Régionale de l'Orienta-tion et des Métiers**. Le CPRDFP devient le CPRDFOP comprenant maintenant des engagements majeurs tels que **« Renforcer le système régional d'orientation pour tous et d'information sur les métiers et les formations, tout au long de la vie »** et **« améliorer les actions en matière d'attractivité des formations et des métiers »**.

Il est important de remarquer que dans ce contexte, comme le lui permet le nouveau cadre légal, la Région Normandie construit sa nouvelle politique apprentissage et prend part à la poursuite du développement équilibré de l'apprentissage en Normandie, en s'appuyant sur la dynamique régionale préexistante avec l'Assemblée des CFA/OFA, les Branches et les Opérateurs de Compétences (OPCO).

La politique apprentissage de la Région Normandie – Règlement d'intervention et mise en œuvre :

Le règlement d'intervention de la Région Normandie, actualisé en juillet 2024, définit le cadre stratégique et opérationnel de son soutien dans le cadre du développement à l'apprentissage dans le contexte post-réforme de 2018 conformément à l'article L6121-1 du Code du Travail, qui lui permet de financer les CFA/OFA pour des besoins territoriaux et économiques (article L6211-3). La Région, dont le rôle est désormais complémentaire à celui des OPCO, intervient via deux enveloppes attribuées par l'État citées précédemment : **un fonds de soutien à l'apprentissage** et **une aide à l'investissement des CFA/OFA**. La possibilité de fongibilité des deux enveloppes a été activée au regard des besoins qui se sont portés de manière plus conséquente sur les investissements dans les CFA pour cette année 2025.

Sa politique repose sur deux axes majeurs et une méthode de mise en œuvre partenariale :

¹⁴⁰ Source : cour des comptes & Chambre régionale des comptes – La Formation par alternance – Extrait du cahier régional Normandie – Juin 2022

- soutenir les actions nécessaires à l'amorçage ou à l'amélioration des formations en apprentissage, s'inscrivant dans une offre de formation cohérente et équilibrée sur des entrées sectorielles et géographiques, et positionnée en réponse aux besoins des publics, des territoires et en compétences des employeurs,
- encourager la qualité et l'innovation dans les formations en apprentissage et les reconnaître grâce au Label CFA/OFA Innovant normand, au moyen des open badges numériques.

La Région a pour ambition la réussite des jeunes et celle des employeurs normands. Ses objectifs incluent le développement des compétences passant par le soutien des filières stratégiques de l'économie normande, le renforcement de l'attractivité et la qualité des formations prioritaires en Normandie, les ambitions et réussite des jeunes normands en apprentissage passant par leur inclusion favorisée et leur insertion professionnelle, et enfin l'inscription des formations dans une démarche d'adaptation aux transitions écologiques, numériques, technologiques, scientifiques et sociétales.

Ces objectifs sont eux-mêmes inclus dans les enjeux et engagements stratégiques prioritaires de la Normandie, compris dans ses schémas contractuels : Schéma Régional d'Aménagement, de Développement Durable et d'Egalité des Territoires (SRADDET) , Schéma Régional de Développement Économique, d'Innovation et d'Internationalisation (SRDEII), Schéma Régional de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation (SRESRI) et Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDFOP).

À remarquer que le soutien de la Région consiste en un complément ponctuel, ayant pour objectif d'assurer un effet levier permettant aux CFA/OFA d'engager des projets annuels ou pluriannuels.

Le partenariat se met en œuvre via les Conventions d'objectifs et de Moyens conclus avec les OPCO et l'Assemblée normande de l'apprentissage qui se réunit annuellement les CFA/OFA normands et les financeurs de l'apprentissage ;

Les modalités d'intervention précisent les critères d'éligibilité des structures, des projets et des dépenses, ainsi que les exigences de conformité et de qualité. Les subventions sont attribuées en complément des financements au contrat versés par les OPCO, selon des critères tels que la pertinence du projet, la stratégie globale du CFA/OFA, la qualité pédagogique et la situation financière. Les aides à l'investissement ciblent prioritairement les travaux et aménagements, avec une logique de mutualisation et d'optimisation. Ce dispositif s'inscrit dans une approche partenariale avec les CFA/OFA, les OPCO et les branches professionnelles, et prévoit un suivi et une évaluation systématiques des projets financés pour garantir leur impact sur l'offre de formation et l'insertion des apprentis.

Des investissements d'envergure pour le territoire, quelques exemples :

. Développement du Campus Hortithèque NaturaPôle de Terres de Caux

NaturaPôle est un établissement proposant des formations professionnelles en lien avec les besoins du territoire et du monde rural. Le Campus Hortithèque NaturaPôle, réparti sur les sites de Mont Saint Aignan et Terres de Caux, est spécialisé dans les métiers du paysage, du végétal, du commerce et soins aux animaux, et propose des formations allant du CAPA à la Licence Professionnelle.

Les travaux de ce chantier d'envergure portent sur l'extension et de la restructuration du Campus. Ils permettront de répondre aux besoins croissants d'accueil, de confort et de qualité pédagogique tout en respectant les normes réglementaires et environnementales. Le montant total des travaux se monte à 18 millions d'euros, intégralement pris en charge par la Région.

. Alençon : un futur campus pour les apprentis

La Région Normandie investit près de 18 millions d'euros dans un ambitieux projet de campus de l'apprentissage à Alençon. Objectif : regrouper trois CFA/OFA – le 3ifa, l'ETPN et Bâtiment CFA/OFA Normandie – sur un site unique, modernisé et tourné vers l'avenir.

Au-delà d'un simple regroupement immobilier, ce futur campus vise à créer un véritable écosystème autour de la jeunesse, de l'emploi et de l'innovation pédagogique. Les apprentis bénéficieront de conditions d'accueil et de formation nettement améliorées, tandis que la visibilité de l'offre de formation sera renforcée dans tout le bassin alençonnais.

Les premiers chantiers débiteront dès 2025, pour une livraison finale prévue en 2029. Mutualisation des services, synergies entre établissements, réponse plus fine aux besoins des entreprises locales : ce projet marque une nouvelle étape pour l'apprentissage en Normandie.

. IFA Marcel Sauvage – Mont-Saint-Aignan, un investissement majeur aux ambitions écologiques :

Le 23 octobre 2025, la première botte de paille comme illustration du choix de matériaux biosourcés, du chantier du futur bâtiment de l'IFA Campus Marcel Marcel Sauvage a été symboliquement posée par la Région Normandie et la CCI Rouen Métropole. Ce projet structurant, innovant et durable, est destiné à accompagner la jeunesse normande et à répondre à la montée en compétences des apprentis en lien avec les besoins du territoire et des entreprises locales. Ce campus vise à renforcer l'excellence de la formation professionnelle en Normandie, encourager la transversalité des compétences techniques, numériques et comportementales, et promouvoir l'innovation pédagogique et la transition écologique. Il s'inscrit pleinement dans la stratégie régionale de modernisation des formations tout en valorisant l'apprentissage comme voie d'excellence pour les jeunes.

Un nouveau bâtiment de plus de 5 647 m² dont la livraison est prévue fin 2026 proposera des « Hubs Métiers » ouverts, modernes et connectés. L'investissement total

s'élève à 33,7 millions d'euros, dont 26% financés par la Région Normandie et 74% par la CCI Rouen Métropole. Le projet s'inscrit dans une démarche RSE exemplaire portée par PlanetIFA et vise une labélisation LUCIE 26000. L'architecture privilégie l'utilisation de matériaux biosourcés (bois, paille), la qualité de vie sur le campus, la sécurité, ainsi qu'une gestion intelligente de l'air, de la lumière et des déchets ainsi que des espaces végétalisés.

L'IFA Marcel Sauvage, avec plus de 1 700 apprenants en 2024 et des taux de réussite et d'insertion professionnelle relativement élevés, respectivement de 83% et 86% à 6 mois, adopte une stratégie novatrice passant par l'écoute des entreprises, l'adaptation de l'offre et la multimodalité des parcours. Des pédagogies actives et la création d'espaces modulables favorisent l'implication des apprenants et la transversalité entre filières.

Une démarche originale et unique en France de « label CFA/OFA innovant et durable normand » :

En 2021, à la faveur de l'accélération des CFA/OFA dans leurs transformations, la région encourage la qualité et l'innovation dans les formations en apprentissage dans les CFA/OFA normands, avec la construction d'un « Label régional CFA/OFA innovant », sous forme de badges numériques qui contiennent des données infalsifiables démontrant notamment l'acquisition d'aptitudes, de connaissances et/ou de compétences. Les badges numériques, ou open badges, représentent un outil efficace de **reconnaissance**, particulièrement pour les publics, des compétences, réalisations, capacités des personnes et des organisations.

Tout en conservant le numérique au cœur de la collection des badges proposés, la démarche du label permet de faire connaître les talents des apprentis et des CFA/OFA normands et communiquer sur l'excellence, l'efficacité, la modernité et l'attractivité de la voie de l'apprentissage. Elle vise également à encourager les CFA/OFA à engager ou amplifier leurs transformations en les reliant entre eux afin de partager les bonnes pratiques et les ressources.

Ainsi, la démarche permet au CFA/OFA de piloter la transformation des équipes au numérique, à l'innovation et au développement durable en s'appuyant sur les compétences développées et ainsi améliorer la continuité pédagogique tout en tendant à limiter le décrochage. Pour cela, elle s'adosse à des personnes ressources pour la diffusion des bonnes pratiques et la professionnalisation des équipes. Dans la continuité, des sessions passées du programme de professionnalisation du Carif-Oref ont pu proposer une action intitulée « intégrer les badges numériques dans sa pratique pédagogique » à destination des formateurs et des conseillers.

Il est important de remarquer que l'engagement dans la démarche et l'obtention consécutive d'un ou plusieurs badges sont exigés par la Région Normandie pour toute demande de subvention en faveur d'un projet numérique.

Ce label propose dans le présent, 18 badges au choix (22 badges précédemment) portés et délivrés par la Région et imaginés et conçus avec les CFA/OFA. Dès 10 badges obtenus dont 5 obligatoires, le Label CFA/OFA Innovant et Durable est acquis : soit le « badge Gold » :



➤ Les cinq badges obligatoires (Source : *Des parcours, un métier – Région Normandie*) :

	<u>Badge "Veille"</u>: reconnaît que le CFA/OFA réalise une veille sur les évolutions numériques concernant les métiers auxquels le CFA/OFA forme.
	<u>Badge "Compétences numériques"</u>: reconnaît que le CFA/OFA propose aux apprentis un système de formation, d'évaluation et de reconnaissance (idéalement certifiante) aux compétences numériques.
	<u>Badge "Plan de formation"</u>: reconnaît que le CFA/OFA met en œuvre un plan de formation continue des personnels à la pédagogie innovante et à l'évolution des pratiques des métiers auxquels le CFA/OFA forme.
	<u>Badge "Multimodalité"</u>: reconnaît la capacité du CFA/OFA à mettre en place des parcours et des contenus de formation suivant toutes les modalités (présentiel , distanciel, etc.), avec l'ingénierie pédagogique appropriée et à destination des publics visés (alternants, personnels, entreprises).
	<u>Badge "Relation tripartite"</u>: reconnaît la capacité du CFA/OFA à concevoir et mettre en place des outils en ligne afin d'accompagner tout au long du parcours la relation tripartite apprentis – maîtres d'apprentissage – référents pédagogiques (tuteurs) leur permettant de suivre et d'apprécier une montée en compétences en entreprise conforme aux exigences pédagogiques.

➤ Les 13 autres badges proposés au choix du CFA/OFA :



Badge "Mission Référent numérique": reconnaît que le CFA/OFA a pensé son organisation interne et a missionné un interlocuteur comme point d'ancrage pour le numérique dans le CFA/OFA.



Badge "Espaces pédagogiques innovants": reconnaît l'existence d'un espace à dominante pédagogique disponible pour l'ensemble des acteurs de l'apprentissage, permettant des activités en agilité.



Badge "partage d'expertise numérique": reconnaît la capacité du CFA/OFA à stimuler les initiatives individuelles et organiser les temps d'échange et de partage entre formateur.trice.s sur des outils ou objets numériques et leur utilisation à des fins pédagogiques (mais non techniques).



Badge "Ressources": reconnaît que le CFA offre à ses apprentis des ressources pédagogiques interactives.



Badge "Projet professionnel": reconnaît la capacité du CFA/OFA à concevoir et à mettre en place une démarche mobilisant des ressources numériques à destination des apprentis afin de les accompagner dans la définition et la mise en œuvre du projet professionnel, et à assurer le suivi du devenir des apprentis après le CFA.



Badge "Cadre de vie": reconnaît les efforts du CFA/OFA pour mobiliser les outils numériques afin de présenter le CFA/OFA, son environnement et intégrer le numérique pour améliorer le cadre de vie quotidien au sein du CFA/OFA.



Badge "Attractivité et promotions métiers et formations": reconnaît les efforts du CFA/OFA pour mobiliser les outils numériques destinés à présenter les métiers et les formations du CFA/OFA.



Badge "Egalité": reconnaît que le CFA/OFA veille à un accès égal pour tous ses alternants à la formation à distance et à la pédagogie qui mobilise des outils numériques.



Badge "Implication des apprentis dans les améliorations du CFA": reconnaît la capacité du CFA/OFA à interroger les apprentis pour proposer des améliorations dans le CFA/OFA, sa qualité à mettre en action ces améliorations concrètes et à les valoriser.



Badge "Coopération": reconnaît que le CFA/OFA a la capacité à partager et coopérer avec la communauté des CFA/OFA normands.



Badge "Développement durable": reconnaît que le CFA/OFA déploie une politique de développement durable et met l'apprenti au cœur de l'engagement collectif pour le développement durable.



Badge "Innovation pédagogique": reconnaît que le CFA/OFA interroge ses pratiques pédagogiques et déploie des innovations au sein de ses activités.



Badge "Implication des employeurs": reconnaît que le CFA/OFA met en place des modalités et des actions pour écouter les avis des employeurs et les prendre en compte dans son plan d'action.

Source : Des parcours, un métier – Région Normandie

Les demandes de badges des CFA/OFA seront examinées par un « groupe des pairs » composé de CFA/OFA pilotes, de représentants de Badgeons la Normandie et de la Direction de l'apprentissage de la Région. La Région Normandie délivre les badges aux CFA/OFA pour une durée de trois ans qui peut être

renouvelée à la demande conditionnée à **l'exigence de maintien et/ou de développement de l'action.**

À la fin 2025, 76 CFA/OFA normands sont engagés dans la démarche de label détiennent 663 badges.

29 CFA/OFA sont ainsi **lauréats du Label CFA/OFA Innovant normand en étant** détenteurs de la collection complète des badges, le groupe de pairs permettant de les mobiliser autour des enjeux normands définis et de favoriser la cohérence des projets portés autour des compétences, de l'innovation, de la qualité et de la durabilité.

Enfin, la tournée en 2025 du label « CFA/OFA innovant et durable » a été concrétisée par cinq dates permettant des rencontres entre pairs. Cette tournée a permis de tester et obtenir des conseils pratiques concernant les demandes de badges du Label, mais aussi découvrir d'autres usages des badges et la puissance de la reconnaissance des compétences, avec l'accompagnement des « Lieux de la reconnaissance » de proximité.

Dispositif Pass Monde – Région Normandie

Ce dispositif de la Région Normandie vise à faciliter la mobilité des apprenants dans leur parcours de formation, renforcer la qualité et le rayonnement des formations du territoire normand et permettre au public en formation de donner une dimension internationale à leur parcours de formation.

En 2024, ce dispositif présente un bilan positif et a ainsi bénéficié à 597 apprentis pour un montant total de 337 220 € répartis comme suit : 225 apprentis ante bac, 371 post bac, 1 apprenti volontariat.

2.1.3. L'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers Normandie

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale confère aux Régions la politique régionale d'accès à la formation professionnelle des jeunes et des adultes à la recherche d'un emploi ou d'une nouvelle **orientation professionnelle** déclinée notamment dans le cadre du CPRDFOP.

Consécutivement à la loi pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, la Région est renforcée dans ses compétences en matière d'orientation et d'information sur les métiers tout au long de la vie, notamment en matière de diffusion des informations sur les métiers et d'élaboration de documentations à portée régionale à destination des élèves et des étudiants tout en s'inscrivant en complémentarité des actions de l'État.

Le décret n° 2019-218 du 21 mars 2019, relatif aux nouvelles compétences des régions en matière d'information sur les métiers et les formations, la région et les acteurs des

secteurs économique, professionnel et associatif qu'elle mandate, apportent leur contribution en organisant des actions d'information sur les métiers et les formations conformément au cadre national de référence établi conjointement entre l'État et les Régions.

Le CPRDFOP intègre alors la stratégie régionale de l'orientation et de l'information sur les métiers et les formations adoptée par l'assemblée régionale en octobre 2019, à la suite du transfert de compétences, relatif à l'information sur les formations et les métiers. Il permet ainsi en lien avec les partenaires concernés de repréciser le pilotage et les évolutions du SPRO selon les attentes des acteurs en matière de coordination régionale sur le champ plus large de l'orientation scolaire et professionnelle à destination de tous les publics et ce tout au long de la vie.

Au 1er janvier 2020, la création de l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers, structure d'envergure au service de la stratégie régionale, a conforté cette nouvelle compétence, en étant ouverte gratuitement à tous les publics : jeunes (collégiens, lycéens, apprentis et étudiants), aux familles, aux demandeurs d'emploi et autres publics. Au-delà de la découverte des métiers et des formations, l'Agence aide les jeunes et les adultes à faire des choix cohérents par rapport à leurs aspirations, leurs parcours et vise aussi à se construire une représentation objective du monde professionnel.

L'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers est donc chef de file pour mettre œuvre, en partenariat avec les acteurs concernés, les engagements majeurs du CPRDFOP définis comme tel : engagement 1 « Renforcer le système régional d'orientation pour tous et d'information sur les métiers et les formations, tout au long de la vie » et engagement 3 avec la Région Normandie « améliorer les actions en matière d'attractivité des formations et des métiers ».

Les missions de l'Agence consistent à informer et conseiller les publics dans leur projet d'orientation, s'engager aux côtés des entreprises pour faire connaître leurs métiers et perspectives, outiller les professionnels de l'orientation et de l'éducation, contribuer aux évolutions des voies de formation professionnelle, par son rôle d'information sur les métiers.

A travers la Charte d'engagement régionale « La Fabrique des Compétences », l'Agence place les entreprises au cœur du dispositif, en facilitant leur rapprochement avec les jeunes, les familles et le monde éducatif. Elle se formalise par un engagement de coopération entre l'entreprise et l'Agence au travers d'une ou plusieurs actions : rejoindre le « Réseau d'Ambassadeurs Métiers » et/ou à contribuer au dispositif « Immersions » en accueillant pendant quelques jours des jeunes en construction de projet, faire découvrir son entreprise et ses métiers, ou accueillir tous les publics pour faciliter l'orientation et la construction des parcours professionnels, ou encore participer à des actions locales ou régionales.

Un certain nombre d'outils et services sont déployés aux fins de l'information métiers, telle que la plateforme numérique "Destination Métier" afin de connaître toutes les

entreprises signataires de la Charte, les Ambassadeurs-Métiers mobilisables ainsi que les lieux d'immersion professionnelle possibles.

Les publics ont la possibilité de se mettre directement en relation avec les interlocuteurs, d'accéder au numéro vert gratuit d'information métiers, ainsi qu'au centre de ressources en ligne « Des Clics des Métiers ». L'organisation de manifestations d'envergure, telles que le Salon Régional de l'Orientation et des Métiers, ou des « Métiers en Tournée », bus itinérant s'arrêtant dans les villes moyennes normandes sont particulièrement remarquables.

La voie de formation par l'apprentissage s'inscrit en filigrane de l'ensemble de ses missions. Plusieurs actions spécifiques dédiées aux publics apprentis et à leurs familles ont été déployées dans le cadre des AMI métiers 2030 co-pilotés par l'Agence.

L'Agence a publié récemment un guide de l'apprentissage¹⁴¹ à destination des jeunes et des familles, disponible sur le site « destination métier »¹⁴² à la rubrique « outils pour s'informer ». Conçu par l'Agence régionale de l'orientation et des métiers Normandie, en concertation avec les Services de l'État et la Région académique de Normandie, ce guide répond à de nombreuses questions sur l'apprentissage et donne les pistes pour s'y engager. Il présente aussi l'offre récente de formation des Centres de Formation d'Apprentis (CFA/OFA) et Organisme de Formation par Apprentissage (OFA) normande.

Ce **guide numérique, est mis à jour quasiment en temps réel**, dès connaissance de changements présents dans les bases formation de données. Il fera probablement l'objet d'une édition « papier » prochaine actualisée en mars 2026 à destination des réseaux dans le cadre de la nouvelle campagne de l'apprentissage. Les informations du guide sont accessibles en contactant le service conseil de l'Agence régionale de l'orientation et des métiers.¹⁴³ L'Agence y présente en avant-propos l'alternance comme le meilleur levier d'insertion vers le marché du travail en encourageant tous les projets professionnels accessibles par la voie de l'apprentissage.

Il est intéressant aussi de citer, entre autres, l'organisation de l'événement « **Au Tour des Apprentis** » par l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie à Rouen en partenariat avec l'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF), le 6 mai 2025 à Rouen. Cet événement gratuit, s'adressait aux jeunes s'intéressant à l'alternance ou recherchant un contrat pour la rentrée 2025. Il a permis de valoriser l'apprentissage dans les filières, les parcours et métiers, en communiquant auprès des jeunes, des familles et des accompagnants.

Dans le cadre des « **rendez-vous parents** » en partenariat avec **l'Académie Normandie**, organisés régulièrement sur l'ensemble du territoire normand, l'Agence informe sur les grandes étapes de l'orientation pour construire son parcours et son

¹⁴¹ Destination métier « choisir l'apprentissage du CAP à l'ingénieur en Normandie – édition 2025

¹⁴² Sitographie Destination métier : [Le guide de l'apprentissage en Normandie | Destination Métier](#)

¹⁴³ Numéro d'appel et services au conseil gratuit : 0 800 05 00 00

projet professionnel, l'orientation et la période de l'adolescence, le rôle des parents, les premiers pas dans l'entreprise. Des ateliers interactifs sont organisés afin de déconstruire des idées reçues sur les métiers, les formations et l'enseignement supérieur, **mieux connaître l'apprentissage et ses modalités de contrat, ses avantages**, découvrir les outils de l'Agence par les parents pour accompagner les adolescents dans leur recherche d'informations sur les métiers et les voies de formation.

La compétition des métiers « *WorldSkills* », organisée en région par l'Agence, constitue un formidable levier de valorisation de l'apprentissage et de promotion des talents jeunes. En permettant aux apprentis et lycéens professionnels de se mesurer à des épreuves exigeantes, proches des réalités du terrain, elle révèle l'excellence de leurs savoir-faire et renforce leur confiance en eux. Au-delà du défi technique, « *WorldSkills* » offre à chaque participant une véritable expérience humaine : découverte de nouveaux métiers, esprit d'équipe, dépassement de soi et ouverture sur un réseau professionnel porteur d'opportunités. Pour les jeunes, c'est une occasion unique de s'affirmer dans un parcours d'orientation, de renforcer l'attractivité de la voie professionnelle et de montrer que l'apprentissage est une voie d'avenir, innovante, ambitieuse et profondément valorisante.

Durant ces multiples événements, salons -au-delà du Salon Régional de l'Orientation et des Métiers-, journées de rencontres, l'Agence informe et alerte les parents, jeunes, tout public, sur une vigilance de mise quant aux inscriptions dans de nouveaux CFA/OFA-OFA privés sans recul quant à la qualité des certifications dispensées en majorité en enseignement supérieur et pour certains très coûteux.

Dans la continuité, toujours dans le cadre de ces rencontres, l'Agence œuvre à repérer et à lutter contre le décrochage scolaire très souvent subi par les apprentis face à ces établissements qui ne respectent pas en grande majorité leurs « obligations de formation ». En effet, dans le cadre de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, les CFA/OFA ont pour obligation de désigner un référent « lutte contre le décrochage/obligation de formation » et de transmettre son nom à l'assistant de lutte contre le décrochage de la Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs (PSAD)¹⁴⁴ de leur territoire. Ils doivent également signaler à la plateforme les jeunes ayant abandonné la formation ou étant sortis sans solution de leur établissement.

Ainsi, l'agence Régionale de l'Orientation et des Métiers joue un **rôle d'interface informative et structurante** dans l'écosystème de l'apprentissage en Normandie en

¹⁴⁴ Sous le pilotage des centre d'information et d'orientation (CIO), la PSAD réunit des établissements scolaires (lycées, lycées professionnels, collèges, établissements agricoles) publics et privés, **des centres de formation d'apprentis (CFA/OFA)**, la Mission de lutte contre le décrochage scolaire (MLDS), les Missions locales, des collectivités territoriales (Région, Département et leurs services intervenant dans les champs de l'éducation, la formation ou l'insertion) et des associations qui agissent conjointement pour lutter contre le décrochage et les interruptions de parcours de formation. Les acteurs des plateformes réalisent un diagnostic de la situation des jeunes puis leur proposent un accompagnement ou une prise en charge, qui doit déboucher, le moment venu, sur une solution de type retour en formation ou insertion en emploi.

favorisant la lisibilité de l'apprentissage, en valorisant les métiers - particulièrement ceux à enjeux forts en Normandie à l'image du nucléaire- ou en tension ou encore recrutant fortement en alternance – à l'image de l'industrie, BTP, logistique, numérique, santé-social..., outillant les acteurs, soutenant leur mise en relation et sécurisant le parcours des jeunes. Son action contribue directement à l'attractivité, à la qualité perçue et à la cohérence territoriale de l'apprentissage en Normandie.

Au-delà du fonds de soutien et des aides aux investissements en direction des CFA/OFA et du triptyque « apprentis – CFA/OFA – entreprises » confiés par la loi aux régions, la Région Normandie est garante du lien établi précédant la réforme de 2018, entre les différents acteurs de l'apprentissage. Pour cela, elle anime une assemblée de l'apprentissage et des conventions régionales de partenariat avec les Opérateurs de Compétences. Elle encourage la qualité et l'innovation des formations en apprentissage dans les CFA/OFA normands, par l'attribution du Label « CFA/OFA innovant », et confie des missions d'information et d'animations innovantes sur les métiers à l'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers.

Enfin, pour conclure le tour d'horizon des acteurs de l'écosystème apprentissage de ce chapitre, le triptyque décliné ci-dessous sera analysé dans ses évolutions dans le cadre de la 3^{ème} partie du rapport :

Les apprentis :

Les apprentis sont âgés de 15 à 29 ans. Lors de la signature de son contrat d'apprentissage, l'apprenti adopte le statut de salarié en formation et dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise. Celui-ci reçoit un salaire en fonction de son âge et de l'année d'exécution de son contrat d'apprentissage. En parallèle, il s'engage à suivre une formation théorique au sein d'un centre de formation d'apprentis (CFA/OFA).

Les CFA/OFA :

Les CFA/OFA sont des organismes de formation certifiés qui encadrent la formation et l'enseignement pédagogique des apprentis. Ils accompagnent également les apprentis dans leur recherche d'employeur. Les formations proposées sont très diversifiées en concernant tous les secteurs, du CAP au BAC +5. En 2024, il existe plus de 3 700 CFA/OFA.

Les consulaires : les chambres de métiers et d'artisanat et les chambres de commerce et d'industrie

Avant la réforme de l'apprentissage, les chambres consulaires – Chambres de Métiers et de l'Artisanat (CMA), Chambres de Commerce et d'Industrie (CCI) – exerçaient un rôle élargi d'information des jeunes et des entreprises, de mise en relation, d'accompagnement administratif, de participation au financement des dispositifs de formation, mais aussi d'**enregistrement des contrats d'apprentissage**, soit plus de

250 000 par an au niveau national. La réforme consécutive à la loi du 5 septembre 2028 leur a retiré cette mission d'enregistrement, désormais confiée aux nouveaux opérateurs de compétences (OPCO). Les consulaires continuent d'accompagner les entreprises et les apprentis dans leurs démarches d'information et d'orientation dans un appui de proximité, tout en confirmant leur importance stratégique dans l'identification des besoins en compétences et la qualité du lien entre jeunes, entreprises et institutions.

En soutenant les jeunes dans leur orientation et en facilitant la rencontre entre apprentis et employeurs, les chambres consulaires contribuent activement à renforcer l'attractivité de la voie professionnelle et à assurer la transmission des savoir-faire sur les territoires.

Un exemple de partenariat : « Les pépites de l'alternance » en Normandie :

Les Pépites de l'alternance constituent un événement régional majeur en Normandie, organisé par le MEDEF Normandie, en partenariat avec l'Agence Régionale de l'Orient et des Métiers de Normandie et la CCI Normandie. Ce concours met à l'honneur les entreprises qui se distinguent par leurs bonnes pratiques en matière d'alternance, qu'il s'agisse du recrutement, de l'accompagnement, de l'intégration ou du suivi des alternants. Véritable vitrine de l'engagement des employeurs, il offre aux participants un positionnement sur un « baromètre de l'alternance » et l'opportunité d'intégrer le « Cercle des Pépites », un réseau d'échanges dédié au partage d'expériences. L'édition 2025-2026, dont la cérémonie s'est tenue le 5 février 2026 à Caen, a récompensé des entreprises de toutes tailles, témoignant du dynamisme du territoire et de la volonté collective de promouvoir l'alternance comme un levier stratégique pour l'emploi, la montée en compétences et l'attractivité régionale.

Les employeurs : les entreprises, les associations, les fonctions publiques :

Lors du recrutement d'un apprenti, l'employeur s'engage à lui confier une mission en lien avec sa formation et à lui proposer des conditions de travail satisfaisantes. Par ailleurs, il attribue à l'apprenti un maître d'apprentissage en charge de l'encadrer et de l'accompagner dans l'acquisition de compétences et de savoir-faire. L'employeur peut par ailleurs payer une partie ou la totalité du coût de la formation de l'apprenti.

2.2. Le financement de l'apprentissage sous tensions renforcées

Rappel introductif des principaux principes de la réforme de 2018 mis en œuvre jusqu'à ce jour, déclinés dans la partie contextuelle législative et réglementaire du présent rapport¹⁴⁵ :

➤ tout contrat est financé par une enveloppe ouverte dédiée,

¹⁴⁵ « La grande réforme de la gouvernance et du financement de l'apprentissage consécutive à la loi LCAP » - « les dernières mesures actées en 2025 et celles préfiguratrices des prochaines années »

➤ l'ouverture d'un CFA/OFA ou d'une section en apprentissage n'est plus suspendue à la délivrance d'une autorisation administrative.

Selon l'audition menée auprès de France Compétences dans le cadre de cette étude, le financement de l'apprentissage opéré aux moyens des fonds publics et mutualisés s'est élevé à 15,9 milliards d'euros en 2023, représentant une baisse de l'ordre de 2,3 milliards d'euros par rapport à 2022 (– 13 %).

Le financement de l'apprentissage s'appuie principalement sur deux piliers :

- le financement des coûts pédagogiques, à titre principal, via les niveaux de prise en charge (NPEC) versés par les OPCO et financés par les contributions des entreprises (CFP-TA) mais aussi des dotations de l'État à France compétences,

- les aides à l'embauche financées par l'État : en forte hausse depuis la crise du Covid-19, elles se sont recentrées en 2023.

Ainsi, au vu des travaux établis par France Compétences, **le coût unitaire d'un apprenti s'élève à 19 263 euros en 2023 représentant une baisse de 14 % par rapport à 2022** lié principalement au recentrage des aides à l'embauche. Il peut être décomposé comme suit : 50 % de coût pédagogique, 34 % d'aides reçues par l'entreprise, 5 % d'aides reçues par l'apprenti et leur famille (hors rémunération), et 10 % d'autres coûts de structures nécessaires à la mise en œuvre de l'apprentissage.

Il est à remarquer que le coût pédagogique a lui aussi baissé de 3 % entre 2022 et 2023. En revanche, les restes à charge des bénéficiaires et entreprises sont en forte hausse, avec respectivement + 20 % et + 44 %. Leurs impacts sur le coût total restent cependant limités.

L'année 2025 a été ponctuée par **une nouvelle réforme du financement de l'apprentissage** actée par la publication de deux décrets¹⁴⁶ et dont l'entrée en vigueur est effective depuis le 1^{er} juillet 2025. Cette réforme a été abordée dans la partie contextuelle du présent rapport en inscrivant les mesures suivantes entrées en vigueur au 1^{er} juillet 2025 :

☞ Rappel des mesures entrées en vigueur au premier juillet 2025 :

- mise en place d'une participation obligatoire forfaitaire de 750 € pour les employeurs embauchant un apprenti de niveau 6 (bac + 3) ou 7 (bac + 5). Le CFA/OFA a la charge de recouvrer cette participation obligatoire ;
- minoration de 20 % des NPEC pour les formations réalisées en distanciel à 80 % ou plus ;

¹⁴⁶ Les 2 décrets prévoyant des mesures de régulation et d'application de l'article 192 de la loi n°2025-17 du 14 février 2025 de finances pour 2025 : décret n°2025-585 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage et le décret n°2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance

- introduction d'un solde de 10 % pris sur le 3e versement des NPEC aux CFA/OFA pour la dernière année du contrat d'apprentissage, afin d'éviter les trop-perçus auprès des CFA/OFA que les Opco recouvrent ;
- proratisation journalière, et non plus mensuelle, du niveau de prise en charge versé aux CFA/OFA, pour mettre fin aux pratiques d'optimisation calendaire.

Au-delà de ces nouvelles mesures, un grand nombre financements publics co-existent en faveur de l'apprentissage, qu'ils soient assumés directement par l'État ou qu'ils le soient par d'autres acteurs.

Pour ne citer que les essentiels au titre de l'État : aides aux employeurs d'apprentis, dépenses de compensation des exonérations de cotisations sociales et d'allègements généraux, dépenses fiscales, exemptions de taxe d'apprentissage ou encore financements de dispositifs nationaux ;

- par d'autres acteurs : dépenses de fonctionnement des OPCO au titre de l'apprentissage, financement des CFA/OFA par France compétences, aides et dépenses des Régions pour l'apprentissage financées par prélèvement sur recettes, aides versées par l'Agefiph pour les employeurs d'apprentis reconnus travailleurs handicapés.

2.2.1. Les dispositifs en faveur de l'apprentissage

- **Les aides financières aux employeurs d'apprentis et leurs évolutions :**

Depuis la réforme de 2018 et jusqu'en décembre 2024, une évolution de l'aide à l'embauche d'apprentis s'est opérée. Jusqu'à fin 2024, le soutien financier maximal de 6 000 € pour la première année du contrat d'apprentissage succédait à des mesures exceptionnelles du plan « 1 jeune, 1 solution ». À partir du décret n° 2025-174 de février 2025, les montants ont été revus à la baisse pour la majorité des entreprises : 5 000 € pour les entreprises de moins de 250 salariés, 2 000 € pour celles de 250 salariés et plus, sauf pour l'embauche d'apprentis en situation de handicap où l'aide demeure à 6 000 €. Ce dispositif remplace l'aide unique aux employeurs d'apprentis précédente, renforçant la lisibilité du soutien public.

L'aide cible principalement les employeurs recrutant des apprentis préparant un diplôme jusqu'au niveau Bac+5. Elle s'adresse en priorité aux entreprises de moins de 250 salariés, mais reste accessible aux plus grandes structures respectant un quota de contrats favorisant l'insertion. L'attention portée aux apprentis en situation de handicap traduit une volonté d'inclusion renforcée.

Dans le contexte de l'absence d'adoption de la loi de finances pour l'année 2026, **l'aide pour les employeurs embauchant des apprentis** n'a pu, à partir du 1^{er} janvier 2026, s'inscrire que dans le cadre légal fixé par le Code du travail. Un communiqué de

presse du ministère du Travail du 29 décembre 2025 prévoit la parution prochaine d'un décret fixant les nouvelles règles de l'aide pour 2026.¹⁴⁷

☞ Selon un communiqué du ministère du Travail le 26 décembre 2025, dans le contexte de l'absence d'adoption de la loi de finances pour 2026, l'aide pour les employeurs embauchant des apprentis ne pourra, à partir du 1er janvier 2026, s'inscrire que dans le cadre légal fixé par le code du travail (art. L.6243-1 et D.6243-1), et non dans celui fixé par décret dont l'applicabilité cessera à cette date. L'aide de l'État a été réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une certification de niveau 3 ou 4 (équivalent bac et infra bac), et *"maintenue, dans ce cas de figure, à 5 000 € pour la seule première année du contrat"* (6 000 € pour un apprenti en situation de handicap). Un décret non rétroactif sera pris dès l'adoption de la loi de finances pour 2026 afin de prévoir les nouveaux paramètres de l'aide en fonction des crédits votés, précités ci-dessus.

- **L'exonération fiscale d'impôt sur le revenu des personnes physiques des salaires des apprentis et des stagiaires :**

Les salaires versés aux apprentis munis d'un contrat et les gratifications versées aux stagiaires en formation initiale lors d'un stage ou d'une période de formation en milieu professionnel sont exonérés d'impôt sur le revenu, dans la limite du montant du SMIC. Cette disposition s'applique à l'apprenti ou au stagiaire personnellement imposable ou au contribuable qui l'a à sa charge.

Le montant de ce salaire est exonéré dans la limite de 18 760 €, avant déduction des frais professionnels. La limite d'exonération des salaires versés aux apprentis n'est pas proratisée en fonction de la durée de la période d'apprentissage dans l'année.

- **L'exonération des cotisations salariales patronales des employeurs publics d'apprentis et des cotisations salariales des apprentis :**

Les employeurs publics d'apprentis n'étant pas éligibles au droit commun des allègements généraux, leur exonération spécifique a quant à elle été maintenue et continue de faire l'objet d'une compensation aux organismes de protection sociale.

Par ailleurs, une exonération de cotisations salariales d'origine légale et conventionnelle est accordée à l'apprenti quel que soit l'employeur et s'applique sur une partie de la rémunération, jusqu'au terme du contrat. L'exonération de cotisations salariales est compensée aux organismes de protection sociale.

¹⁴⁷A mi-février 2026, la nouvelle grille annonce en attendant la parution prochaine du décret est la suivante : pour les entreprises de moins de 250 salariés : 4 500 € pour un apprenti en Niveau 5 (Bac +2) et 2 000 € pour les Niveaux 6 et 7 (Bac +3 à Bac +5). Pour les entreprises de 250 salariés et plus : 2 000 € pour les Niveaux 3 et 4 (CAP à Bac), 1 500 € pour le Niveau 5 et 750 € pour les Niveaux 6 et 7. Cas spécifique : 6 000 € lorsque l'apprenti est reconnu travailleur en situation de handicap.

Le projet d'article 23 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2025 a introduit un plafond légal à 50% du SMIC à l'exonération salariale pour les contrats conclus à compter du 1er mars 2025. Ce plafond était précédemment fixé, par décret, à 79% du SMIC. Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026 prévoyait ainsi la suppression du volet salarial de cette exonération pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1er janvier 2026.

Impacts financiers : la suppression totale de l'exonération entraînerait une hausse significative du coût du travail pour les employeurs d'apprentis et aurait pour impact direct la baisse de rémunération nette de l'apprenti, accentuant encore la précarité de certains d'eux. Ces évolutions pourraient avoir un effet dissuasif sur le recours à l'apprentissage, notamment pour les petites entreprises, et pourraient impacter l'attractivité de ce dispositif pour les jeunes.

La baisse des aides prévue dans le projet de budget aurait touché d'abord les apprentis confrontés probablement à des difficultés à trouver des stages, alors qu'ils ont déjà subi une baisse de leur rémunération. Cette mesure contribuerait plus largement à rendre l'apprentissage moins attractif auprès des entreprises, lesquelles ne pourraient plus embaucher d'apprentis en raison du coût de ce recrutement.

À la suite de cette annonce, l'Association Nationale des Apprentis de France (ANAF) a appelé l'ensemble des apprentis, des jeunes, des citoyens et des acteurs de l'apprentissage à soutenir sa pétition demandant l'abandon de cette réforme.

☞ Au début novembre 2025, dans le contexte instable de l'Assemblée nationale, les députés ont malgré tout maintenu, à la quasi-unanimité, le régime actuel d'exonérations des cotisations salariales sur des apprentis dans le cadre de l'examen en séance du PLFSS 2026. Dans le circuit des navettes parlementaires, les sénateurs l'ont ensuite retiré, pour qu'enfin **les députés le rétablissent le 5 décembre 2025.**

- **Suppression de l'aide au permis de conduire pour les apprentis**

La suppression de l'aide de **500 € pour le permis de conduire des apprentis** majeurs a finalement été **actée dans le cadre du Projet de Loi de Finances 2026, définitivement adoptée par le Parlement le 2 février 2026.** Son caractère remis en cause, ajoute un élément d'instabilité supplémentaire pour les jeunes et les CFA/OFA, alors que cette aide contribuait à lever un frein majeur à l'entrée en apprentissage, pour lesquels la mobilité conditionne l'accès à la formation et donc la réussite de leur parcours en apprentissage.

- **Ressources fiscales affectées dans le domaine de l'apprentissage**

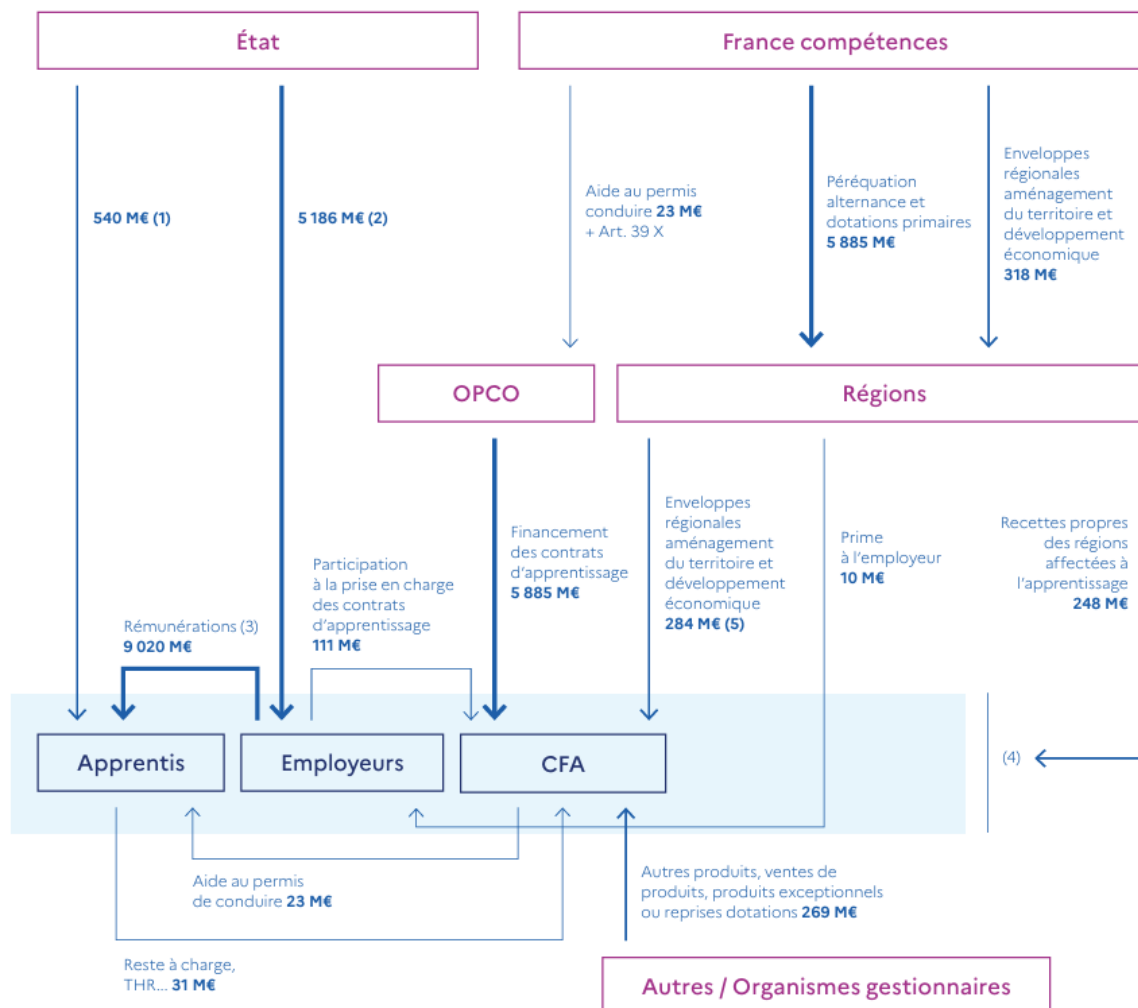
Depuis le 1er janvier 2023, les URSSAF et la MSA collectent annuellement le solde de la taxe d'apprentissage (13% de la taxe) et la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA). Les sommes collectées par les URSSAF et la MSA sont ensuite reversées à d'une part à France compétences qui les répartit entre les opérateurs, en fonction de leurs missions, des conditions d'utilisation des ressources allouées, des

effectifs et des catégories de public, et d'autre part à la Caisse des dépôts pour les versements libératoires du solde de la taxe d'apprentissage, correspondant aux dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle.

2.2.2. Les règles de financement

Un schéma global des flux financiers de l'apprentissage, dressé par France Compétences dans son rapport annuel 2021 portant sur l'usage des fonds de la formation professionnelle et du conseil en évolution professionnelle, est présenté en préalable.

2 SCHÉMA GLOBAL DES FLUX FINANCIERS DE L'APPRENTISSAGE



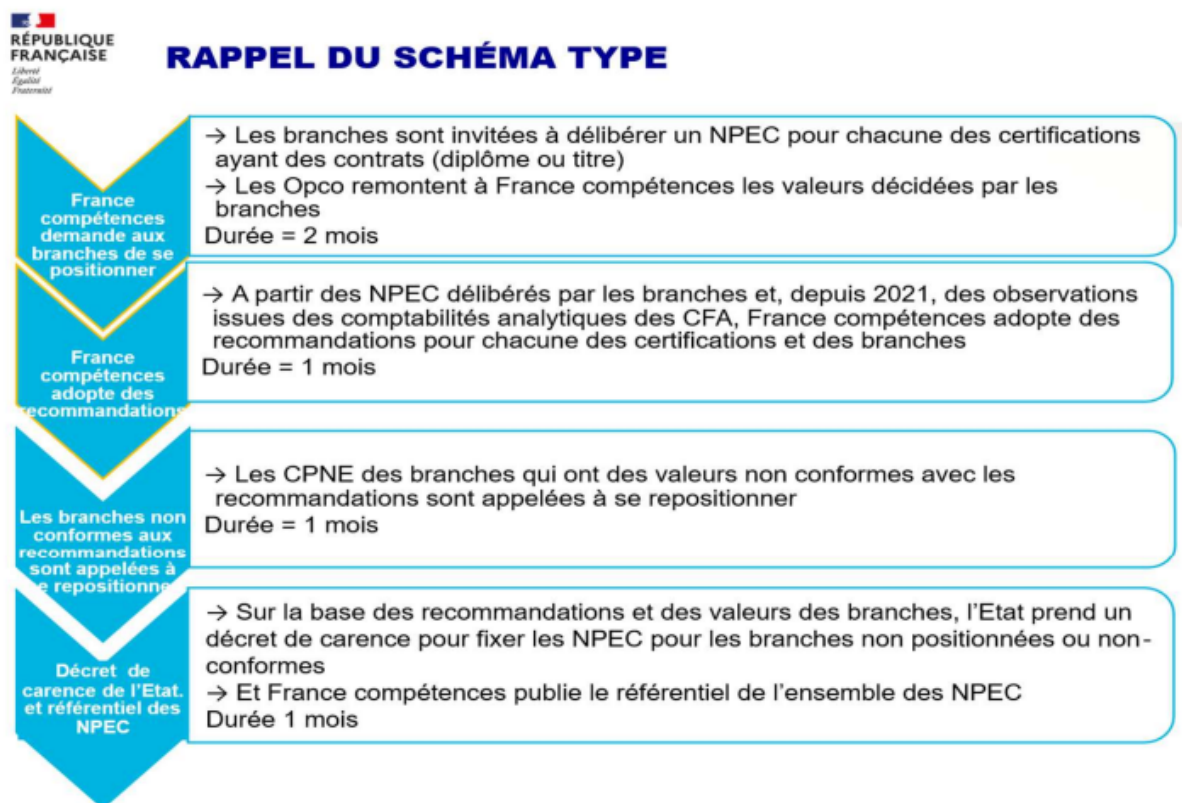
□ Contributeurs □ Bénéficiaires

- (1) Exonération sur le revenu.
 (2) Exonération de cotisations sociales (960 M€), aide unique (4 226 M€) dont aide exceptionnelle (4 011 M€).
 (3) La rémunération versée par l'entreprise à l'apprenti représente bien un coût, mais elle est aussi la contrepartie de la production de l'apprenti. Faute de sources permettant d'estimer cette production, cette contrepartie n'est pas valorisée pour l'entreprise.
 (4) Issues des comptes administratifs des Conseils régionaux, ces recettes ne sont pas fléchées selon les bénéficiaires.
 (5) Données issues du Jaune Budgétaire de la formation professionnelle.

2.2.3. L'évolution des Niveaux de Prise En Charge (NPEC)

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pose le principe d'un financement des contrats d'apprentissage par les opérateurs de compétences, selon des niveaux de prise en charge fixés par les branches professionnelles.

Le processus de détermination des NPEC est décrit dans le schéma type ci-dessous (source France Compétences) :



Le niveau de prise en charge annuel est établi par diplôme ou titre professionnel ouvert à l'apprentissage, quels que soient le volume horaire de formation, la région ou le type d'établissement dans lequel la formation est délivrée. Il est fixé pour une période minimale de deux ans, sous réserve des modifications rendues nécessaires par les recommandations de France compétences.

Les opérateurs de compétences peuvent également financer d'autres frais annexes : la restauration, l'hébergement, le premier équipement, ainsi que des dispositifs de mobilité européenne ou internationale.

L'OPCO peut majorer la prise en charge lorsque l'apprenti est reconnu comme travailleur handicapé et pour tenir compte des spécificités territoriales et sociales dans les départements et régions d'Outre-mer.

La prise en charge financière est conditionnée au contrôle d'éligibilité du contrat. Elle est opérée selon un modèle d'avances versées aux CFA/OFA, sur la base des factures transmises à l'OPCO.

Afin de maîtriser les coûts de fonctionnement, les COM 2023-2025 ont fixé un plafonnement des frais de gestion et de mission, notamment sur la section financière « alternance », stabilisée au niveau des dépenses constatées en 2022, encadré par le code du travail (article R. 6332-17 du Code du travail).

Concernant le processus de détermination des NPEC, nous pouvons distinguer deux périodes successives :

- De 2018 à 2022 : objectif de convergence des niveaux de prise en charge pour une même certification financée par des branches différentes
- de 2022 à 2025 : objectif de convergence conjugué à un objectif de soutenabilité financière du système : observation des coûts de réalisation des formations en apprentissage à partir de l'analyse des comptabilités analytiques remontées par environ 2500 OFA chaque année entre avril et septembre, permettant d'établir les recommandations formulées par France Compétences

En 2024, France compétences a poursuivi le processus engagé il y a plusieurs années d'ajustement des niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage pour qu'ils convergent au maximum avec les coûts observés dans les données des comptabilités analytiques des centres de formation d'apprentis (CFA/OFA).

Après une première baisse de -2,7 % des niveaux de prise en charge en 2022 (pour environ 210 M€ d'économies en année pleine), puis une seconde baisse de -5 % en 2023 (pour environ 540 M€ d'économies en année pleine), une troisième baisse a été opérée par France compétences à l'été 2024 pour une économie estimée de 120 M€. Cette dernière baisse a ciblé prioritairement les niveaux de qualification 6 et 7 avec des baisses respectives de -10% et -15% et un plafonnement des niveaux de prise en charge de ces certifications à 12 000 €.

En cette année 2025, sont recensés par France Compétences quelques 60 000 NPEC de branches pour 4 000 certifications ! Est-t 'il nécessaire de rappeler ici que pour une même certification, les NPEC diffèrent d'une branche professionnelle à une autre¹⁴⁸.

Ainsi, en juillet 2024, le NPEC moyen est d'environ 7 615 € contre 8 190 € en juin 2022. Toujours à cette même période, l'écart type pour une même certification

¹⁴⁸ Le référentiel unique avec l'ensemble des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage de septembre 2025 est accessible sur le site France Compétences :

<https://www.francecompetences.fr/referentiels-et-bases-de-donnees/>

financée par des branches professionnelles différentes est de 1 520 euros, contre 3 585 € en 2018.

La parution du décret n°2025-1174 du 8 décembre 2025 relatif aux procédures de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage – explicitation des évolutions :

Le mois de novembre 2025 préfigurant le vote du PLF2026 avait annoncé le projet de décret s'inscrivant dans la réforme du financement de l'apprentissage en France amorcée fin avril 2025. Cette réforme vise notamment à revoir la procédure de détermination des Niveaux de Prise en Charge (NPEC) des contrats d'apprentissage, un élément central du financement de la formation professionnelle.

Le décret n°2025-1174 ainsi paru dans une rapide continuité le 8 décembre 2025 marque une étape importante dans la réforme du financement de l'apprentissage. Les principaux changements résident dans le plafonnement des frais de communication, le recensement périodique des contrats d'apprentissage par France Compétence, des modifications de détermination des NPEC pour 3 ans, et des communications « au fil de l'eau » entre acteurs.

. Plafonnement des frais de communication pour leur prise en compte : un plafond de

300 euros par apprenti et par an de charges liées à la communication est institué. Dans cette limite, ces charges sont prises en compte pour la détermination du NPEC du contrat d'apprentissage.

☞ Il est à remarquer que cette mesure, motivée par une logique d'économie, suscite néanmoins des inquiétudes parmi les acteurs de l'apprentissage, qui redoutent un affaiblissement de leurs capacités de communication et de recrutement.

. Recensement périodique des contrats d'apprentissage par France Compétences :

France compétences, en lien avec les opérateurs de compétences (Opco), recense le nombre de contrats d'apprentissage conclus sur une période déterminée. Ce recensement s'opère par certification et par CPNE (ou commission paritaire de la branche) ; il permet en particulier à France compétences d'élaborer ses recommandations sur le niveau et les règles de prise en charge du financement de l'alternance.

☞ Le projet de décret confie à France compétences, en lien avec les OPCO, une nouvelle mission de recensement du nombre de contrats conclus par certification et par commission paritaire. Cette collecte de données permettra d'affiner les recommandations de NPEC en tenant compte du poids de chaque branche professionnelle sur une certification donnée.

. NPEC pour une période de 3 ans : Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage est établi pour une période minimale de 3 ans (2 ans précédemment), sans préjudice des modifications rendues nécessaires par la prise en compte des

recommandations de France compétences ou d'une révision du niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage. Le niveau de prise en charge du contrat d'apprentissage reste applicable lors du renouvellement de l'enregistrement dans le RNCP du diplôme ou titre à finalité professionnelle, sauf en cas de modification substantielle de ce diplôme ou titre.

. **Modifications dans les étapes de détermination des NPEC** : désormais France compétences invite, d'emblée, les branches à prendre en compte ses recommandations pour la détermination des NPEC. *Auparavant les branches étaient invitées par France compétences à déterminer leurs NPEC (elles disposaient de 2 mois pour ce, avec transmission de leur position à l'Opco, qui informait à son tour France compétences).* Dans le nouveau procédé de détermination de base, les branches disposent de **3 mois** pour prendre en compte les recommandations de France compétences. Ces 3 mois courent à compter de la date de publication des recommandations au Bulletin Officiel du ministère du Travail. *Précédemment, les branches avaient 1 mois pour prendre en compte les recommandations de France compétences, celles-ci étant émises sur la position initiale de NPEC par les branches.*

. Cas de détermination **intermédiaire d'un NPEC (diplômes ou titres au niveau indéterminé)** : la nouvelle réglementation liste les situations d'identification par France compétences de diplômes ou titres dont le NPEC n'a pas été déterminé. L'une des situations couvertes est celle des diplômes ou titres à finalité professionnelle dont l'enregistrement au RNCP a été renouvelé en faisant état d'une modification substantielle. France compétences invite alors les branches à prendre en compte ses recommandations pour déterminer le NPEC, également dans un délai de **3 mois** à compter de leur date de publication au Bulletin Officiel du ministère du Travail.

☞ *Auparavant France compétences invitait d'abord la branche à une détermination de NPEC, puis la branche transmettait une position, et France compétences émettait des recommandations. La branche avait alors 1 mois pour les prendre en compte.*

. **Cas de révision des recommandations par France Compétences** : lorsque France compétences révisé ses recommandations au cours de la période minimale de 3 ans d'un NPEC, elle invite les branches professionnelles concernées à prendre en compte ses recommandations aux fins, le cas échéant, de faire évoluer ce NPEC. La prise en compte des recommandations révisées de France compétences est assurée dans un délai de **2 mois** à compter de leur date de publication au bulletin officiel précité (*1 mois précédemment à compter de la demande de France Compétences*).

. **Une communication des Opérateurs de Compétences avec « célérité »** : les branches transmettent le niveau de prise en charge déterminé à leur Opco. Ce dernier les communique « **sans délai** », ajoute le texte, à France Compétences.

. **Une communication au « fil de l'eau » avec le ministère du Travail** : France compétences communique à ce ministère la liste actualisée des **commissions paritaires nationales emploi (CPNE)** ou des commissions paritaires des branches

professionnelles, en identifiant celles qui n'ont pas respecté leurs obligations pour **déterminer le NPEC** ; il communique aussi celle des diplômes ou titres à finalité professionnelle préparés pour lesquels elles devaient se déterminer. Dorénavant, cette communication **se fait à l'issue de chaque procédure de détermination de NPEC** (le cas échéant initiée à la suite de l'identification d'un NPEC indéterminé, ou d'une révision par France compétences de ses recommandations).

☞ *Auparavant il était fixé une communication par l'opérateur avant le 31 décembre de chaque année. Autrement dit, en procédure de carence (branches ne se positionnant pas), le délai est de trois mois. La liste des branches défaillantes est transmise au ministère à l'issue de chaque procédure et non plus annuellement), suivie d'un décret dans le mois, renforçant la réactivité et le suivi.*

En synthèse, il est à remarquer que, même si ces mesures répondent à des objectifs de rationalisation et d'efficacité, elles suscitent néanmoins des interrogations partagées par les acteurs sur leur capacité à continuer à promouvoir efficacement l'apprentissage sur les territoires.

La procédure de révision générale des NPEC doit être lancée par France compétences en décembre 2025 en s'appuyant sur les nouvelles dispositions précitées du décret entré en vigueur le 10 décembre 2025.



Le lancement de la procédure de révision par France Compétences est prévu en décembre 2025. | © Ministère du chargé du Travail et de l'Emploi (dossier de presse)

👉 Rappel des mesures entrées en vigueur au premier juillet 2025 :

- mise en place d'une participation obligatoire forfaitaire de 750 € pour les employeurs embauchant un apprenti de niveau 6 (bac + 3) ou 7 (bac + 5). Le CFA/OFA a la charge de recouvrer cette participation obligatoire ;
- minoration de 20 % des NPEC pour les formations réalisées en distanciel à 80 % ou plus ;
- introduction d'un solde de 10 % pris sur le 3e versement des NPEC aux CFA/OFA pour la dernière année du contrat d'apprentissage, afin d'éviter les trop-perçus auprès des CFA/OFA que les Opco recouvrent ;
- proratisation journalière, et non plus mensuelle, du niveau de prise en charge versé aux CFA/OFA, pour mettre fin aux pratiques d'optimisation calendaire.

2.3. L'organisation de l'écosystème apprentissage et sa dynamique

L'écosystème de l'apprentissage interagit sous des angles multiples. Il peut être approché dans ses dynamiques financières, formatives, statistiques.

2.3.1. La dynamique financière du triptyque « apprentis-employeurs-OFA de l'apprentissage :

Plusieurs dispositifs de soutien public à l'apprentissage, visent trois objectifs principaux en direction des apprentis, des employeurs, et des organismes de formation par apprentissage :

- l'allègement du coût de l'embauche d'un apprenti pour les employeurs (aide à l'embauche pour les contrats d'apprentissage),
- le financement de l'offre de formation passant par une prise en charge des coûts pédagogiques par les Opérateurs de Compétences,
- le soutien des apprentis passant un régime socio-fiscal adapté.

. Le coût d'un apprenti pour l'employeur varie en fonction de son âge, de son année de contrat et de la taille de l'entreprise. La loi définit un niveau de rémunération minimal correspondant à un pourcentage du Smic, qui augmente en fonction de l'âge de l'apprenti et de son année d'apprentissage. Cette rémunération plancher peut en outre être majorée par convention collective ou par accord d'entreprise. Par ailleurs, les apprentis bénéficient d'un régime socio-fiscal adapté par rapport à celui des salariés, tout en bénéficiant des mêmes droits sociaux notamment en matière de constitution de droits à la retraite. Une partie de leur rémunération est ainsi exonérée de cotisations sociales salariales et de contribution sociale généralisée, bien que

l'article 9 du PLFSS 2026 en fin d'année 2025 prévoyait de supprimer ce dispositif. De plus, leurs revenus sont exonérés d'impôt sur le revenu jusqu'au Smic.

. Pour encourager les entreprises à recruter et à former des apprentis, l'employeur bénéficie des allègements et exonérations de droit commun applicables à tous les salariés d'une part, et d'une aide à l'embauche d'apprentis d'autre part. Après plusieurs évolutions de son montant et de son périmètre depuis leur instauration en 2019 (cf. annexe 13 du présent rapport), elle est désormais versée à tous les employeurs d'apprentis, mais varie selon la taille des entreprises. Elle s'élève à 5 000 € pour le recrutement d'un apprenti dans les entreprises de moins de 250 salariés et 2 000 € dans les autres, pour la première année du contrat. Pour bénéficier de l'aide, les entreprises de 250 salariés et plus doivent s'engager à atteindre un taux minimal de contrats favorisant l'insertion professionnelle.

Le coût d'un apprenti présente un reste à charge limité pour l'employeur lors de la première année de contrat, notamment pour les apprentis les plus jeunes dans les entreprises de moins de 250 salariés (cf. annexe 14 du présent rapport).

. Les organismes de formation par apprentissage sont également soutenus grâce à la prise en charge de leurs coûts pédagogiques par les opérateurs de compétences (OPCO), à partir de fonds issus de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage. Depuis la loi de 2018, les niveaux de prise en charge (NPEC) de ces coûts pédagogiques dépendent à la fois de la formation suivie par l'apprenti et de la branche professionnelle de son employeur. Ainsi, le NPEC moyen pondéré par les effectifs d'apprentis pour la cohorte 2024 s'élevait à 7 600 €, les montants variant de 3 000 € jusqu'à 30 000 € pour une formation¹⁴⁹.

. Plus largement, le **régime d'assurance chômage** est affecté par la massification de l'apprentissage. Un effet « mécanique » se manifeste avec l'accroissement des dépenses d'indemnisation pour les sortants d'apprentissage. Même si l'effet favorable sur l'insertion professionnelle est globalement établi, une partie des apprentis peuvent se trouver privés d'emploi à l'issue de leur période d'apprentissage et devenir allocataires de l'Assurance chômage. Avec des effectifs d'apprentis en très forte hausse, le nombre de sortants s'inscrivant au chômage a donc augmenté. En revanche, cette augmentation est bien moins importante que la progression des entrées en apprentissage. L'impact de cette évolution sur les finances du régime d'assurance chômage est difficile à estimer de manière exhaustive.

Contrairement à la situation pour l'ensemble de la population, la quasi-totalité des sortants d'apprentissage inscrits à Pôle emploi ont des droits ouverts à l'assurance chômage (95 % en moyenne en 2021 contre 58 % pour l'ensemble de la population fin 2021¹⁵⁰). En 2021, un peu moins de **50 000 sortants d'apprentissage étaient**

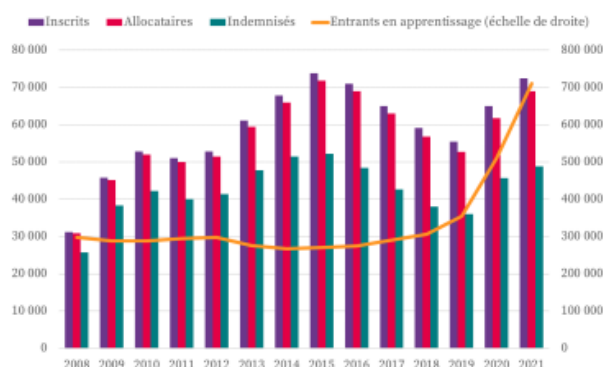
¹⁴⁹ France Compétences (2025) – Rapport annuel sur la mise en œuvre de la Convention d'Objectifs et de Performance en 2024

¹⁵⁰ Unédic – Tableau de suivi de l'assurance chômage

indemnisés par l'Assurance chômage (en moyenne annuelle), soit environ 2 % de l'ensemble des chômeurs indemnisés.

En revanche, la progression des entrées en apprentissage a été beaucoup plus importante que celle des sortants d'apprentissage inscrits à Pôle emploi, des allocataires et des indemnisés (cf. graphique ci-dessous). La proportion de ces derniers au regard des entrées en apprentissage a donc tendance à reculer.

GRAPHIQUE 8 - ÉVOLUTION DES EFFECTIFS DE SORTANTS D'APPRENTISSAGE INSCRITS À PÔLE EMPLOI, ALLOCATAIRES ET INDEMNISÉS (MOYENNE ANNUELLE), ET DES ENTRÉES EN APPRENTISSAGE (TOTAL ANNUEL)



Source : FNA, calculs Unédic
Champ : France entière

2.3.2. La dynamique de nouvelles certifications privées

Les certifications privées ont joué un rôle majeur dans la massification de l'apprentissage, mais elles ont aussi contribué à l'hétérogénéité de la qualité et à la hausse des ruptures. Comment sont-elles reconnues sur le marché du travail ? Le contexte de 2025 marque un tournant centré sur l'insertion, le contrôle renforcé, les financements révisés, la lutte contre les dérives. Ainsi, les certifications privées qui survivront devraient être celles qui démontreront une **qualité réelle**, une **pertinence économique** et une **capacité à sécuriser les parcours**.

Les certifications professionnelles nouvellement créées ou renouvelées

Le contrat d'apprentissage encadre une formation théorique et pratique qui a pour objectif d'acquérir une qualification professionnelle reconnue et sanctionnée par un diplôme d'état ou une certification professionnelle reconnue. Les certifications professionnelles accessibles en apprentissage correspondent obligatoirement à un titre professionnel enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). En 2018, la loi « Avenir professionnel » a simplifié les procédures d'enregistrement des certifications professionnelles ouvertes en apprentissage dans le but d'élargir le champ des formations accessibles aux apprentis.

Les certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage concernent tous les diplômes ou titres enregistrés au Répertoire national des certifications

professionnelles (RNCP), de tous niveaux et dans tous les secteurs d'activités. Les qualifications comprennent :

- les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État : diplômes de l'Éducation nationale, les titres professionnels du Ministère du Travail, ...,
- les **certifications privées** (délivrées par des organismes de formation par apprentissage ou des chambres consulaires).

*Pour mémoire, les **certificats de qualification professionnelle (CQP)** établis par les commissions paritaires nationales de l'emploi (CPNE) de branches professionnelles ne sont pas ouverts à l'apprentissage car ils relèvent de la formation professionnelle continue.*

Il existe deux sortes de certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage éligibles au RNCP :

- **les certifications professionnelles enregistrées de droit :**

Les certifications professionnelles de droit ouvertes à l'apprentissage sont délivrées au nom de l'État après avoir reçu un avis favorable d'une commission professionnelle consultative (CPC) ou, pour les diplômes de l'enseignement supérieur, l'accord d'une concertation spécifique avec les partenaires sociaux.

L'enregistrement de la certification professionnelle de droit exonère les ministères certificateurs d'un avis conforme de la Commission de France-Compétences chargée de la certification professionnelle.

Les certifications professionnelles relevant de la procédure d'enregistrement de droit sont enregistrées au RNCP pour une durée variable, déterminée par le ministère certificateur mais qui ne peut excéder 5 ans.

- **les certifications professionnelles enregistrées sur demande**

Les certifications professionnelles en apprentissage non enregistrées de droit peuvent être enregistrées sur demande. Deux types de situations :

- les certifications professionnelles délivrées au nom de l'État ne bénéficiant pas de l'enregistrement de droit,
- les certifications professionnelles établies par des certificateurs privés (comme les organismes de formation, les chambres consulaires, les établissements de l'enseignement supérieur).

L'enregistrement au RNCP de ces certifications professionnelles est prononcé par France-Compétences, par décision publiée au Journal officiel.

Depuis 2018, la loi « avenir professionnel » a introduit un dispositif de procédure d'enregistrement simplifiée concernant les certifications professionnelles portant sur des métiers identifiés comme faisant l'objet d'une évolution ou d'une émergence

remarquable. La procédure d'enregistrement simplifiée permet d'assurer l'adaptation et la réactivité de l'offre des certifications professionnelles ouvertes à l'apprentissage aux évolutions des compétences pour ces métiers pour une durée de trois années.

Depuis 2025, leur enregistrement est soumis à des exigences renforcées : démonstration de l'insertion professionnelle sur toutes les promotions (nouveau 2025), cohérence entre compétences visées et besoins du marché du travail, preuves d'adéquation pédagogique et d'évaluation.

Depuis la réforme, une explosion des certifications privées inscrites au RNCP ont été créées par certaines écoles privées, notamment dans le supérieur sur les niveaux 6 et 7, très présents dans certains secteurs tels que le commerce, le marketing, le management, le numérique. La réforme de 2018 a créé un effet d'aubaine par l'ouverture libre des CFA/OFA, le financement automatique par contrat, l'attractivité financière des niveaux 6 et 7, l'absence initiale de régulation forte sur l'insertion et la possibilité pour des écoles privées de créer leurs propres titres RNCP.

Ces certifications sont néanmoins porteuses d'enjeux tels la réactivité et l'innovation en réponse rapide à des besoins émergents (cybersécurité, data, métiers verts) en ayant la possibilité d'adapter les référentiels plus vite que les diplômes d'État. Elles permettent aussi d'élargir les possibilités de formation, de couvrir des métiers non couverts par les diplômes ministériels et de répondre à des besoins sectoriels spécifiques. En outre, certaines certifications privées sont très bien ancrées dans les secteurs professionnels à l'exemple du BTP, de l'industrie.

Cependant, des limites et des risques ont été identifiés et c'est ici que de multiples études menées -pour ne citer que celles menées par la cour des comptes et France Compétences- convergent pour mentionner :

- une hétérogénéité très forte de la qualité des certifications. Certaines sont très solides, d'autres font apparaître des référentiels peu professionnalisants, des contenus éloignés des besoins réels, une pédagogie fragile ou une insertion faible,
- une explosion des ruptures se trouvant dans certaines certifications privées dans le supérieur, nouvellement créées ou remarquée chez les nouveaux employeurs lors de la période en entreprise,
- des modèles économiques parfois déconnectés de la qualité où certains CFA/OFA ont privilégié une croissance rapide, ouvert des formations sans ancrage territorial, ou recruté massivement sans sécuriser les parcours,
- des risques de dérives commerciales ont également été observées passant par promesses d'emploi non tenues, un démarchage agressif, voire parfois à la marge des certifications utilisées à l'image de produits commerciaux.

Ainsi, plusieurs certifications privées ont été retirées et supprimées par France Compétences aux motifs suivants : manque d'insertion, référentiels insuffisants, absence de preuves, incohérences entre formation et compétences visées.

Quelle place pour les certifications privées demain ?

La loi du marché, le renforcement des contrôles et les exigences d'insertion feront que certaines certifications privées les plus solides, les mieux ancrées dans les secteurs et au potentiel d'insertion avéré se maintiendront en évoluant et se consolidant, et où à l'inverse ils devraient éliminer les certifications peu professionnalisantes, ou opportunistes sans débouchés.

À ce jour, même au niveau national, aucune source ne publie et ne permet de connaître le nombre exact de certifications privées ouvertes à l'apprentissage. Néanmoins, le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) recense toutes les certifications ouvertes à l'apprentissage, qu'elles soient publiques ou privées. Selon France Compétences, 4 274 certifications sont ouvertes à l'apprentissage sur les 4 933 certifications actives à fin novembre 2022. Elles incluent les diplômes d'État (Éducation nationale, ministères), les titres professionnels du ministère du Travail, **les certifications privées** (organismes certificateurs privés, écoles, réseaux consulaires). Pour identifier les certifications privées, il faudrait inclure plusieurs filtres par certificateur dans le RNCP, les certificateurs privés apparaissant sous de multiples libellés tels que « Association, société, institut, école privée... ». Le tableau officiel des certifications RNCP ouvertes à l'apprentissage disponible via le lien suivant : https://rncp-npec.fr/tableau_RNCP.php fait état de **4 395 certifications éligibles à l'apprentissage en 2025**.

2.3.3. L'approche « data driven » de l'apprentissage ou l'analyse stratégique des données

Des systèmes d'informations multiples spécifiques à chaque acteur, une articulation complexe :

Le « paysage data » de l'apprentissage est indispensable à la compréhension de la circulation des informations liées à l'apprentissage entre l'État, les Régions, France compétences, les OPCO, les CFA/OFA, le Réseau des CARIF-OREF national, les CARIF-OREF en régions, les employeurs, les apprentis, mais aussi l'ensemble de l'écosystème de l'apprentissage concerné de près ou de loin par l'apprentissage et ses données.

Ces réseaux, systèmes d'information, multiples plateformes et recensements constituent des outils structurant une **chaîne d'accompagnement « data-driven »** dans le système libéralisé de l'offre de formation par apprentissage, encore dépendante notamment de la qualité des données transmises par les CFA/OFA.

La production des données de l'apprentissage repose sur un **écosystème complexe**, articulant des **systèmes d'information multiples**, des **sources administratives, pédagogiques et statistiques** et des **réseaux d'acteurs nationaux et territoriaux**.

Le **Tableau de Bord de l'Apprentissage en** est devenu le **pivot national**, mais la qualité du pilotage est encore fortement dépendante à la fois de la fiabilité des

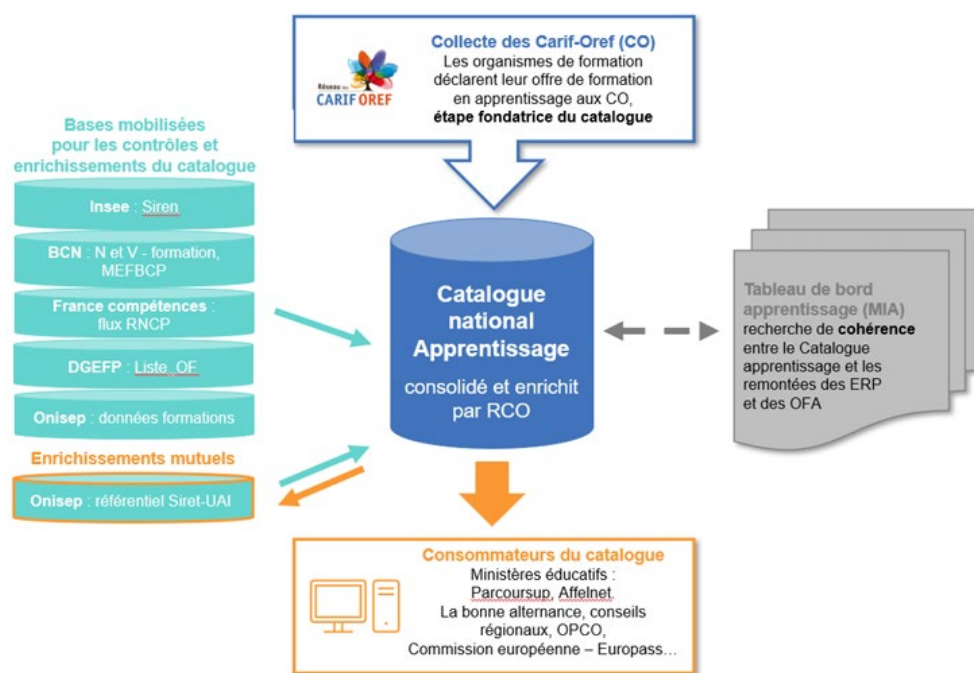
données CFA/OFA et OPCO, de l'interopérabilité des systèmes, et de la capacité des acteurs territoriaux à analyser et partager ces données.

- Ce que dit la Loi :

Le catalogue national des offres de formations par apprentissage :

Le décret n° 2021-792 du 22 juin 2021 relatif aux CARIF-OREF a confié la mission de

Le catalogue apprentissage dans son éco-système



collecte des informations relatives à l'offre de formation en apprentissage en régions aux centres d'animation, de ressources et d'information sur la formation et aux observatoires régionaux de l'emploi et de la formation (Carif-Oref). Le réseau des CARIF-OREF au niveau national doit les consolider et les mettre à disposition. Les référencements et mises à jour sont effectués dans les bases « *Offre des Carif-Oref* » de chaque région et sont répercutés quotidiennement dans le « *Catalogue national des offres de formations en apprentissage* ». Le catalogue, est commandité via la mission interministérielle pour l'apprentissage, par le ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités, et le ministère de la Transformation et de la fonction publique. Il est axé sur la gestion des offres et sert à alimenter les outils Afflernet du ministère de l'Éducation Nationale, Parcours Sup, La bonne Alternance de l'Enseignement Supérieur, les Régions, OPCO ... (cf. schéma ci-dessous) :

Le tableau de bord apprentissage :

Le **Tableau de bord de l'apprentissage (TBA)** est le **système d'information national centralisé** qui permet de **piloter, suivre et analyser** les parcours des apprentis en France. Il est géré par l'État (DGEFP), en lien avec France compétences, les OPCO, les Régions, les CFA/OFA et les réseaux Carif-Oref.

Ses fonctions principales sont :

- Suivi des parcours des apprentis passant par le repérage des jeunes sans contrat, le suivi des ruptures, des entrées et sorties de formation, des résultats aux examens.
- Pilotage territorial et national : le TBA produit des indicateurs par région, secteur, niveau, certification, CFA/OFA, OPCO..., est un appui aux cellules régionales interministérielles, et une aide à la décision pour les Régions et les services de l'État.
- Coordination des acteurs en agrégeant les données des OPCO (contrats, financements, ruptures), CFA/OFA (présence, parcours, résultats), France compétences (RNCP, NPEC), Éducation nationale / Enseignement supérieur (résultats), Parcoursup / Affelnet (vœux, orientation), Carif-Oref (offre de formation).

Outil stratégique pour tous les acteurs de l'apprentissage, il permet de croiser les données des CFA/OFA, des OPCO, des ministères et des Régions pour suivre les parcours, repérer les jeunes sans solution, analyser les ruptures, piloter l'offre de formation, améliorer la qualité du système.

Bon à savoir : la différence entre le catalogue national de l'apprentissage et le tableau de bord de l'apprentissage réside principalement dans leur fonctionnalité et leur audience : le catalogue national de l'apprentissage est un outil de gestion des offres de formation en apprentissage, où les référencements et mises à jour sont répercutées quotidiennement.

Le tableau de bord de l'apprentissage est un produit numérique qui permet de visualiser en temps réel la situation de l'apprentissage sur un territoire en compilant les données des CFA/OFA-OFA. Il est conçu pour aider les acteurs, institutionnels à piloter l'apprentissage, en optimisant la gestion des parcours d'apprentissage et en facilitant la communication entre les acteurs.

Ces deux outils servent des objectifs différents, le premier étant axé sur la gestion des offres de formation, tandis que le second se concentre sur la visualisation et l'analyse des données d'apprentissage.

- **Les enjeux actuels de l'écosystème de la production des données :**

La fiabilité et la qualité des données sont encore impactées par l'hétérogénéité des pratiques CFA/OFA, la qualité variable des transmissions des OPCO et le besoin de

standardisation. **L'interopérabilité des systèmes** reste confrontée à la multiplicité des SI, des difficultés de croisement des données et le besoin d'unification passant par le Tableau de Bord de l'Apprentissage en tant que pivot. Ainsi, un pilotage territorial reste à renforcer passant par le besoin d'indicateurs locaux (ruptures, insertion, tensions) et un rôle accru des Régions et du Carif-Oref afin de renforcer la transparence et la lisibilité de l'offre pour les jeunes.

- **Les systèmes d'informations et leurs articulations :**

- **Les systèmes d'information centraux :**

Le Tableau de bord de l'apprentissage (TBA) : le pivot national du pilotage. Il agrège les données de : OPCO, CFA/OFA, Parcoursup, Affelnet, France compétences, ministères, Carif-Oref. → Suivi des ruptures, jeunes sans contrat, parcours, résultats.

Le catalogue national de l'apprentissage (CNA) : géré par le **Réseau des Carif-Oref**. → Référentiel national de l'offre de formation en apprentissage. Il alimente : Affelnet, Parcoursup, La Bonne Alternance.

Le SIA – Système d'Information de l'Apprentissage est un système d'information interne de l'État (DGEFP). → Centralise les données administratives, financières et de pilotage.

DECA – La déclaration des contrats d'apprentissage est portée par les OPCO. → Enregistrement des contrats, ruptures, avenants. Elle alimente : le Tableau de Bord de l'Apprentissage (TBA), France compétences, la DARES.

- **Les systèmes d'orientation et d'affectation :**

Affelnet : affectation après la 3e. → Consomme le Catalogue national de l'apprentissage.

Parcoursup : admission post-bac. → Consomme le Catalogue national de l'apprentissage. → Alimente le TBA (vœux, jeunes sans solution).

- **Les systèmes d'insertion et d'évaluation :**

InserJeunes : piloté par DARES + MENJ. → Taux d'insertion à 6 mois pour les formations CAP à BTS. Sources : données administratives, fichiers scolaires, France Travail.

InserSup : piloté par le MESR. → Insertion des diplômés du supérieur (BUT, licences pro, masters). Sources : SISE, fichiers fiscaux, enquêtes établissements.

- **Les systèmes d'information des établissements :**

SIFA – Système d'Information des Formations par Apprentissage : enquête annuelle du MENJ. → Effectifs, caractéristiques des apprentis, ruptures, résultats.

SISE – Système d’Information sur le Suivi de l’Étudiant : MESR. → Données sur les étudiants/apprentis du supérieur.

SI des CFA/OFA : → Présence, absences, évaluations, livret d’apprentissage. Alimente : OPCO, TBA, enquêtes ministérielles.

➤ **Les systèmes d’information des financeurs et certificateurs**

France compétences – RNCP / RS / NPEC : → Référentiel des certifications ouvertes à l’apprentissage. → Niveaux de prise en charge (NPEC). → Données financières et de contrôle.

OPCO – SI internes (Ex : Gesform, ...) → Contrats, ruptures, financements, niveaux de prise en charge. → Transmission au TBA et à France compétences.

➤ **Les plateformes de mise en relation :**

La Bonne Alternance (LBA) : → Offres d’alternance + entreprises susceptibles de recruter. → Consomme le Catalogue national de l’apprentissage. → Alimente Parcoursup et 1jeune1solution.

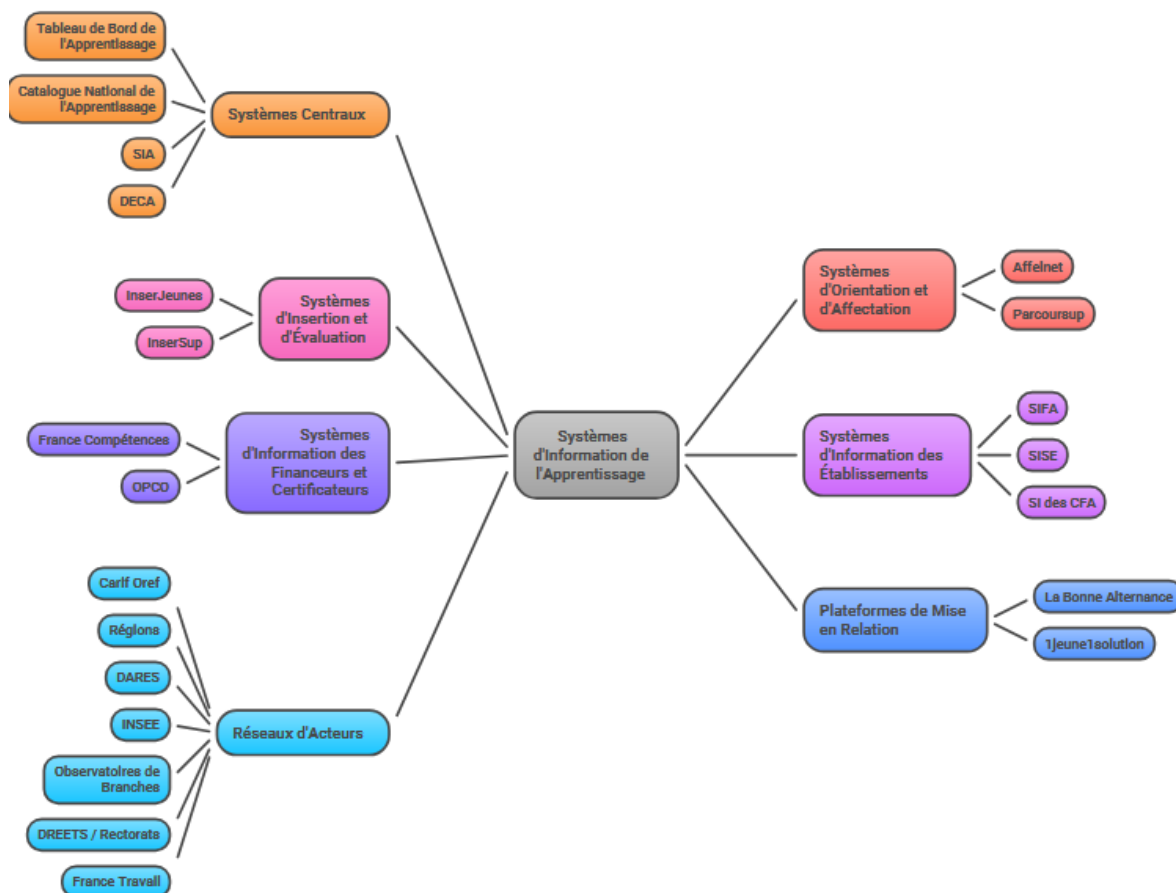
1jeune1solution : → Agrégateur d’offres, dont l’apprentissage.

➤ **Les réseaux d’acteurs producteurs ou diffuseurs de données :**

- **Carif-Oref** : offre de formation, analyses territoriales
- **Régions** : *auparavant carte des formations*, aides, besoins économiques
- **DARES** : statistiques nationales
- **INSEE** : insertion, emploi
- **Observatoires de branches** : besoins sectoriels
- **DREETS / Rectorats** : contrôles, ruptures, suivi territorial
- **France Travail** : offres, insertion, demandeurs d’emploi

Schéma synthétique et récapitulatif non exhaustif des systèmes d’informations de l’apprentissage au niveau national :

Systèmes d'Information de l'Apprentissage en France



En Région Normandie :

En Normandie, les sites "Trouver Ma Formation" (TMF) et "Destination Métiers" sont deux outils publics complémentaires pour l'apprentissage : TMF centralise l'offre de formation, tandis que Destination Métiers valorise les métiers, les parcours et les CFA/OFA. Ensemble, ils structurent l'accès à l'apprentissage pour les jeunes, les familles et les prescripteurs.

Trouver Ma Formation (TMF) – trouvermaformation.fr est un référentiel régional de l'offre de formation, connecté au Catalogue national de l'apprentissage (CNA). Il permet de rechercher par filière, niveau, zone géographique, organisme, modalité les offres de formation par apprentissage. Il affiche les dates de sessions, les organismes formateurs, les modalités pédagogiques (présentiel, hybride, distanciel) et couvre tous les niveaux du CAP au Bac+5.

Certaines formations par apprentissage dites "en intégration" (ex : BTS en lycée sous statut scolaire ou par apprentissage) ne sont pas affichées. Pour 2025, elles sont au nombre de 1 148.

Pour faire connaître les offres de formation au Carif-Oref pour son site TMF, l'information doit être transmise sur la **plateforme OFeli**. La plateforme OFeli de saisie à distance permet aux organismes de formation déclarés auprès de la Dreets de Normandie ou intervenant en Normandie (avec un siège hors région) de mettre à jour leurs données : coordonnées et potentiel de formation, actions de formation et sessions prévues et proposées.

Destination Métiers Normandie – destination-metier.fr est une plateforme de valorisation des métiers et des parcours. Elle propose des contenus pédagogiques : fiches métiers, vidéos, témoignages, guides. Elle met en avant l'apprentissage comme voie d'excellence :

- +45 000 apprentis en Normandie
- 130 CFA/OFA, 300 sites de formation
- 3 apprentis sur 4 en emploi à 7 mois

Elle permet de découvrir les diplômes accessibles en apprentissage (CAP, Bac pro, BTS, licences pro, masters, titres pro...). Des outils d'immersion sont proposés : mini-stages, ambassadeurs métiers, rencontres CFA/OFA. Le **guide de l'apprentissage** téléchargeable et mis à jour en temps réel est conçu avec la Région, la DREETS et le Rectorat.

- **Les enjeux pour la gouvernance régionale :**

L'interopérabilité avec le Catalogue National de l'apprentissage : TMF alimente les plateformes nationales (Affelnet, Parcoursup, La Bonne Alternance).

La valorisation territoriale : Destination Métiers permet une lecture qualitative des filières, des CFA/OFA et des parcours.

L'appui au pilotage : les deux outils peuvent être croisés avec InserJeunes, le Tableau de Bord de l'Apprentissage, les enquêtes SIFA pour produire des diagnostics territoriaux.

L'écosystème des données de l'apprentissage repose sur une architecture dense, multi-acteurs et fortement interconnectée, où chaque système d'information répond à une logique institutionnelle spécifique. Cette multiplicité, héritée des réformes successives et de la libéralisation de l'offre de formation, crée un environnement riche mais complexe, dans lequel la qualité du pilotage dépend étroitement de la fiabilité des données sources, de l'interopérabilité des systèmes et de la capacité des acteurs territoriaux à exploiter les informations.

La circulation des données mobilise l'ensemble des acteurs : État, Régions, France compétences, OPCO, CFA/OFA, Réseau des Carif-Oref, employeurs et apprentis. Ces systèmes – plateformes, bases administratives, outils de pilotage – constituent une chaîne d'accompagnement "data driven", indispensable au fonctionnement du

modèle libéralisé de l'apprentissage. Cependant, cette chaîne reste dépendante de la qualité des données transmises par les CFA/OFA et les OPCO, dont les pratiques demeurent encore hétérogènes.

Dans ce cadre, le CNA et le TBA constituent les deux piliers d'une gouvernance data modernisée, pendant que les outils régionaux normands tels que « TMF » et « Destination Métiers » renforcent la lisibilité et l'efficacité de l'action publique au plus près des territoires. La Région Normandie, en tant qu'autorité de pilotage du Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l'Orientation Professionnelles (CPRDFOP) et acteur clé de l'information métiers, joue un rôle stratégique pour aider à la **fiabilisation et la valorisation de** l'écosystème des acteurs producteurs et consommateurs de données.

2.4. Vers une régulation renforcée du système qualité de l'apprentissage ?

La massification de l'apprentissage a induit une hausse des ruptures des contrats en interrogeant son système qualité placé sous tension.

2.4.1. Une hausse des ruptures des contrats qui interroge

Les ruptures de contrats constituent un indicateur clé de la qualité de l'apprentissage.

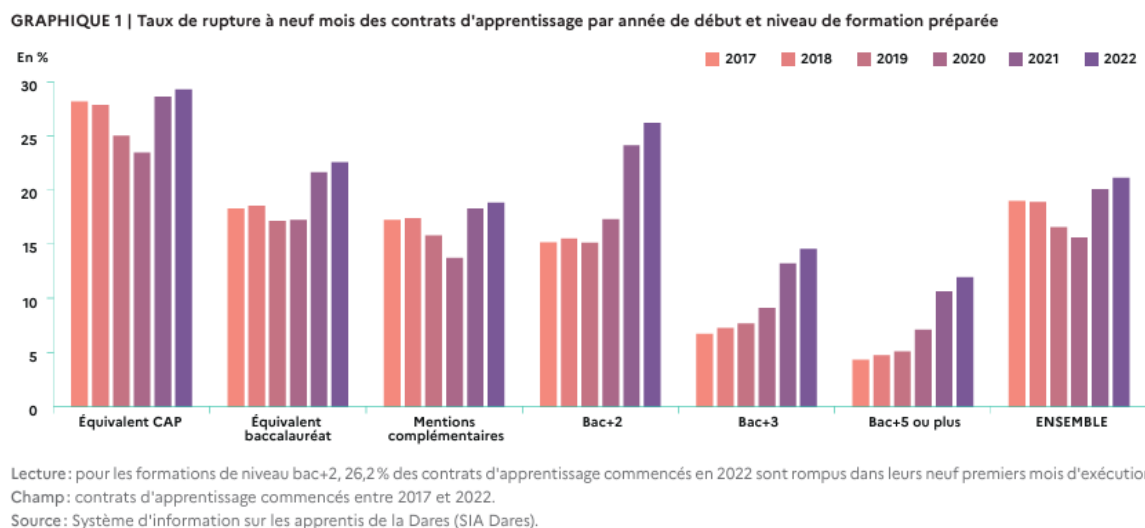
La loi Avenir Professionnel en 2018 a rendu possible, sous certaines conditions, les ruptures unilatérales de contrats d'apprentissage.

Rappel légal : l'apprenti ou l'employeur peut rompre unilatéralement le contrat d'apprentissage au cours d'une période probatoire définie comme les 45 premiers jours travaillés dans le cadre de la formation pratique chez l'employeur. Cette période probatoire est calculée indépendamment des jours de formation théorique en Centre de Formation d'Apprentis (CFA/OFA). Au-delà de la période probatoire, un contrat peut être rompu par l'employeur et/ou l'apprenti sous certaines conditions.

Avant la loi Avenir Professionnel, les ruptures n'étaient possibles qu'en cas d'accord entre l'employeur et l'apprenti ou de décision du Conseil de prud'hommes (au motif d'une inaptitude médicale ou professionnelle de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer, ou de faute grave ou manquements répétés de l'une des parties à ses obligations). Depuis la loi « Avenir Professionnel », les règles de rupture sont assouplies : elles ouvrent la possibilité à l'employeur de licencier l'apprenti, ou à l'apprenti de démissionner, sans passage par le Conseil de prud'hommes. Le recours à un médiateur peut être requis dans certaines situations, notamment pour une démission de l'apprenti ou en cas de litige. En cas de licenciement de l'apprenti, son CFA/OFA doit l'aider à trouver un nouvel employeur et lui permettre de continuer la formation théorique pendant six mois.

Lors de la signature du contrat d'apprentissage, l'apprenti et l'employeur conviennent d'une date de fin. Les ruptures avant le 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 ruptures 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.

Ainsi, selon une note d'analyse de la Dares¹⁵¹ parue en 2024 qui a dressé des statistiques¹⁵² relatives aux évolutions de ruptures des contrats entre 2017 et 2021 dans le contexte des fortes transformations de l'apprentissage et du contexte légal assoupli, il a été mis en évidence une forte augmentation des taux de ruptures (cf. graphique ci-dessous) :



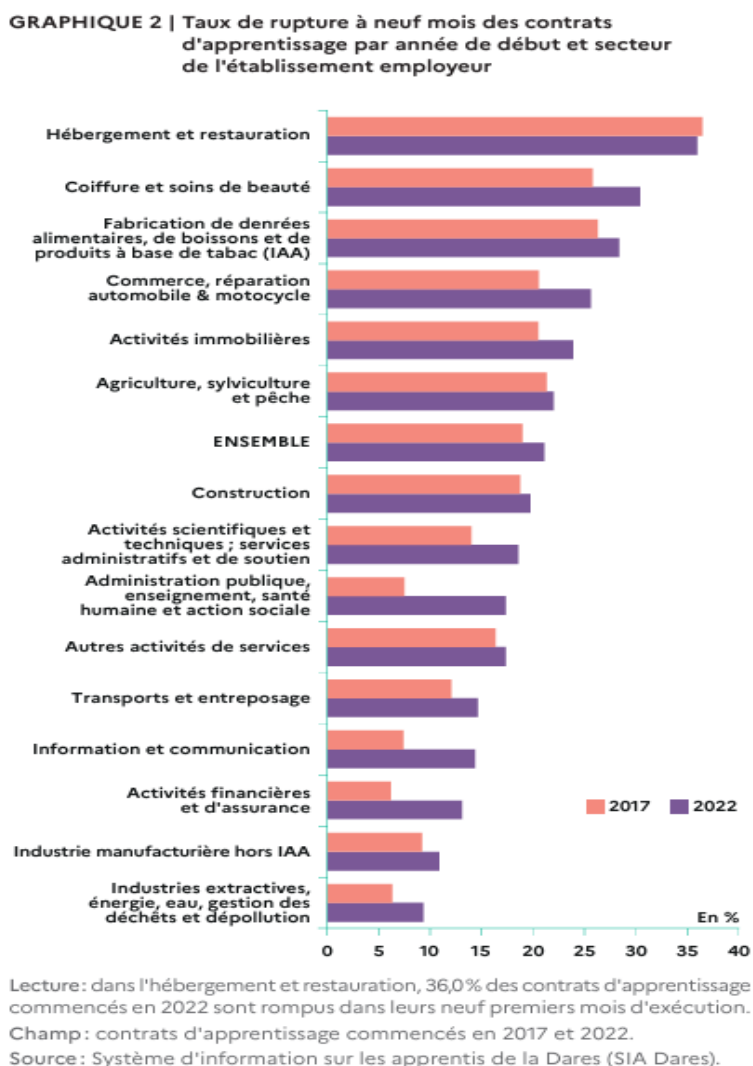
Ainsi, des taux de rupture toujours plus élevés dans le secondaire que dans le supérieur ont été quantifiés, mais avec une nette progression des taux de rupture dans le supérieur après la crise sanitaire.

Des taux de rupture élevés dans les petites entreprises ont particulièrement été remarqués : 28 % des contrats d'apprentissage débutés en 2022 dans une entreprise de moins de 5 salariés sont rompus dans les neuf premiers mois, contre 21 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 12 % dans les entreprises de 250 salariés ou plus.

¹⁵¹ Dares Analyses n°43 - Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? – juillet 2024

¹⁵² Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIA Dares au 29 février 2024. En comparant avec d'autres sources, il est estimé que cette extraction couvre la quasi-totalité des contrats commencés entre 2017 et le 30 juin 2023 (98 % des contrats commencés en 2017 et 2018, 99 % entre 2019 et 2022, 99 % au 1er semestre 2023) ainsi que leurs ruptures intervenues jusqu'au 31 décembre 2023.

Quelques secteurs d'activités continuent de se singulariser par des taux de rupture élevés, comme l'hébergement-restauration (36 % à neuf mois pour les contrats débutés en 2022), les activités de coiffure et soins de beauté (30 %), ainsi que les industries alimentaires et de fabrication de boissons et de produits à base de tabac (cf. graphique ci-dessous) :



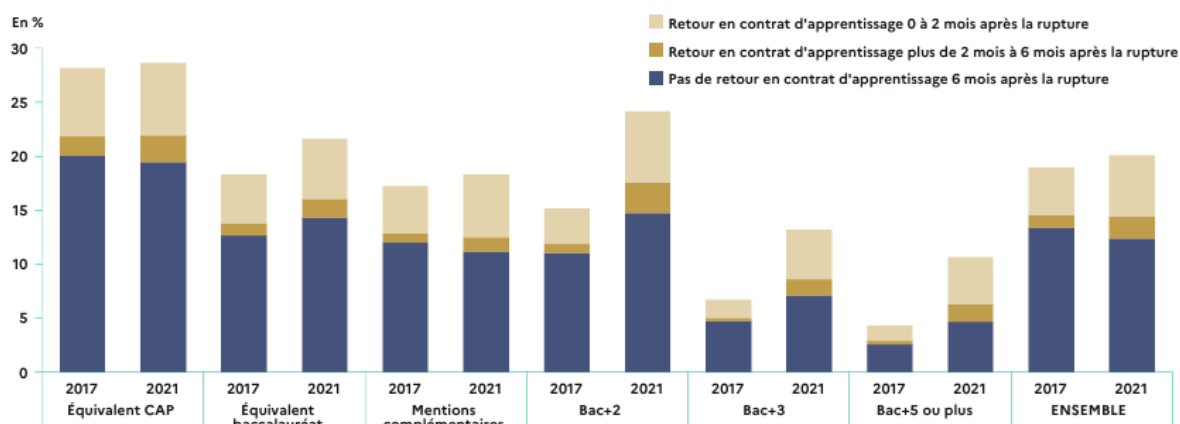
La hausse des ruptures concerne surtout les secteurs et formations ayant connu la plus forte expansion depuis 2018. L'arrivée massive de **nouveaux CFA/OFA** et de **nouveaux employeurs**, souvent peu expérimentés, augmente mécaniquement le risque de rupture : +3 à +4 points pour les CFA/OFA ouverts depuis 2019-2020 et jusqu'à +6 points pour ceux créés en 2021-2022, toujours selon l'analyse de la Dares. De même, les employeurs récents présentent des taux de rupture plus élevés que ceux ayant une **ancienneté d'accueil**, qui ont progressivement acquis des pratiques plus solides de sélection, d'encadrement et de suivi des apprentis.

Enfin, un contrat sur dix est rompu sans retour en apprentissage dans les six mois. Parmi les contrats d'apprentissage commencés en 2021, **20 % sont rompus dans les neuf premiers mois**, mais seule une partie de ces ruptures conduit à un abandon

durable : **6 %** des apprentis signent rapidement un nouveau contrat et **2 %** dans un délai de deux à six mois. En revanche, **12 %** ne reprennent pas d'apprentissage dans les six mois suivant la rupture.

Dans le supérieur, la part des ruptures **sans retour en apprentissage** augmente entre 2017 et 2021 (de **7 % à 9 %**), avec une hausse plus marquée à **bac+2** (+4 points). À l'inverse, dans le secondaire, cette proportion reste **stable** autour de **17 %**, avec des variations minimales selon le niveau (CAP stable, baccalauréat +2 points).

GRAPHIQUE 4 | Taux de rupture à neuf mois des contrats d'apprentissage commencés en 2017 et 2021, et situation des apprentis après la rupture, par niveau de formation préparée



Lecture : pour les formations de niveau bac+2, 24,1 % des contrats d'apprentissage commencés en 2021 sont rompus dans leurs neuf premiers mois d'exécution. L'apprenti commence un autre contrat d'apprentissage dans les six mois suivant la rupture (9,4 % des cas) ou non (14,7 %).

Champ : contrats d'apprentissage commencés en 2017 et 2021.

Source : Système d'information sur les apprentis de la Dares (SIA Dares).

Une autre production de la Dares¹⁵³ à fin 2024 a permis d'analyser plus finement les causes de ruptures de contrat. De manière synthétique, parmi les apprentis entrés en 2018 en formation CAP à bac+2, **36 % rompent un contrat dans les 18 premiers mois**. Le risque est plus élevé pour les faibles niveaux de qualification (42 % en CAP contre 27 % en bac+2) et dans les **très petites entreprises** (43 % dans les structures de moins de 5 salariés contre 19 % dans les entreprises de plus de 250 salariés).

Si l'accompagnement des parents réduit sensiblement le risque de rupture, l'effet de l'intérêt pour le métier ou pour l'apprentissage au moment de l'orientation est moins net. Les personnes toujours en apprentissage à la fin de leur première année scolaire ou universitaire risquent davantage de rompre un contrat par la suite si elles jugent leurs conditions de travail insatisfaisantes.

Dans un cas sur quatre, les jeunes ne sont plus en contrat d'apprentissage un an et demi après avoir commencé. Cela ne traduit pas toujours un renoncement à leur expérience acquise pendant l'apprentissage : 27 % d'entre eux sont soit restés chez leur employeur, soit en emploi ou en recherche d'emploi dans le métier auquel ils se préparaient.

¹⁵³ Dares analyses n°63 - Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? - octobre 2024

Focus statistique sur les ruptures de contrats d'apprentissage en Normandie :

Le bilan annuel de l'apprentissage en Normandie pour 2024 produit par la DREETS Normandie, fait état de statistiques sur les taux de ruptures constatés en 2022, 2023 et 2024 considérées dans les 6 mois après le début du Contrat. Les données sont indiquées à titre provisoire à avril 2025.

Ainsi en 2024, le taux de rupture normand serait de 15,5 % en deçà de 1% au taux métropolitain (16,5 %).

	2024	2023	2022
Normandie	15,5 % (p)	15,7 %	15,3 %
France métrop.	16,5 % (p)	16,5 %	16,1 %

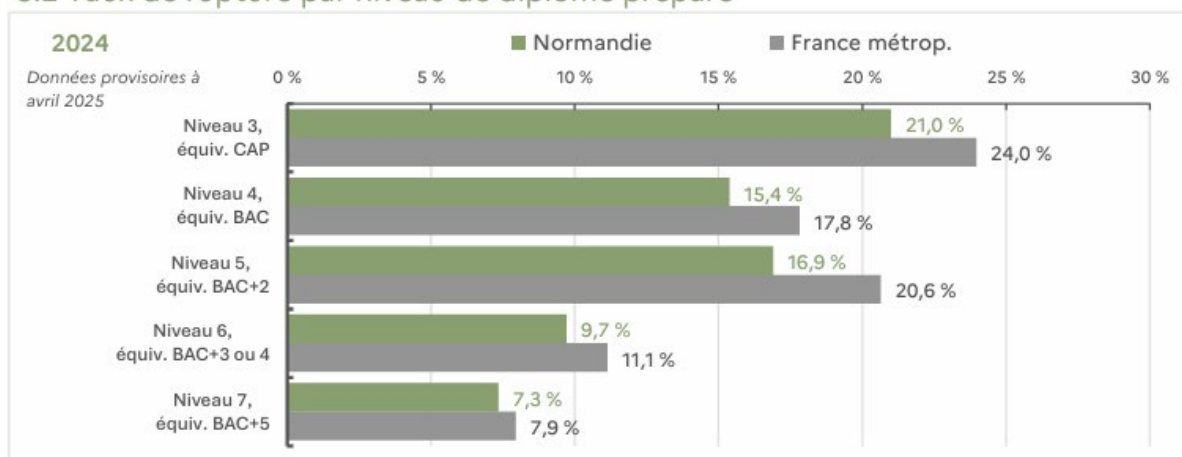
Lecture : en Normandie, 15,5 % (p) des contrats débutés en 2024 ont été rompus dans les 6 mois.

(p) Données provisoires à avril 2025

Source : DREETS Normandie – bilan annuel de l'apprentissage en Normandie - 2024

Les taux de ruptures sont également les plus élevés sur les niveaux 3 (équivalent CAP) avec 21 % en Normandie contre 24 % en France métropolitaine.

3.2 Taux de rupture par niveau de diplôme préparé

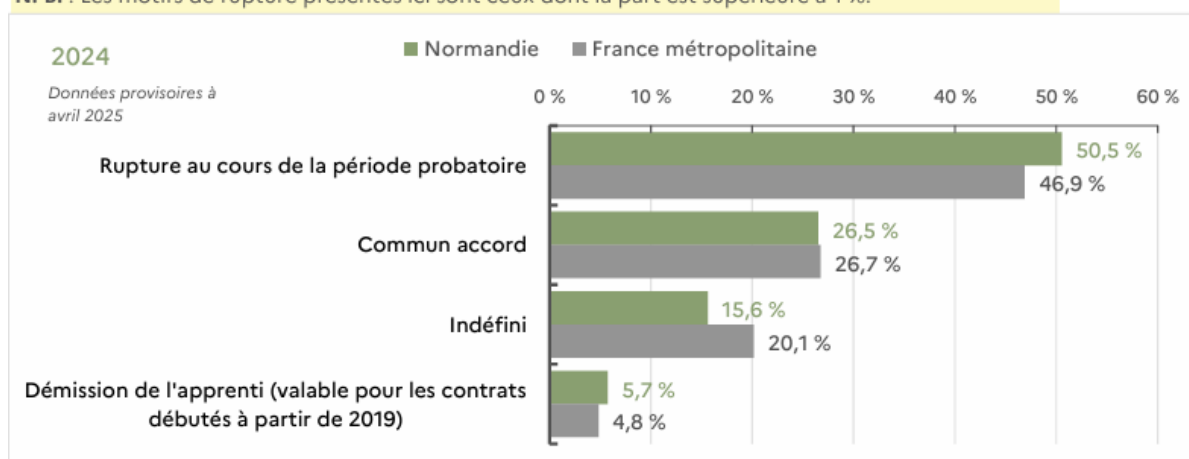


Source : DREETS Normandie – bilan annuel de l'apprentissage en Normandie - 2024

Les motifs de rupture déclinent en premier lieu les ruptures au cours de la période probatoire (50,5 %), en second lieu sur un commun accord (26,5 %), en troisième lieu sans raison spécifique définie (15,6 %) et en quatrième lieu par démission de l'apprenti (5,7 %).

3.3 Principaux motifs de rupture

N. B. : Les motifs de rupture présentés ici sont ceux dont la part est supérieure à 1 %.



Source : DREETS Normandie – bilan annuel de l'apprentissage en Normandie - 2024

Bon à savoir : afin d'éclairer ces données statistiques, une étude complémentaire commanditée par la DREETS Normandie vers l'AFPA est à paraître pour le début de l'année 2026. Un de ses objectifs consiste notamment à partir d'employeurs et apprentis interrogés, d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'actions destiné aux acteurs de l'apprentissage, permettant de diminuer le nombre des ruptures.

Enfin, les Opérateurs de Compétences jouent un rôle crucial dans la gestion des ruptures de contrats d'apprentissage. Ils assurent le financement de la formation et peuvent maintenir le financement jusqu'à six mois après la rupture, sous certaines conditions. Les OPCO sont également responsables de la notification des parties concernées et de la gestion des formalités administratives liées à la rupture de contrat. En cas de rupture, les OPCO peuvent aider l'apprenti à poursuivre sa formation ou à rechercher un nouvel employeur.

Ils sont aussi dotés selon leur organisation et leurs moyens, de guides pratiques à l'attention des publics, de ressources d'études, d'enquêtes, et pour certains d'observatoires établis au niveau national comprenant des productions régionales fiables notamment sur les ruptures de contrat, mais aussi l'insertion professionnelle, ainsi que tout autre thématique utile.

Afin d'enrichir la compréhension des motifs de rupture et de déterminer des leviers d'action, il serait intéressant d'approfondir le croisement des données affinées par secteurs d'activités du champ de compétence des OPCO, de tailles d'entreprises et de volumes de contrats avec celles produites par le ministère du Travail.

2.4.2. Une massification de l'apprentissage mettant la qualité sous tension

Bon nombre d'études récentes¹⁵⁴ convergent : la réforme de 2018 a entraîné une **croissance très forte et très rapide** de l'apprentissage passant par :

- une **diversification des CFA/OFA et l'arrivée** de nouveaux acteurs pour certains peu expérimentés,
- un **entrée massive de nouveaux employeurs**, et notamment des TPE ne disposant pas toujours de moyens RH et de formation,
- une certaine **pression sur les modèles économiques** des CFA/OFA ne laissant pas toujours la place aux questions liées à la qualité.

Cette massification de l'apprentissage se révèle être un levier d'accès à la qualification, mais elle crée des **risques de dilution de la qualité**, notamment dans l'accompagnement et la pédagogie, ainsi que nous l'avons vu précédemment une hausse des ruptures dans certains secteurs d'activités et niveaux de formation.

Le taux de rupture des contrats d'apprentissages est l'un des indicateurs standard de qualité de cette voie de formation. Pour les analyser, ont été repérés à la hausse les taux de rupture entre 2017 et 2022, particulièrement dans l'enseignement supérieur, les grandes entreprises, les nouveaux venus parmi les employeurs et les OFA.

Les facteurs à l'origine de ces ruptures sont multiples, mais sont souvent liés aux conditions de travail. Les situations où les apprentis relient la théorie à la pratique semblent pourtant faciliter la transition école/entreprise.

- Par ailleurs, les études analysées et les auditions menées auprès des acteurs de l'écosystème apprentissage ont révélé les fragilités du système : hétérogénéité des pratiques, manque d'expérience de nouveaux acteurs, pression économique, ruptures élevées dans certains secteurs.

La qualité dans l'apprentissage repose sur trois piliers indissociables :

- . la **qualité pédagogique des CFA/OFA**,
- . la **qualité de l'accompagnement en entreprise**,
- . la **qualité des parcours et des conditions de travail**.

¹⁵⁴ France Compétences – Notes d'étude n°11 « massification et qualité pédagogique » - 2024 et n°12 « qualité des parcours et pédagogie de l'alternance – 2025
DGESIP - Charte nationale pour un accompagnement de qualité des apprentis – 2023
Céreq – L'apprentissage après les réformes – 2025

Ainsi, la notion de qualité peut être entendue selon plusieurs axes passant les travaux d'analyse ci-dessous listés :

Axe de qualité :	Passant par des travaux d'analyse :
Qualité pédagogique	Analyse des pratiques CFA/OFA, articulation école–entreprise, encadrement.
Qualité des parcours	Ruptures, continuité des apprentissages, insertion.
Qualité de l'accompagnement	Rôle des maîtres d'apprentissage, CFA/OFA, parents.
Qualité du modèle économique	Effets de la massification sur les pratiques et la qualité.
Qualité institutionnelle	Gouvernance, régulation, certification, indicateurs.

Après la logique d'expansion de l'apprentissage vécue depuis la réforme de 2018, l'ensemble des acteurs doivent maintenant s'attacher à **consolider** la qualité, faisant écho aux dernières mesures gouvernementales passant par la **publication du plan qualité et de lutte contre la fraude dans la formation professionnelle en juillet 2025**.

- Le plan qualité et de lutte contre la fraude dans la formation professionnelle :
Face à des dysfonctionnements constatés de formations de qualité insuffisante avec des moyens insuffisants, de certains organismes aux pratiques et le manque d'harmonisation des processus entre organismes de formation, ... les ministres ont engagé un **plan d'amélioration de la qualité et de lutte contre la fraude**.

Ce plan marque une étape décisive passant par une action d'ampleur interministérielle afin de renforcer la qualité et la régulation de la formation professionnelle. Il s'appuie sur une coordination renforcée entre les ministères concernés (Éducation nationale, enseignement supérieur et de la recherche, Travail et Emploi, et commerce, artisanat, petites et moyennes entreprises et économie sociale et solidaire) et sur une évolution cohérente du cadre législatif, réglementaire et opérationnel.

L'ambition est d'apporter à **chaque apprenant une formation de qualité, sécurisée et lisible**, tout en garantissant une **gestion rigoureuse et efficace des financements publics**. Ce plan vise à combler les zones insuffisamment régulées, à moderniser les outils de contrôle et à permettre aux pouvoirs publics d'agir de manière plus ciblée, plus réactive et mieux coordonnée.

Le plan réaffirme une priorité essentielle qui est de **placer l'utilisateur au cœur du dispositif**. Afin d'assurer un accès à des formations fiables, « protectrices » et adaptées aux besoins du marché du travail.

Extraits du communiqué de presse :

Axes et mesures du plan

Pour atteindre ces objectifs, ce plan se décline concrètement en **4 axes d'action** :

- Renforcer la qualité des formations
- Mieux informer et protéger les jeunes et les actifs
- Garantir la qualité des processus des organismes de formation
- Déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude

Renforcer la qualité des formations

La qualité des formations mises en œuvre permet aux organismes de formation d'avoir un avantage concurrentiel dans l'accès aux financements publics et privés. Pour autant, le manque de transparence de certains acteurs voire de lisibilité du secteur de la formation implique un renforcement de la régulation par les pouvoirs publics afin de garantir, d'une manière générale, la qualité des formations. **Les missions des centres de formation des apprentis en lien avec la qualité des formations doivent aussi être précisées. Cet axe vise notamment à permettre d'avoir la garantie que les contenus des formations s'inscrivent bien dans une perspective professionnelle et permettent aux apprenants d'acquérir les compétences requises par le marché du travail.**

Mieux informer et protéger les jeunes et les actifs

Pour les actifs et futurs actifs, le secteur de la formation est peu lisible du fait de sa complexité. Renforcer la qualité et l'efficacité de la formation professionnelle implique que les usagers soient des mieux éclairés sur l'impact et la valeur des formations qu'ils souhaitent suivre. Les dispositions normatives doivent aussi permettre de les protéger notamment en s'assurant que les formations suivies ne soient pas détournées de leur finalité professionnelle. Cet axe vise donc à assurer une information de qualité auprès des jeunes s'engageant sur une formation. Cette information renforce le lien entre formation et emploi et améliore le système d'alerte visant à mettre en lumière les dysfonctionnements.

Garantir la qualité des processus des organismes de formation

L'accès aux fonds publics ou à la reconnaissance de l'Etat d'un organisme doit avoir pour contrepartie une garantie sur la qualité des processus d'acquisition ou d'apprentissage des savoirs et du geste professionnel. Elle repose sur un standard minimum plus élevé notamment pour les organismes qui dispensent des formations en apprentissage ainsi que sur l'efficacité des audits qualité. Cet axe prévoit donc de s'appuyer sur la certification des processus des organismes de formation Qualiopi en améliorant la fiabilité et le champ couvert par cette certification pour garantir un standard commun plus exigeant.

Déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude

L'action publique en matière de lutte contre la fraude dans le domaine de la formation présente d'ores et déjà des résultats probants. Pour autant son cadre juridique doit être modernisé pour répondre aux évolutions des typologies de fraude et l'action de ses différents acteurs doit être mieux coordonnée pour gagner en efficacité et en réactivité. Afin de garantir des relations de confiance entre les organismes de formation et les apprenants, cet axe permet de renforcer les mesures de contrôle et de lutte contre toutes les formes de fraudes.

Ainsi, les axes sont détaillés de la manière suivante selon l'extrait du plan :

DETAIL DES AXES ET MESURES DU PLAN	
1. Renforcer la qualité des formations	
A. Renforcer les obligations incombant aux organismes préparant à des certifications professionnelles .	
B. Déployer le mécanisme de l'habilitation à former sur les diplômes du CAP au BTS	
C. Lutter contre les actions pouvant contribuer aux phénomènes d'emprise et d'entrisme, et prédisposant à l'exercice d'activités réglementées	
D. Enrichir les missions des centres de formation des apprentis (CFA) à la prévention des accidents du travail et à la lutte contre l'illettrisme	
2. Mieux informer et protéger les jeunes et les actifs	
A. Mieux protéger les étudiants et les apprentis	
C. Développer et mieux communiquer sur les dispositifs de signalement des dysfonctionnements	
3. Garantir la qualité des processus des organismes de formation	
A. Intégrer de nouveaux indicateurs à Qualiopi, notamment pour les formations en l'apprentissage	
B. Renforcer les modalités des audits qualité de Qualiopi	
C. Elargir le champ d'application de Qualiopi	
4. Déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude.....	
A. Empêcher les organismes frauduleux d'exercer une activité de formation.....	
B. Renforcer l'efficacité des procédures de contrôles	
C. Coordonner les contrôles des différents acteurs de la formation pour gagner en efficacité et en réactivité	
D. Contrôler les pratiques commerciales du secteur.....	

Le calendrier des mesures du plan est présenté à l'annexe 15 du présent rapport en envisageant une fin de mise en œuvre des actions à la fin du premier semestre 2025.

- **La cellule interministérielle en région : une instruction qui s'inscrit dans la continuité des réformes et de la massification de l'apprentissage**

Abordées au chapitre précédent explicitant le rôle et les interventions des acteurs¹⁵⁵, les cellules régionales interministérielles d'accompagnement vers l'apprentissage

¹⁵⁵ Chapitre 2.1 « un système libéralisé à l'organisation complexe et à une multiplicité d'acteurs » du présent rapport

fournissent un appui renforcé aux jeunes candidats à l'apprentissage qui rencontrent des difficultés pour trouver une formation ou un employeur.

L'instruction interministérielle du 15 juillet 2025¹⁵⁶ vise à **pérenniser et renforcer** les cellules régionales interministérielles créées en 2021 pour accompagner les jeunes dans leur accès à l'apprentissage pour la rentrée 2025. Son objectif est clair : **sécuriser les parcours**, réduire les ruptures et garantir qu'aucun jeune souhaitant entrer en apprentissage ne reste sans solution.

L'instruction engage les cinq ministères du Travail, de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur, de l'Agriculture et la Fonction publique, en s'adressant à l'ensemble des échelons territoriaux : organisées sous la responsabilité du préfet de Région, les cellules régionales interministérielles d'accompagnement -mobilisée par la DREETS en Normandie- réunissent les acteurs de l'écosystème régional en matière d'apprentissage : OPCO, Carif-Oref, service public de l'emploi, conseil régional, chambres consulaires, rectorat de région académique, ...

Cette architecture traduit une volonté de **cohérence nationale** et de **coordination territoriale renforcée, en complémentarité avec les missions des CFA/OFA**.

. Principales missions assignées aux cellules régionales :

- **L'accompagnement des jeunes en recherche d'un contrat** ou d'une place en CFA/OFA passant par le suivi des candidats Parcoursup et Affelnet-lycée, la mise en relation avec les CFA/OFA, employeurs, missions locales, France Travail, OPCO et enfin, la proposition d'au moins **une solution d'accompagnement** à chaque jeune.

- **l'accompagnement des jeunes en rupture de contrat** est une priorité renforcée dans la mesure où 60 % des jeunes en rupture ne retrouvent pas de contrat dans les 6 mois. Il passe par la mobilisation du **Tableau de bord de l'apprentissage** (TBA) pour repérage et suivi et la coordination avec les **missions locales** pour les interventions rapides.

- **la veille sur les CFA/OFA en difficulté** passant par l'anticipation des cessations d'activité, les préventions des ruptures de parcours et l'organisation de solutions de reprise pour les apprentis.

A remarquer, l'intégration d'un objectif évaluatif passant par la transmission semestrielle des actions menées, l'identification des difficultés de mise en œuvre et la mise à jour des membres et de chaque cellule.

. Les outils structurants mobilisés :

L'instruction renforce l'usage de trois outils nationaux que sont :

¹⁵⁶ Instruction interministérielle n°DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DGAFFP/2025/102 du 15 juillet 2025

- **le Tableau de bord de l'apprentissage (TBA)** passant par l'accès aux données Parcoursup et Affelnet, le repérage des jeunes sans contrat ou en rupture, le déploiement progressif d'un module dédié aux missions locales.

- **le catalogue des formations en apprentissage** répertoriées par le réseau des Carif-Oref et disponible sur le site **1jeune1solution**, permettant d'orienter vers les formations disponibles,

- **la Bonne Alternance** pour la recherche d'un contrat d'apprentissage, le site agréant les offres de contrats d'apprentissage déposées par les employeurs et permettant une mise en relation algorithmique entre candidats et offres.

. **Une attention renforcée en direction de publics spécifiques :**

Les jeunes en situation de handicap pourront bénéficier d'une information sur le contrat aménagé, la RQTH, les équivalences BOE¹⁵⁷, au moyen notamment des guides Fiphfp et Agefiph.

Les jeunes sans contrat à la rentrée pourront débuter la formation en CFA/OFA sans contrat pendant 3 mois et pourront bénéficier d'accompagnement renforcé pour sécuriser la signature d'un contrat.

. **Le rôle accru de la fonction publique dans l'accueil des apprentis :**

Les cellules doivent promouvoir les offres de la fonction publique (via PASS), les possibilités de titularisation pour les apprentis en situation de handicap, et les objectifs de recrutement dans les trois fonctions publiques¹⁵⁸. Ainsi, la fonction publique est explicitement positionnée comme réservoir d'opportunités d'apprentissage pour les jeunes.

. **Une logique de sécurisation des parcours et de prévention des ruptures :**

en pointant les trois périodes critiques du parcours de l'apprenti que sont les 3 premiers mois sans entreprise, la période probatoire de 45 jours du contrat et les 6 mois post-rupture.

Les cellules doivent intervenir **en complément des CFA/OFA**, en mobilisant l'ensemble des acteurs du SPE et du SPO, en s'appuyant sur les acteurs en région que sont les OPCO, les réseaux d'entreprise, les conseils régionaux, les délégations régionales du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), les

¹⁵⁷ L'**équivalence BOE** fait référence à la reconnaissance des droits pour les jeunes âgés de 15 à 20 ans qui bénéficient de certaines allocations, telles que l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AE EH) ou la prestation de compensation du handicap (PCH). Cela permet d'assurer que ces jeunes aient accès aux mêmes opportunités d'emploi et de formation que les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE).

¹⁵⁸ Fixés par la circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026

plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH) et les autres intervenants du service public.

Les cellules interministérielles voient leurs rôles renforcés en se devant de fonctionner toute l'année en plus des temps forts d'orientation et de rentrée pour les apprentis, être visibles et accessibles, et enfin rendre compte aux ministères. Pour les saisir, un point de contact unique a été défini dès 2023 pour chaque cellule afin de faciliter leur mise en relation avec les jeunes. Le « *Portail de l'Alternance* » et le site « *1jeune1solution* » répertorient la liste de ces contacts qui peuvent se **faire uniquement via l'outil Démarches simplifiées ou par l'intermédiaire d'une adresse électronique** :

[Cellule régionale Apprentissage Normandie · demarche.numerique.gouv.fr](https://demarche.numerique.gouv.fr).

Par la relance des cellules interministérielles, via cette instruction, l'État se réclame de renforcer son intervention directe auprès des jeunes, au niveau territorial régional, en complément des CFA/OFA et des Régions afin d'apporter une réponse aux fragilités du système caractérisé par les ruptures élevées, les difficultés d'accès aux entreprises et le manque de visibilité de certains publics d'apprentis. Elle instaure une approche se voulant opérationnelle centrée sur la donnée en plaçant « le Tableau de Bord de l'Apprentissage » comme un instrument central de repérage.

Afin d'être largement utilisées, leur mise en œuvre opérationnelle gagnerait à être facilitée par un accès plus ouvert et personnalisé que l'accès national aux démarches simplifiées via France Connect et à être portées par un plan de communication élargi auprès des publics et des acteurs de l'apprentissage.

Pour conclure ce volet relatif au renforcement des actions de contrôle et régulation du système qualité de l'apprentissage, est à signaler la feuille de route 2025 de France Compétences, en tant que document stratégique, qui comprend un focus « qualité » annonçant les productions de deux études qualitatives sur la **pédagogie de l'alternance**, d'une étude sur la **qualité des parcours** selon CFA/OFA, maîtres d'apprentissage et apprentis, et enfin, un renforcement du système d'évaluation de la qualité.

- La Mission de Contrôle Pédagogique des Formations par Apprentissage (MCPFA) au Rectorat de la région académique de Normandie :

Cette nouvelle mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (MCPFA) est issue de la loi LCAP de 2018. Son article 24 installe, à compter du 1er janvier 2019, un contrôle pédagogique associant les corps d'inspection et des représentants désignés par les branches professionnelles et les chambres consulaires défini à l'article L. 6211-2 du Code du travail. Le [décret n° 2018-1210 du 21 décembre 2018](#) relatif au contrôle pédagogique des formations par apprentissage conduisant à l'obtention d'un diplôme a précisé les modalités de mise en œuvre de ce contrôle pédagogique pour l'ensemble des ministères certificateurs. Ce décret procède au remplacement du service académique de l'inspection de l'apprentissage par la

mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage (article R. 241-22) en inscrivant celle-ci dans les missions des corps d'inspection (article R. 241-19).

L'arrêté du 25 avril 2019 fixe, pour les diplômes relevant des ministères chargés de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, l'organisation et le fonctionnement de la mission de contrôle pédagogique des formations par apprentissage.

Il place aussi la mission **sous l'autorité du recteur d'académie**, en définissant les corps d'inspection concernés et les autres membres **experts** nommés par les Branches Professionnelles représentées par les commissions paritaires régionales de l'emploi (CPRE) et les Chambres consulaires. Il crée enfin **la fonction de coordonnateur de la mission**.

L'inspectrice coordinatrice de la MCPFA pour la Région académique de Normandie a auditionnée dans le cadre de cette étude.

Le coordonnateur de la mission, - outre les demandes de contrôles pédagogiques qu'il reçoit (saisine) d'un CFA/OFA, d'un employeur d'apprenti ou d'un apprenti, inspection du travail, OPCO, - propose au Recteur un programme annuel de la mission, ainsi que la trajectoire pluriannuelle des contrôles, travaillés avec les collèges d'inspecteurs (auto-saisine).

Ensuite les contrôles pédagogiques sont initiés. Chaque contrôle est effectué conjointement par au moins une personne de chaque catégorie (inspecteur, expert d'une branche professionnelle, expert d'une chambre consulaire).

Les focales d'observations, nombreuses, peuvent se décomposer en 3 axes :

1. Les conditions didactiques et réglementaires de la formation
2. L'articulation pédagogique entre l'entreprise et les CFA/OFA (-> suivi des compétences)
3. L'équipe pédagogique : profil des formateurs en adéquation avec les enseignements, plateaux techniques, environnements numériques

Le contrôle s'effectue sur sites (visite des locaux) et sur pièces (documents référentiels, ...)

Convergence des contrôles : La DREETS est tenue informée de la réalisation des contrôles et des demandes de contrôles qui parviennent à la mission. Des échanges interviennent pour coordonner les actions à mettre en œuvre. Cependant, il n'existe pas de concertation dans le cadre de contrôles qualité Qualiopi. Les certificats de contrôle peuvent néanmoins être transmis à Qualiopi et aux OPCO.

En outre des marges de progrès semblent encore à opérer quant aux participations effectives des représentants de branches professionnelles les plus opportunes à ces contrôles.

Au-delà des contrôles, la mission de contrôle pédagogique joue un **rôle d'information et d'accompagnement des CFA/OFA** mettant en place des formations en apprentissage (diplômes relevant du ministère de l'Éducation Nationale ou du ministère de l'Enseignement Supérieur). Elle facilite l'accès aux informations pédagogiques relatives à la mise en place de ces diplômes professionnels, aux référentiels d'activités et de compétences, et aux modalités d'évaluation certificatives.

La **Mission de Contrôle Pédagogique des Formations par Apprentissage** constitue l'un des piliers de la régulation publique de l'apprentissage. Elle intervient aux côtés des contrôles financiers (France compétences, OPCO) et des certifications qualité (Qualiopi), mais avec une spécificité essentielle : **elle évalue la qualité pédagogique des formations**, au plus près des pratiques des CFA/OFA et des conditions d'apprentissage des jeunes. Elle constitue, avec les contrôles financiers et la certification qualité, un **pilier indispensable** pour consolider la qualité de l'apprentissage et accompagner la montée en exigence du système.

La qualité dans les CFA/OFA :

L'action des CFA/OFA s'inscrit dans un cadre juridique exigeant, qui encadre à la fois la gestion du contrat d'apprentissage, l'organisation pédagogique, les contrôles qualité et leur responsabilité juridique. Ils sont ainsi garants de la qualité des formations dispensées dans leur établissement.

- La certification qualité « Qualiopi – RNQ » :

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit dans son article 6 une **obligation de certification**, par un organisme tiers, des **organismes réalisant des actions concourant au développement des compétences** sur la base d'un **référentiel national unique**, s'ils veulent bénéficier de fonds publics ou mutualisés (financement par un opérateur de compétences, par la commission mentionnée à l'article L. 6323-17-6, par l'État, par les régions, par la Caisse des dépôts et consignations, par France Travail ou par l'Agefiph).

La marque Qualiopi vise à attester de la qualité du processus mis en œuvre par les prestataires d'actions concourant au développement des compétences et permettre une plus grande lisibilité de l'offre de formation auprès des entreprises et des usagers. Au 1^{er} janvier 2022, la certification qualité est obligatoire pour tous les prestataires d'actions concourant au développement des compétences qui souhaitent accéder aux fonds publics et mutualisés ; la marque Qualiopi concerne donc tous les prestataires, y compris les formateurs indépendants, dispensant des actions de formation, de **formation par apprentissage**, permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La marque Qualiopi est délivrée par des organismes certificateurs accrédités ou autorisés par le Comité français d'accréditation (Cofrac) sur la base du référentiel national qualité.

Le Référentiel national qualité est organisé autour de sept critères qualité :

1. Conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus ;
2. Identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires, lors de la conception des prestations ;
3. Adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre ;
4. Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre ;
5. Qualification et développement des connaissances et compétences des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations ;
6. Inscription et investissement du prestataire dans son environnement professionnel ;
7. Recueil et prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

Pour chacun des sept critères, le référentiel précise les indicateurs à mettre en œuvre, en fonction de la catégorie d'action concernée (action de formation, bilan de compétence, VAE, formation par apprentissage).

À noter : La loi offre également la possibilité que cette certification soit délivrée par une instance de labellisation reconnue par France compétences sur la base du référentiel national unique.

Le conseil d'administration de France Compétences du 18 décembre 2025 a reconduit pour trois ans, du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2028, les huit instances déjà reconnues (cf. annexe 16). Aucun des 2 nouveaux candidats n'a été retenu.

Pour obtenir la marque Qualiopi, les prestataires d'actions concourant au développement des compétences doivent formuler une demande de certification auprès d'un organisme certificateur accrédité par le Comité Français d'accréditation (Cofrac), présents sur une liste produite par le ministère du Travail. Ils doivent par ailleurs se soumettre à un audit initial, puis un audit de surveillance à plus ou moins 18 mois, enfin à un audit de renouvellement au bout de 3 ans. La certification Qualiopi est valable trois ans à l'issue du résultat favorable de l'audit initial. Depuis mars 2023, les établissements d'enseignement supérieur et leurs évaluateurs désignés¹⁵⁹ sont autorisés à bénéficier de l'usage de la marque Qualiopi dans leur support d'information et de communication. À cet effet, un kit complet, composé du règlement d'usage, de la charte d'usage et de la charte graphique est remis par

¹⁵⁹ Code du Travail – article L.6316-4 paragraphe II

l'organisme certificateur à chaque prestataire dès lors qu'il a passé avec succès l'audit initial et qu'il est détenteur du certificat qualité.

La mise en œuvre du Référentiel National Qualité (RNQ) et de la certification Qualiopi constitue aujourd'hui un pilier central de la régulation du système de formation professionnelle et de l'apprentissage. Dans un modèle profondément libéralisé depuis la réforme de 2018, où l'ouverture des CFA/OFA est libre et où le financement repose sur les contrats, Qualiopi représente l'un des rares instruments nationaux permettant d'assurer un niveau minimal et homogène de qualité. Son rôle dépasse la simple conformité administrative : il s'agit d'un outil de structuration, de professionnalisation et de transparence, indispensable pour sécuriser les financements publics et protéger les usagers.

Qualiopi : un enjeu majeur pour la qualité de l'alternance

La certification impose à tous les organismes de formation un cadre partagé, fondé sur 7 critères et 32 indicateurs. Ce socle vise à garantir que chaque apprenant, quel que soit son CFA/OFA ou son territoire, bénéficie d'un niveau de qualité comparable. Dans un marché où les acteurs sont très hétérogènes – du CFA/OFA historique au nouvel entrant privé – Qualiopi joue un rôle d'harmonisation et de sécurisation.

Pour les OPCO, les Régions et France compétences, Qualiopi constitue un repère essentiel. Il permet de s'assurer que les fonds publics ou mutualisés financent des organismes disposant de processus maîtrisés, d'une gouvernance structurée et d'une capacité à rendre compte de leurs actions. Cette dimension est d'autant plus importante que les contrôles de France compétences ont mis en évidence des pratiques irrégulières dans certains segments du marché.

Le RNQ oblige les CFA/OFA à formaliser leurs pratiques, à documenter leurs actions, à mesurer leurs résultats et à intégrer les retours des apprentis et des entreprises. Cette dynamique contribue à professionnaliser les équipes, à structurer les processus internes et à renforcer la qualité de l'accompagnement.

Qualiopi intègre des exigences spécifiques à l'apprentissage : articulation CFA/OFA–entreprise, accompagnement des jeunes, prévention des ruptures, adaptation des parcours. Ces dimensions sont essentielles dans un contexte où les ruptures restent élevées dans certains secteurs et où la qualité de l'alternance dépend autant de l'entreprise que du CFA/OFA.

Les limites, voire les dérives observées :

Malgré son importance, la mise en œuvre de Qualiopi révèle plusieurs limites structurelles et dérives opérationnelles.

Qualiopi vérifie la conformité essentiellement sur des bases documentaires des formations. Ainsi, un CFA/OFA peut être certifié tout en affichant un taux de rupture élevé, une insertion professionnelle faible, ou encore des pratiques pédagogiques fragiles.

Cette dissociation entre conformité et performance constitue l'une des principales limites du dispositif.

Pour de nombreux CFA/OFA, en particulier les plus petits ou les plus récents, Qualiopi représente une charge importante au niveau de la production de preuves, de la formalisation des procédures et de la gestion des audits. Cette charge peut détourner les équipes de leur cœur de métier : la pédagogie et l'accompagnement des apprentis.

Les certificateurs peuvent parfois appliquer le référentiel de manière variable, ce qui crée des écarts d'exigence, un sentiment d'injustice, une difficulté à stabiliser les pratiques. Cette hétérogénéité nuit à la lisibilité du dispositif et à sa crédibilité.

Dans le supérieur privé notamment, il a pu être observé une utilisation de Qualiopi comme un argument marketing, ou une focalisation sur la conformité plutôt que sur la qualité pédagogique. Ces dérives fragilisent la confiance des usagers et des financeurs.

Enfin, les contrôles menés par France compétences révèlent parfois des non-conformités majeures chez des organismes pourtant certifiés. Cela souligne la nécessité d'une meilleure articulation entre certification, contrôle et pilotage.

- Rappel des 14 obligations actuelles des CFA/OFA :

Les obligations suivantes constituent le **socle réglementaire** que tout CFA/OFA doit respecter pour exercer son activité. Dans le cadre de la réforme de 2018 et face à la massification des contrats, la diversification des acteurs, l'hétérogénéité des pratiques et l'augmentation des ruptures, les obligations des CFA/OFA constituent un **cadre de régulation interne**, indispensable pour garantir la qualité.

1. Assurer la formation théorique et pratique conforme au référentiel du diplôme ou titre :

Le CFA/OFA doit dispenser un enseignement conforme aux référentiels RNCP, garantir la progression pédagogique et assurer la cohérence avec la formation en entreprise.

2. Accompagner les apprentis dans la recherche d'un employeur :

Obligation renforcée depuis 2018 : le CFA/OFA doit aider les candidats à trouver un contrat, avant l'entrée en formation et pendant les 3 mois sans employeur.

3. Assurer la mission d'accompagnement des apprentis :

Inclut : suivi individualisé, prévention des ruptures, accompagnement social, orientation, insertion professionnelle.

4. Assurer la mission d'accompagnement des employeurs :

Informar, conseiller, soutenir les maîtres d'apprentissage, faciliter la relation CFA/OFA-entreprise.

5. Garantir la qualité de la formation (certification Qualiopi – RNQ) :

Obligation depuis 2022 pour percevoir des financements publics ou mutualisés.

6. Assurer la santé, la sécurité et la prévention des risques :

Informar les apprentis, vérifier les conditions d'accueil en entreprise, prévenir les risques professionnels.

7. Mettre en place un Conseil de perfectionnement :

Instance obligatoire de gouvernance, réunissant partenaires sociaux, apprentis, personnels, direction.

8. Assurer l'accessibilité et l'inclusion des publics en situation de handicap :

Adapter les parcours, informer sur les droits, mobiliser les dispositifs Agefiph/FIPHP.

9. Assurer la transparence financière :

Tenir une comptabilité distincte, transmettre les informations aux financeurs (OPCO, France compétences, Régions).

10. Transmettre les données obligatoires au Tableau de bord de l'apprentissage (TBA) :

Données sur les apprentis, ruptures, contrats, résultats, insertion.

11. Publier les indicateurs de résultats :

Taux de réussite, taux de rupture, taux d'insertion, taux de poursuite d'études.

12. Respecter les obligations liées au contrat d'apprentissage :

Vérification des conditions d'éligibilité, suivi des périodes probatoires, gestion des ruptures.

13. Assurer la conformité administrative et juridique :

Respect du Code du travail, RGPD, obligations d'information, règlement intérieur, conventions de formation.

14. Garantir la continuité pédagogique en cas de défaillance :

Obligation issue de la réforme : anticiper les risques de cessation d'activité et assurer la continuité des parcours.

En outre, ces obligations ont vocation à être garantes d'enjeux stratégiques d'importance tels que :

- garantir la qualité dans un système libéralisé ouvert de CFA/OFA, en structurant, harmonisant les pratiques et ayant pour but de prévenir les dérives
- sécuriser les parcours des apprentis passant par l'accompagnement, la prévention des ruptures et la continuité pédagogique
- renforcer l'adéquation formation–emploi
- améliorer la transparence et la régulation passant par les obligations de reporting (tableau de bord de l'apprentissage, indicateurs, transparence financière)
- soutenir les politiques régionales permettant notamment aux Régions de s'appuyer sur ces obligations pour piloter l'aménagement territorial de l'offre, conditionner les aides, renforcer la qualité et l'équité territoriale.
- Répondre aux attentes des OPCO et de France compétences passant par la conformité aux référentiels, la qualité des formations financées, la fiabilité des données transmises.

- Le conseil de perfectionnement dans l'apprentissage :

Le conseil de perfectionnement est une instance obligatoire pour chaque centre de formation d'apprentis (CFA/OFA) prévu et organisé par le code du Travail¹⁶⁰. Placé auprès du directeur et de l'organisme gestionnaire du CFA/OFA, il constitue l'instance de pilotage stratégique de la formation par apprentissage en se réunissant une fois par an. Composé de manière équilibrée de représentants internes – organisme gestionnaire, représentants personnels et apprentis - et de représentants externes obligatoires - organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national – il constitue ainsi un gage de pertinence économique et d'adéquation aux besoins des entreprises.

Le conseil de perfectionnement est l'instance qui pilote à la fois la qualité, oriente les évolutions pédagogiques et assure l'adéquation emploi-formation face aux besoins des entreprises et de l'anticipation des métiers et compétences.

Ses missions principales visant l'amélioration continue de la qualité passent notamment par l'analyse des conditions de formation : pédagogie, équipements, alternance, accompagnement, ainsi que la formulation des recommandations pour améliorer la qualité des enseignements et des parcours. Il effectue aussi un suivi des apprentis passant par l'examen des conditions d'accueil, d'accompagnement et de suivi des apprentis et l'identification des difficultés (ruptures, insertion, orientation) et propose ainsi des actions correctives.

Le Conseil de perfectionnement est l'instance qui **structure la démarche qualité** du CFA/OFA. Ses missions couvrent l'ensemble du cycle de formation passant par le pilotage pédagogique, la qualité de l'alternance - analyse de la relation CFA/OFA–

¹⁶⁰ Code du Travail – articles L.6232-3 organisé par les articles R6233-31 à R6233-45

entreprise, suivi des conditions d'accueil en entreprise, identification des difficultés rencontrées par les apprentis, mais aussi la sécurisation des parcours face aux ruptures et suivi des ruptures et des risques de décrochage, et enfin passant par les avis et priorisation des besoins d'investissements pédagogiques et besoin d'équipements et plateaux techniques.

Le conseil de perfectionnement constitue une instance pivot du pilotage global stratégique, pédagogique et qualitatif des CFA/OFA, où dans un système libéralisé où les CFA/OFA sont autonomes. Constituant ainsi un enjeu important, il gagnerait à être davantage exploré et exploité dans une mise en œuvre élargie passant par notamment par un renforcement de l'engagement des acteurs.

- Les labels :

Les **labels en apprentissage** sont des **dispositifs de reconnaissance volontaire**, attribués à des CFA/OFA ou à des formations pour attester d'un **niveau de qualité supérieur** à celui exigé par la réglementation (Qualiopi, obligations légales, contrôles). Ils ne sont **pas obligatoires**, mais constituent un **marqueur de distinction** dans un paysage très concurrentiel depuis la réforme de 2018.

Ils peuvent être portés par des **branches professionnelles**, des **réseaux d'entreprises**, des **organismes certificateurs**, des **collectivités territoriales**, ou des **structures nationales à l'exemple de France compétences** via la reconnaissance d'instances de labellisation. Les **labels en apprentissage** sont des **outils de valorisation et de régulation qualitative**, complémentaires de Qualiopi, en permettant d'améliorer leur attractivité et de renforcer la confiance des entreprises. Pour les institutions, ils constituent un **levier stratégique** pour encourager l'excellence, structurer les filières et sécuriser les parcours des apprentis. Pour rappel, le label CFA/OFA innovant et durable normand, porté par la Région Normandie, a été décrit au chapitre précédent « *La politique apprentissage de la Région Normandie* ».

- Analyse de la notion de qualité élargie au triptyque « apprentis - OFA – employeur – apprenti »

La massification de l'apprentissage depuis 2018 a profondément transformé l'écosystème. Elle a permis un accès élargi à la qualification, mais elle a également mis sous tension les trois piliers indissociables au cœur de l'apprentissage : **l'apprenti, le CFA/OFA, l'employeur**. La qualité ne peut plus se limiter à l'un de ces acteurs pris isolément : elle doit être pensée comme un **système interdépendant**, où les fragilités de l'un rejaillissent immédiatement sur les deux autres.

A. La qualité du point de vue de l'apprenti : parcours, conditions de travail et sécurisation :

La massification de l'apprentissage expose davantage les apprentis aux risques de rupture particulièrement dans l'enseignement supérieur, les nouveaux employeurs, les

nouveaux CFA/OFA. Ces ruptures sont souvent liées aux conditions de travail, à un défaut d'accompagnement, à une mauvaise articulation théorie/pratique, à un manque de maturité des nouveaux acteurs.

La qualité pour l'apprenti repose sur trois dimensions :

- la qualité pédagogique : progression, encadrement, articulation école-entreprise.
- la qualité des parcours : continuité des apprentissages, prévention des ruptures, insertion.
- la qualité des conditions de travail : sécurité, intégration, missions confiées, accompagnement par le maître d'apprentissage.

Au vu des systèmes précédents cités, l'apprenti a un besoin accru de sécurisation particulièrement dans des périodes critiques identifiées (3 mois sans entreprise, 45 jours probatoires, 6 mois post-rupture) et révèle que la qualité ne peut être garantie sans un suivi renforcé, mobilisant à la fois les CFA/OFA, employeurs, missions locales, OPCO, cellule interministérielle, ainsi que d'autres acteurs.

B. La qualité du point de vue du CFA/OFA : pédagogie, accompagnement et modèle économique :

Une pression forte liée à la massification de l'apprentissage : l'arrivée de nouveaux acteurs, parfois peu expérimentés et la concurrence accrue ont créé une hétérogénéité des pratiques, une pression sur les modèles économiques, et un risque de dilution de la qualité pédagogique.

Les CFA/OFA doivent répondre à des obligations renforcées telles que les 14 obligations légales structurent la qualité : conformité pédagogique, accompagnement des apprentis et employeurs, prévention des ruptures, santé-sécurité, transparence financière, transmission des données (TBA), « gouvernance » via le conseil de perfectionnement. Ces obligations constituent un socle de régulation interne, indispensable dans un système libéralisé.

Le modèle actuel révèle certaines limites telles que la vérification unique des processus, des certifications malgré des ruptures élevées, des CFA/OFA fragilisés par la charge administrative ou encore des pratiques pédagogiques restant hétérogènes.

Le rôle stratégique du conseil de perfectionnement, par sa position d'instance pivot, permettrait d'améliorer la qualité de l'alternance. Cependant, son fonctionnement reste inégal selon les CFA/OFA.

C. La qualité du point de vue de l'employeur : accompagnement, conditions de travail et rôle du maître d'apprentissage :

La loi Avenir a attiré et permis une entrée massive de nouveaux employeurs tels que de nombreuses TPE, des entreprises pour certaines peu habituées à l'alternance, ou encore des employeurs sans ressources RH structurées dédiées spécifiquement à

l'apprentissage. Cela crée des risques de voir apparaître des missions inadaptées, un manque d'encadrement, des conditions de travail insuffisantes générant des ruptures précoces.

Le rôle central du maître d'apprentissage : la qualité de l'alternance dépend largement de la capacité du maître d'apprentissage à transmettre les connaissances, gestes professionnels, compétences, mais aussi de son temps disponible et de son accompagnement par le CFA/OFA. Ce rôle reste encore parfois peu professionnalisé et/ou insuffisamment contrôlé.

L'entreprise est un lieu d'apprentissage où la qualité repose sur la cohérence entre les missions confiées et le référentiel, la sécurité et la santé au travail, l'intégration dans l'équipe, la possibilité de relier théorie et pratique.

Les études montrent que lorsque l'apprenti comprend le sens de ses missions, la transition école–entreprise est facilitée et les ruptures diminuent.

D. Une qualité systémique : interactions et dépendances entre les trois acteurs

La qualité dans l'apprentissage n'est pas la somme des qualités individuelles des trois acteurs mais le résultat de leurs interactions.

Ainsi, si le CFA/OFA est faible, l'employeur ne peut que partiellement compenser les absences de suivi, la mauvaise articulation théorie/pratique, le manque d'accompagnement, ce qui entraîne les ruptures. Si l'employeur est fragile, le CFA/OFA ne peut de même compenser les conditions de travail dégradées, les missions non conformes, ou l'absence de maître d'apprentissage formé. Si l'apprenti est mal orienté ou peu accompagné, les deux autres acteurs sont mis en difficulté dans les cas, par exemple, d'orientation par défaut, de manque de maturité professionnelle, ou de difficultés sociales ou logistiques.

Vers la mise en place de nouveaux leviers institutionnels ? De nouvelles évolutions se mettent place : le plan qualité et lutte contre la fraude (2025), la relance opérationnelle des cellules interministérielles et une feuille de route qualité de France Compétences.

La qualité : un impératif systémique :

La massification de l'apprentissage et le déploiement « des process et contrôle » appréhendés ci-dessus, et fonctionnant largement **en silo**, révèlent que la qualité dans

l'apprentissage ne peut plus être pensée uniquement sous l'angle du CFA/OFA ou de la certification Qualiopi.

Elle doit être envisagée comme un **écosystème coordonné**, où l'apprenti doit être sécurisé, accompagné, protégé, le CFA/OFA doit garantir la pédagogie, la gouvernance et la continuité et l'employeur doit offrir un environnement de travail formateur et sécurisé.

La qualité élargie repose donc à la fois sur la cohérence des interactions, la professionnalisation des acteurs, la régulation renforcée, l'usage accru de la donnée (TBA), la prévention des ruptures et une gouvernance territoriale coordonnée.

Cette approche systémique devrait permettre de consolider durablement la qualité de l'apprentissage dans un contexte de massification et de diversification des acteurs.

3. Photographie actuelle du triptyque « apprentis – OFA – employeurs »

Cette troisième partie s'attache à dresser d'une part les portraits des intervenants se situant au cœur de l'apprentissage, à savoir les apprentis eux-mêmes et leurs parcours sociétaux, les modèles d'apprentissage portés par les OFA, les typologies d'employeurs ayant recours à l'apprentissage au fil des cinq dernières années et dans ses perspectives prochaines. D'autre part, cette partie 3 analyse les interactions du triptyque.

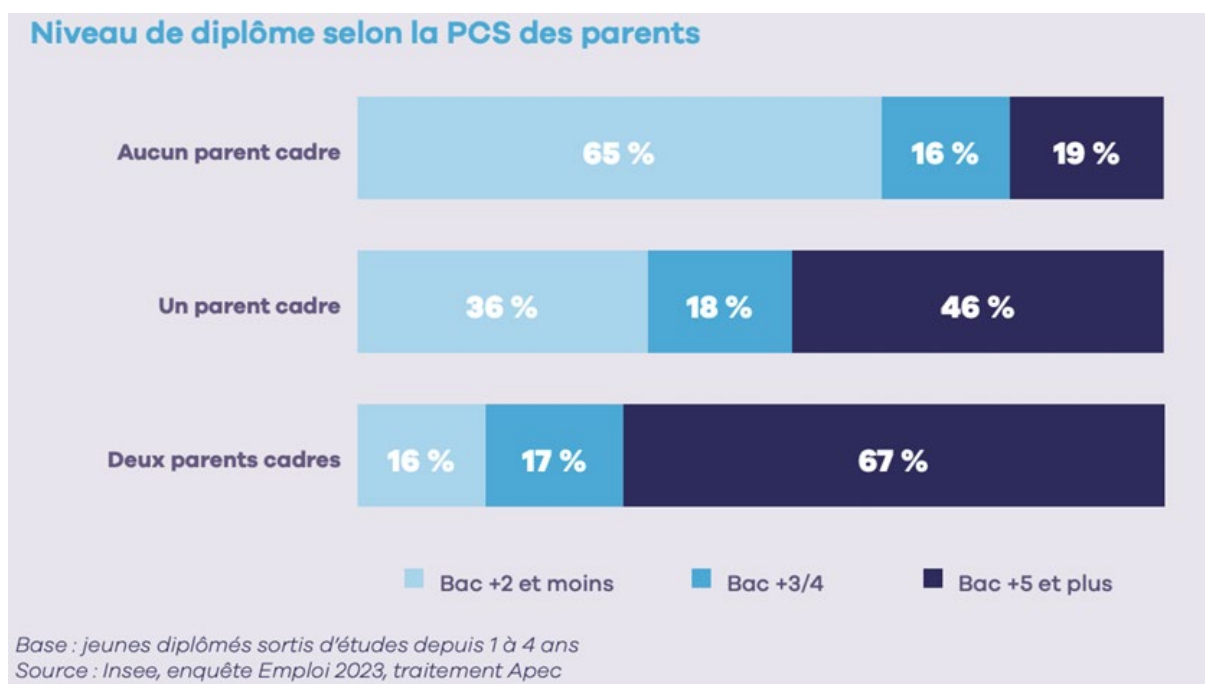
3.1. Les parcours sociétaux des apprentis et leur insertion professionnelle

L'état des lieux du présent rapport dressé au niveaux national et régional a révélé le développement conséquent et la massification du volume d'apprentis, intervenus depuis la réforme issue de la loi LCAP du 5 septembre 2018. Quels sont-ils ? Quelles sont leurs trajectoires et motivations les faisant choisir et/ou intégrer la voie de l'apprentissage ?

○ **Éléments de contexte :**

Moins d'un enfant de parents non-cadres sur cinq possède un diplôme de niveau 7 et plus (Bac+5 et plus). Ces disparités dans le suivi des études au sein des catégories sociales s'expliquent en partie par des facteurs liés à l'origine socioculturelle tels que par exemple, les lieux de résidence, l'absence de modèles de réussite pour de longues études dans leur proche entourage, l'autocensure, ... Toutefois, ces disparités s'expliquent aussi surtout par les contraintes financières qui pèsent sur les jeunes issus des milieux moins favorisés.¹⁶¹ Eux-mêmes et leurs familles disposent souvent de ressources limitées pour soutenir des parcours longs dans l'enseignement supérieur. Ainsi, l'autonomie financière procurée par l'alternance va ainsi contribuer à réduire ces barrières et faciliter leur accès aux études supérieures.

¹⁶¹ Céreq – « Quand l'école est finie » - Enquête génération - 2022



3.1.1. Les parcours sociétaux des apprentis

- Les apprentis sont issus de milieux plus favorisés que les élèves de la voie scolaire dans l'enseignement secondaire professionnel, mais plus défavorisés dans le supérieur :

D'après les analyses croisées de plusieurs ressources documentaires issues de la DEPP, du SIES et de la DARES¹⁶², il apparaît que si la proportion d'élèves d'origine sociale défavorisée décroît avec le nombre d'années d'études, **l'écart de composition sociale entre apprentis et scolaires diffère selon le niveau de formation**. Ainsi, dans l'enseignement secondaire professionnel, les enfants d'ouvriers, d'employés et d'inactifs sont nettement surreprésentés dans la voie scolaire avec une proportion de 66 % des élèves (contre 56 % des élèves en apprentissage).

En revanche, les différences d'origine sociale sont plus faibles dans l'enseignement supérieur où 38 % des élèves en apprentissage sont d'origine sociale défavorisée (contre 33 % dans la voie scolaire). Dans le secondaire, la proportion plus importante de jeunes issus de milieux socio-professionnels intermédiaires en CAP faisant le choix de l'apprentissage (parmi les jeunes issus des catégories sociales moyennes orientés en CAP, 46 % le sont sous le statut d'apprenti contre 40 % pour l'ensemble des inscrits en CAP) s'expliquerait notamment par des différences de capital social et culturel. Ainsi, les enfants d'artisans et de commerçants sont surreprésentés parmi les élèves

¹⁶² DEPP - « 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 – Mars 2024

SIES - « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2023 », Note flash, n° 2024-22

DARES - « Accéder à l'apprentissage après la 3ème : quels profils, quelles démarches ? », DARES analyses, n° 30 – mars 2021.

issus de la classe moyenne en représentant 50 % de ces élèves en apprentissage contre 24 % de ces élèves dans l'ensemble en CAP.

Selon la Dares, le taux d'accès à l'apprentissage à la sortie de la troisième est plus élevé parmi les enfants d'un ménage à dominante cadre ou indépendante (68 %) que ceux à dominante ouvrière (59 %). Cette différence est stable selon les secteurs d'activités. Le recours au réseau familial pour contacter les entreprises est moins fréquent parmi les apprentis issus d'un ménage à dominante employée (25 % de ces apprentis y ont recours) ou ceux issus d'un ménage à dominante ouvrière (27 %) que pour les apprentis issus d'un ménage à dominante de profession indépendante (35 %).

À l'inverse, la proportion légèrement plus importante de profils d'origine modeste parmi les apprentis dans l'enseignement supérieur s'expliquerait entre autres par une moindre sous-représentation des élèves d'origine sociale défavorisée dans les écoles de commerce et les formations d'ingénieurs sous le statut d'apprentis. Dans ces formations au coût élevé, notamment en écoles de commerce, l'apprentissage permet de faire porter par l'entreprise les frais de scolarité habituellement assumés par la famille de l'étudiant ou l'étudiant lui-même. Les enfants d'employés, d'ouvriers et d'inactifs représentent 30 % des apprentis en formations d'ingénieurs (contre 21 % des élèves de la voie scolaire) et 33 % en écoles de commerce (contre 15 % dans la voie scolaire).

Les différences d'origine sociale entre apprentis et étudiants sont moindres pour les formations universitaires : la part d'enfants d'employés, d'ouvriers et d'inactifs atteint 45 % au niveau licence (contre 51 % dans la voie scolaire) et 40 % en master (contre 36 % dans la voie scolaire).

Enfin, la répartition des apprentis du supérieur selon l'origine sociale est globalement stable depuis la réforme de 2018¹⁶³.

- **L'apprentissage, un levier pour l'égalité des chances :**

Et même vecteur d'ascension sociale, spécifiquement lors du suivi d'un enseignement supérieur

Alors que le soutien massif financier en faveur de l'apprentissage dans le supérieur interroge et fait débat, une étude de l'Apec¹⁶⁴ met en lumière l'impact significatif de l'alternance sur l'accès à l'enseignement supérieur des jeunes issus de milieux modestes. En 2024, plus de 400 000 étudiants en alternance au niveau national considèrent l'alternance comme un moyen d'élever leur employabilité et de financer leurs études.

¹⁶³ SIES - « Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur : effectif, profil et réussite » - 2022

¹⁶⁴ APEC – Trajectoires, Parcours et inégalités – L'alternance dans le supérieur (Bac + 3 et plus) – 02 octobre 2024

L'alternance favorise la mixité sociale dans les derniers niveaux de qualification...

L'alternance favorise l'accès aux études supérieures pour les jeunes issus de milieux moins favorisés, en réduisant les barrières à l'entrée de la formation.

Toujours selon l'étude de l'APEC basée sur des enquêtes menées auprès des jeunes apprentis dans le supérieur, plus d'un tiers des jeunes concernés estiment qu'ils n'auraient pas pu atteindre le même niveau d'études s'ils n'avaient pas suivi cette voie, et plus de la moitié pensent qu'ils n'auraient pas pu intégrer certains établissements considérés comme des établissements d'excellence ou prestigieux. Les jeunes voient la rémunération du contrat d'apprentissage comme un tremplin vers l'autonomie financière, qui contribue de fait à réduire les barrières sociales entre les étudiants.

... même si y accéder est plus difficile pour les plus modestes

Néanmoins, les jeunes issus de milieux modestes rencontreraient davantage d'obstacles pour décrocher un contrat d'alternance. Dans les enquêtes quantitatives et qualitatives réalisées sur lesquelles l'APEC s'appuie dans le cadre de son étude, les jeunes issus de milieux modestes sont 75 % à signaler des difficultés, contre 63 % des autres étudiants. Ainsi, ces étudiants indiquent souvent manquer de réseaux et doivent ainsi se montrer plus flexibles dans leur recherche, ce qui rend leur parcours d'autant plus difficile. Lors du choix de l'entreprise, ils doivent alors faire davantage de concessions sur des critères portant sur le temps de trajet, le domaine d'activité ou encore la rémunération.

○ Les jeunes suivant une formation du secondaire

Selon l'étude du Céreq – lres portant sur les effets de la réforme de 2018 sur l'apprentissage, parue en septembre 2024, les jeunes suivant une formation du secondaire sont largement présents dans des familles issues de classes moyennes et d'actifs indépendants.

L'orientation en CAP par apprentissage correspond plus souvent au souhait réel des familles favorisées (85 %) que défavorisées – retraités, ouvriers et employés ou inactifs – (77 %).

La quasi-totalité des parents d'apprentis envisageaient une formation en apprentissage pour leur enfant dès avant la 3ème (95 %). Les jeunes qui font leur CAP en apprentissage sont davantage des garçons, d'origine sociale moyenne (enfants d'agriculteurs exploitants, d'artisans, de commerçants ou d'employés) et résidents dans les zones rurales ; en revanche, les élèves en CAP sous statut scolaire sont davantage issus de familles défavorisées.

Toujours selon l'étude, la fréquence plus élevée des jeunes de la classe moyenne parmi les apprentis s'explique en grande partie par la forte représentation des enfants d'artisans et de commerçants au sein de cette classe (50 % comparé à seulement 24 % pour les élèves en CAP), suggérant ainsi un effet de transmission, où ces jeunes sont davantage enclins à devenir apprentis.

Avec des écarts importants par rapport aux jeunes d'origine sociale défavorisée, les jeunes d'origine sociale très favorisée ou favorisée deviennent également plus souvent apprentis lorsqu'ils s'orientent en CAP.

Ces disparités recouvrent en partie des différences de ressources financières des familles. Seules 25 % des familles des élèves de CAP gagnent plus de 2 500 euros par mois, contre 42 % pour les apprentis (Barhoumi, 2024).

Cela recouvre aussi des disparités de diplôme des parents : les enfants ayant des parents diplômés d'un baccalauréat ou du supérieur ont plus de chance d'être apprentis que ceux qui ont des parents peu ou pas diplômés.

Les enfants d'immigrés et scolarisés en éducation prioritaire, sont moins souvent apprentis. Les difficultés de ces jeunes à trouver une entreprise d'accueil (manque de réseau, discrimination, etc.) ou des aspirations différentes de la part des familles immigrées vis-à-vis de la scolarité de leur enfant pourraient expliquer cet écart (Barhoumi, 2024 ; Kergoat, 2017).

- **Les jeunes issus des milieux moins favorisés et Quartiers Prioritaires de la Ville (QPV)**

Les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) accèdent moins souvent à l'alternance. **L'accès à cette voie de formation** pour les jeunes issus des QPV reste encore limitée.

Toutefois, cette voie de formation leur permettrait de compenser en partie leur retard d'insertion professionnelle par rapport aux jeunes issus des autres quartiers environnants.

Une étude¹⁶⁵, publiée le 27 août 2024 du Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) réalisée en collaboration avec l'Agence nationale pour la cohésion des territoires (ANCT) souligne le **rôle important de l'alternance dans l'amélioration des perspectives d'emploi des jeunes** issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Si l'alternance facilite l'insertion professionnelle pour tous les jeunes, son impact est plus grand pour ceux qui résident dans les QPV. Les jeunes y sont globalement moins diplômés (**26% n'ont aucun diplôme, contre 10% de la population du même âge originaire d'autres quartiers**) et cette voie de formation constitue un moyen certain de s'insérer.

Alors que **l'écart dans l'accès à l'emploi lors des trois premières années de vie active** est de **19 points** entre les **jeunes de QPV** et leurs voisins issus de la voie

¹⁶⁵ Céreq - Bref n° 455, 4pages – « L'alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d'y accéder » - Août 2024

classique (51% contre 70%), cet écart se réduit à dix points entre les alternants (68% contre 78%).

L'avantage relatif de l'alternance est plus élevé dans le secondaire que dans le supérieur. Parmi les jeunes diplômés du secondaire originaires des QPV, la part des alternants qui ont connu une trajectoire caractérisée par l'emploi dépasse de 19 points celle des jeunes ayant suivi un parcours scolaire sans passer par l'alternance (58% contre 39%). Néanmoins, cet avantage n'est plus que de sept points entre diplômés du supérieur.

L'accès à l'alternance reste encore difficile

L'inégal accès à l'alternance selon le territoire d'origine perdure au fil de la scolarité. Les jeunes des QPV y accèdent moins fréquemment que leurs voisins (**23% contre 33%**).

L'éloignement des entreprises, le manque d'information, le manque d'accompagnement lors de la phase de recherche d'une place en organisme de formation mais aussi les préjugés des employeurs sont parmi les facteurs qui expliquent cet écart, selon l'étude.

Les jeunes des QPV sont plus nombreux à se tourner ou à être orientés vers la voie professionnelle : dans 35% des cas, cette option ne correspondait pas à leur premier vœu de fin de troisième (contre 21% pour leurs voisins). **Une fois dans la voie professionnelle, seulement 9% des jeunes originaires des QPV signent un contrat en apprentissage**, contre 16% de leurs voisins. L'orientation en certificat d'aptitude professionnelle (CAP) par apprentissage est aussi liée à l'origine sociale des élèves : les enfants d'immigrés, d'origine sociale défavorisée ou scolarisés en éducation prioritaire y sont proportionnellement moins nombreux.

Aspects contextuels des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) » :

L'INSEE a brossé le portrait des habitants des QPV publié le 28 août 2024 dont voici un extrait :

« Les habitants des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont davantage jeunes. Les ménages sont plus modestes, majoritairement locataires, résidant plus souvent dans des logements sociaux ou suroccupés...

Dans les QPV comme dans les environnements urbains, quatre ménages sur dix sont des personnes vivant seules.

La scolarisation des jeunes est plus modeste, du fait de sorties plus précoces du système éducatif :

. **60%** des jeunes âgés de 15 à 24 ans sont scolarisés, contre **70%** dans les environnements urbains

. plus d'un quart des jeunes âgés de 16 à 25 ans ne sont ni en emploi ni en études, soit deux fois plus que les habitants du même âge des environnements urbains.

3.1.2. L'insertion professionnelle des apprentis

Selon l'INSEE Références Formations et emploi¹⁶⁶, l'insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS est globalement **élevée et rapide**. Six mois après la sortie d'études, **60 % à 65 %** d'entre eux occupent un emploi salarié privé, et **60 %** sont en **CDI ou dans la fonction publique**. Les apprentis présentent des taux d'insertion supérieurs à ceux des lycéens professionnels, en partie en raison de **profils initiaux différents** entre les deux voies.

Des écarts existent selon les caractéristiques et les diplômes :

- Les hommes sont légèrement plus souvent en emploi que les femmes (68 % contre 66 %) et plus souvent en CDI.
- Le taux d'emploi varie fortement selon le diplôme : **78 % après un BP, 70 % après un BTS, 69 % après un bac pro, 62 % après un CAP**.
- Les diplômés s'insèrent nettement mieux que les non-diplômés (+11 points en moyenne), mais cet avantage diminue avec le niveau du diplôme.

À plus long terme, l'insertion continue de progresser : **71 %** des apprentis sortis en 2021 sont en emploi salarié privé **deux ans après** leur formation. Cette progression est particulièrement marquée pour les titulaires d'un CAP ou d'un bac professionnel, dont les taux d'emploi rejoignent progressivement ceux des diplômés de BP ou de BTS.

○ L'insertion des apprentis face à l'insertion des élèves scolaires :

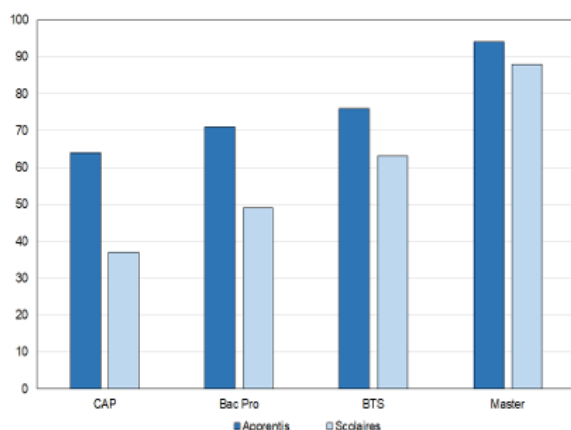
Selon une note de la Direction générale du Trésor,¹⁶⁷ l'apprentissage améliore l'insertion en sortie d'études par rapport à la voie scolaire, mais cet effet positif est moindre pour les hauts niveaux de diplôme.

Les apprentis présentent systématiquement une **meilleure insertion professionnelle** que les élèves de la voie scolaire, mesurée par le taux d'emploi 18 mois après le diplôme. Cet avantage est observable **à tous les niveaux de formation**, mais il **diminue lorsque le niveau de diplôme augmente** : l'écart d'insertion atteint **27 points** au niveau CAP, contre seulement **6 points** au niveau master (cf. graphique ci-dessous) :

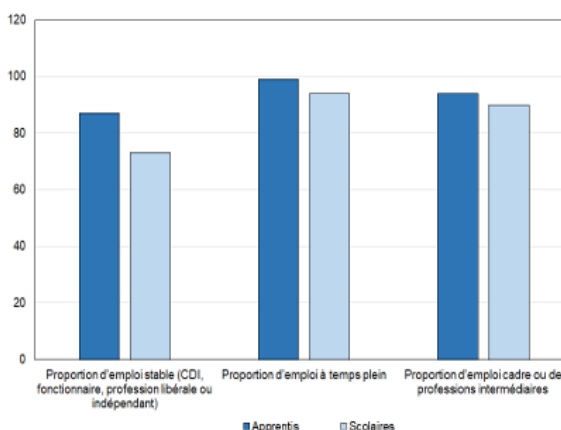
¹⁶⁶ INSEE Références – Formations et Emploi – édition 2025

¹⁶⁷ Direction générale du Trésor – #TrésorEco n°376 – novembre 2025

Graphique 3 : Comparaison de l'insertion professionnelle des apprentis et des élèves sous statut scolaire
Insertion professionnelle à 18 mois des diplômés de CAP, bac pro et BTS de 2021 et de master de 2020 (%)



Conditions d'emploi des diplômés de master (hors enseignement) (%)



Sources : Lemaire E., Loiseau C., Jounin E. (2024), « 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-DARES.
 Lemaire E., Loiseau C., Jounin E. (2024), « 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-DARES.
 Aubry A., Bah S., Herzberg K. (2023), « Le taux d'emploi salarié en France des diplômés en 2021 de master à 6, 12 et 18 mois », Note Flash du SIES, n° 32, MESR-SIES. Yildiz, H. (2023), « L'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés 2020 de master », Note flash du SIES, n° 22, MESR-SIES.

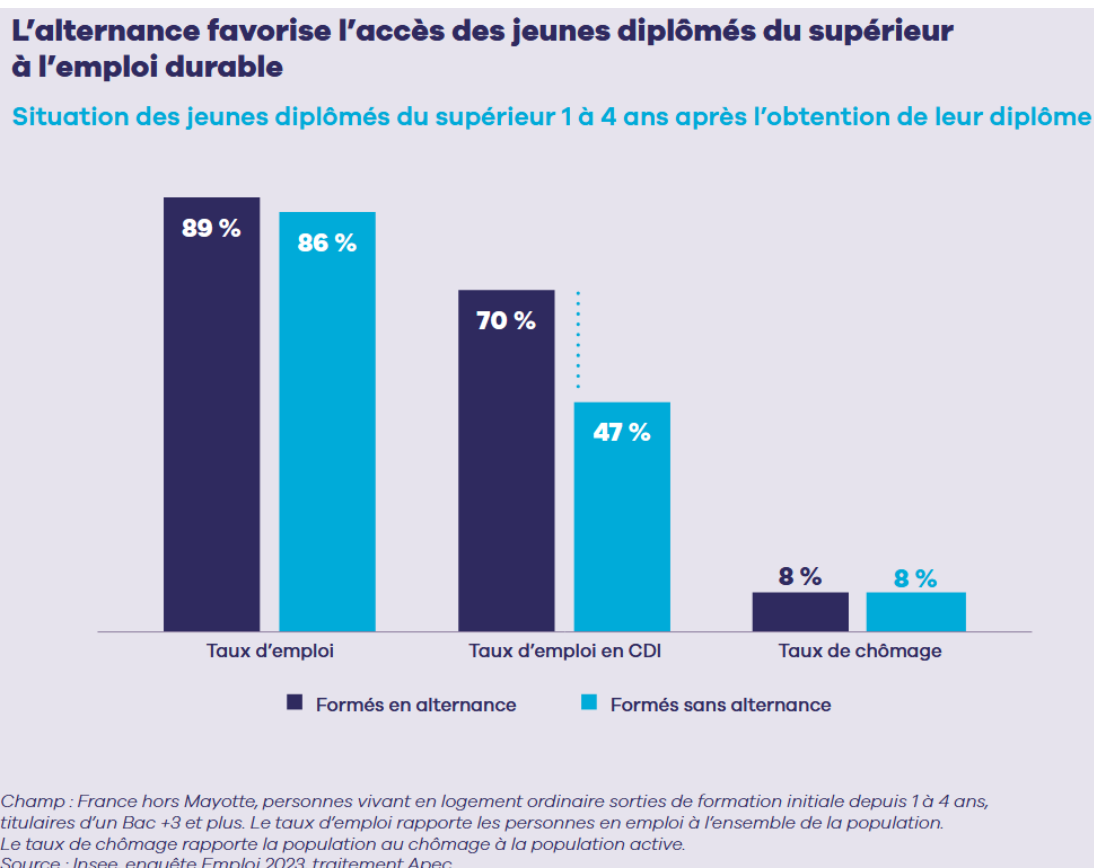
Les études révèlent que, même à caractéristiques comparables, les apprentis bénéficieraient d'une **meilleure insertion professionnelle** que les diplômés de la voie scolaire, en accédant plus facilement à l'emploi et dans de meilleures conditions. Cet avantage s'explique surtout par la **rétention**, c'est-à-dire l'embauche directe des apprentis par l'entreprise où ils ont été formés.

Les enquêtes Génération du Céreq montrent ainsi que les apprentis du secondaire quittent plus rapidement le domicile parental et que cette autonomie est durable après les études.

En revanche, le bénéfice de l'apprentissage sur l'insertion professionnelle semble **diminuer avec le niveau de diplôme**. L'apprentissage **n'apporterait plus d'avantage significatif** pour les diplômés du supérieur. À ces niveaux d'études, les apprentis ne sont a priori **pas davantage embauchés** par leur entreprise d'accueil que les étudiants de la voie scolaire ayant effectué un stage long.

○ **Au niveau de l'emploi, l'alternance est perçue comme un accélérateur de carrière dans la mesure où des effets concrets sur l'employabilité et sur la confiance des jeunes sont avérés.**

Les diplômés alternants du supérieur accèdent plus facilement à un emploi en CDI : 70 % contre 47 % pour les diplômés non alternants dans l'enseignement supérieur, toujours selon l'APEC. Leur expérience professionnelle constitue alors un atout majeur pour se distinguer sur le marché du travail, les rendant plus opérationnels et plus sereins pour aborder leur début de carrière.



○ En Normandie, le devenir des sortants d'apprentissage :

D'après l'enquête « Seine » que mène le CARIF-OREF de Normandie, afin d'observer le devenir des apprentis à l'issue de leur contrat, les diplômés alternants accèdent plus facilement à un emploi en CDI à hauteur de 68,1% à 7 mois et 71,7 % à 12 mois de leur sortie.

	CDI	CDD de 6 mois ou plus	CDD de moins de 6 mois	Contrat d'interim	Autre
à 7 mois	68,1 %	15,8 %	6,0 %	7,6 %	2,5 %
à 12 mois	71,7 %	14,4 %	4,6 %	6,9 %	2,4 %

Source : Carif-Oref de Normandie

Pour rappel, les évolutions de 2016 à 2022 des taux d'emploi des sortants en apprentissage en Normandie ont été présentés dans l'état des lieux de la partie 1 du présent rapport (paragraphe 1.1) et sont à apprécier au regard du taux de « répondants » précisés antérieurement.

3.1.3. L'aide, l'accompagnement, la sécurité au travail et la santé des apprentis

○ L'ANAF au niveau national :

L'ANAF est une association à but non lucratif, reconnue d'intérêt général et agréée de jeunesse et d'éducation populaire. L'ensemble de ses services sont proposés et mis à disposition gratuitement à toutes et tous les apprentis et futurs apprentis en France, à leur famille et à leurs accompagnants. En 2023, l'ANAF a aidé et accompagné près de 17 800 jeunes.



Extrait – Bilan de l'ANAF - 2023



Les missions de l'ANAF :

- représenter les apprentis en portant leurs voix aux niveaux régional, national et européen, en siégeant dans les instances représentatives, tels les CESER et le Conseil d'orientation des politiques de jeunesse (COJ)¹⁶⁸, y compris dans les médias, défendre leurs intérêts auprès des acteurs de l'apprentissage,
- accompagner les apprentis, en les aidant à s'orienter et à construire leur parcours professionnel, dans la recherche d'un contrat d'apprentissage, en les préparant au

¹⁶⁸ Le COJ est une commission administrative consultative placée auprès du Premier ministre

monde du travail pour endiguer les ruptures anticipées de contrats d'apprentissage, en luttant contre les freins et les inégalités d'accès à l'apprentissage,

- valoriser l'apprentissage dans les filières, les parcours et métiers, en communiquant auprès des jeunes, des familles et des accompagnants, en présentant les voies de l'apprentissage dans les établissements scolaires et organismes de l'insertion de la jeunesse, et enfin en étant présent dans les salons d'orientation à travers la France.

Sur ce dernier volet de la présence de l'ANAF dans les salons d'orientation, l'ANAF, à ce titre, a organisé l'événement « **Au Tour des Apprentis** » au sein de l'**Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers de Normandie** à Rouen, le 6 mai 2025. Cet événement gratuit, s'adressait aux jeunes s'intéressant à l'alternance ou recherchant un contrat pour la rentrée 2025.



- **L'aide et l'accompagnement des jeunes - la situation des jeunes en contrat d'apprentissage en 2024 accompagnés par les Missions Locales en Normandie :**

Les apprentis accompagnés par les Missions Locales normandes en 2024 sont à 54 % des hommes, 46 % femmes.

20,4 % sont mineurs et 18,1 % disposent du permis B.

Avec 53,1 %, plus de la moitié n'ont aucune certification validée et préparent à pour 49 % d'entre eux un diplôme de niveau 5 (CAP, BEP), 20,3 % un diplôme de niveau 4 (Bac), 28,9 % un diplôme de niveau 3 et + et enfin les niveaux 5 bis et 6 restent marginaux avec un taux de 0,8 %.

Ces données confirment que l'apprentissage reste une voie privilégiée pour des jeunes en recherche de qualification initiale.

Au niveau de leur **condition de vie**, 71 % vivent chez leurs parents ou leur famille, ce qui traduit une forte dépendance familiale. 12 % se trouvent dans un logement autonome, et 17 % rencontrent des problématiques de logement, ce qui représente un frein potentiel à la stabilité du parcours.

12 % des apprentis ont connu une **fin anticipée de contrat** aux motifs suivants :

- Fin de période d'essai : 37,6 %
- Accord conventionnel : 22,3 %
- Abandon déclaré : 17,1 %
- Rupture anticipée : 14 %
- Licenciement : 5,7 %

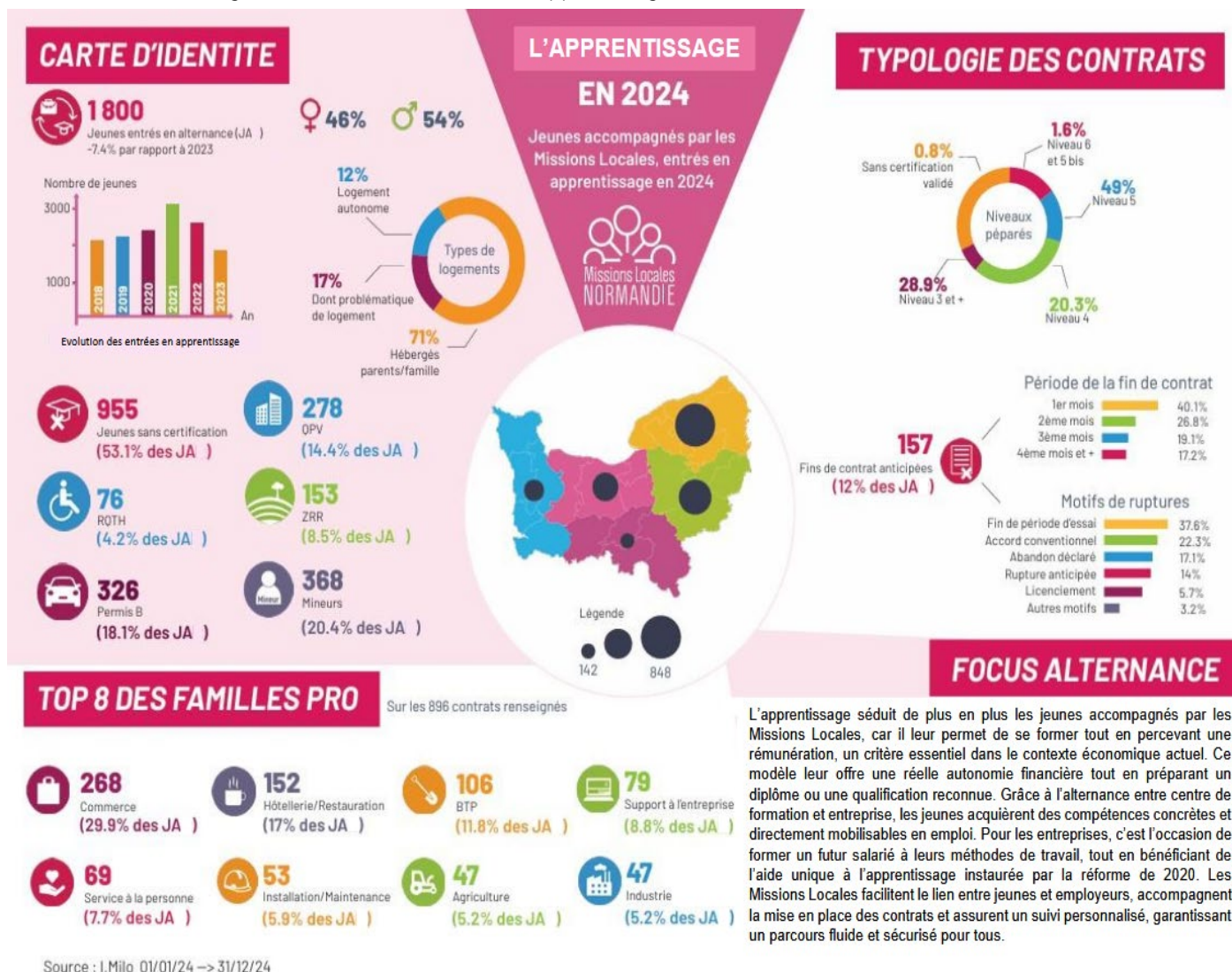
Ces chiffres soulignent l'importance d'un accompagnement renforcé en début de contrat pour sécuriser la période d'essai.

La répartition dans les **secteurs d'activités** se décline comme suit :

- Commerce : 29,9 %
- Hôtellerie/Restauration : 17 %
- BTP : 11,8 %
- Support à l'entreprise : 8,8 %
- Service à la personne : 7,7 %
- Installation/Maintenance : 5,9 %
- Agriculture : 5,2 %
- Industrie : 5,2 %

Le commerce et l'hôtellerie-restauration concentrent près de la moitié des contrats, confirmant leur rôle moteur dans l'apprentissage.

Les missions locales assurent la mise en relation, la contractualisation et le suivi des jeunes apprentis. Les principaux défis à relever concernent la réduction des ruptures précoces, un accompagnement amélioré des jeunes sans certification et enfin le traitement des problématiques de logement afin de sécuriser les parcours.



○ La sécurité au travail et la santé chez les apprentis

Pour ces thématiques de la santé et de la sécurité en apprentissage, la DREETS Normandie, compétente en la matière a produit en 2023 une brochure officielle « Apprentissage : santé, sécurité, droits et obligations ». Document constituant la référence institutionnelle, il détaille les :

- obligations de l'employeur en matière de sécurité,
- droits des apprentis (EPI, installations d'hygiène, durée du travail),
- règles spécifiques aux mineurs,
- exigences du contrat d'apprentissage,
- responsabilités du maître d'apprentissage.

En Normandie, les enjeux de santé-sécurité des apprentis s'inscrivent également dans un cadre structurant : le 4^e Plan régional de santé au travail (PRST 2021-2025), piloté par le Comité régional d'orientation des conditions de travail (CROCT) et coordonné par la DREETS, qui vise à réduire les accidents du travail, prévenir les risques professionnels et développer la culture de prévention, en particulier dans les TPE-PME. Ce plan, décliné via un site et un espace ressources dédiés, met à disposition des entreprises et des préventeurs des outils, guides, diagnostics et supports pédagogiques pour améliorer la santé et la sécurité au travail en Normandie.

Les apprentis, jeunes travailleurs souvent peu expérimentés et concentrés dans des secteurs à risques tels que l'industrie, le BTP, l'agriculture, les services à la personne, constituent une population particulièrement exposée, mais encore insuffisamment ciblée comme telle dans les politiques de prévention généralistes.

Dans ce cadre structurant, peuvent être mis en exergue :

- **une vulnérabilité spécifique des jeunes travailleurs et des apprentis :** la combinaison de la jeunesse, de l'inexpérience professionnelle, d'une socialisation incomplète aux règles de prévention et de la pression de l'évaluation (en CFA/OFA comme en entreprise) accroît le risque d'accidents, de TMS précoces, de chutes de hauteur, d'exposition aux risques chimiques et de risques psychosociaux. Le PRST4 identifie déjà ces familles de risques comme prioritaires (chutes, risques chimiques, RPS, TMS), mais sans toujours distinguer explicitement les apprentis comme groupe cible. L'enjeu est de faire des apprentis une population « prioritaire explicite » dans les déclinaisons opérationnelles.
- **une hétérogénéité d'un tissu économique de TPE-PME :** la Normandie est caractérisée par un tissu dense de TPE-PME, que le PRST cible prioritairement pour le développement de la culture de prévention. Or ces entreprises concentrent une part importante des contrats d'apprentissage, souvent avec peu de ressources internes pour structurer une politique de prévention (pas de service RH, peu ou pas de représentants du personnel ou encore faible maîtrise du cadre réglementaire). Le risque est celui d'une prévention « informelle », dépendante des pratiques individuelles des maîtres d'apprentissage.
- **une articulation encore incomplète entre acteurs de la prévention et acteurs de la formation :** le PRST Normandie réunit un large partenariat d'acteurs : administrations, sécurité sociale, services de prévention et de santé au travail, partenaires sociaux..., doté d'outils mutualisés via l'espace ressources régional. Mais l'intégration systématique des CFA/OFA, lycées professionnels, OPCO et branches professionnelles dans une stratégie spécifique « apprentis » reste à consolider. Un enjeu stratégique pourrait être de relier plus étroitement les politiques d'apprentissage et de santé au travail.
- **une prévention des ruptures de parcours et de la désinsertion professionnelle précoce :** le PRST4 affirme un objectif de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi. Appliqué aux apprentis, cela

implique de considérer les accidents, la dégradation de la santé mentale ou physique, les situations de harcèlement ou de travail inadapté comme des facteurs de rupture de contrat, donc de décrochage durable du système de formation.

À travers ces axes, la santé-sécurité devient un enjeu central de sécurisation des parcours et de performance globale du modèle d'apprentissage.

Plus spécifiquement, début janvier 2025, le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles a publié un nouveau guide sur la promotion de la santé des apprentis à destination des CFA/OFA. Ce guide a pour objectif de **sensibiliser les CFA/OFA sur l'importance de la santé des apprentis et d'outiller les référents santé des CFA/OFA** pour les accompagner vers une **meilleure prise en compte des enjeux de santé de leurs apprentis**. Le guide aborde les thèmes de la santé mentale, des substances psychoactives et les conduites addictives, de l'environnement, de l'alimentation et l'activité physique, de la prévention des maladies infectieuses et de la vie sexuelle et affective.

Il est à remarquer également le portail Enseignement de la Santé et Sécurité au Travail (ES&ST) de l'Académie de Normandie. Ce site est dédié à la prévention dans les lycées professionnels et CFA/OFA, comprenant des ressources pédagogiques, des outils de prévention (équipements de protection individuels, ergonomie, TMS, risques professionnels...), des concours et actions de sensibilisation, des tutoriels.

Enfin, peuvent être aussi cités la CARSAT Normandie qui propose sur le thème de la prévention des risques professionnels fiches pratiques, accompagnement des entreprises accueillant des jeunes, des statistiques régionales d'accidents du travail. L'INRS propose des ressources nationales mais essentielles comprenant guides réglementaires, outils d'évaluation des risques, supports pédagogiques pour CFA/OFA et entreprises concernant les jeunes travailleurs et apprentis.

Les enjeux de santé-sécurité des apprentis devraient pouvoir être envisagés comme un **levier central de performance du système d'apprentissage** passant par la qualité des parcours, l'attractivité des formations, la fidélisation des entreprises, la réduction des coûts sociaux liés aux accidents et ruptures.

Pour cela, des axes de travail pourraient être renforcés afin de rendre les apprentis visibles comme une catégorie à part entière, voire prioritaire, dans la stratégie régionale de santé au travail et en articulant encore plus étroitement formation, prévention et sécurisation des parcours dans les entreprises et particulièrement les TPE-PME.

3.2. Vers quel modèle d'apprentissage porté par les OFA ?

Les stratégies économiques des organismes de formation par apprentissage mises en œuvre face à la libéralisation régulée de l'apprentissage :

La réforme de 2018 a transformé en profondeur le modèle économique de l'apprentissage en France. En substituant un pilotage opéré par les Régions sous conditions de cohérence de formation sur les territoires, à un système libéralisé adossé au « coût contrat », la réforme a repositionné les OFA comme des acteurs économiques à part entière. Au-delà des prestations de formation, cette mutation a engendré pour les OFA des logiques de rentabilité, d'investissement et de positionnement concurrentiel, tout en assumant les missions d'intérêt général et publiques de formation, d'acquisition des savoirs et des compétences, le tout dans un système complexe régulé.

Selon une étude qualitative menée par France compétences et le cabinet Sauléa¹⁶⁹ passant par la réalisation de 90 entretiens auprès de 67 OFA entre 2022 et 2024 issus d'un panel diversifié selon 15 critères d'ordres économiques, pédagogiques, territoriaux, des constats d'ordres multiples ont pu être observés :

Une dynamique de coûts en forte expansion :

La libéralisation s'est accompagnée d'une hausse globale des charges des OFA, mais cette augmentation est loin d'être homogène, variant fortement d'un OFA à l'autre. Les **frais pédagogiques** ont explosé pour certains OFA, passant par la rémunération des formateurs notamment en raison de l'augmentation des effectifs, l'inflation et la tension de recrutement des formateurs liée à l'ouverture à la concurrence des OFA.

À ces frais pédagogiques s'ajoutent des dépenses liées au nécessaire renouvellement et/ou acquisition et modernisation des équipements et plateaux techniques, souvent conséquents sur le plan financier, ainsi que l'impact de l'inflation sur les consommables et l'énergie.

Les **frais d'accompagnement** augmentent aussi significativement s'expliquant en partie par les nouvelles missions réglementaires des OFA, mais surtout par la massification des entrées en apprentissage, laquelle amène une diversification du profil des apprentis et l'émergence de besoins d'accompagnement hétérogènes. Ainsi, le gonflement du volume d'apprentis du supérieur renforce la nécessité d'appuyer la mobilité internationale, la part croissante des publics migrants dans certains OFA suppose de mettre en place des programmes en français langue étrangère (FLE), les jeunes porteurs d'un handicap visible ou non réclamant un soutien renforcé et spécialisé sont également plus nombreux.

Les **fonctions supports** recouvrant la masse salariale liée à la facturation et à la comptabilité analytique, une conséquence directe de la transformation du système de financement lié au coût-contrat, continuent de mobiliser des ressources afin notamment de répondre aux exigences de traçabilité imposées par la certification Qualiopi.

¹⁶⁹ France Compétences – Note d'étude n°11 « Analyser pour réguler » – Novembre 2024

Enfin, les **dépenses de communication** ont pris une ampleur nouvelle dans un contexte de concurrence accrue, où l'équilibre économique des OFA est encore plus suspendu au sourcing et au volume d'inscriptions des apprentis. Ainsi, les organismes confrontés à la concurrence et/ou positionnés sur des métiers souffrant d'un déficit d'attractivité récurrent, et/ou des tensions sur le marché de l'emploi sont conduits à investir plus fortement dans le marketing digital, les salons, les outils Web. Il a été par ailleurs repéré des stratégies portant à controverse afin d'assurer le remplissage des formations, à l'image d'une approche de « surbooking » à la légalité discutable¹⁷⁰.

Des stratégies d'optimisation aux effets ambivalents

Face à cette pression financière, les OFA ont développé des stratégies d'optimisation variées. L'économie d'échelle est la plus répandue : en augmentant le nombre d'apprentis, les organismes espèrent réduire le coût unitaire. La hausse des effectifs, observée dans la plupart des OFA, s'est traduite pour l'écrasante majorité par une augmentation du nombre de sessions et donc, des charges induites. L'enjeu est alors de saturer les sessions tout en optimisant la gestion pour que les charges supplémentaires induites par les créations de sections de formation croissent moins vite que le volume d'apprentis. Il convient de pointer qu'au regard de cette légitime quête d'économies d'échelle, quelques OFA, notamment dans le tertiaire supérieur, ont doublé, voire triplé leurs effectifs grâce à un usage massif du distanciel, qui interroge sur les risques d'altération de la qualité pédagogique.

La diversification de l'offre d'apprentissage avec de la formation continue, ou de la professionnalisation favorise la rentabilité quant aux dépenses de charges fixes à l'exemple de la mutualisation des plateaux techniques et des formateurs.

La filiarisation des formations quant à elle -exemple d'un bac pro suivi d'un BTS- favorise la continuité des parcours et des économies de gamme en réduisant les coûts de sourcing. Certains OFA ont également rationalisé leurs procédures internes, ou externalisé certaines fonctions pour contenir les dépenses. D'autres ont durci leur logique de sélection des apprentis en prévention afin d'écarter ceux risquant d'entraîner des ruptures de parcours, ce qui ne va pas sans poser de questions relatives à l'équité d'accès à la formation par apprentissage.

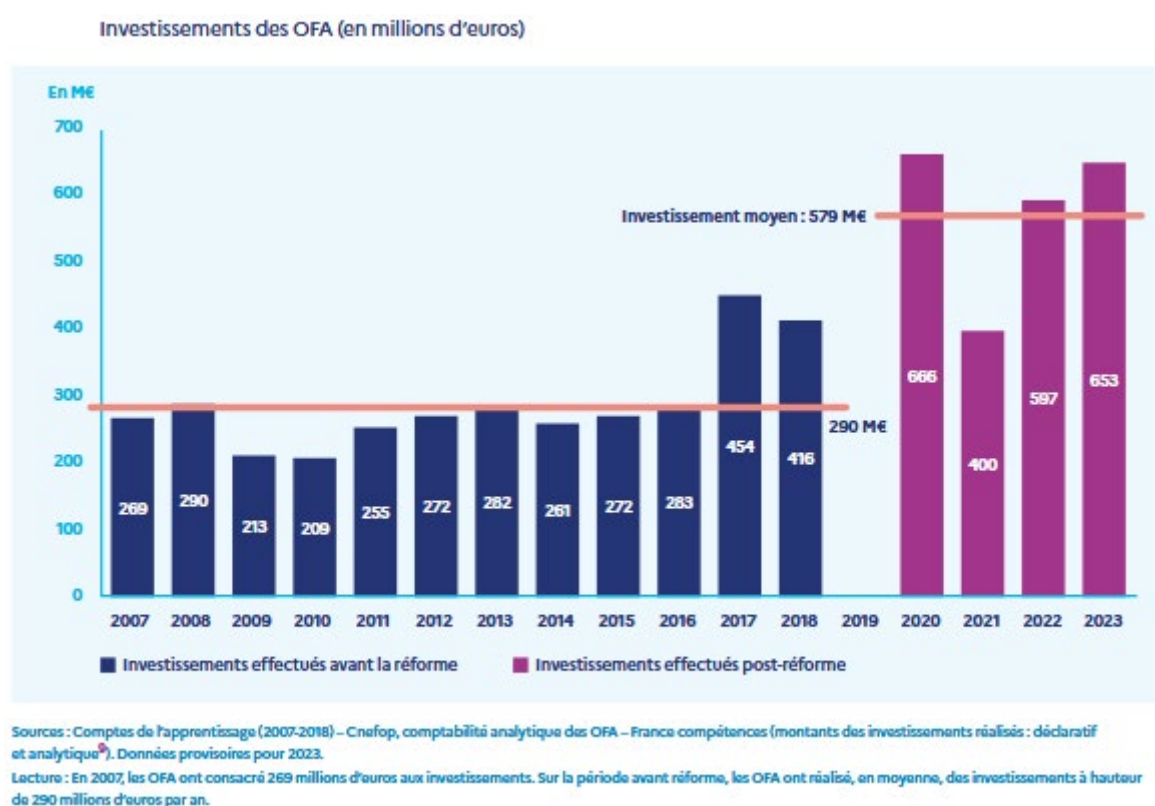
Enfin, les logiques de mutualisation, qui pourraient constituer un autre levier de réduction des coûts, restent encore marginales. La mutualisation est surtout pratiquée, depuis avant 2018, chez les OFA historiques structurés en réseaux, tandis que les nouveaux entrants peinent à coopérer dans un environnement concurrentiel. Pourtant, des synergies existent, notamment sur le sourcing ou le partage d'équipements, qui pourraient être renforcées au fil des ans à mesure que le marché mûrit.

¹⁷⁰ Cette approche repérée comprend une campagne de communication intensive suivie de l'admission de tous les candidats, pour ensuite procéder à une sélection finale en refusant certains (pourtant initialement admis) afin de n'accepter que ceux présentant les prérequis les plus adaptés à la formation proposée et/ou ceux qui ont bel et bien décroché un contrat avec une entreprise.

Une capacité d'investissement contrastée

La plupart des OFA semblent avoir réussi à dégager des excédents depuis la réforme, leur permettant des investissements visant à améliorer la qualité du service rendu. Ainsi, la modernisation des établissements passant par l'actualisation du matériel et des plateaux techniques, reste une priorité mise en œuvre selon les capacités. La digitalisation des processus et les actions en faveur de l'égalité des chances pour les jeunes issus des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) sont également citées par certains OFA.

Un graphique issu du rapport 2024 sur les usages des fonds de la formation professionnelle de France Compétences, confirme l'évolution des investissements engagés depuis la réforme de septembre 2018 par les OFA :



Les OFA constituent leur capacité d'investissement en s'appuyant pour une partie essentielle sur leurs fonds propres. Les subventions régionales servant à co-financer des investissements d'envergure, des aides des OPCO et, plus ponctuellement, par des prêts bancaires sont également sollicités.

Cependant, cette dynamique reste fragile. Un resserrement des financements publics pourrait compromettre la rentabilité des investissements déjà réalisés et contraindre les OFA à fermer certaines sessions de formation déficitaires, pourtant essentielles sur des plans pédagogiques et sociales particulièrement sur certains territoires, tels les territoires ruraux. Ce risque apparaît comme particulièrement aigu pour les organismes dont l'apprentissage constitue l'activité principale.

Vers un équilibre entre performance économique et mission d'intérêt général de formation

L'étude réalisée met en lumière une tension structurelle : les OFA doivent concilier performance économique et mission d'intérêt général de formation répondant aux principes fondamentaux de services de formation. Une majorité d'OFA a su s'adapter à un environnement plus concurrentiel en développant des stratégies économiques variées. Toutefois, ces ajustements ne sont pas sans effets pervers sur la qualité pédagogique, l'équité d'accès et la pérennité des offres. Les stratégies de rationalisation, si elles ne sont pas encadrées, peuvent exclure les publics les plus fragiles et de certains territoires. De même, la recherche de rentabilité ne doit pas se faire au détriment de la qualité pédagogique, notamment dans les métiers à forte composante pratique.

Pour relever ces défis, les OFA doivent pouvoir s'appuyer sur une « *gouvernance* » fondée sur des données partagées et fiables -comptabilité analytique, indicateurs de qualité...-, encadrer le recours au distanciel, renforcer les partenariats sectoriels et de territoires dans le cadre de la mutualisation des équipements et plateaux techniques, ou encore sécuriser les financements dédiés aux publics spécifiques.

L'État, les Régions sont des acteurs déterminants pour garantir à la fois soutenabilité du modèle, et préservation des principes fondamentaux de services publics que sont l'équité d'accès à la formation, la continuité de l'offre, son adaptabilité, sa neutralité et sa laïcité garantissant le libre accès de tous les publics apprentis sans discrimination, ainsi que sa gratuité sur l'ensemble du territoire.

Au-delà de ces principes et afin de répondre aux différents défis identifiés en matière d'emploi et de formation, l'écosystème global de l'apprentissage se doit de :

- répondre aux besoins des territoires et des entreprises, en amenant les publics en recherche d'emploi vers les métiers et les formations attendus,
- permettre l'accessibilité à l'offre de formation par apprentissage de tous les publics répondant aux critères d'accès à l'apprentissage sur tous les territoires régionaux qu'ils soient ruraux ou urbains et péri-urbains,
- maintenir une dynamique tout au long du parcours d'apprentissage pour éviter les ruptures et permettre la sécurisation des parcours de formation,
- organiser et mettre en œuvre une offre diversifiée par apprentissage pour répondre aux aspirations des publics,
- favoriser l'inclusion de tous les publics répondant aux critères d'accès à l'apprentissage, particulièrement les personnes en situation de handicap, les personnes en situation d'illectronisme et d'illettrisme, les publics allophones, et

favoriser l'égalité d'accès femmes-hommes aux filières de formation par apprentissage,

- permettre l'ouverture des formations par apprentissage aux transitions écologiques, climatiques et numériques et assurer l'accompagnement des publics aux transitions.

3.3. Vers un élargissement des employeurs d'apprentis ?

L'évolution du nombre de contrats d'apprentissage démontre l'appétence développée des jeunes pour cette voie de formation. L'augmentation fulgurante du nombre d'OFA également. De même, cela signifie que l'offre de contrats de travail en apprentissage de la part des entreprises a suivi en étant démultipliée.

De surcroît, dans un contexte d'emploi tendu où les difficultés de recrutement sont présentes, et que certains secteurs et métiers en tension co-existent, l'apprentissage apparaît comme un moyen plébiscité par les entreprises, leur permettant de constituer un vivier de jeunes talents qu'elles forment directement, au-delà des investissements en temps consacrés, de l'accompagnement des jeunes en entreprise, et d'autres engagements.

○ **Plus d'entreprises et plus de contrats présents en majorité pour des formations du supérieur :**

Depuis la réforme, au niveau national, le nombre d'entreprises investies dans l'apprentissage s'est démultiplié et cette progression est particulièrement sensible à la fois pour les très grandes entreprises de plus de 1 000 salariés, et dans une moindre mesure, pour les PME de 10 à 50 salariés.

Les TPE – PME, toujours les plus présentes et très investies dans l'apprentissage

En 2017 comme en 2021, les TPE-PME représentaient déjà plus de 8 entreprises sur 10 des entreprises recrutant des apprentis, après avoir signé environ 7 contrats sur 10¹⁷¹.

¹⁷¹ Céreq Ires – effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage – septembre 2024

Tableau 5 : Nombre d'entreprises signataires d'au moins un contrat d'apprentissage, nombre de contrats signés, selon la taille de l'entreprise en 2017 et en 2021

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprise et répartition en %			
	2017		2021	
	Effectif	%	Effectif	%
1 ou 2 salariés	56739	30%	120248	31%
de 3 à 9 salariés	61588	33%	116336	30%
de 10 à 49 salariés	35155	19%	77204	20%
de 50 à 249 salariés	14717	8%	29348	8%
de 250 à 999 salariés	7525	4%	16043	4%
1000 salariés et plus	11054	6%	28324	7%
Total des entreprises pour l'année de référence	186778	100%	387503	100%

Taille de l'entreprise	Nombre de contrat signés et répartition en %			
	2017		2021	
	Effectif	%	Effectif	%
1 ou 2 salariés	69573	23%	157603	21%
de 3 à 9 salariés	87917	29%	181217	25%
de 10 à 49 salariés	55570	18%	150832	20%
de 50 à 249 salariés	28317	9%	79067	11%
de 250 à 999 salariés	24774	8%	59313	8%
1000 salariés et plus	38667	13%	108381	15%
Total des contrats pour l'année de référence	304818	100%	736413	100%

Sources : Enquêtes SIA / Dares 2017 et 2021

Source : Céreq Ires – effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage – septembre 2024

• Pour les TPE-PME :

L'alternance, un dispositif clé pour les entreprises, notamment les TPE-PME

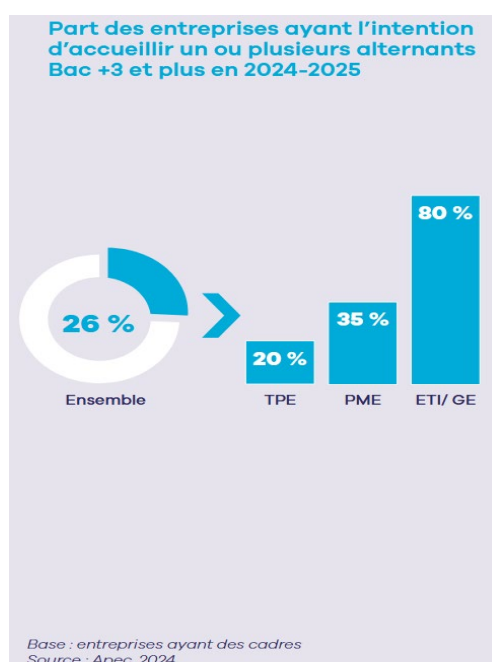
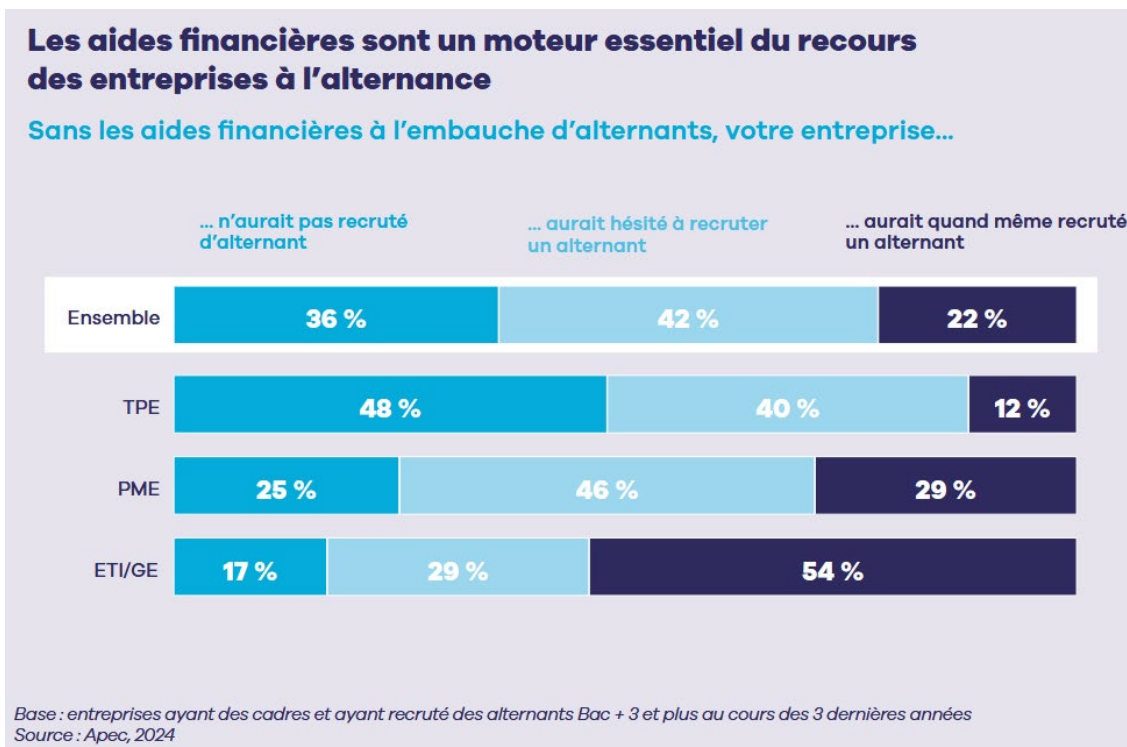
Selon une étude APEC¹⁷², la très grande majorité des entreprises (80 %) souhaitent recruter des alternants qu'elles pourront embaucher à l'issue de leur contrat. Dans les faits, plus de la moitié des entreprises (52 %) ayant accueilli des alternants au cours des trois dernières années en ont effectivement intégré au moins un dans leurs effectifs.

Les aides financières ont contribué à ce plébiscite. Sans elles, 88 % des TPE et 71 % des PME ayant accueilli des alternants Bac+3 et plus au cours des trois dernières

¹⁷² APEC – « L'alternance dans le supérieur (Bac +3 et plus) » - 02 octobre 2024

années, déclarent qu'elles auraient renoncé ou hésité à le faire sans cette aide. C'est sans surprise moins le cas pour les ETI et les grandes entreprises (46 %).

C'est aussi pour les TPE-PME, qui forment plus de la moitié des alternants du supérieur, un moyen efficace pour faire face aux difficultés de recrutement qu'elles rencontrent quotidiennement.



(*) TPE = 0 à moins de 10 ; PME = 10 à moins de 250 ; ETI = 250 à moins de 5 000 ; GE (grande entreprise) = 5 000 et plus

○ **De nouvelles entreprises employeuses d'apprentis plus nombreuses depuis la réforme :**

Depuis la réforme de 2018, on observe une arrivée massive d'entreprises « *nouvelles venues* » dans le champ de l'apprentissage, qui signent désormais une part importante des contrats, principalement pour des formations du supérieur. Les données issues de l'étude du Céreq Ires relative aux effets de la réforme de 2018, montrent une progression notable entre 2017 et 2021 : la part des entreprises « nouvelles », c'est-à-dire celles qui n'avaient pas recruté d'apprentis au cours des quatre années précédentes, est passée de **37 % à 44 %**. Les entreprises « quasi nouvelles », présentes uniquement depuis l'année précédant la référence, connaissent également une forte augmentation, passant de **9 % à 15 %**. Au total, ces deux catégories représentent **59 % des entreprises signataires en 2021**, contre **46 % en 2017**, ce qui traduit un renouvellement significatif du tissu des employeurs impliqués dans l'apprentissage et confirme l'effet structurant de la réforme sur l'ouverture du dispositif à de nouveaux acteurs économiques.

Au niveau national, l'apprentissage s'étend à de nouveaux secteurs avec une hausse du nombre moyen de contrats par entreprise passant de 1,6 en 2017 à 1,9 en 2021 points. Cette progression touche tous les secteurs, hormis une stabilité dans l'agriculture, sylviculture et pêche et une baisse pour l'administration publique-enseignement-santé-action sociale.

La dynamique de l'apprentissage dans les secteurs traditionnels est principalement portée par les grandes entreprises, notamment celles de plus de 1 000 salariés. Entre 2017 et 2021, leur mobilisation progresse bien au-delà des moyennes sectorielles, avec des coefficients d'évolution nettement supérieurs pour le nombre d'entreprises et de contrats signés. Cette tendance se traduit par une hausse significative de leur poids dans l'apprentissage. Les très grandes entreprises et ETI deviennent ainsi des acteurs clés, contribuant à l'augmentation du nombre moyen d'apprentis par entreprise dans ces secteurs (cf. tableau en annexe 17)¹⁷³.

La forte hausse du nombre d'apprentis est allée de pair avec une évolution des caractéristiques des entreprises employeuses. En particulier, les employeurs de plus de 250 salariés embauchent une part croissante du total des apprentis : 23,5 % en 2024, contre 20,7% en 2018, selon les statistiques de la Dares. Cette hausse entre en corrélation avec la part d'apprentis préparant des diplômes supérieurs ou égaux à la licence, qui sont plus fréquemment embauchés par des grandes entreprises (38 % en 2024, contre 12 % de ceux préparant un diplôme inférieur).

¹⁷³ Céreq Ires – Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage – septembre 2024

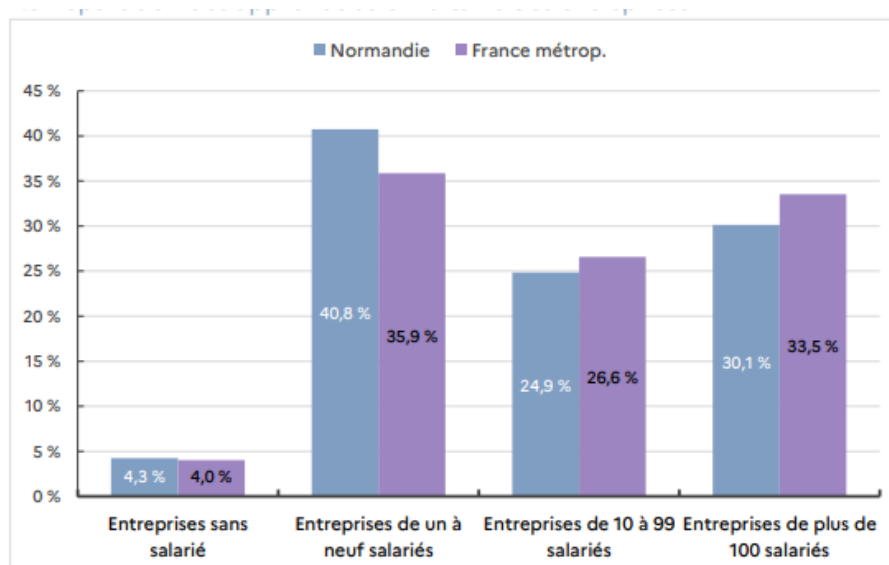
- **Les apprentis chez les employeurs en Normandie :**

Le bilan annuel de l'apprentissage 2024 établi par la DREETS Normandie et paru en juillet 2025 présente la répartition des apprentis selon la taille des entreprises en Normandie comparée à la France métropolitaine (graphique ci-dessous).

Il ressort que la majorité des apprentis en Normandie se trouvent dans des entreprises de petite taille, avec **40,8 % dans des structures de 1 à 9 salariés**, contre **35,9 % au niveau national**, ce qui traduit une forte implication des petites entreprises dans la formation par apprentissage dans la région. Les entreprises de taille intermédiaire (10 à 99 salariés) accueillent une proportion légèrement inférieure en Normandie avec **24,9 %** par rapport à la France métropolitaine avec **26,6 %**. En revanche, les grandes entreprises de plus de 100 salariés sont moins représentées en Normandie (**30,1 %**) que dans l'ensemble du pays (**33,5 %**), bien qu'elles restent un acteur important de l'apprentissage. Enfin, les entreprises sans salarié jouent sont représentés dans une très moindre part dans les deux zones, avec **4,3 % en Normandie** contre **4,0 %** en France métropolitaine.

Ces données confirment que l'apprentissage en Normandie repose principalement sur un tissu économique composé de petites entreprises, ce qui implique des politiques ciblées pour accompagner ces structures : simplification des démarches administratives, soutien financier et développement de dispositifs d'accompagnement pour favoriser l'accueil d'apprentis, passant par la formation des maîtres d'apprentissage dans des entreprises aux ressources limitées. Par ailleurs, la moindre présence des grandes entreprises dans la région souligne l'importance de renforcer les partenariats avec les PME pour maintenir et développer l'offre de formation par apprentissage.

Répartition des apprentis normands selon la taille des entreprises :



Source : DREETS Normandie – Bilan annuel de l'apprentissage 2024 – juillet 2025

L'analyse de plusieurs études des OPCO corroborent les statistiques de la DREETS Normandie. Il en ressort que l'apprentissage en Normandie repose principalement sur un tissu économique composé de **petites entreprises (TPE)** concentrant une grande majorité **des contrats d'apprentissage**, révélant notamment une structure régionale dominée par l'artisanat, le commerce de proximité et les services. Les grandes entreprises restent minoritaires mais en jouant un rôle structurant dans l'industrie et la grande distribution.

Ces caractéristiques impliquent des **enjeux majeurs pour la politique de formation par apprentissage**. La mise en réseau des entreprises avec les CFA/OFA et les OPCO est essentielle pour mutualiser les ressources et sécuriser les parcours. Par ailleurs, l'attractivité des métiers en tension (BTP, hôtellerie-restauration, agriculture) se doit être améliorée passant par la poursuite des travaux sur l'information et l'orientation des métiers. Les conditions de travail et de formation en situation des travail doivent également être adaptées, de même que l'adaptation des formations aux transitions numériques et écologiques sont des leviers stratégiques pour diversifier l'offre et répondre aux besoins de qualification dans la région

3.4. Analyse des interactions du triptyque « apprentis – OFA – employeurs »

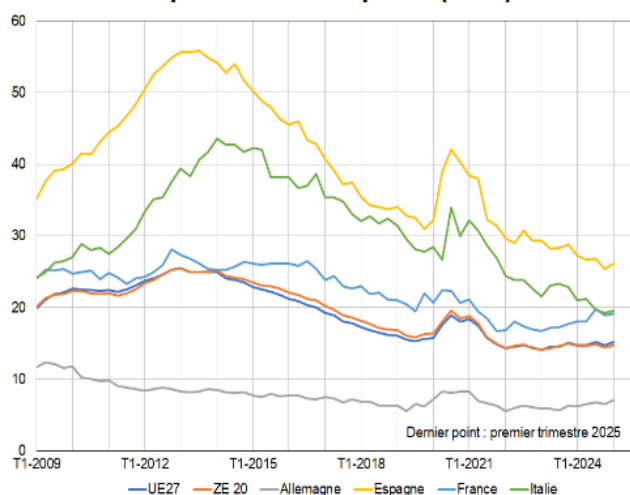
- Une **différenciation sociale assez prononcée apparaît donc** entre apprentissage et voie scolaire, intégrant une logique **inverse** entre le secondaire professionnel et l'enseignement supérieur. Cette inversion met en évidence que l'apprentissage ne joue pas le même rôle social selon les niveaux de formation.

Un **avantage structurel des classes moyennes chez les apprentis dans le secondaire** est mis en évidence avec un avantage différencié pour la signature d'un contrat d'apprentissage en entreprise. Le recours au réseau familial renforce cet avantage, avec un gradient clair selon la position sociale. Ainsi, l'apprentissage, censé être un levier d'insertion pour les publics fragiles, ne joue pas pleinement son rôle dans le secondaire. Les inégalités d'accès aux entreprises constituent un verrou majeur.

L'apprentissage joue un rôle plus inclusif mais contrasté dans l'enseignement supérieur et permet une **démocratisation relative** basé sur la dynamique économique et institutionnelle existante, où il constitue un levier de réduction du coût des études. Dans les formations les plus coûteuses de type -écoles de commerce, écoles d'ingénieurs-, l'apprentissage permet de compenser les frais de scolarité, en offrant une rémunération à l'apprenti et en réduisant sa dépendance financière vis-à-vis des familles. Il consacre ainsi une **moindre sous-représentation des étudiants modestes** dans les filières financièrement coûteuses. Dans les universités, les écarts sont plus faibles, mais l'apprentissage reste plus inclusif.

L'objectif principal de l'apprentissage est l'acquisition de compétences professionnelles pour faciliter la transition depuis les études vers l'emploi¹⁷⁴, ce qui a pour effet de réduire le taux de chômage élevé des jeunes (cf. graphique ci-dessous). Le développement de l'apprentissage vise également à renforcer l'adéquation entre formation initiale et besoins des entreprises, au niveau de l'emploi. Particulièrement en début de carrière, les apprentis bénéficient d'un lien direct avec l'entreprise et créent potentiellement une relation privilégiée avec leur formateur, ce qui favorise leur employabilité à l'issue de leur formation, particulièrement dans l'entreprise où ils ont effectué leur apprentissage. Ainsi, l'expérience en entreprise permet aux jeunes apprentis de développer des compétences et des capacités professionnelles spécifiques au secteur dans lequel ils évoluent.

Graphique 2 : Évolution du taux de chômage des jeunes (15-24 ans) en France et chez ses principaux partenaires européens (en %)



Source : Eurostat.

¹⁷⁴ Cour des comptes – « La formation en alternance, une voie en plein essor, un financement à définir » - 2022

Synthèse conclusive

Un système en profonde mutation

Le rapport s'inscrit dans un contexte marqué par une succession de réformes nationales ayant profondément transformé l'écosystème de l'apprentissage depuis dix ans, en particulier la loi LCAP de 2018 qui a libéralisé l'offre, modifié les circuits de financement et repositionné les acteurs. L'apprentissage est désormais pensé comme un levier stratégique de compétitivité, d'insertion et de montée en compétences, soutenu de prime abord par une politique d'investissement massif de l'État, renouvelée au moment du Covid et jusqu'à 2025. Depuis, les nécessités de maîtrise des coûts, de soutenabilité de la dette de France Compétences ont entraîné une bascule passant par les réformes de financement, de régulations et de contrôles, et la diminution des moyens financiers.

L'apprentissage est cependant devenu un pilier majeur de la formation et de l'insertion des jeunes, porté par une dynamique de massification sans précédent. Cependant, cette expansion rapide met en lumière des défis structurants : optimisation des moyens, qualité des formations, lutte contre les ruptures, régulation des certifications, équité d'accès, fiabilité et modélisation des données, pilotage territorial, accompagnement des publics fragiles.

La Région Normandie, engagée depuis le « Grenelle de l'apprentissage », a structuré au fil des ans une politique volontariste et fédératrice, articulant information métiers, animations territoriales, soutien aux CFA/OFA et actions innovantes à la lumière des réalités nationales et des spécificités régionales normandes.

La Région Normandie, en tant qu'acteur clé sur le développement économique, l'orientation et la formation dans son territoire, dispose encore d'un rôle stratégique et décisif pour structurer et déployer un modèle d'apprentissage d'excellence, durable et équitable.

ANNEXES

Annexe 1 : 170 ans d'apprentissage

Moyen Âge

Une première forme d'apprentissage apparaît bien avant la période contemporaine. Elle se développe notamment à la fin du Moyen Âge où les maîtres compagnons transmettent leur savoir-faire aux apprentis dans le cadre de corporations.

La loi du 14 juin 1791, dite loi « Le Chapelier », abolit les corporations et met fin à cette modalité de formation.

1851

La loi du 22 février 1851 crée le contrat d'apprentissage et donne une définition des obligations du maître et de l'apprenti.

1919

La loi du 4 juillet 1919, dite loi « Astier », introduit la partie enseignement théorique de l'apprentissage.

1925

La loi de finances du 13 juillet 1925 institue la taxe d'apprentissage.

1937

La loi du 10 mars 1937, dite loi « Walter et Paulin », donne aux Chambres de métiers un rôle fondamental dans l'organisation de l'apprentissage artisanal.

1959

L'ordonnance du 6 janvier 1959, dite « réforme Berthoin », prolonge l'instruction obligatoire jusqu'à l'âge de seize ans révolus (applicable à partir de 1967).

1971

La loi du 16 juillet 1971 relative à l'apprentissage, dite loi « Guichard », encadre légalement le contrat d'apprentissage et crée les centres de formation d'apprentis.

1983

La loi du 7 janvier 1983 sur la décentralisation transfère de l'État aux régions certaines compétences en matière de formation professionnelle continue et d'apprentissage.

1986

L'ordonnance du 16 juillet 1986 prolonge l'âge d'entrée en apprentissage jusqu'à 25 ans.

1987

La loi du 23 juillet 1987, dite loi « Séguin », consacre l'apprentissage comme une forme d'éducation alternée et l'étend à tous les diplômes ou titres homologués, quels que soient leurs niveaux.

1992

La loi du 27 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle précise l'agrément du maître d'apprentissage.

1993

La loi quinquennale du 20 décembre 1993 sur l'emploi et la formation professionnelle donne la possibilité d'ouvrir des sections d'apprentissage dans les lycées.

1996

La loi du 6 mai 1996 réforme le financement de l'apprentissage et instaure des subventions aux employeurs d'apprentis.

2002

La loi du 27 février 2002, dite « de modernisation sociale », restreint l'exercice du droit de collecte de la taxe d'apprentissage aux seuls Octa agréés par l'État.

2004

La loi de finances pour 2005 institue une contribution au développement de l'apprentissage (CDA) au profit des régions (0,18 % de la masse salariale qui s'ajoute au 0,5 % de la taxe d'apprentissage)

2005

La loi du 18 janvier 2005, dite « de programmation pour la cohésion sociale », portée par Jean-Louis Borloo, impose aux régions de signer des contrats d'objectifs et de moyens (COM) avec l'État, financés par le Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage (FNDMA).

2006

La loi du 31 mars 2006, dite « pour l'égalité des chances », propose un « apprentissage junior » (rapidement abrogé) et majore la taxe d'apprentissage pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui ne respectent pas un certain quota d'alternants.

2009

La loi du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, remplace la majoration de la taxe d'apprentissage pour les entreprises d'au moins 250 salariés qui ne respectent pas un quota d'alternants par la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA).

2009-2010

Le plan de relance de l'alternance en réponse à la crise économique introduit une aide à l'embauche d'un apprenti supplémentaire pour les PME.

2011

La loi du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels, dite loi « Cherpion », reprend les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 7 juin 2011. Elle prévoit le statut de stagiaire de la formation professionnelle pour les jeunes en CFA sans employeur, et crée le dispositif d'initiation aux métiers en alternance (Dima) pour les jeunes dès 14 ans.

2011

Le projet de loi de finances rectificative pour 2011 transforme le FNDMA (Fonds national de développement et de modernisation de l'apprentissage) en CAS (Compte d'affectation spécial).

2013

La loi de finances rectificative pour 2013 fusionne la taxe d'apprentissage et la CDA (contribution au développement de l'apprentissage).

2014

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale modifie le processus de collecte et de redistribution de la taxe d'apprentissage.

2018

La loi du 5 septembre 2018, dite « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », transfère la compétence générale en matière d'apprentissage des régions à l'État et substitue au financement par subvention un financement au contrat.

Elle transforme les Opcv en Opco chargés de gérer les contrats d'apprentissage, et crée France compétences qui pilote le nouveau système – en particulier le financement et la certification qualité Qualiopi qui s'applique aux CFA. La taxe d'apprentissage est fusionnée avec la contribution à la formation professionnelle dans une contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance.

La loi supprime l'autorisation préalable qui était nécessaire à l'ouverture d'un CFA et permet la formation des apprentis uniquement à distance. Un jeune peut entrer en apprentissage jusqu'à 29 ans révolus.

2019

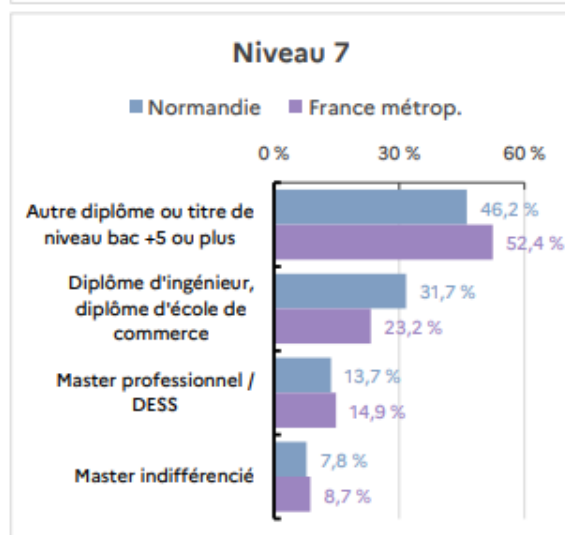
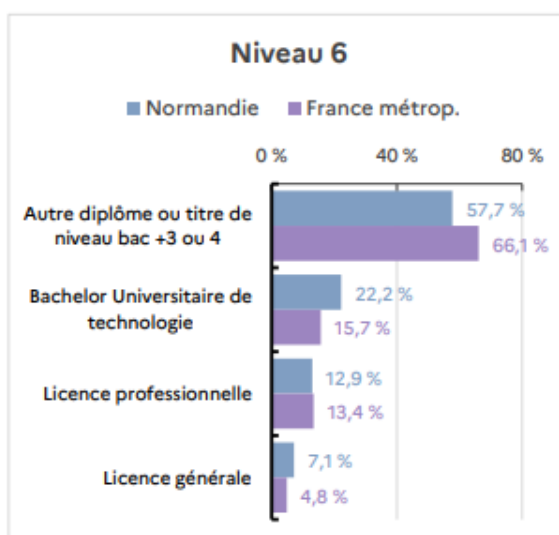
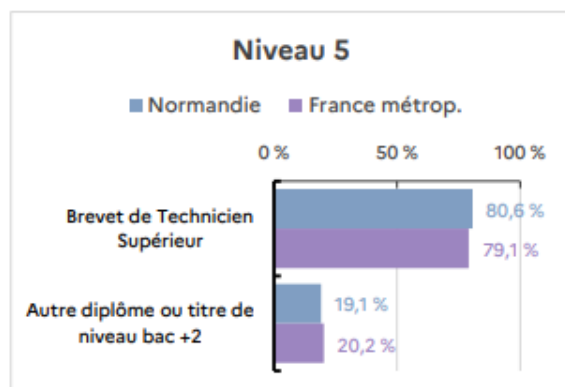
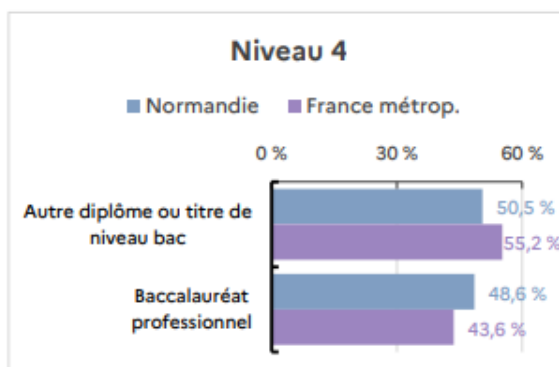
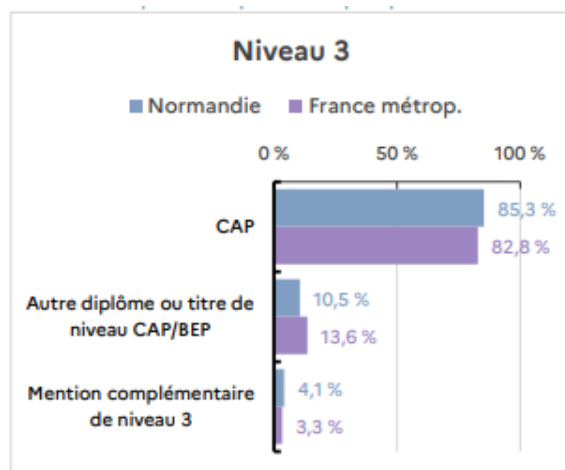
La loi du 26 juillet 2019, dite « Pour une École de la confiance », introduit l'obligation de formation des jeunes âgés de 16 à 18 ans qui est notamment remplie lorsque le jeune est apprenti.

Annexe 2 : Les contrats d'alternance - distinctions

	Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation
Objectif	Formation initiale (diplôme ou titre professionnel)	Formation continue (qualification professionnelle)
Type de contrat	- Contrat à durée limitée (CDL) - Contrat à durée indéterminée (CDI)	- Contrat à durée déterminée (CDD) - Contrat à durée indéterminée (CDI)
Durée du contrat	Lorsque le contrat est à durée limitée, sa durée est de 6 mois au minimum à 3 ans au maximum. La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans si l'apprenti est dans une des situations suivantes : - Il est reconnu <u>travailleur handicapé</u> - Il est un sportif de haut niveau. La durée du contrat est précisée dans une convention annexée au contrat.	S'il s'agit d'un CDD, la durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois dans certaines situations. S'il s'agit d'un CDI, l'action de professionnalisation se situe au début du contrat. Sa durée minimale est comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 36 mois dans certaines situations.
Conditions d'âge	- De 16 à 29 ans révolus (30 ans moins 1 jour) - Jeune de 15 ans à condition d'avoir terminé son année de 3^e. L'âge maximum peut être porté à 35 ans au plus (36 ans moins 1 jour) dans les cas suivants : - L'apprenti signe un nouveau contrat pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu. - Le précédent contrat a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté, ou pour inaptitude physique. Il ne doit alors pas s'écouler plus d'1 an entre les 2 contrats. Il n'y a pas d'âge limite si l'apprenti est dans une des situations suivantes : - Il est reconnu <u>travailleur handicapé</u> - Il envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme - Il est un sportif de haut niveau - Il n'obtient pas le diplôme ou le titre professionnel visé (prolongation maximum d'1 an).	- De 16 à 25 ans révolus (26 ans moins un jour) pour compléter la formation initiale - De 26 ans et plus pour les demandeurs d'emploi Sans condition d'âge pour les personnes qui perçoivent le RSA, l'ASS ou l'AAH et pour les personnes sortant d'un <u>contrat unique d'insertion (CUI)</u>
Formation	Au minimum 25 % de la durée totale du contrat	150 heures minimum et comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat
Rémunération	Entre 27 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou le salaire minimum conventionnel si plus favorable	Entre 55 % et 100 % du Smic suivant l'âge et le niveau d'études, ou 85 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective ou l'accord de branche de l'entreprise si plus favorable
Aides pour les alternants	- Les apprentis majeurs peuvent bénéficier d'une <u>aide d'État</u> pour financer leur permis de conduire B - L'aide mobili-jeune est une aide au logement accessible sous conditions aux jeunes de moins de 30 ans	L'aide mobili-jeune est une aide au logement accessible sous conditions aux jeunes de moins de 30 ans
Aides à l'embauche	Il existe <u>plusieurs aides</u>	Il existe <u>plusieurs aides</u>

Source : service-public.fr

Annexe 3 : Répartition des niveaux des diplômes préparés en Normandie



Source : Dares - SI Apprentissage. Dernier mois disponible : avril 2025. Date de mise à jour : 18/06/2025. Traitement Dreetts.

Annexe 4 : contrats signés visant une formation « nouvelle »

Niveaux de formation	Part (en %) des contrats signés en 2021 qui visent une formation « nouvelle »		
	Tous types de certifications confondues	Si le contrat vise une certification de type « diplôme »	Si le contrat vise une certification « titre »
CAP-BEP-MC	25%	24%	53%
autre niveau 3	22%	24%	21%
Bac professionnel	27%	27%	100%
Bac général ou technologique	78%	56%	100%
autre niveau 4	22%	15%	32%
Formations du secondaire	24%	23%	29%
BTS et équivalent	10%	9%	54%
autre niveau 5	66%	73%	64%
Licence professionnelle, BUT (rentrée 2021)	95%	95%	90%
Licence générale	89%	94%	29%
autre niveau 6	63%	53%	66%
Master professionnel	76%	74%	90%
Master général	78%	89%	65%
Ecole ingénieurs, commerce	16%	13%	71%
autre niveau 7	74%	32%	78%
Formations du supérieur	52%	39%	71%
dont autre niveaux 5, 6, 7	68%	54%	71%
Total des contrats signés	41%	31%	61%

Source SIA 2017 et 2021

Note de lecture : Pour les contrats signés en 2021, 41% des contrats visent une certification nouvelles, non repérée en 2017. Parmi les contrats d'apprentissage signés en 2021 et qui visaient une certification « diplôme », 31% des contrats visent une certifications « nouvelle » non repérée en 2017. Cela concerne 61% des contrats de 2021 qui visent un certification titres.

Source et traitement Céreq – Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage – septembre 2024

Annexe 5 : Volume des apprentis – national / régional

2 Effectifs d'apprentis par niveau de formation en 2023-2024

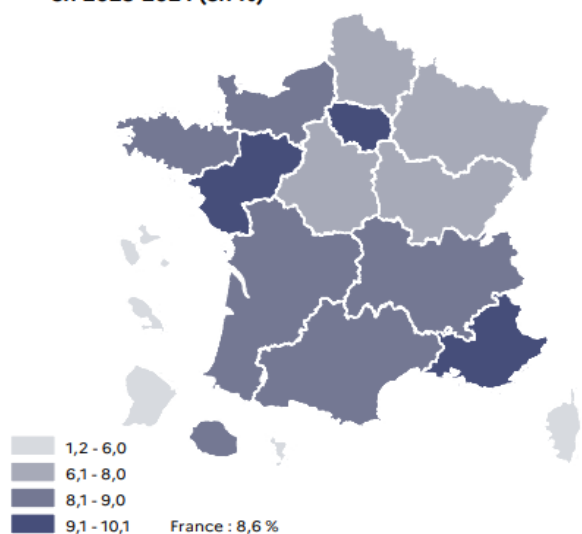
Académies et régions académiques	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveaux 7 et 8	Total	Rappel 2022-2023
Clermont-Ferrand	5 216	3 427	3 666	2 132	2 382	16 823	15 832
Grenoble	11 051	8 888	10 246	6 189	5 668	42 042	38 831
Lyon	11 157	9 124	15 011	10 780	18 632	64 704	61 718
Auvergne-Rhône-Alpes	27 424	21 439	28 923	19 101	26 682	123 569	116 381
Besançon	4 305	3 365	3 827	2 100	1 757	15 354	16 046
Dijon	6 639	4 623	4 664	2 615	2 497	21 038	19 016
Bourgogne-Franche-Comté	10 944	7 988	8 491	4 715	4 254	36 392	35 062
Bretagne (Rennes)	12 567	9 072	11 088	7 322	9 077	49 126	43 618
Centre-Val de Loire (Orléans-Tours)	10 069	6 022	7 326	4 211	4 048	31 676	30 776
Corse	1 212	489	544	413	207	2 865	2 697
Nancy-Metz	7 122	5 497	6 604	4 674	4 678	28 575	27 312
Reims	4 768	2 610	3 398	2 463	2 749	15 988	14 880
Strasbourg	6 884	5 670	7 142	4 288	5 319	29 303	27 263
Grand Est	18 774	13 777	17 144	11 425	12 746	73 866	69 455
Amiens	6 272	3 859	4 765	2 891	3 168	20 955	19 965
Lille	12 992	8 865	11 359	8 444	12 314	53 974	51 844
Hauts-de-France	19 264	12 724	16 124	11 335	15 482	74 929	71 809
Créteil	9 491	7 024	10 964	9 391	11 365	48 235	41 890
Paris	5 797	8 124	23 179	25 963	55 607	118 670	106 409
Versailles	7 883	8 378	18 681	13 280	27 474	75 696	72 867
Île-de-France	23 171	23 526	52 824	48 634	94 446	242 601	221 166
Normandie	14 176	9 487	11 483	6 116	8 205	49 467	44 694
Bordeaux	11 904	8 262	11 108	7 460	11 844	50 578	48 333
Limoges	2 815	1 694	1 571	999	560	7 639	7 347
Poitiers	7 833	5 288	5 413	2 527	3 551	24 612	24 748
Nouvelle-Aquitaine	22 552	15 244	18 092	10 986	15 955	82 829	80 428
Montpellier	10 119	5 973	10 453	5 773	8 824	41 142	39 559
Toulouse	10 630	7 078	9 799	6 338	10 115	43 960	40 585
Occitanie	20 749	13 051	20 252	12 111	18 939	85 102	80 144
Pays de la Loire (Nantes)	16 520	14 602	15 259	9 714	10 783	66 878	64 310
Aix-Marseille	9 835	7 389	11 389	4 667	6 550	39 830	42 638
Nice	8 412	4 728	8 340	7 969	10 436	39 885	28 694
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18 247	12 117	19 729	12 636	16 986	79 715	71 332
France hors DROM	215 669	159 538	227 279	158 719	237 810	999 015	931 872
Guadeloupe	755	622	1 634	626	216	3 853	3 569
Guyane	331	276	575	176	59	1 417	1 081
Martinique	289	471	869	671	289	2 589	2 519
Mayotte	299	225	270	47	0	841	710
La Réunion	3 717	3 436	4 360	1 306	919	13 738	13 839
DROM	5 391	5 030	7 708	2 826	1 483	22 438	21 718
France	221 060	164 568	234 987	161 545	239 293	1 021 453	953 590

► Champ : France.

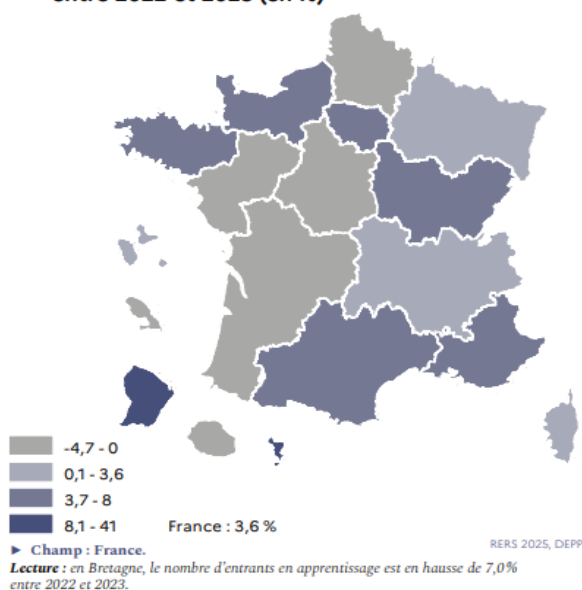
Lecture : l'Île-de-France forme 242 601 apprentis en 2023-2024, dont 94 446 aux niveaux 7 et 8.

RERS 2025, DEPP

3 Proportion d'apprentis parmi les 16-29 ans en 2023-2024 (en %)



4 Évolution des entrées en apprentissage entre 2022 et 2023 (en %)



Source : DEPP – RERS 2025

Annexe 6 : OPCO EP : poids de l'alternance en Normandie



Source : OPCO EP Panorama de territoire en Normandie 2024

Annexe 7 : Bénéficiaires apprentis dans la fonction publique

Caractéristiques des bénéficiaires de nouveaux contrats d'apprentissage dans la fonction publique en pourcentage

	FPE		FPH		FPT		Ensemble FP	
	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾	2023	2024 ⁽¹⁾
Sexe								
Hommes	47	46	31	33	42	42	43	43
Femmes	53	54	69	67	58	58	57	57
Âge au 31/12								
15-17 ans	4	3	4	4	13	12	9	9
18-20 ans	28	27	34	33	35	33	32	31
21-25 ans	56	57	46	46	40	41	46	47
26 ans et plus	12	13	16	17	13	14	13	14
Âge moyen	22,1	22,3	22,3	22,4	21,5	21,6	21,8	21,9
Niveau de diplôme préparé								
CAP	3	3	7	6	24	24	15	15
Bac	6	6	25	23	20	21	15	16
Bac +2	18	15	16	14	14	13	16	14
Bac +3 et plus	73	76	52	57	42	42	54	56
Durée du contrat								
12 mois et moins	50	51	50	52	45	45	47	48
13 à 24 mois	43	43	44	42	48	48	46	45
Plus de 24 mois	6	7	6	6	7	7	7	7
Situation avant le contrat								
Scolarité	55	52	54	54	50	49	52	50
En apprentissage	22	25	15	16	21	21	21	22
Demandeur d'emploi	4	3	5	6	6	7	5	5
Salarié	6	5	17	15	12	13	10	11
Autre ⁽²⁾	14	15	9	9	11	11	12	12

Source : Système d'information sur l'apprentissage (SIA), Dares. Traitement DGAFP - SDess.

Champ : France.

Note : La somme des données de chaque catégorie peut être légèrement différente de 100 % pour des questions d'arrondis.

(1) Données provisoires.

(2) Essentiellement les stagiaires en centre de formation d'apprentis (CFA) avant signature du contrat d'apprentissage.

Lecture : Parmi les nouveaux contrats d'apprentissage débutés en 2024 dans la fonction publique, 43 % sont signés par des hommes et 57 % par des femmes.

Source : ministère de l'action publique, de la fonction publique et de la simplification – Direction générale de l'administration et de la fonction publique – juillet 2025

Annexe 8 : liste des formations à distance exemptées de minoration

33 certifications RNCP

Libellé de la certification	Code RNCP
Acheteur France et international	RNCP35149
Administrateur système et réseau	RNCP35587
Administrateur systèmes, réseaux et cybersécurité	RNCP40356
Assistant comptable	RNCP38043
Chargé de communication multicanale	RNCP39767
Chargé de développement ressources humaines	RNCP40908
Chargé d'études en rénovation énergétique	RNCP39259
Chef de projet digital	RNCP38817
Collaborateur paie	RNCP34601/ RNCP36496/ RNCP40670
Community manager	RNCP39254
Comptable	RNCP38044
Concepteur technique de l'image animée et des effets spéciaux	RNCP36578
Conseiller emploi et accompagnement professionnel	RNCP39391
Conseiller vendeur en voyages	RNCP37295
Data analyst	RNCP37837
Développeur concepteur logiciel	RNCP38038
Développeur informatique	RNCP38145
Expert en développement logiciel	RNCP41330
Expert en ingénierie du logiciel	RNCP35419
Expert en ingénierie et science des données	RNCP39775
Expert en sécurité des développements informatiques	RNCP37173
Expert en transformation digitale et technologique	RNCP36209
Gestionnaire de paie	RNCP38019
Graphiste multimédia	RNCP40237
Manager de marque et de contenu – Brand content manager	RNCP38278/ RNCP41393
Manager de programmes et projets SI	RNCP38599
Manager de projets digitaux en UX Design	RNCP36987
Photographe	RNCP34998/ RNCP41491
Responsable de projet webmarketing et communication digitale	RNCP39974
Responsable d'ingénierie pédagogique	RNCP36652
Technicien informatique en installation, maintenance et support	RNCP40357
Technicien systèmes réseaux et sécurité	RNCP36462
UX/UI Designer	RNCP40917

Extrait de l'arrêté du 26 novembre 2025 relatif à l'exemption de la minoration de la prise en charge des actions de formation par apprentissage dispensées en partie à distance prévue au II de l'article D. 6332-82-1 du code du travail

Annexe 9 : Données brutes évolutives des contrats d'apprentissage 2025

Contrats d'apprentissage des secteurs privé et public : entrées (France)

	Données brutes			Cumul annuel			Glissement annuel du cumul annuel		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Janvier	23 372	27 323	23 129	23 372	27 323	23 129	5,1 %	16,9 %	-15,3 %
Février	15 549	18 731	18 169	38 921	46 054	41 298	8 %	18,3 %	-10,3 %
Mars	14 075	15 570	17 140	52 996	61 624	58 438	9 %	16,3 %	-5,2 %
Avril	10 539	13 566	13 763	63 535	75 190	72 201	9,3 %	18,3 %	-4 %
Mai	8 303	9 071	9 591	71 838	84 261	81 792	8,2 %	17,3 %	-2,9 %
Juin	11 814	12 503	14 440	83 652	96 764	96 232	2,8 %	15,7 %	-0,5 %
Juillet	49 585	49 463	46 371	133 237	146 227	142 603	0,2 %	9,7 %	-2,5 %
Août	113 755	110 446	103 546	246 992	256 673	246 149	0 %	3,9 %	-4,1 %
Septembre	432 260	458 061	440 278	679 252	714 734	686 427	2,2 %	5,2 %	-4 %
Octobre	97 894	89 397	82 415	777 146	804 131	768 842	2,7 %	3,5 %	-4,4 %
Novembre	46 019	47 545	-	823 165	851 676	-	2,7 %	3,5 %	-
Décembre	28 921	38 529	-	852 086	890 205	-	2,1 %	4,5 %	-

Source : Dares ; Système d'Information sur l'Apprentissage

Donnée : Contrat d'apprentissage secteurs privé et public - entrées

Site « PoEm » - Tableau de bord des politiques de l'emploi, du travail et de la formation Professionnelle

Contrats d'apprentissage du secteur privé : entrées (France)

	Données brutes			Cumul annuel			Glissement annuel du cumul annuel		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Janvier	22 668	26 598	22 647	22 668	26 598	22 647	4,8 %	17,3 %	-14,9 %
Février	15 296	18 505	18 007	37 964	45 103	40 654	7,7 %	18,8 %	-9,9 %
Mars	13 865	15 385	16 998	51 829	60 488	57 652	8,7 %	16,7 %	-4,7 %
Avril	10 445	13 479	13 692	62 274	73 967	71 344	9,1 %	18,8 %	-3,5 %
Mai	8 241	9 013	9 546	70 515	82 980	80 890	8 %	17,7 %	-2,5 %
Juin	11 726	12 426	14 378	82 241	95 406	95 268	2,5 %	16 %	-0,1 %
Juillet	49 301	49 135	46 139	131 542	144 541	141 407	0 %	9,9 %	-2,2 %
Août	111 478	107 855	101 164	243 020	252 396	242 571	-0,1 %	3,9 %	-3,9 %
Septembre	417 316	443 067	426 397	660 336	695 463	668 968	2,1 %	5,3 %	-3,8 %
Octobre	93 717	86 067	79 543	754 053	781 530	748 511	2,6 %	3,6 %	-4,2 %
Novembre	44 595	46 075	-	798 648	827 605	-	2,5 %	3,6 %	-
Décembre	28 028	37 801	-	826 676	865 406	-	1,9 %	4,7 %	-

Source : Dares ; Système d'Information sur l'Apprentissage

Donnée : Contrat d'apprentissage privé - entrées

Contrats d'apprentissage du secteur public : entrées (France)

	Données brutes			Cumul annuel			Glissement annuel du cumul annuel		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Janvier	704	725	482	704	725	482	18,5 %	3 %	-33,5 %
Février	253	226	162	957	951	644	21,6 %	-0,6 %	-32,3 %
Mars	210	185	142	1 167	1 136	786	26,3 %	-2,7 %	-30,8 %
Avril	94	87	71	1 261	1 223	857	25 %	-3 %	-29,9 %
Mai	62	58	45	1 323	1 281	902	23,5 %	-3,2 %	-29,6 %
Juin	88	77	62	1 411	1 358	964	22,2 %	-3,8 %	-29 %
Juillet	284	328	232	1 695	1 686	1 196	19,6 %	-0,5 %	-29,1 %
Août	2 277	2 591	2 382	3 972	4 277	3 578	10,4 %	7,7 %	-16,3 %
Septembre	14 944	14 994	13 881	18 916	19 271	17 459	8,1 %	1,9 %	-9,4 %
Octobre	4 177	3 330	2 872	23 093	22 601	20 331	8,4 %	-2,1 %	-10 %
Novembre	1 424	1 470	-	24 517	24 071	-	7,2 %	-1,8 %	-
Décembre	893	728	-	25 410	24 799	-	7,5 %	-2,4 %	-

Source : Dares ; Système d'Information sur l'Apprentissage

Donnée : Contrat d'apprentissage public - entrées

Contrats d'apprentissage enseignement secondaire : entrées (France)

	Données brutes			Cumul annuel			Glissement annuel du cumul annuel		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Janvier	10 243	11 894	10 918	10 243	11 894	10 918	6,9 %	16,1 %	-8,2 %
Février	7 735	8 788	9 750	17 978	20 682	20 668	9 %	15 %	-0,1 %
Mars	7 363	8 130	9 612	25 341	28 812	30 280	8,1 %	13,7 %	5,1 %
Avril	5 865	7 698	8 284	31 206	36 510	38 564	7,2 %	17 %	5,6 %
Mai	4 825	5 476	6 137	36 031	41 986	44 701	5,6 %	16,5 %	6,5 %
Juin	6 773	7 379	8 108	42 804	49 365	52 809	0,6 %	15,3 %	7 %
Juillet	28 964	28 542	26 476	71 768	77 907	79 285	-1 %	8,6 %	1,8 %
Août	50 236	49 366	46 319	122 004	127 273	125 604	-1,3 %	4,3 %	-1,3 %
Septembre	141 042	151 592	150 685	263 046	278 865	276 289	1,5 %	6 %	-0,9 %
Octobre	31 838	31 808	30 002	294 884	310 673	306 291	2 %	5,4 %	-1,4 %
Novembre	19 211	20 693	-	314 095	331 366	-	1,9 %	5,5 %	-
Décembre	13 015	17 210	-	327 110	348 576	-	1,3 %	6,6 %	-

Source : Dares ; Système d'Information sur l'Apprentissage

Donnée : Contrat d'apprentissage enseignement secondaire - entrées

Contrats d'apprentissage enseignement supérieur : entrées (France)

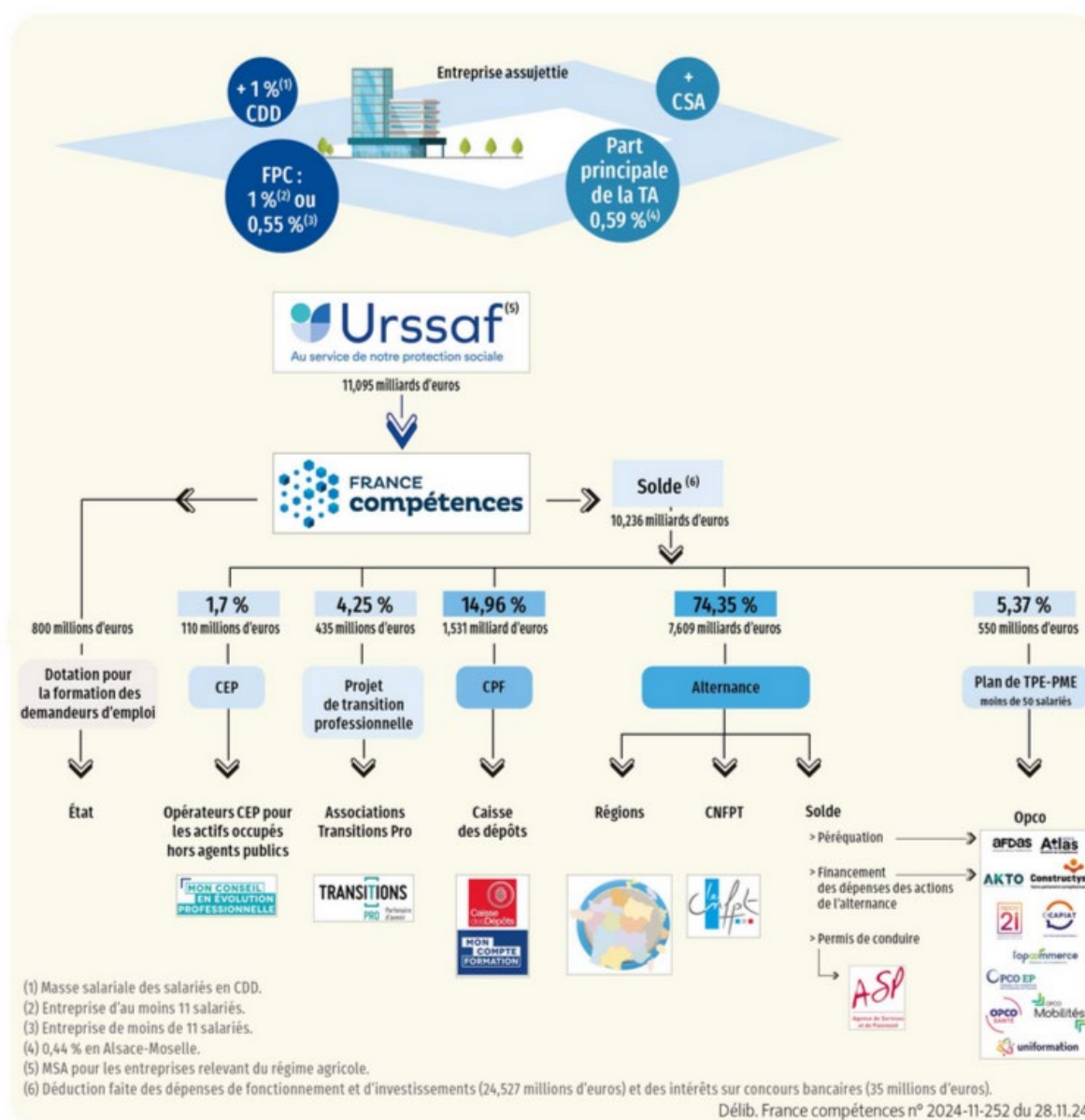
	Données brutes			Cumul annuel			Glissement annuel du cumul annuel		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025
Janvier	13 129	15 429	12 211	13 129	15 429	12 211	3,8 %	17,5 %	-20,9 %
Février	7 814	9 943	8 419	20 943	25 372	20 630	7,1 %	21,1 %	-18,7 %
Mars	6 712	7 440	7 528	27 655	32 812	28 158	9,9 %	18,6 %	-14,2 %
Avril	4 674	5 868	5 479	32 329	38 680	33 637	11,5 %	19,6 %	-13 %
Mai	3 478	3 595	3 454	35 807	42 275	37 091	10,9 %	18,1 %	-12,3 %
Juin	5 041	5 124	6 332	40 848	47 399	43 423	5,3 %	16 %	-8,4 %
Juillet	20 621	20 921	19 895	61 469	68 320	63 318	1,7 %	11,1 %	-7,3 %
Août	63 519	61 080	57 227	124 988	129 400	120 545	1,3 %	3,5 %	-6,8 %
Septembre	291 218	306 469	289 593	416 206	435 869	410 138	2,8 %	4,7 %	-5,9 %
Octobre	66 056	57 589	52 413	482 262	493 458	462 551	3,2 %	2,3 %	-6,3 %
Novembre	26 808	26 852	-	509 070	520 310	-	3,2 %	2,2 %	-
Décembre	15 906	21 319	-	524 976	541 629	-	2,6 %	3,2 %	-

Source : Dares ; Système d'Information sur l'Apprentissage

Donnée : Contrat d'apprentissage enseignement supérieur - entrées

Annexe 10 : contributions légales employeurs reversé à France Compétences

Affectation du produit des contributions légales des employeurs pour la formation professionnelle et l'apprentissage reversé à France Compétences au titre de 2025



Annexe 11 : Convention d'objectifs et de performance État/France Compétence

Objectifs stratégiques	Jalons / Indicateurs
1) Développer l'accompagnement des actifs occupés dans leur évolution professionnelle, notamment via le CEP	1. Progression annuelle de la mobilisation par les actifs occupés du CEP délivrés par les opérateurs sélectionnés par France compétences ;
	2. Taux de satisfaction des usagers du CEP ;
	3. Ediction d'ici à décembre 2020 d'une recommandation complémentaire de France compétences sur les règles, priorités et modalités de prise en charge des financements alloués au titre des PTP.
2) Améliorer l'identification des besoins en compétences des entreprises, notamment en animant les travaux des observatoires des branches	4. Lancer au cours du premier semestre 2020 un événement avec les observatoires de branches ; nouvel événement en 2023 ;
	5. Réaliser une « enquête flash » auprès d'entreprises s'agissant de leurs attentes à l'égard de l'offre de services des OPCO sur 2023.
3) Participer à l'émergence des « bons prix » de marché, notamment par la régulation des niveaux de prise en charge	6. Mise en place en 2020 du mécanisme d'observation des coûts et nouvelle analyse de la comptabilité analytique des CFA en 2023 ;
	7. Taux de réduction des écarts de prise en charge des contrats d'apprentissage par certification.

4) Contribuer à l'amélioration de la qualité de l'offre de formation (certifications professionnels, qualité des actions de formation...)	8. Délai d'examen de la recevabilité des demandes d'enregistrement au RNCP ;
5) Assurer une veille sur la soutenabilité financière du système	9. Délai d'instruction des demandes d'enregistrement au RNCP.
6) Garantir une allocation optimale des ressources	10. Réalisation d'une cartographie des risques et élaboration et mise en œuvre d'une politique de contrôle/audit interne.
7) Eclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage	11. Publication annuelle du rapport sur l'usage des fonds et recommandations.
8) Contribuer à l'animation et à l'outillage de certains acteurs intermédiaires	12. Nombre de publications et d'événements réalisés dans l'année ; listes des études et synthèse des études ;
9) Eclairer et orienter l'action des acteurs du système de formation professionnelle et d'apprentissage	13. Nombre de visites sur le site internet de France compétences.
	14. Mise en œuvre opérationnelle d'un SI commun des AT Pro au premier trimestre 2021 et accrochage AGORA en 2023 ;
	15. Mise à disposition d'outils communs aux observatoires de branches de données communes, actions pédagogiques pour diffuser et favoriser l'usage de la « Grande bibliothèque ».
	16. Rendre compte annuel de l'application des règles déontologiques au sein de l'établissement.

Source : budget.gouv.fr La plateforme des finances publiques, du budget de l'État et de la performance publique - annexe au PLF2026

Annexe 12 : Fonds engagés par les OPCO au titre de l'alternance en 2024

Opérateur de compétences	Alternance (M€)	Dont contrats d'apprentissage (M€)	Dont contrats de professionnalisation (M€)
AFDAS	547 723 955	525 710 786	8 695 336
AKTO	1 124 960 005	1 037 281 336	77 619 364
ATLAS	1 125 235 052	1 080 771 104	37 627 501
CONSTRUCTYS	984 900 985	933 934 681	34 602 940
L'OPCOMMERCE	765 645 568	727 167 898	30 615 234
OCAPIAT	599 992 413	575 497 728	22 759 000
OPCO 2i	1 182 475 169	1 051 641 382	81 685 343
OPCO Entreprises de Proximité	1 202 639 517	1 534 212 714	100 388 333
OPCO MOBILITES	716 341 276	644 325 090	54 730 661
OPCO SANTE	176 882 100	171 011 958	14 966 598
UNIFORMATION	215 352 954	188 723 293	20 951 158
TOTAL	8 642 148 993	8 470 277 970	484 641 468

Source : états statistiques et financiers des OPCO pour 2024 (comptes des OPCO)

A noter qu'une variation des charges à payer sur l'apprentissage, directement liée à un nombre de dossiers exceptionnellement sous engagés, peut entraîner un déséquilibre. Ces montants vont se retrouver engagés en sus au titre de 2025.

Source : extrait « Jaune budgétaire » annexé au PLF2026

Annexe 13 : L'évolution des aides aux employeurs d'apprentis

- **De 2019 à juillet 2020** : L'aide unique aux employeurs d'apprentis, prévue par la loi du 5 septembre 2018, permettait aux entreprises de moins de 250 salariés de bénéficier d'une aide pour le recrutement d'un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel inférieur ou égal au baccalauréat. L'aide était de 4 125 € la première année du contrat, 2 000 € la deuxième et 1 200 € la troisième.

- **De juillet 2020 à décembre 2022** : L'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis, mise en place dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », permettait aux employeurs de bénéficier d'une aide de 5 000 € pour l'embauche d'un apprenti mineur et de 8 000 € pour celle d'un apprenti majeur la première année du contrat, quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé. Pour les années 2 et 3 l'aide unique prend le relais pour les entreprises qui y sont éligibles.

- **De janvier 2023 à décembre 2024** : L'aide unique et l'aide exceptionnelle convergent. Le montant de l'aide est fixé à 6 000 € par apprenti, quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau de diplôme préparé. L'aide est limitée à la première année de contrat.

- **Entre le 1^{er} janvier et le 24 février 2025*** : L'aide est brièvement revenue à ses modalités initiales de la période 2019-juillet 2020 mais avec un montant de 6 000 € et pour la seule première année de contrat.

- **À partir du 24 février 2025** : L'aide a été fixée à 5 000 € par apprenti pour les entreprises de moins de 250 salariés, et 2 000 € pour les entreprises de plus de 250 salariés et 6 000 € pour les apprentis en situation de handicap.

- **Au 1^{er} janvier 2026** : Dans le contexte de l'absence d'adoption de la loi de finances pour l'année 2026, l'aide pour les employeurs embauchant des apprentis ne pourra à partir du 1^{er} janvier 2026, s'inscrire que dans le cadre légal fixé par le Code du travail (art. L.6243-1 et D.6243-1. *L'aide de l'État sera donc réservée aux entreprises de moins de 250 salariés pour l'embauche d'un apprenti préparant une certification de niveau 3 et 4 et sera maintenue, dans ce cas de figure, à 5 000 € pour la seule première année du contrat (6 000 € pour un apprenti en situation de handicap).*

Un communiqué de presse du ministère du Travail du 29 décembre 2025 prévoit la parution prochaine d'un décret fixant les nouvelles règles de l'aide. La nouvelle grille annoncée en attendant la parution prochaine du décret est la suivante : pour les entreprises de moins de 250 salariés : 4 500 € pour un apprenti en Niveau 5 (Bac +2) et 2 000 € pour les Niveaux 6 et 7 (Bac +3 à Bac +5). Pour les entreprises de 250 salariés et plus : 2 000 € pour les Niveaux 3 et 4 (CAP à Bac), 1 500 € pour le Niveau 5 et 750 € pour les Niveaux 6 et 7. Cas spécifique : 6 000 € lorsque l'apprenti est reconnu travailleur en situation de handicap.

Source : Direction générale du Trésor – TrésorEco n°376 – novembre 2025

Annexe 14 : Montants des restes à charge mensuels

payés par l'employeur pour l'emploi d'un apprenti (à la rémunération minimum légale)

Âge de l'apprenti	Taille de l'entreprise	Reste à charge mensuel pour l'employeur (superbrut)		
		1 ^{ère} année du contrat	2 ^{ème} année du contrat	3 ^{ème} année du contrat
16-17 ans	Moins de 11 salariés	79 €	716 €	1 230 €
	11-49 salariés	103 €	750 €	1 289 €
	50-249 salariés	105 €	753 €	1 294 €
	Plus de 250 salariés	355 €	753 €	1 294 €
18-20 ans	Moins de 11 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	373 € 435 €	936 € 936 €	1 432 € 1 432 €
	11-49 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	411 € 473 €	981 € 981 €	1 501 € 1 501 €
	50-249 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	414 € 477 €	985 € 985 €	1 507 € 1 507 €
	Plus de 250 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	664 € 727 €	985 € 985 €	1 507 € 1 507 €
21-25 ans	Moins de 11 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	556 € 619 €	1 120 € 1 120 €	1 432 € 1 432 €
	11-49 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	603 € 665 €	1 174 € 1 174 €	1 501 € 1 501 €
	50-249 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	607 € 670 €	1 178 € 1 178 €	1 507 € 1 507 €
	Plus de 250 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	857 € 920 €	1 178 € 1 178 €	1 507 € 1 507 €
26 ans et plus	Moins de 11 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 419 € 1 482 €	1 836 € 1 836 €	1 836 € 1 836 €
	11-49 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 507 € 1 570 €	1 924 € 1 924 €	1 924 € 1 924 €
	50-249 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 515 € 1 578 €	1 932 € 1 932 €	1 932 € 1 932 €
	Plus de 250 salariés <i>Si diplôme supérieur ou égal à la licence</i>	1 765 € 1 828 €	1 932 € 1 932 €	1 932 € 1 932 €

Source : *Simulateur de calcul d'aides aux employeurs, Portail de l'alternance, Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, novembre 2025.*

* Depuis le 1^{er} juillet 2025, les employeurs embauchant un apprenti visant un diplôme supérieur ou égal à la licence doivent payer un reste à charge de 750 € sur le NPEC du contrat d'apprentissage, soit 62,5 € par mois.

Note de lecture : Pour un apprenti âgé de 18 à 20 ans préparant un diplôme inférieur à la licence, embauché par une entreprise de moins de 11 salariés et dont la rémunération correspond au minimum légal, le reste à charge mensuel (superbrut) pour l'employeur est de 373 € la première année de contrat, 936 € la deuxième et 1 432 € la troisième. La rémunération minimum légale correspond à un pourcentage du SMIC superbrut mensuel, qui s'élève à 1 881 € pour un salarié à temps plein.

Source : Direction générale du Trésor – TrésorEco n°376 – novembre 2025

Annexe 15 : Plan qualité et lutte contre la fraude

Renforcer la qualité des formations

Renforcer les obligations des organismes préparant à des certifications professionnelles en garantissant que leurs formations, grâce à des ressources pédagogiques adaptées préparent à l'ensemble du référentiel de compétences	2 nd semestre 2025	MTE ⁶ , France Compétences
Mettre en place une habilitation pour former sur les diplômes du CAP au BTS, afin d'assurer un contrôle sur le contenu et la mise en œuvre de ces formations et le cas échéant de refuser, suspendre ou retirer leur mise en place par l'organisme de formation	2 nd semestre 2026	MENESR ⁷
Réaffirmer l'objectif professionnel des formations et lutter contre les actions pouvant contribuer aux phénomènes d'emprise et d'entrisme, et prédisposant à l'exercice d'activités réglementées afin que les formations professionnelles ne contribuent pas à des situations d'exercice illégal de la médecine ou de la pharmacie	2 nd semestre 2025	MTE
Enrichir les missions des centres de formation des apprentis (CFA) en matière de prévention des risques et de détection et de prévention de l'illettrisme	1 ^{er} semestre 2026	MTE

Mieux informer et protéger les jeunes et les actifs

Mieux protéger les étudiants et les apprentis face à certaines pratiques abusives sur les frais de réservation pour leur redonner la capacité de choisir leur avenir	1 ^{er} semestre 2026	MTE, MENESR, MCAPMEESS ⁸
Améliorer l'information des jeunes sur les formations et les diplômes afin qu'ils apprécient mieux les caractéristiques de celles-ci	2 nd semestre 2026	MTE, MENESR
Développer et mieux communiquer sur les dispositifs de signalement des dysfonctionnements. Un système centralisé de signalement permettra aux jeunes de remonter de manière simplifiée leurs alertes sur les conditions de leurs formations	2 nd semestre 2026	MTE, MENESR

⁶ Ministère chargé du Travail et de l'Emploi

⁷ Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

⁸ Ministère chargé du Commerce, de l'Artisanat, des PME et de l'ESS

Annexe 15 : Plan qualité et lutte contre la fraude

Garantir la qualité des processus des organismes de formation

Créer de nouveaux indicateurs notamment pour les formations en apprentissage portant notamment sur la qualité de la formation elle-même ainsi que de son adéquation aux objectifs visés d'apprentissage	2 nd semestre 2025	MTE, MESR ⁹
Renforcer les modalités des audits qualité de Qualiopi en garantissant leur application harmonisée	2 nd semestre 2025	MTE
Confier à France compétences, via une disposition législative, un rôle d'appui du COFRAC pour mieux réguler les pratiques des organismes certificateurs Qualiopi	1 ^{er} semestre 2026	MTE
Rendre obligatoire une certification des compétences des auditeurs Qualiopi et renforcer les conditions déontologiques afin que l'ensemble des auditeurs disposent à la fois d'une connaissance suffisante de la certification et du secteur de la formation professionnelle	2 nd semestre 2025	MTE
Elargir le champ d'application de Qualiopi via une disposition législative en couvrant l'ensemble des formations préparant à des certifications y compris quand l'organisme de formation ne bénéficie pas de fonds publics	1 ^{er} semestre 2026	MTE, MESR

Déployer une politique de tolérance zéro contre la fraude

Empêcher les organismes frauduleux d'exercer une activité de formation en suspendant les déclarations d'activités des organismes de formation suspectés de fraude	2 nd semestre 2025	MTE
Renforcer l'efficacité des procédures de contrôle en simplifiant le cadre juridique des services régionaux de contrôle de la formation	2 nd semestre 2025	MTE
Coordonner les contrôles des différents acteurs de la formation pour gagner en efficacité et en réactivité, le nouveau cadre juridique permettant des échanges nouveaux entre les services de contrôle afin de partager les alertes et de cibler les contrôles	2 nd semestre 2025	MTE, MENESR, MCAPMEESS
Mettre en œuvre un système d'information partagée entre les acteurs du contrôle, permettant aux pouvoirs publics et financeurs d'échanger alertes, contrôles réalisés et résultats obtenus	2 nd semestre 2026	MTE
Engager une nouvelle enquête de la DGCCRF sur les pratiques commerciales des écoles d'enseignement supérieur privé.	2 nd semestre 2025	MCAPMEESS

⁹ Ministère chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

Annexe 16 : Instances de labellisation reconnues par France compétences

pour délivrer la certification Qualiopi reconduites pour la période 2026-2028

Noms Instances de labellisation reconnues	Intitulé du Label	Périmètre du Label au regard de l'article L. 6313-1 du code du travail
Association pour la promotion du label APP (Apapp)	Atelier de Pédagogie Personnalisé	- Actions de formation - Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience - Actions de formation par apprentissage
Fédération Nationale des CIBC	Opérateur de Bilans de Compétences et d'Accompagnement Qualité Totale (OBCAQT)	- Actions de formation - Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience
France Education International	Qualité Français langue étrangère (FLE)	- Actions de formation
Ministère de l'Agriculture et de la souveraineté alimentaire	QualiFormAgri	- Actions de formation - Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience - Actions de formation par apprentissage
Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse	EDUFORM	- Actions de formation - Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience - Actions de formation par apprentissage
Ministère de l'intérieur	Qualité des formations au sein des écoles de conduites	- Actions de formation
Région Occitanie	CertifRégion	- Actions de formation - Bilans de compétences - Actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience - Actions de formation par apprentissage
Réseau des Écoles de la 2e Chance en France (Réseau E2C France)	École de la 2e Chance (E2C)	- Actions de formation

[Délibération du Conseil d'administration de France compétences n° 2025-12-139 du 18 décembre 2025](#)

Annexe 17 : Volumes et caractéristiques de contrats d'apprentissage signés

Nombre moyen de contrats d'apprentissage signés par entreprise, selon la taille et le secteur d'appartenance en 2017 et 2021

En 2017		Classe de taille, selon le nombre de salariés						Pour le secteur
Code	Secteurs d'activité	1 ou 2	3 à 9	10 à 49	50 à 249	250 à 999	1000 & +	
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	1,1	1,2	1,3	2,4	4,2	8,6	1,2
BE	Indus. manufacturière, extract. & autr.	1,4	1,8	1,7	2,0	4,1	7,0	2,1
FZ	Construction	1,1	1,3	1,7	2,4	3,5	2,4	1,4
GI	Commerce, transp., hébergement & restau.	1,2	1,4	1,6	1,9	2,8	2,3	1,5
JZ	Information et communication	1,1	1,2	1,3	1,8	3,2	5,3	2,2
KZ	Activités financières et d'assurance	1,1	1,2	1,3	1,9	3,3	2,3	2,0
LZ	Activités immobilières	1,1	1,2	1,4	1,6	1,8	3,4	1,3
MN	Act. spé. sci., & tec., svces adm. & stn	1,2	1,3	1,4	1,9	3,1	3,6	1,6
OQ	Admin. pub., enseign., santé & act. soc.	3,0	1,2	1,3	1,5	2,9	5,6	2,5
RU	Autres activités de services	1,1	1,4	1,5	1,8	2,5	8,6	1,3
	Ensemble	1,2	1,4	1,6	1,9	3,3	3,5	1,6

En 2021		Classe de taille, selon le nombre de salariés						Pour le secteur
Code	Secteur d'activité	1 ou 2	3 à 9	10 à 49	50 à 249	250 à 999	1000 & +	
AZ	Agriculture, sylviculture et pêche	1,1	1,2	1,5	2,0	2,9	3,8	1,2
BE	Indus. manufacturière, extract. & autr.	1,5	1,9	2,0	2,7	5,4	8,1	2,5
FZ	Construction	1,1	1,3	1,9	3,2	4,1	3,3	1,6
GI	Commerce, transp., hébergement & restau.	1,3	1,5	2,0	2,7	2,9	3,1	1,8
JZ	Information et communication	1,5	1,8	2,2	3,1	5,3	7,5	2,4
KZ	Activités financières et d'assurance	1,3	1,4	1,9	3,0	4,7	2,7	2,2
LZ	Activités immobilières	1,4	1,5	1,7	2,4	4,1	3,9	1,7
MN	Act. spé. sci., & tec., svces adm. & stn	1,4	1,5	2,0	2,7	4,1	3,8	1,9
OQ	Admin. pub., enseign., santé & act. Soc.	1,5	1,7	1,9	2,1	2,7	4,7	2,2
RU	Autres activités de services	1,3	1,7	2,1	4,3	3,0	4,4	1,6
	Ensemble	1,3	1,6	2,0	2,7	3,7	3,8	1,9

Sources : Enquêtes SIA /Dares 2017 et 2021

Source : Céreq Ires – Effets de la réforme de la formation professionnelle de 2018 sur l'apprentissage – septembre 2024

Bibliographie

Corpus structuré, combinant des sources juridiques, statistiques, institutionnelles, territoriales et analytiques actualisées et pluralistes pour une approche globale et argumentée de l'apprentissage.

Cette bibliographie comprend des **textes législatifs et réglementaires** encadrant l'apprentissage, complétés par les articles de référence du Code du travail et du Code de l'éducation.

Les **principales sources statistiques nationales** (DEPP, DARES, SIES, INSEE, Unédic), permettent d'objectiver les évolutions des effectifs, des parcours, des ruptures de contrats et de l'insertion professionnelle. Puis des **sources régionales**, notamment celles de la Région Normandie, de la DREETS, du CARIF-OREF et de l'Agence régionale de l'orientation, sont intégrées pour un éclairage territorial fin.

Enfin des **rapports d'évaluation et de contrôle** (cour des comptes, IGF, IGAS) ainsi que des **études et travaux de recherche** (France compétences, Céreq, APEC, IRES), analysent la soutenabilité financière, la qualité des parcours, les inégalités sociales et l'impact socio-économique de l'apprentissage. Des **sources sectorielles et professionnelles** issues des branches professionnelles et des OPCO complètent l'ensemble.

• Textes normatifs de référence

Lois

Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État. Journal officiel de la République française, 9 janvier 1983.

Loi n° 87-572 du 23 juillet 1987 relative au développement de l'apprentissage (dite loi « Séguin »). Journal officiel de la République française, 24 juillet 1987.

Loi n° 92-675 du 17 juillet 1992 relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Journal officiel de la République française, 18 juillet 1992.

Loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle. Journal officiel de la République française, 21 décembre 1993.

Loi n° 96-376 du 6 mai 1996 relative au financement de l'apprentissage. Journal officiel de la République française, 7 mai 1996.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Journal officiel de la République française, 18 janvier 2002.

Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale. Journal officiel de la République française, 19 janvier 2005.

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances. Journal officiel de la République française, 2 avril 2006.

Loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Journal officiel de la République française, 25 novembre 2009.

Loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 pour le développement de l'alternance et la sécurisation des parcours professionnels (dite loi « Cherpion »). Journal officiel de la République française, 29 juillet 2011.

Loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Journal officiel de la République française, 6 mars 2014.

Loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe). Journal officiel de la République française, 8 août 2015.

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Journal officiel de la République française, 6 septembre 2018.

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Journal officiel de la République française, 7 août 2019.

Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 relative à l'orientation et à la formation professionnelles pour le développement des compétences. Journal officiel, 25 octobre 2025.

Textes réglementaires et de mise en œuvre

Ordonnance n° 2022-1607 du 22 décembre 2022 relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle.

Décret n° 2015-672 du 15 juin 2015 relatif aux modalités de compensation financière des compétences transférées aux régions en matière de formation professionnelle. Journal officiel de la République française, 17 juin 2015.

Décret n° 2019-218 du 21 mars 2019 relatif aux nouvelles compétences des régions en matière d'information sur les métiers et les formations. Journal officiel de la République française, 22 mars 2019.

Décret n° 2021-1850 du 28 décembre 2021 relatif aux modalités de financement régional de l'apprentissage. Journal officiel de la République française, 29 décembre 2021.

Décret n° 2021-792 du 22 juin 2021 relatif au référentiel national des organismes de formation par apprentissage. Journal officiel de la République française, 23 juin 2021.

Décret n° 2025-586 du 27 juin 2025 relatif à la minoration du niveau de prise en charge des formations par apprentissage dispensées majoritairement à distance. Journal officiel de la République française, 28 juin 2025.

Décret n° 2026-104 du 19 février 2026 relatif à la révision des dotations de France compétences et au financement de l'alternance. Journal officiel de la République française, 20 février 2026.

Arrêté du 26 novembre 2025 fixant la liste des certifications exemptées de la minoration applicable aux formations par apprentissage dispensées à distance. Journal officiel de la République française, 27 novembre 2025.

**Instruction interministérielle-
DGEFP/MAAQ/DGESCO/DGESIP/DGER/DGAFP/2025/102 du 15 juillet 2025**
relative à l'apprentissage.

Circulaire n° 6394-SG du 10 mars 2023 relative au renforcement du recrutement d'apprentis dans la fonction publique pour les années 2023-2026.

Codes

Code du travail. Articles L.6221-2 ; L.6222-1 ; L.6233-1-1 ; L.6313-2 ; D.6313-3-1 ; D.6332-82-1 ; L.6121-1 ; L.6211-3 ; L.6123-11. Version en vigueur au 1er janvier 2026.

Code de l'éducation. Article L.214-13. Version en vigueur au 1er janvier 2026.

• Sources statistiques et institutionnelles

INSEE- Emplois, chômage, revenus du travail, Références, édition 2025.

INSEE Analyses Normandie, n° 123 et n° 124, juin 2024.

INSEE.INSEE Flash Normandie, décembre 2025.

DEPP – Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance - L'apprentissage au 31 décembre 2024, Note d'information n° 25.44, juillet 2025.

DEPP -Notes d'information n° 20.27, n° 23.35 et n° 25.44, années 2020, 2023 et 2025.

DEPP -Repères et références statistiques (RERS), édition 2025.

DEPP- « 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, mars 2024.

DARES - « Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? », Dares Analyses n° 43, juillet 2024.

DARES - « Accéder à l'apprentissage après la 3e : quels profils, quelles démarches ? », DARES Analyses n° 30, mars 2021.

SIES – Sous-direction des systèmes d'information et des études statistiques. « Les étudiants en apprentissage dans l'enseignement supérieur », 2022.

SIES- « L'apprentissage dans l'enseignement supérieur en 2023 », Note flash n° 2024-22.

Direction générale du Trésor- #TrésorEco, n° 376, novembre 2025.

Unédic -Tableau de suivi de l'assurance chômage, données de suivi.

Région Normandie : politique apprentissage de la Région Normandie : règlement d'intervention voté au 22 juin 2020 (maj au 1^{er} juillet 2024)

Agence régionale de l'Orientation et des Métiers : « Choisir l'apprentissage en Normandie du CAP à l'ingénieur » - 2026 : [Guide Apprentissage 2026 \(Web\)](#)

DREETS Normandie - Normandie Stat's, bulletins emploi, formation et alternance.

DREETS Normandie – Service observation, études, statistiques et évaluation (SESE) - Bilan régional de l'apprentissage 2024 – juillet 2025 -

• Rapports institutionnels d'évaluation et de contrôle

Cour des comptes et Chambre régionale des comptes- *La formation par alternance*, extrait du cahier régional Normandie, juin 2022.

Rapport Cour des Comptes du 9 janvier 2025 avec préconisations pour éviter le dérapage du déficit public : (apprentissage : aides à l'embauche, les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, NPEC de l'enseignement supérieur...) [Note thématique Les mesures d'aide exceptionnelles : une sortie de crise à achever pour le budget de l'État](#)

Cour des comptes – cahier régional Normandie et synthèse nationale – la formation en alternance – juin 2022 / [La formation en alternance, cahier régional Normandie](#)

Cour des comptes – Note de synthèse - les mesures d'aides exceptionnelles : une sortie de crise pour achever le budget de l'Etat - janvier 2025 / [Les mesures d'aide exceptionnelles : une sortie de crise à achever pour le budget de l'État | Cour des comptes](#)

IGAS - régulation financière des CFA/OFA – rapport – juillet 2024 / [Régulation financière des centres de formations d'apprentis | Igas](#)

IGAS - [Contrôle de l'efficience comparée des onze opérateurs de compétences | Igas](#) – 18 novembre 2025

Inspection générale des finances (IGF) - modalités de financement des CFA/OFA – juillet 2023 / [Modalités de financement des Centres de formation des apprentis \(CFA/OFA\) - igf - IGF Inter -2023-M-032-02 Rapport Financement CFA/OFA.pdf](#)

Comité d'évaluation France Relance – Rapport final volume 2- Evaluation des dispositifs – chapitre 11 : le plan 1 jeune 1 solution, 3. impact de la prime à l'apprentissage sur le marché du travail - janvier 2024 / [fs-2024-rapport-france relance vol ii 11 1j1s 0.pdf](#)

• Sources issues des branches professionnelles et des OPCO

ANFA – Autofocus N120 – février 2026

Observatoire du BTP – tableau de bord emploi-formation 2024

OPCO EP, Constructys, Akto, OPCO 2i, OPCOMMERCE, OCAPIAT, OPCO Mobilités., OPCO ATLAS, AFDAS, UNIFORMATION, OPCO Santé : rapports d'activités

OPCO Mobilités -Focus Normandie, édition 2024.

UNIFORMATION - Données issues du baromètre de l'alternance.

OPCO Santé – Observatoire des métiers et du soin - « L'apprentissage : panorama, dynamiques et enjeux », décembre 2025.

• Etudes – Expertise - Publications

France Compétences - rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle – années 2024 et 2025 [Rapport sur l'usage des fonds de la formation professionnelle, Édition 2024](#)

France compétences - *Rapport annuel sur la mise en œuvre de la Convention d'Objectifs et de Performance*, exercice 2024, publié en 2025.

France compétences - *Notes d'étude n° 11, « Massification et qualité pédagogique », 2024 ; – n° 12, « Qualité des parcours et pédagogie de l'alternance », 2025 ; – n° 11, « Analyser pour réguler », novembre 2024.*

Note d'étude France Compétences - les stratégies économiques des organismes de formation par apprentissage face à la libéralisation régulée de l'apprentissage - novembre 2024 / [La note d'études - Numéro 11 - Novembre 2024](#)

DARES Résultats - publication annuelle sur l'apprentissage / [L'apprentissage en 2023 | DARES](#)

DARES – analyse- Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme de 2018 ? Juillet 2024 / [Ruptures des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme](#)

DARES –Analyse- Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? octobre 2024 / [Quelles causes aux ruptures des contrats d'apprentissage ? | DARES](#)

DARES – analyse – Quelles entreprises recourent à l'alternance et pour quelles raisons ? Décembre 2024 / [Quelles entreprises recourent à l'alternance, et pour quelles raisons ? | DARES](#)

DEEP – Apprentissage – publication annuelle de résultats / [RERS.pdf](#)

Direction Générale du Trésor : Séminaire des politiques de l'emploi - Gouvernement - l'essor de l'apprentissage : quel bilan ? quelles perspectives ? Novembre 2024 / [Séminaire emploi "L'essor de l'apprentissage : quel bilan et quelles perspectives ?" | Direction générale du Trésor](#)

APEC-Trajectoires, parcours et inégalités – L’alternance dans le supérieur (bac +3 et plus), 2 octobre 2024.

Céreq- L’apprentissage après les réformes, 2025.

Céreq- « Quand l’école est finie », Enquête Génération, 2022.

Céreq- Bref n° 455, « L’alternance, un plus pour les jeunes des QPV, à condition d’y accéder », août 2024.

Céreq- Bref- Prépas-apprentissage : logiques d’action et effets pour les jeunes - décembre 2024 / [« Prépas apprentissage » : Logiques d’action et effets pour les jeunes | Céreq](#)

Céreq- Bref – l’apprentissage après la réforme de 2018 : nouveaux acteurs, nouveaux défis - décembre 2024 / [L’apprentissage après la réforme de 2018 : nouveaux acteurs, nouveaux défis | Céreq](#)

Céreq Bref, n° 461, Novembre 2024, 4 p.« Prépas apprentissage » : Logiques d’action et effets pour les jeunes (transmis par Richard Boyce UNSA) [« Prépas apprentissage » : Logiques d’action et effets pour les jeunes | Céreq](#)

[La prépa apprentissage : un dispositif efficace desservi par sa gouvernance - UNSA](#)-31 janvier 2025

En bref- UNEDIC – apprentissage et assurance chômage : éléments de suivi – juillet 2024 / [Apprentissage et Assurance chômage : éléments de suivi | Unedic.org](#)

Etude sur les modèles économiques des OFA- Saulea – rapport public final – septembre 2024 / [Rapport Modele-economique-des-OFA -2024.pdf](#)

Etude Fédération Syntec Apprentissage réalisée par « Goodwill management » - octobre 2023 [Apprentissage dans l’enseignement supérieur : un puissant moteur d’ascension sociale et un investissement public productif - Fédération Syntec](#)

Etude CEREQ Agence d’Objectif de l’Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES) [Synthese apprentissage Ires CFDT.pdf](#) - [Rapport Ires CFDT Apprentissage.pdf](#)

CARIF-OREF- Enquête Seine Insertion des Apprentis – avril 2024 - Sortants 2022 [Seine Chiffres Cles C2022V2](#)

[L’« Enquête Seine » pour observer le devenir des apprentis - Carif-Oref de Normandie](#) !

-Agefiph – personnes en situation de handicap : [Emploi et chômage des personnes handicapées - Tableau de bord national - Année 2023](#)

Alternance et Handicap : état des lieux et leviers d’action – septembre 2022 - [Alternance et handicap](#)

L'Étudiant : « Apprentissage : les formations en ligne dans le viseur du gouvernement ? », 22 juillet 2025. [Apprentissage : les formations en ligne dans le viseur du gouvernement ? - L'Étudiant - Educpros](#)

Formation professionnelle : un plan pour renforcer la qualité des organismes et lutter contre la fraude, 28 juillet 2025 - [Formation professionnelle : un plan pour renforcer la qualité des organismes et lutter contre la fraude - L'Étudiant - Educpros](#)

Liste des sigles

AFDAS	Opérateur de compétences des secteurs culture, médias, communication, sport, tourisme
AFTRAL	Association pour le développement de la formation professionnelle dans le transport
ANAF	Association Nationale des Apprentis de France
ANFA	Association Nationale pour la Formation Automobile
ANI	Accord National Interprofessionnel
AROM	Agence Régionale de l’Orientation et des Métiers
ARML	Association Régionale des Missions Locales
ATLAS	Opérateur de compétences des services financiers et du conseil
BTP	Bâtiment et Travaux Publics
BUT	Bachelor Universitaire de Technologie
CAP	Certificat d’Aptitude Professionnelle
CAPEB	Confédération de l’Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment
CARIF-OREF	Centre d’Animation, de Ressources et d’Information sur la Formation – Observatoire Régional Emploi Formation
CCI	Chambre de Commerce et d’Industrie
CFA / OFA	Centre / Organisme de Formation d’Apprentis
CIO	Centre d’Information et d’Orientation
CMA	Chambre des Métiers et de l’Artisanat
CNEFOP	Conseil National de l’Emploi, de la Formation et de l’Orientation Professionnelles
CNFPT	Centre National de la Fonction Publique Territoriale
CNPEFP	Commission Nationale Paritaire de l’Emploi et de la Formation Professionnelle
CNPMM	Comité National des Pêches Maritimes et des Élevages Marins
COM	Contrat d’Objectifs et de Moyens
CPNE	Commission Paritaire Nationale de l’Emploi
CPRDFOP	Contrat de Plan Régional de Développement des Formations et de l’Orientation Professionnelles

CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CSA	Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage
CUFPA	Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques
DEPP	Direction de l'Évaluation, de la Prospective et de la Performance
DIMA	Dispositif d'Initiation aux Métiers de l'Alternance
DREETS	Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités
DUT	Diplôme Universitaire de Technologie
EPA	Établissement Public Administratif
EP	Entreprises de Proximité (OPCO EP)
FFB	Fédération Française du Bâtiment
FNDMA	Fonds National de Développement et de Modernisation de l'Apprentissage
FNADIR	Fédération Nationale des Directeurs de CFA
FNTR	Fédération Nationale des Transports Routiers
FPE	Fonction Publique d'État
FPH	Fonction Publique Hospitalière
FPT	Fonction Publique Territoriale
FRSEA	Fédération Régionale des Syndicats d'Exploitants Agricoles
France compétences	Instance nationale de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage
GRETA	Groupement d'Établissements pour la formation continue
IA-IPR	Inspecteur d'Académie – Inspecteur Pédagogique Régional
IFPRA	Institut de Formation de la Fonction Publique Régionale
IGAS	Inspection Générale des Affaires Sociales
INSA	Institut National des Sciences Appliquées
INSEE	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
LCAP	Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel
LSN	Logistique Seine Normandie
MCO	Management Commercial Opérationnel

NDRC	Négociation et Digitalisation de la Relation Client
NPEC	Niveau de Prise En Charge
NOTRe	Nouvelle Organisation Territoriale de la République
OCAPIAT	Opérateur de compétences Agriculture, Pêche, Agroalimentaire et Territoires
OPCO	Opérateur de Compétences
OPCOMMERCE	Opérateur de compétences du commerce
OPCO 2i	Opérateur de compétences interindustriel
PFRH	Plateforme Régionale d'Appui Interministériel à la Gestion des Ressources Humaines
PIC	Plan d'Investissement dans les Compétences
PLF	Projet de Loi de Finances
PRDFP	Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles
PSAD	Plateforme de Suivi et d'Appui aux Décrocheurs
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RSA	Revenu de Solidarité Active
SIA	Système d'Information de l'Apprentissage
SIES	Sous-direction des Systèmes d'Information et des Études Statistiques
SISE	Système d'Information sur le Suivi de l'Étudiant
SPRO	Service Public Régional de l'Orientation
SRFD	Service Régional de la Formation et du Développement
STS	Sections de Techniciens Supérieurs
TFP	Titre à Finalité Professionnelle
TPE	Très Petite Entreprise
U2P	Union des Entreprises de Proximité
UDES	Union des Employeurs de l'Économie Sociale et Solidaire
UIMM	Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Glossaire des concepts utilisés

Le présent glossaire rassemble l'ensemble des termes techniques, notions réglementaires et concepts opérationnels mobilisés dans ce rapport consacré à l'apprentissage. Il vise à offrir au lecteur un repère clair et synthétique pour faciliter la compréhension des enjeux pédagogiques, économiques et organisationnels du système d'apprentissage. Présenté sous forme de définitions courtes, il constitue un outil de référence permettant d'éclairer les notions clés, d'harmoniser les lectures et de renforcer l'accessibilité du document, notamment pour les publics moins familiers du champ de la formation professionnelle.

Alternance

Méthode de formation articulant des périodes en centre de formation et des périodes en entreprise. Elle regroupe les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et, depuis 2026, la période de reconversion.

Apprentissage

Voie de formation initiale en alternance permettant d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel via un contrat de travail. Il combine enseignements en CFA/OFA et périodes en entreprise, avec une pédagogie expérientielle centrée sur l'acquisition de compétences professionnelles et sociales.

Badges numériques

Fichier numérique contenant des données infalsifiables démontrant l'acquisition d'aptitudes, de connaissances et/ou de compétences. Les badges sont diffusables par courriel, sur les réseaux sociaux, sur un site ou portail web. Les badges numériques, ou « open badges », constituent des outils de reconnaissance des compétences, réalisations, capacités de personnes et d'organisations.

CFA / OFA – Centre / Organisme de Formation d'Apprentis

Structure habilitée à dispenser la formation théorique et pratique des apprentis. Depuis 2018, l'ouverture est libéralisée, sous réserve du respect des obligations réglementaires et de qualité.

Certification professionnelle

Diplôme, titre ou certificat inscrit au RNCP et reconnu par l'État. Elle atteste de compétences professionnelles validées par un référentiel.

Contrat d'apprentissage

Contrat de travail relevant de la formation initiale, conclu entre un employeur et un apprenti, permettant l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue.

Contrat de professionnalisation

Contrat de formation en alternance relevant de la formation professionnelle continue, destiné à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage (CSA)

Contribution due par les entreprises de plus de 250 salariés n'atteignant pas un quota minimal d'alternants.

Contribution Unique à la Formation Professionnelle et à l'Alternance (CUFPA)

Contribution légale versée par les entreprises pour financer l'apprentissage et la formation professionnelle. Elle comprend la taxe d'apprentissage et la contribution à la formation professionnelle.

Coût-contrat

Montant total du financement d'un contrat d'apprentissage, composé du NPEC versé par l'OPCO et, le cas échéant, d'un reste à charge pour l'employeur ou le CFA.

France compétences

Instance nationale de régulation de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Elle fixe les NPEC, finance les opérateurs, régule la qualité et gère et régule l'offre de certifications.

Fonction tutorale / Maître

d'apprentissage Professionnel chargé d'accompagner l'apprenti en entreprise, garant de la transmission des compétences et du suivi du parcours.

Libéralisation de l'offre de formation

Processus engagé par la réforme de 2018 permettant à tout organisme répondant aux critères réglementaires d'ouvrir un CFA, en déposant une déclaration d'activité (NDA) auprès de la DREETS, d'être certifié Qualiopi, de proposer des formations menant à une certification RNCP et respectant les obligations légales et pédagogique.

NPEC – Niveau de Prise en Charge

Montant forfaitaire fixé par France compétences pour financer un contrat d'apprentissage, déterminé pour chaque certification inscrite au RNCP. Il constitue la base du financement versé par l'OPCO au CFA/OFA.

OPCO – Opérateur de Compétences

Organisme chargé d'accompagner les entreprises dans la formation professionnelle et de financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Ils remplacent les OPCA depuis 2019.

Orientation Processus d'information, d'accompagnement et de conseil permettant aux jeunes et aux adultes de construire leur projet de formation et d'insertion professionnelle.

Pédagogie expérientielle

Approche pédagogique fondée sur l'apprentissage par l'action, la mise en situation professionnelle et la mobilisation de compétences transversales.

Période de reconversion Dispositif introduit en 2026, remplaçant la Pro-A, permettant aux salariés d'acquérir une nouvelle qualification via des actions de formation certifiantes.

Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC) Programme national visant à renforcer les compétences des publics les moins qualifiés, notamment les jeunes, via des parcours certifiants et individualisés.

Qualiopi

Référentiel national qualité (RNQ) obligatoire pour les organismes de formation souhaitant bénéficier de financements publics ou mutualisés, incluant les CFA.

Qualité de l'apprentissage

Ensemble des critères relatifs à la pédagogie, à l'accompagnement, à la sécurisation des parcours et à l'insertion professionnelle des apprentis.

RNCP – Répertoire National des Certifications Professionnelles

Base de données officielle recensant les certifications professionnelles reconnues par l'État. Géré par France compétences.

Reste à charge

Part du coût de formation non couverte par le NPEC et pouvant être supportée par l'employeur ou le CFA.

Rupture de contrat d'apprentissage

Fin anticipée du contrat, pouvant résulter d'une décision unilatérale de l'apprenti ou de l'employeur, ou d'un accord mutuel. La hausse des ruptures constitue un enjeu de qualité du système.

SIA – Système d'Information de l'Apprentissage

Plateforme nationale permettant le suivi des contrats d'apprentissage, des financements et des données statistiques.

Système libéralisé de l'apprentissage

Organisation issue de la réforme de 2018, caractérisée par une ouverture du marché de la formation, une concurrence accrue

entre CFA et une régulation nationale renforcée.

Taxe d'apprentissage

Contribution des entreprises destinée à financer le développement de l'apprentissage. Depuis la réforme de 2018, elle est collectée via la CUFPA et redistribuée par France compétences.

Triptyque "apprentis – OFA – employeurs" Modèle d'analyse du système d'apprentissage fondé sur l'interdépendance entre les parcours des apprentis, les stratégies des organismes de formation et les besoins des employeurs.

VAE – Validation des Acquis de l'Expérience Dispositif permettant d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle sur la base de l'expérience acquise.

Table des matières

Sommaire.....	3
Composition de la commission n°1	5
Composition du comité d'étude	6
Auditions et remerciements.....	7
Contextualisation de la réforme de l'apprentissage	18
1. 2025-2026 : années de turbulences nationales et retournement tendanciel pour l'apprentissage	18
1.1. Un tournant budgétaire marqué par la contraction des financements	19
1.2. Un désengagement financier national fragilisant l'intervention des Régions..	20
1.3. L'incertitude réglementaire durant l'absence de Loi de Finances 2026	20
1.4. Un questionnement en cours pour les Opérateurs de Compétences (OPCO) 21	
2. Un enjeu majeur : la stabilité de l'écosystème apprentissage.....	23
2.1. Approche écosystémique, asymétries structurelles et gouvernance nationale de l'apprentissage	26
2.2. Pour une gouvernance partagée et un pilotage territorial ? Un enjeu stratégique pour un apprentissage de qualité et durable.....	29
3. L'accompagnement du parcours formation de l'apprenti.....	30
3.1. Une libéralisation massifiée de l'apprentissage complexifiant les trajectoires	30
3.2. Des ruptures de contrats prégnantes dans un contexte d'insertion professionnelle favorable	31
3.3. L'accompagnement et la protection des apprentis au cœur des parcours.....	32
4. Focus sur la Normandie.....	33
4.1. La signature territoriale de l'apprentissage normand.....	33
4.2. L'apprentissage normand au prisme des transitions démographiques, écologiques, numériques et sociétales.....	36
4.3. L'apprentissage au croisement de l'emploi et des trajectoires des jeunes normands.....	37
4.4. L'apprentissage au service des priorités sectorielles et territoriales de la Normandie.....	38
4.5. L'apprentissage au carrefour des stratégies contractuelles de la Région	40
Synthèse panoramique et enjeux de l'apprentissage en Normandie.....	41
Les préconisations du CESER Normandie.....	43
1. Tisser un maillage normand territorial opérant de l'apprentissage	43

Construire une stratégie régionale normande	43
1.1. Amorcer et soutenir le développement des formations en apprentissage	46
1.1.1. Les secteurs clés pour la compétitivité et la souveraineté économique régionale.....	47
1.1.2. Les secteurs en tension ou à développer	47
1.1.3. Au près des publics les plus éloignés de la formation et de l'emploi :	50
1.1.4. Dans les trois fonctions publiques : un secteur à gagner en Normandie	51
1.2. Favoriser les initiatives et partenariats emploi-formation innovants et expérimentaux dans les territoires	52
1.2.1. Encourager les initiatives de partenariat dans les territoires permettant la mutualisation des plateaux techniques de formation	52
1.2.2. S'appuyer sur les process établis de dynamiques de partenariat sur le territoire pour y développer l'apprentissage.....	53
1.2.3. Encourager des partenariats territoriaux innovants pour développer l'apprentissage dans les activités liées aux transitions	54
1.3. Assurer un continuum des parcours de formation professionnelle initiale et tout au long de vie en Normandie	55
1.3.1. Le CESER préconise d'entamer une réflexion afin de contourner le délai de carence de 9 mois pour sécuriser les parcours des apprentis, sans possibilité de suite de parcours au sein de l'Éducation Nationale.	55
1.3.2. Assurer un continuum de formation pour les publics RSA et les personnes migrantes, en lien avec l'apprentissage.....	55
1.4. Renforcer les actions informations métiers, en direction des apprentis et des jeunes	56
2. Conduire une « approche fédératrice renforcée » des acteurs de l'apprentissage en Normandie.....	57
2.1. Faire de l'assemblée de l'apprentissage un lieu fédérateur et élargi d'initiatives partagées.....	57
2.1.1. Enrichir le modèle de l'assemblée de l'apprentissage en la fusionnant ponctuellement avec la conférence annuelle des organisations de Branches professionnelles	58
2.1.2. Élargir ponctuellement l'assemblée à d'autres partenaires pour des partages d'expériences	59
2.2. Rapprocher les acteurs de l'apprentissage aux rencontres régionales quadripartites orientation-emploi-formation	60
2.2.1. Poursuivre la nouvelle action actée et inscrite au CPRDFOP « Organiser et coordonner la relation entre les structures employeuses, les lycées professionnels, les organismes de formation et les CFA/OFA »	60

2.2.2. Renforcer la présence des acteurs de l'apprentissage au sein de l'animation quadripartite régionale.....	61
2.2.3. Accorder plus de place aux thématiques liées à l'apprentissage lors des Comités Territoriaux pour l'Emploi.....	61
2.3. Décloisonner les réseaux des pairs.....	61
2.3.1. Décloisonner les labels, badges numériques de la Région	61
2.3.2. Mobiliser les ambassadeurs métiers de l'Agence de l'Orientation :.....	62
2.3.3. Renforcer les passerelles entre les structures indépendantes régionales au moyen des contrats de partenariat et des contrats de filière	62
3. Le fil rouge pour un triptyque gagnant « CFA/OFA - entreprise - apprentis » : structurer un dispositif pédagogique intégré couplé d'un impératif « qualité » coordonné et cohérent.....	63
3.1. Accompagner l'apprenti : un pilier du triptyque gagnant et un levier d'égalité des chances	63
3.1.1. Faciliter l'articulation CFA/OFA – entreprise et prévenir les ruptures précoces	64
3.1.2. Mieux faire connaître les dispositifs d'accompagnement existants	64
3.1.3. Lever les obstacles de mobilité et d'hébergement	65
3.1.4. Porter une attention spécifique aux publics vulnérables et donner une place réelle à la parole des apprentis.....	65
3.2. Sécuriser les parcours : un impératif qualité au service de la cohésion sociale	66
3.2.1. Renforcer la lutte contre le décrochage, ainsi que les actions en direction des NEETs	66
3.2.2. Développer des actions communes régulières avec l'ANAF.....	67
3.2.3. Valoriser les CFA/OFA engagés dans la sécurisation des parcours	68
3.2.4. Développer des actions de mobilisation de type « prépa apprentissage »	68
3.2.5. Faire de l'accompagnement des apprentis un axe de RSE dans les entreprises	68
3.2.6. Structurer l'accompagnement des apprentis au cœur des dynamiques de filière et des entreprises	69
3.3. Professionnaliser les maîtres d'apprentissage : un levier essentiel de qualité et d'inclusion.....	69
3.3.1. Élaborer une offre coordonnée des formations des maîtres d'apprentissage des OPCO pour mailler le territoire	69
3.3.2. Adapter les contenus de formation aux attentes des jeunes générations « Gen Z ».....	70
3.3.3. Renforcer la gouvernance des Conseils de perfectionnement.....	70

3.4. Mobiliser les fonds européens pour soutenir l'entrée en apprentissage et les filières fragiles.....	71
Éléments de contexte généraux, législatifs et réglementaires.....	101
Le concept de l'apprentissage et quelques définitions	101
Des réformes nationales de l'apprentissage successives et en devenir	104
Focus sur la politique de la Région Normandie : du « Grenelle de l'apprentissage » à aujourd'hui.....	113
1. Diagnostic national et régional : 10 ans d'évolution pour l'apprentissage	117
1.1. Les apprentis : plus du doublement des effectifs depuis la réforme.....	119
1.2. Les contrats d'apprentissage dans l'emploi.....	125
1.3. Les grandes évolutions sectorielles de l'apprentissage.....	131
1.4. Des formations en apprentissage... nombreuses et diversifiées	173
1.4.1. L'évolution de la formation par la voie de l'apprentissage	173
1.4.2. Les défis des CFA/OFA : entre mission d'intérêt général de formation, logiques de marché et impératifs économiques :.....	180
1.4.3. La formation à distance par apprentissage	183
1.4.4. La mobilité européenne et internationale des apprentis.....	187
1.4.5. Les évolutions 2025.....	188
1.5. Le diagnostic normand face aux mesures nationales	189
2. Les évolutions de l'écosystème de l'apprentissage dans ses tentatives de dynamique régulée de libéralisation de l'offre	194
2.1. Un système libéralisé à l'organisation complexe et à une multiplicité d'acteurs dépendant des fluctuations économiques et politiques.....	195
2.1.1. Les acteurs de l'apprentissage	195
2.1.2. Focus sur la Région Normandie	206
2.1.3. L'Agence Régionale de l'Orientation et des Métiers Normandie	215
2.2. Le financement de l'apprentissage sous tensions renforcées	220
2.2.1. Les dispositifs en faveur de l'apprentissage.....	222
2.2.2. Les règles de financement	225
2.2.3. L'évolution des Niveaux de Prise En Charge (NPEC).....	227
2.3. L'organisation de l'écosystème apprentissage et sa dynamique	232
2.3.1. La dynamique financière du triptyque « apprentis-employeurs-OFA de l'apprentissage :.....	232
2.3.2. La dynamique de nouvelles certifications privées	234

2.3.3. L'approche « data driven » de l'apprentissage ou l'analyse stratégique des données	237
2.4. Vers une régulation renforcée du système qualité de l'apprentissage ?.....	244
2.4.1. Une hausse des ruptures des contrats qui interroge	244
2.4.2. Une massification de l'apprentissage mettant la qualité sous tension	250
3. Photographie actuelle du triptyque « apprentis – OFA – employeurs »	268
3.1. Les parcours sociétaux des apprentis et leur insertion professionnelle	268
3.1.1. Les parcours sociétaux des apprentis	269
3.1.2. L'insertion professionnelle des apprentis.....	274
3.1.3. L'aide, l'accompagnement, la sécurité au travail et la santé des apprentis.....	277
3.2. Vers quel modèle d'apprentissage porté par les OFA ?	282
3.3. Vers un élargissement des employeurs d'apprentis ?	287
3.4. Analyse des interactions du triptyque « apprentis – OFA – employeurs »	292
Synthèse conclusive	294
Annexe 1 : 170 ans d'apprentissage.....	297
Annexe 2 : Les contrats d'alternance - distinctions	299
Annexe 3 : Répartition des niveaux des diplômes préparés en Normandie	300
Annexe 4 : contrats signés visant une formation « nouvelle »	301
Annexe 5 : Volume des apprentis – national / régional.....	302
Annexe 6 : OPCO EP : poids de l'alternance en Normandie	303
Annexe 7 : Bénéficiaires apprentis dans la fonction publique.....	304
Annexe 8 : liste des formations à distance exemptées de minoration	305
Annexe 9 : Données brutes évolutives des contrats d'apprentissage 2025	306
Annexe 10 : contributions légales employeurs reversé à France Compétences	311
Annexe 11 : Convention d'objectifs et de performance État/France Compétence .	312
Annexe 12 : Fonds engagés par les OPCO au titre de l'alternance en 2024	314
Annexe 13 : L'évolution des aides aux employeurs d'apprentis.....	315
Annexe 14 : Montants des restes à charge mensuels.....	316
Annexe 15 : Plan qualité et lutte contre la fraude.....	317
Annexe 15 : Plan qualité et lutte contre la fraude.....	318
Annexe 16 : Instances de labellisation reconnues par France compétences	319
Annexe 17 : Volumes et caractéristiques de contrats d'apprentissage signés.....	320
Bibliographie	321
Liste des sigles	328

Glossaire des concepts utilisés.....	331
Table des matières.....	334

L'apprentissage à l'aune du changement : quelles évolutions en Normandie ?



L'apprentissage a fortement progressé depuis la loi "Avenir". Mais cette dynamique s'inscrit désormais dans un contexte national contraint, entre financements resserrés, évolutions réglementaires et ralentissement des entrées.

La Normandie, résiliente, œuvre à sécuriser les parcours, garantir une qualité pédagogique solide et soutenir la capacité des CFA/OFA et des employeurs à maintenir leurs engagements. Pour les apprentis, l'enjeu reste l'égalité des chances grâce à des parcours lisibles, une prévention renforcée des ruptures et une alternance de qualité. Les employeurs tendent à préserver l'attractivité du dispositif en ajustant les compétences aux transitions économiques, écologiques, numériques et sociétales. Les CFA/OFA doivent consolider leur modèle économique face aux nouvelles exigences. Ainsi, l'apprentissage représente un levier stratégique pour les territoires normands, que cette étude du CESER éclaire en proposant des orientations pour un modèle durable et équitable.

Mars 2026

Présenté par **Dominique Treffle**

Avec la contribution de **Lydie Hermet-Bréant**

CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL RÉGIONAL

Caen Abbaye-aux-Dames
CS 30529 - 14036 CAEN - Cedex 1
Tél : 02 31 06 98 90

Rouen 5 rue Schuman
CS 21129 - 76174 ROUEN - Cedex
Tél : 02 35 52 56 30

ceser.normandie.fr

