

# Les employeurs recrutant des apprentis du supérieur de 2018 à 2024

Parmi les employeurs recrutant au moins un apprenti en 2024, 58% embauchent au moins un apprenti de l'enseignement supérieur (préparant un diplôme de niveau bac+2 ou plus). Entre 2018 et 2024, le nombre d'employeurs recrutant des apprentis du supérieur a presque quadruplé pour atteindre 212 300.

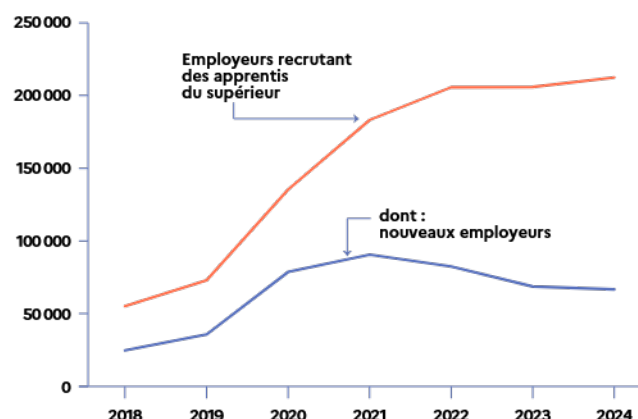
Le nombre d'employeurs qui recrutent au moins un apprenti du supérieur sans en avoir embauché les cinq années précédentes augmente fortement en 2020 (78 800 nouvelles structures cette année-là, +43 000 en un an), et atteint un pic de 90 600 nouvelles structures en 2021. En effet, à partir de 2020, le recrutement d'un apprenti préparant une formation du supérieur permet à l'employeur de bénéficier d'une aide financière. Depuis 2021, le nombre de nouvelles structures décroît pour atteindre, en 2024, 66 800 employeurs.

En 2024, les employeurs recrutant des apprentis du supérieur sont 82% à exercer une activité du secteur tertiaire. Ils sont 59% à compter moins de 10 salariés : dans ces structures, les apprentis du supérieur sont plus jeunes et préparent un niveau de diplôme moins élevé que dans celles de 250 salariés ou plus.

## Forte hausse du nombre d'employeurs recrutant des apprentis du supérieur entre 2018 et 2024

En 2024, 212 300 employeurs<sup>1</sup> embauchent au moins un apprenti du supérieur (préparant un diplôme de niveau bac+2 ou plus, graphique 1) dans l'année, contre 55 100 en 2018.

GRAPHIQUE 1 | Employeurs et nouveaux employeurs recrutant des apprentis du supérieur, de 2018 à 2024



Note : un nouvel employeur est un employeur (au sens du Siren) qui recrute au moins un apprenti du supérieur dans l'année, sans en avoir recruté au cours des cinq années précédentes.

Lecture : en 2024, 212 300 employeurs embauchent des apprentis du supérieur, dont 66 800 nouveaux employeurs.

Champ : France ; employeurs recrutant des apprentis du supérieur dans l'année ; secteurs privé et public.

Source : SIA (Système d'information sur l'apprentissage, Dares) ; extraction du 10 octobre 2025.

Leur nombre a presque un quadruplé en six ans (+157 200), dans un contexte de réforme de l'apprentissage fin 2018 ([avec la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)), puis de mise en place de l'aide exceptionnelle mi-2020 (plan « [1 jeune, 1 solution](#) ») pour l'embauche d'un jeune en première année d'apprentissage préparant une formation jusqu'au niveau bac+5 (encadré 1). La hausse est nettement moins marquée pour les structures n'embauchant que des apprentis du secondaire (+33 % en six ans, [tableau A en ligne](#)).

<sup>1</sup> Structures du secteur privé et public en France qui recrutent des apprentis préparant une formation du supérieur. Une structure est identifiée à partir de son numéro Siren (niveau entreprise et non établissement). Dans cette publication, pour désigner ces structures, on emploie également le terme d'employeur.

Parmi les recruteurs d'apprentis, 58 % embauchent au moins un apprenti du supérieur en 2024 (soit 48 % qui ne recrutent que des apprentis du supérieur et 10 % qui recrutent des apprentis du supérieur et du secondaire), contre 32 % en 2018 (graphique 2).

Parmi les employeurs qui recrutent au moins un apprenti du supérieur une année donnée, sont dénommés ci-après « nouveaux employeurs » ceux qui n'en ont pas recruté les cinq années précédentes. Le nombre de ces nouveaux employeurs augmente fortement en 2020 (78 800, soit +43 000 en un an), et atteint un pic à 90 600 en 2021 (graphique 1). Depuis, il diminue et s'élève à 66 800 en 2024.

## Quatre employeurs sur cinq dans le secteur tertiaire

En 2024, 82 % des employeurs recrutant au moins un apprenti du supérieur ([tableau B en ligne](#)) exercent une activité du secteur tertiaire (+12 points depuis 2018), le plus souvent dans le commerce (25 %, +4 points depuis 2018, soit le secteur avec la hausse la plus importante) et les activités de soutien aux entreprises<sup>2</sup> (20 %, stable en six ans). À l'inverse, la part de l'industrie diminue (9 %, -7 points sur six ans), tout comme celle de la construction (6 %, -2 points sur six ans) et de l'agriculture (3 %, -3 points sur six ans). Les employeurs qui ne recrutent que des apprentis du secondaire exercent moins fréquemment dans le tertiaire (58 % en 2024, +3 points depuis 2018, [tableau C en ligne](#)), et davantage dans la construction (23 %, stable sur six ans), l'industrie (12 %, -3 points) et l'agriculture (7 %, +1 point).

La part de femmes est plus élevée parmi les apprentis recrutés pour préparer une formation du supérieur que parmi ceux

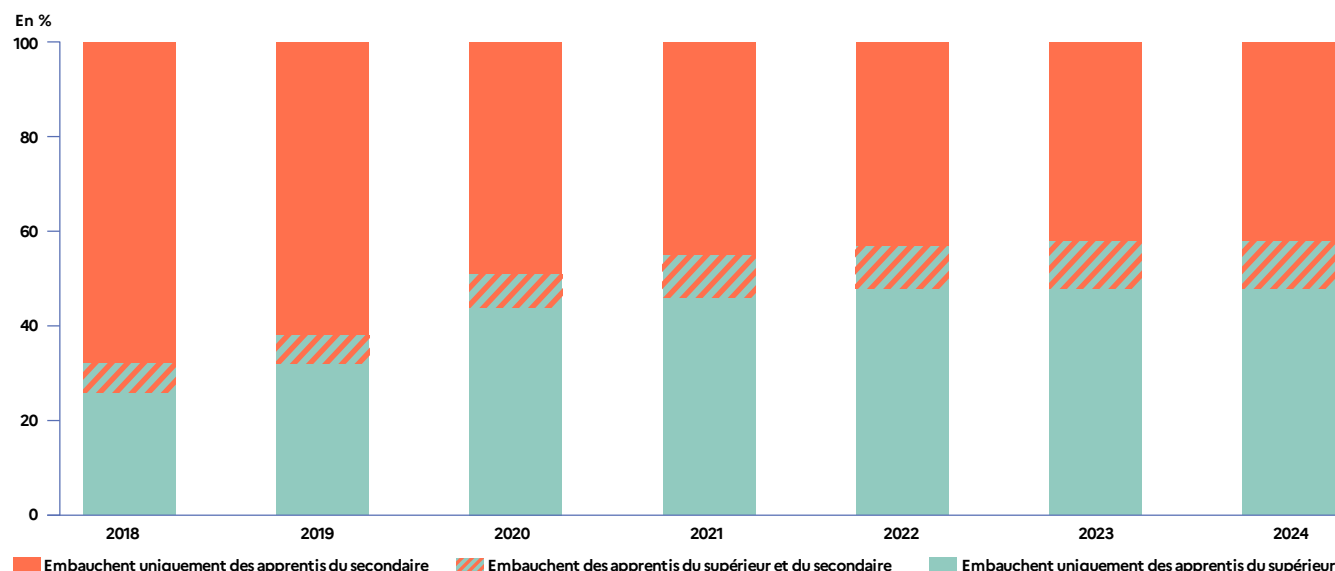
recrutés pour préparer une formation du secondaire (respectivement 51 % et 37 % en 2024 ; [tableau D en ligne](#)). D'une part, les apprentis du supérieur sont dans leur grande majorité recrutés dans le secteur tertiaire, davantage féminisé. D'autre part, quel que soit le secteur recrutant des apprentis, la part de femmes est plus élevée parmi les apprentis du supérieur que parmi ceux du secondaire.

Dans le tertiaire et l'industrie, les employeurs recrutent des apprentis du supérieur plus âgés (respectivement 67 % et 65 % d'apprentis entre 20 et 25 ans), d'un niveau de formation préparée plus élevé (65 % et 72 % de niveau bac+3 ou plus), et sur des contrats de plus courte durée (50 % et 44 % de moins de 18 mois) comparés à ceux dans la construction et encore plus dans l'agriculture. Dans le tertiaire, l'industrie et la construction, ils recrutent des apprentis du supérieur qui préparent davantage une spécialité du domaine de l'échange et gestion, notamment du commerce et de la vente.

En 2024, 54 % des employeurs embauchant au moins un apprenti du supérieur se situent dans une commune densément peuplée, une proportion en hausse depuis 2018 (+7 points, [tableau B en ligne](#)) : les structures du tertiaire, dont la part est en nette hausse, sont localisées pour plus de la moitié dans ces communes ([tableau E en ligne](#)). À l'inverse, la part des employeurs localisés dans des communes rurales diminue de 6 points et atteint 17 % en 2024. Les structures n'embauchant que des apprentis du secondaire sont davantage localisées dans des communes rurales (39 %, +1 point depuis 2018 ; [tableau C en ligne](#)).

Les employeurs recrutant au moins un apprenti du supérieur dans le tertiaire et l'agriculture sont majoritairement des structures de moins de 10 salariés (respectivement 62 % et 87 %, contre 44 % dans la construction et 33 % dans l'industrie, [tableau E en ligne](#)).

GRAPHIQUE 2 | Répartition des employeurs recrutant des apprentis, selon le niveau de formation préparée, entre 2018 et 2024



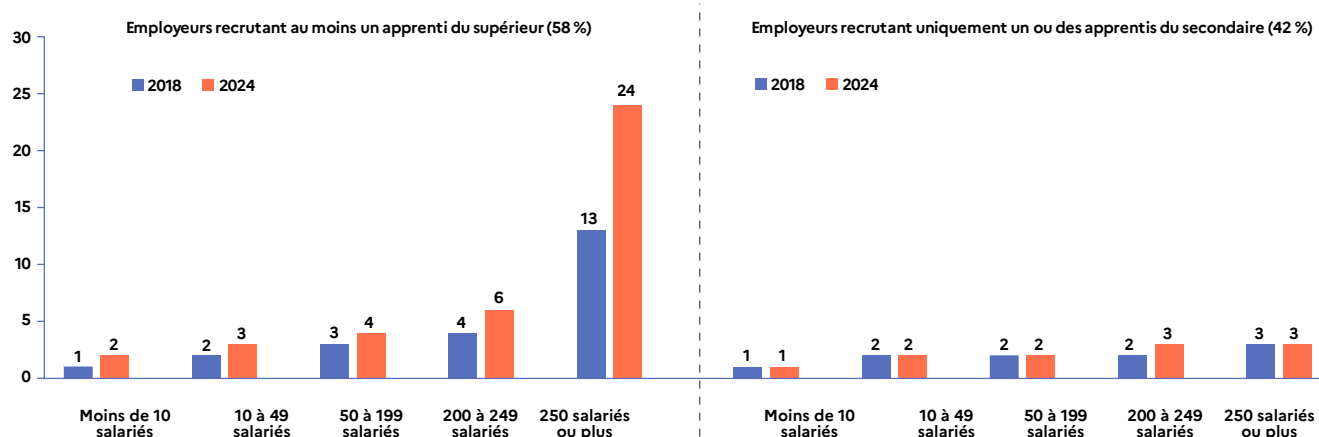
Lecture : en 2024, 58 % des recruteurs d'apprentis embauchent au moins un apprenti qui prépare une formation de l'enseignement supérieur.

Champ : France ; employeurs (Siren) embauchant au moins un apprenti dans l'année ; secteurs privé et public.

Source : SIA (Système d'information sur l'apprentissage, Dares) ; extraction du 10 octobre 2025.

<sup>2</sup> Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien. Cela inclut par exemple les activités juridiques et comptables et les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager.

GRAPHIQUE 3 | Nombre moyen de contrats d'apprentissage commencés dans l'année selon la taille de l'employeur, en 2018 et 2024

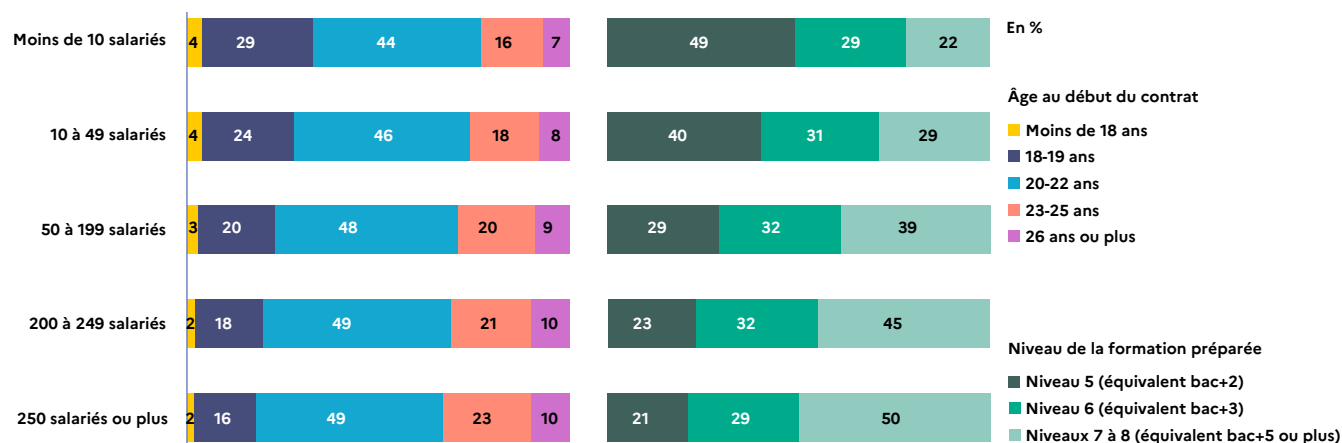


Lecture : en 2024, en moyenne, pour les employeurs de 250 salariés ou plus recrutant au moins un apprenti du supérieur, 24 contrats d'apprentissage débutent au cours de l'année.

Champ : France ; employeurs (Siren) embauchant au moins un apprenti dans l'année ; secteurs privé et public.

Source : SIA (Système d'information sur l'apprentissage, Dares) ; extraction du 10 octobre 2025.

GRAPHIQUE 4 | Caractéristiques des apprentis du supérieur recrutés, selon la taille de l'employeur, pour les contrats d'apprentissage commencés en 2024



Lecture : parmi les structures de moins de 10 salariés, 29 % des contrats d'apprentissage du supérieur commencés en 2024 concernent des apprentis de 18-19 ans.

Champ : France ; entrées en apprentissage dans le supérieur ; secteurs privé et public.

Source : SIA (Système d'information sur l'apprentissage, Dares) ; extraction du 10 octobre 2025.

## Des employeurs, pour plus de la moitié, de moins de 10 salariés

59 % des employeurs qui recrutent en 2024 au moins un apprenti du supérieur sont de petite taille (moins de 10 salariés, [tableau B en ligne](#)). Leur part augmente de 13 points depuis 2018, quand celle des entreprises de 50 salariés ou plus (14 % des entrées en 2024, -11 points depuis 2018), et en particulier de ceux de 250 salariés ou plus (4 % en 2024, -5 points depuis 2018). Mais cette part reste nettement plus faible que celle observée parmi les employeurs qui ne recrutent que des apprentis du secondaire, qui sont pour 81 % des structures de moins de 10 salariés (+1 point depuis 2018, [tableau C en ligne](#)).

Les employeurs de 250 salariés ou plus représentent seulement 4 % des recruteurs d'apprentis du supérieur en 2024, mais concentrent 32 % des contrats commencés (-10 points depuis 2018 ; [tableau F en ligne](#)). Au contraire, les employeurs

de moins de 10 salariés, bien que majoritaires en 2024, regroupent 34 % des contrats commencés la même année, une part en augmentation de 10 points par rapport à 2018.

Plus une structure est grande et plus elle recrute des apprentis du supérieur. En 2024, les employeurs de moins de 10 salariés signent, en moyenne, 2 contrats avec des apprentis du supérieur, contre 24 contrats pour ceux de 250 salariés ou plus (graphique 3). Pour les employeurs embauchant uniquement des apprentis du secondaire, le nombre de contrats moyens signés dans l'année varie peu selon la taille de la structure.

Plus la taille de la structure augmente, et plus les employeurs recrutent des apprentis du supérieur âgés et poursuivant des études de niveau élevé : les petites structures accueillent des apprentis du supérieur plus jeunes (33 % de moins de 20 ans), et d'un niveau de formation préparée moins élevé (49 % d'un niveau bac+2), que les structures de 250 salariés ou plus (respectivement 18 % d'apprentis du supérieur de moins de 20 ans et 21 % d'un niveau bac+2, graphique 4). ●

## ENCADRÉ 1 • Le contrat d'apprentissage et les principaux dispositifs d'aide à l'embauche associés

### Le contrat d'apprentissage

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique (en centre de formation d'apprentis – CFA – ou dans un organisme de formation comme l'université) et enseignement pratique du métier par un employeur (avec lequel l'apprenti conclut un contrat). La [loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#) du 5 septembre 2018 réforme en profondeur le dispositif en relevant le plafond de l'âge, en modifiant les aides destinées aux employeurs et le financement des CFA.

Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage dans l'enseignement supérieur sont les suivantes : brevet de technicien supérieur – BTS –, diplôme universitaire de technologie – DUT –, licence professionnelle, bachelor universitaire de technologie – BUT –, diplômes d'ingénieur, d'école de commerce, master, et plus largement l'ensemble des titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)<sup>1</sup>.

L'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans révolus (de 16 à 25 ans avant la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel) et peut être accessible aux 30 ans ou plus sous certaines conditions. Peuvent embaucher des apprentis les employeurs privés et publics, notamment les trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier).

### Les principaux dispositifs d'aide à l'embauche

En janvier 2019, une aide unique, définie dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, est versée aux entreprises de moins de 250 salariés en cas d'embauche d'un apprenti préparant une formation d'un niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la métropole, inférieur ou égal à bac+2 pour les départements et régions d'outre-mer (Drom). Pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, l'aide s'élève à 4 125 euros la première année, à 2 000 euros la deuxième et à 1 200 euros la troisième.

Dans le cadre du plan « [1 jeune 1 solution](#) », une aide exceptionnelle est instaurée en juillet 2020 pour soutenir les embauches en apprentissage dans le contexte de la crise sanitaire. Elle concerne les contrats préparant à une formation jusqu'au niveau bac+5 inclus, et s'adresse à l'ensemble des entreprises privées (avec des conditions supplémentaires pour celles de 250 salariés ou plus). L'aide exceptionnelle n'est versée que la première année d'exécution du contrat et n'est pas cumulable avec l'aide unique. Elle s'élève à 5 000 euros pour un apprenti mineur et à 8 000 euros pour un apprenti majeur pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2022.

En 2023, l'aide unique et l'aide exceptionnelle convergent. Pour les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 31 décembre 2024, le montant de l'aide s'élève désormais à 6 000 euros, uniquement pour la première année d'exécution du contrat, quel que soit l'âge de l'apprenti, le niveau de la formation préparée ou la taille de la structure.

De surcroît, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les employeurs d'apprentis bénéficient de la réduction générale des cotisations sociales patronales. Le salaire des apprentis est exonéré de toute cotisation sociale salariale dans la limite de 79% du Smic.

Dans le contexte de crise sanitaire, est aussi mise en place une aide exceptionnelle au recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et certains établissements publics. Elle s'élève à 3 000 euros pour tous les contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Une aide supplémentaire de 3 000 euros est versée dans la fonction publique hospitalière pour les contrats conclus à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, dans la limite de 1 000 contrats au niveau national. Enfin, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) finance depuis 2022 les frais pédagogiques des apprentis réalisant leur apprentissage dans la fonction publique territoriale.

<sup>1</sup> Le RNCP recense tous les diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle reconnus par l'État comme permettant d'exercer un métier.

Athénais Plé

**Directeur de la publication**  
Michel Houdebine

**Directrice de la rédaction**  
Anne-Juliette Bessone

**Secrétaires de rédaction**  
Thomas Cayet, Sabine Clerc

**Maquettistes**  
Christophe Chauvin, Valérie Olivier

**Mise en page**  
Dares, ministère chargé du Travail ISSN 2267 - 4756

**Réponses à la demande**  
[dares.travail-emploi.gouv.fr/contact](mailto:dares.travail-emploi.gouv.fr/contact)

**Contact presse**  
[dares.presse@travail.gouv.fr](mailto:dares.presse@travail.gouv.fr)

La Dares est la direction de l'Animation de la recherche, des études et des Statistiques du ministère chargé du Travail. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

[dares.travail-emploi.gouv.fr](https://dares.travail-emploi.gouv.fr)

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES  
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

  
STATISTIQUE  
PUBLIQUE