



Étude sur l'alternance dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216)

NOVEMBRE 2025



Horizons
prospective
et métiers
du commerce

I	LES OBJECTIFS ET LA MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	5
	1. Le contexte et les objectifs de l'étude	5
	2. Le champ de l'étude	5
	3. La méthodologie de l'étude	6
II	LE DÉVELOPPEMENT DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE ...	7
	1. Un développement qui s'inscrit dans la dynamique globale de l'alternance en France, encouragée par les réformes et les aides publiques	7
	2. Un développement fort de l'alternance dans la branche, porté par la croissance de l'apprentissage et la préservation des contrats de professionnalisation	8
	• Au sein des 20 branches de L'Opcommerce.....	8
	• Au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	9
	3. Un poids important des grandes entreprises dans les contrats en alternance, plus marqué dans les contrats de professionnalisation et de Pro-A.....	9
	4. Des profils d'alternants et de formations spécifiques à chaque dispositif	11
	5. Un taux de rétention des apprentis dans la branche de l'ordre de 30 % à 3-4 ans.....	17
III	LE VÉCU DE L'ALTERNANCE DANS LA BRANCHE DU COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE : REGARDS CROISÉS DES ALTERNANTS, ENTREPRISES ET ORGANISMES DE FORMATION/CFA	19
	1. Les motivations des jeunes vis-à-vis du recours à l'alternance.....	19
	• Un choix de l'alternance motivé avant tout par des raisons économiques et d'insertion dans la vie professionnelle	19
	• Une branche attractive pour les opportunités qu'elle offre en termes en alternance et de recrutement ultérieur, mais une part significative de choix par défaut.....	20
	2. Les freins et difficultés des parties prenantes en termes de recours à l'alternance.....	21
	• Une difficulté persistante à trouver une entreprise d'accueil, frein majeur des alternants	21
	• Une réelle difficulté des entreprises à trouver un candidat adéquat et des organismes de formation/CFA à remplir leurs formations.....	23
	3. La qualité de l'expérience et l'accompagnement des alternants dans la branche.....	25
	• Des formations qui restent très largement dispensées en présentiel et aboutissent à la réussite aux examens de plus de 8 alternants sur 10	25
	• Une perception globale très positive de la part des alternants, induisant un taux de recommandation élevé	26

Table des matières

• Une marge de progrès dans l'identification de professeurs référents et l'accompagnement des tuteurs et maîtres d'apprentissage, en CAP plus particulièrement	27
• Une très bonne image de l'alternance de la part des entreprises d'accueil, qui soulignent des atouts en matière de formation et recrutement	28
• Des entreprises qui regrettent néanmoins un rythme en alternance parfois incompatible avec leur organisation et des contraintes trop fortes sur les alternants mineurs.....	29
4. Les ruptures de contrat en alternance dans la branche.....	30
• Les contrats d'apprentissage sont davantage exposés aux ruptures que les contrats de professionnalisation qui connaissent une fréquence de rupture plus faible.	30
• Des ruptures qui semblent majoritairement à l'initiative des alternants et interviennent surtout en dehors des périodes d'essai.....	31
• Les motifs de rupture : conditions de travail et missions, du point de vue des alternants ; arrêt de la formation et alternants ne donnant pas satisfaction, du point de vue des entreprises	32
5. L'insertion professionnelle des alternants : principalement en CDI, à temps plein et en adéquation avec la formation suivie en alternance.....	34
6. Les perspectives et les attentes des parties prenantes de l'alternance dans la branche.....	35
• Des projections stables, voire à la baisse, pour les prochaines années	35
• Une baisse des aides à l'embauche susceptible d'impacter la dynamique de l'alternance.....	35
• Un renforcement de la dimension professionnalisante et une plus grande souplesse attendus par les parties prenantes.....	36
• La flexibilité des rythmes en alternance : premier levier de développement du recours à l'alternance du point de vue des entreprises	37
IV LES ENJEUX ET PISTES D'ACTION.....	38
1. Les cinq enjeux de l'alternance et les pistes d'actions pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	38
ENJEU N°1 - Sécuriser les CQP et le période de reconversion, prévenir le risque de tassement de la dynamique des contrats d'apprentissage dans la branche.....	38
Piste d'action n°1 - Publier un plaidoyer sur le rôle-clé et l'utilité sociale de l'alternance dans la branche	38
ENJEU N°2 - Favoriser l'appariement des alternants et des entreprises d'accueil	39
Piste d'action n°2 - Créer une bourse aux alternances, accélérant la mise en relation de l'offre et de la demande, sur le site Horizons Commerce.....	39

Table des matières

ENJEU N°3 – Améliorer la connaissance des métiers et de la vie en entreprise dans la branche, ainsi que l’intégration des alternants, pour limiter les ruptures de contrats en alternance	39
Piste d’action n°3 – Intégrer une « Prépa apprentissage » sur le site Horizons Commerce et mettre à disposition des TPE et PME un kit d’intégration des alternants.....	39
ENJEU N°4 – Rapprocher les messages de promotion de l’alternance des facteurs de motivation et avantages perçus par les alternants.....	40
Piste d’action n°4 – Outiller les entreprises et organismes de formation/CFA avec une fiche de promotion de l’alternance dans la branche	40
ENJEU N°5 – Travailler sur les rythmes en alternance « entreprise/formation »	40
Piste d’action n°5 – Organiser des ateliers de réflexion/co-construction entre organismes de formation/CFA et entreprises sur les rythmes en alternance..	40
Piste d’action n°6 – Renforcer les liens avec les organismes de formation/CFA partenaires de la branche et les lycées professionnels	40
ANNEXES	41
Annexe 1 : Définition, conditions d’éligibilité, durée et rémunération des trois dispositifs en alternance	41
Annexe 2 : Le développement de l’alternance en France	43
Annexe 3 : Poursuite d’étude, insertion et rupture d’apprentissage	55

I Les objectifs et la méthodologie de l'étude

1. Le contexte et les objectifs de l'étude

Le **fort développement de l'alternance**, plus particulièrement de l'apprentissage, initié depuis la loi du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » dans tous les secteurs d'activité, notamment au sein de la **branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire**, a conduit les **partenaires sociaux** à commander une étude sur cette thématique, dans le cadre de la CPNE et des travaux de l'**observatoire de branche – Horizons prospective et métiers du commerce**.

En effet, la branche souhaite, pour la première fois, réaliser une **étude élargie qui porte sur les entreprises, les jeunes et les CFA/OF**, permettant d'effectuer un état des lieux de l'alternance au sein de celle-ci et d'analyser ses enjeux, atouts et difficultés.

Comme de nombreux secteurs économiques, les entreprises de la branche sont confrontées à des **difficultés de recrutement sur**

des métiers clés. Cette situation renvoie à la fois à des pénuries de compétences, mais également à une problématique d'attractivité qui questionne certains métiers ainsi qu'à des modifications dans les attentes des salariés en particulier des plus jeunes.

Les entreprises de la branche recrutent de **nombreux jeunes et adultes**, notamment en alternance, sur **l'ensemble des niveaux de formation** avec la particularité de proposer un nombre important de postes des premiers niveaux de qualifications. Elles offrent des **perspectives d'évolution et de promotion interne** importantes. L'étude sur l'emploi et la promotion sociale réalisée par l'observatoire de branche en 2024 et publiée sur le site Horizons commerce a mis en avant que 72% des cadres sont issus de la promotion interne et que 45% ont commencé leur carrière dans la branche en tant qu'employés.

L'étude vise quatre principaux objectifs :

1 Identifier, comparer et analyser les profils et caractéristiques des parties prenantes de l'alternance

2 Faire émerger les atouts, les difficultés et les bonnes pratiques

3 Élaborer des préconisations et pistes d'actions

4 Élaborer des outils de communication pour diffuser les résultats et enseignements de l'étude

2. Le champ de l'étude

La dynamique de l'alternance repose, en France, sur **trois dispositifs** proposant, dans le cadre d'un contrat de travail, des modalités de formation en alternance, permettant d'accompagner différents publics dans leur parcours.

L'étude couvre les trois dispositifs, à savoir le **contrat d'apprentissage**, le **contrat de professionnalisation** et la **reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)**.

La **définition**, les **conditions d'éligibilité**, **durée et rémunération** des trois dispositifs, informations **essentielle à la bonne interprétation du développement de chaque dispositif**, sont précisées en annexe 1.

3. La méthodologie de l'étude

L'étude relative à l'alternance dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire s'est déroulée en **trois phases**.

La **première phase d'état des lieux** a visé à :

- Dresser un **panorama global du développement de l'alternance en France** à la suite de la réforme de 2018 et mettre en évidence les **spécificités de l'alternance dans la branche du commerce à prédominance alimentaire** (croissance, profil...) par rapport à cet ensemble ;
- Préciser la **dynamique et les particularités de chaque dispositif en alternance** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation et ProA).

Cet état des lieux a été réalisé à partir d'un ensemble de rapports et statistiques concernant le développement de l'alternance en France

tous secteurs confondus (Dares, Observatoire de l'alternance...), ainsi que de données et bilans relatifs à l'alternance dans la branche du Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire fournis par l'Observatoire prospectif du commerce et la Commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche.

La **deuxième phase** a donné lieu à **trois enquêtes**, menées au printemps 2025, auprès des **parties prenantes de l'alternance** : les **alternants**, les **entreprises d'accueil** et les **organismes de formation**. L'objectif de ces enquêtes réalisées en « **miroir** » était de recueillir respectivement leurs **perceptions**, leurs **pratiques** ainsi que les **freins, difficultés, apports** et leviers identifiés autour du développement de l'alternance dans la branche. Leur méthodologie est détaillée ci-après.

Méthodologie détaillée des enquêtes

1. Période et modalités de collecte	Les enquêtes ont été réalisées en ligne, via des questionnaires auto-administrés, entre le 17 mars et le 24 avril 2025. Les questionnaires étaient spécifiquement adaptés à chacun des publics cibles.
2. Échantillons	<ul style="list-style-type: none">• Alternants : 456 répondants ayant récemment suivi une formation en alternance (apprentissage ou professionnalisation) menant à un métier de la grande distribution, tous niveaux confondus (du CAP au Bac+5). L'échantillon est diversifié en termes d'âge, de sexe, de territoire, de spécialité préparée et de type d'entreprise d'accueil.• Entreprises : 480 entreprises ayant accueilli au moins un alternant dans les deux années précédant l'enquête, de tailles variables (de la supérette à l'hypermarché, TPE à grands groupes). Les répondants sont principalement des responsables RH ou des managers de proximité• Organismes de formation/CFA (OF) : 239 établissements dispensant des formations en alternance dans les domaines du commerce, de la vente, de la logistique ou des métiers de bouche, avec une représentation significative des CFA (85%), mais aussi d'autres structures (lycées, établissements privés, établissements d'enseignement supérieur...).
3. Traitement et analyse	Les résultats ont fait l'objet d'un traitement statistique descriptif. Les différences significatives sont signalées à l'aide de codes couleurs dans les résultats détaillés (vert = significativement supérieur à la moyenne ; rouge = significativement inférieur). L'analyse croisée permet de dégager des convergences et divergences entre les points de vue des trois parties prenantes de l'alternance.
4. Limites des enquêtes	Les enquêtes reposent sur des échantillons déclaratifs et non probabilistes. Si les résultats sont suffisamment robustes pour faire ressortir des tendances, ils ne sont pas strictement extrapolables à l'ensemble des effectifs de la branche. Toutefois, la diversité des répondants et la richesse des verbatims permettent de faire émerger des enseignements qualitatifs précieux.

Pour interpréter certains constats, quelques **entretiens qualitatifs** ont été réalisés avec 5 contacts proposés par la branche au sein d'entreprises accueillant des alternants ou de CFA/OF très mobilisés (AUCHAN, METRO/CFA Metro, CMA HdF, Eurocom Strategies).

La **troisième phase de l'étude** a donné lieu à la co-construction, avec les représentants de la branche, des préconisations et pistes d'actions en faveur du développement de l'alternance et de l'amélioration de l'expérience de l'alternance par ses parties prenantes.

II Le développement de l'alternance dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

1. Un développement qui s'inscrit dans la dynamique globale de l'alternance en France, encouragée par les réformes et les aides publiques

Avant d'analyser, de manière spécifique, l'alternance et son développement dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, il apparaît important de **bien comprendre la manière dont l'alternance et ses différents dispositifs se sont développés en France**, tous secteurs confondus, depuis la réforme de la formation professionnelle de 2018.

La réforme de la formation professionnelle du 5 septembre 2018 a constitué un **tournant majeur pour le développement de l'alternance**, en harmonisant en particulier :

- les processus de financement de l'alternance confiés aux opérateurs de compétences (OPCO) nouvellement créés ;
- les coûts des formations en apprentissage à l'aide de coûts contrats établis nationalement par certification et branche professionnelle.

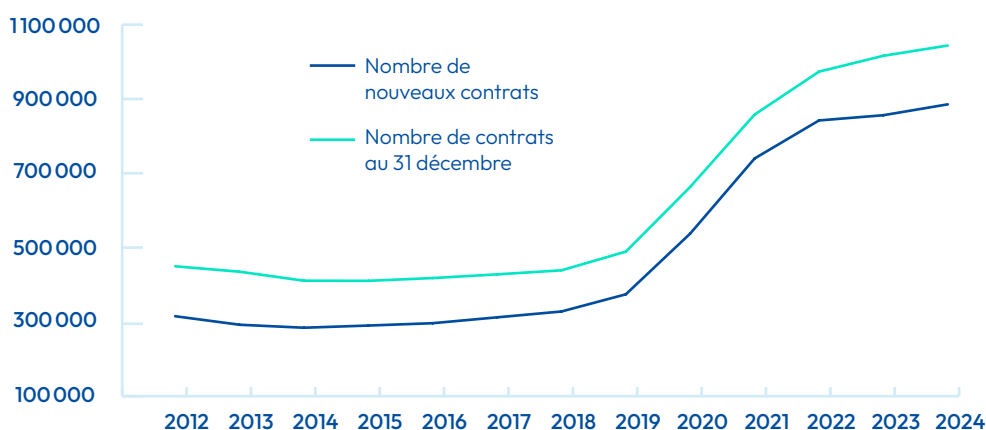
Depuis, l'alternance connaît un **essor sans précédent** en France, s'imposant comme un **pilier majeur** des politiques publiques de formation et d'insertion professionnelle des jeunes. Les aides à l'embauche, spécifiquement la **prime exceptionnelle de 8 000 €**

pour les contrats signés entre 2020 et 2023, ont aussi largement contribué au succès de cette modalité de formation.

Le nombre d'apprentis a fortement augmenté : en 2024, on comptait 878 900 contrats d'apprentissage au niveau national, contre 317 300 en 2018¹. Malgré la diminution du nombre de contrats de professionnalisation (**88 200 contrats de professionnalisation** commencés en 2024 contre 208 059 en 2018), l'année 2024 totalise **967 100 nouveaux contrats en alternance**, alors qu'ils n'étaient que 525 359 en 2018. Cette croissance de 84 % en 6 ans a permis d'atteindre un volume très proche de **l'objectif ambitieux du million de contrats en alternance** par an d'ici 2027.

Concernant les **contrats d'apprentissage**, on observe, après une très forte progression depuis 2018, un **ralentissement** de la croissance, mais toutefois **+3,1%** de nouveaux contrats sont comptabilisés entre 2023 et 2024. **1 042 543 contrats d'apprentissage** étaient en cours au 31 décembre 2024.

Nombre de contrats d'apprentissage commencés durant l'année et nombre de contrats au 31 décembre de l'année, entre 1993 et 2023²



Concernant les **contrats de professionnalisation**, la réforme de 2018 et un report partiel vers les contrats d'apprentissage ont impliqué une **baisse en 2019**, puis une **chute en 2020**, avant une **stabilisation** du nombre de nouveaux contrats jusqu'en 2023.

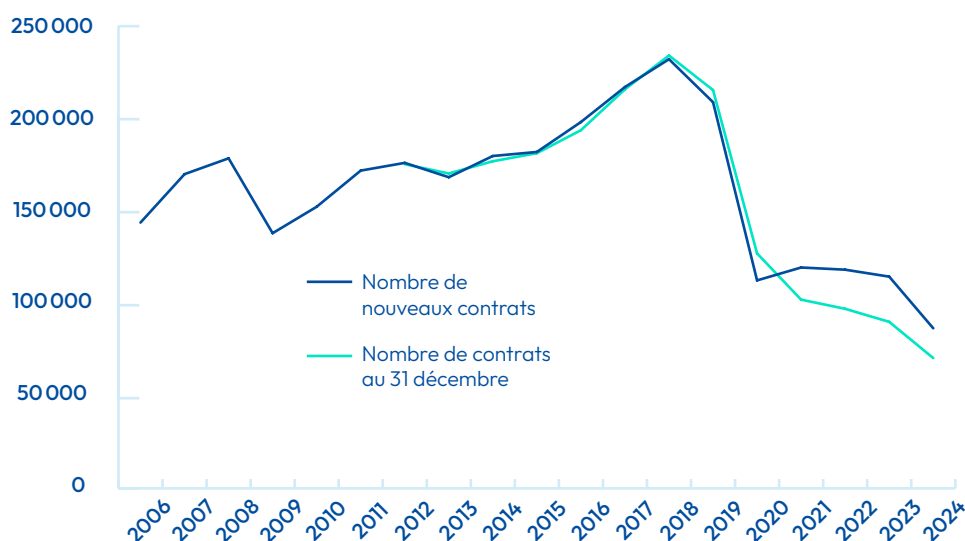
Les contrats de professionnalisation ont à nouveau connu une baisse en 2024 : 87 600 contrats de professionnalisation ont débuté contre 115 400 en 2023, soit une baisse de 24,1%.³

¹ www.dares.travail-emploi.gouv.fr

² <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

³ <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-de-professionnalisation#:~:text=En%202024%2C%2087%20600%20contrats,rapport%20%C3%A0%20fin%20f%C3%A9vrier%202024.>

 **Nombre de contrats de professionnalisation commencés durant l'année et nombre de contrats au 31 décembre de l'année, entre 2006 et 2024⁴⁻⁵**



Jusqu'à présent, le soutien de l'État a permis de **réduire le coût des contrats en alternance** pour les employeurs et, comme en attestent les résultats de l'Observatoire de l'alternance 2023, le facteur financier fait partie de leurs motivations vis-à-vis de l'alternance.

Pour **88%** des entreprises les **besoins en ressources humaines et en compétences** sont la première raison de recourir à l'alternance. À ces enjeux de compétences s'ajoute une dimension financière, identifiée par **58%** des entreprises qui varie selon les secteurs et s'avère particulièrement forte dans le tertiaire (**63%**) et surtout dans le commerce, où elle atteint **83%**.

Parmi ces entreprises sensibles à la dimension financière, **24%** sont motivées par le fait de **bénéficier d'aides exceptionnelles** et ce taux monte à **34%** pour les entreprises de 50 à 249 salariés. Le secteur du Commerce ne se distingue pas sur cet indicateur. L'annexe 2 détaille cette analyse du **développement de l'alternance en France** sous différents angles :

- le recours à l'alternance selon la taille de l'entreprise et le secteur d'activités,
- l'évolution du profil des alternants et des formations suivies selon le dispositif,
- le niveau de satisfaction des entreprises et des alternants,
- l'évolution du taux de rupture des contrats en alternance.

2. Un développement fort de l'alternance dans la branche, porté par la croissance de l'apprentissage et la préservation des contrats de professionnalisation

Au sein des 20 branches de L'Opcommerce

Toutes branches professionnelles de L'Opcommerce, **112 495 nouveaux contrats en alternance** ont été signés en 2024 par les entreprises⁷. Parmi eux, **88%** concernent des **contrats d'apprentissage**, **10%** des **contrats de professionnalisation** (part proche de la moyenne tous secteurs confondus) et **2%** en Pro-A.

L'effet de la réforme de 2018 est visible, avec une **croissance portée par les contrats d'apprentissage** dont le nombre a plus que doublé en 4 ans (de 45 700 en 2020 à 98 745 en 2024, soit +116%).

Dans le même temps, les **contrats de professionnalisation** connaissent une **érosion** de l'ordre de **16%** entre 2021 et 2023 (de 19 000 nouveaux contrats à 16 000), accélérée en 2024 (11 485 nouveaux contrats seulement, soit -27% en un an) par la **suppression des aides versées aux employeurs** intervenue au 1^{er} mai 2024 (décret du 27 avril 2024). Malgré ce recul important des contrats de professionnalisation, l'alternance continue de **progresser** en 2024 (**+4%**⁸), boostée par les **contrats d'apprentissage (+9%)**.

⁴ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage-jusqu-a-2022>

⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023-pour-2023-et-pour-2024> <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/contrats-de-professionnalisation#:~:text=En%202024%2C%2087%20600%20contrats,rappor%20C3%A0%20fin%20f%C3%A9vrier%202024%20avec%20le%20nombre%20de%20contrats%20en%20cours%20à%20février%202025>

⁶ Observatoire de l'alternance - Vague 3 - BVA People Consulting pour Fondation the Adecco Group / Quintet Conseil / WALT - Déc. 2023

⁷ Bilans Alternance 2024 - Toutes branches et Branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire de L'Opcommerce

⁸ Contrats d'apprentissage et contrats de professionnalisation

Au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

La branche du **commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** se distingue des autres branches de l'Opcommerce et de l'économie française par un recours au **contrat de professionnalisation** qui reste **très élevé**. Ainsi, en 2024, le dispositif a représenté **23%** des nouveaux contrats de la branche (contre 10% toutes branches confondues), l'apprentissage en couvrant **73%** et la Pro-A **4%**. La branche couvre à elle seule **73%** des **contrats de professionnalisation** signés en 2024 par les branches relevant de L'Opcommerce, démontrant son **très fort dynamisme, notamment avec son offre de CQP**.

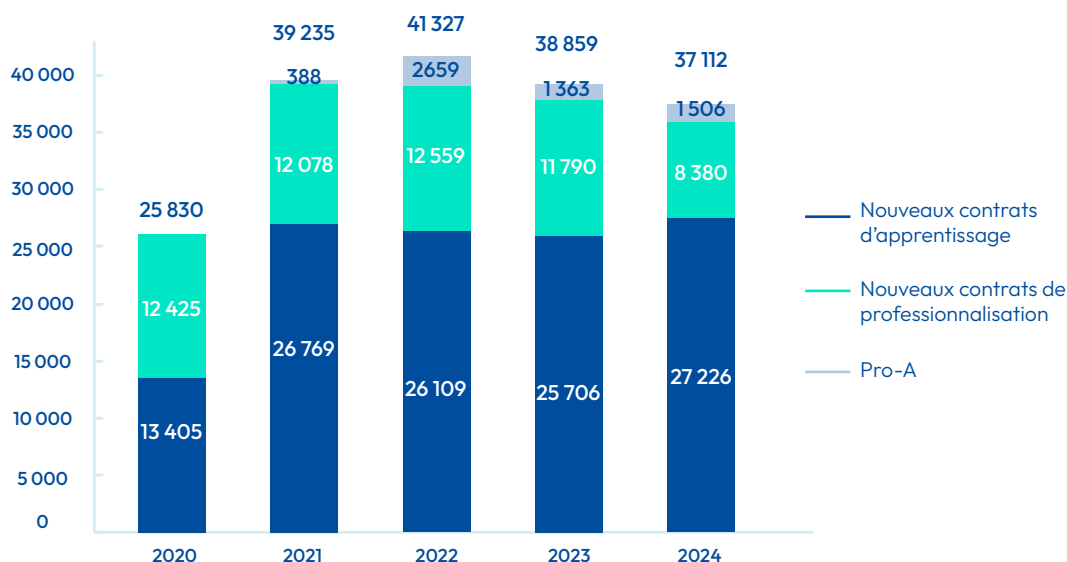
Depuis 2020, la croissance de l'alternance a été portée, comme pour les autres branches, par les **contrats d'apprentissage**, qui ont doublé (de 13 405 en 2020 à 27 226 en 2024, soit **+103%**). Mais la branche a su contenir l'érosion des **contrats de professionnalisation** à seulement **5%** jusqu'en 2023 et n'a connu une baisse marquée qu'en 2024, à la suite de la suppression des aides aux employeurs (de 11 790 à 8 380, soit **-29%**).

En 2024, la branche du **commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** est le premier acteur de l'alternance au sein des branches

de l'Opcommerce, avec **un tiers des nouveaux contrats en alternance (33%)** en 2024, part toutefois en baisse de 2,2 points par rapport à 2023 (**35,2%**) du fait de la régression des contrats de professionnalisation. Comme l'impose la loi sur la mise en œuvre de la **Pro-A**, la branche a signé le 5 mai 2020 un **accord collectif faisant l'objet d'une extension définissant la liste des certifications professionnelles éligibles**⁹. L'accord a été étendu par arrêté du 6 novembre 2020, ainsi que plusieurs avenants¹⁰. L'accord et ses avenants explicitent les mutations en cours et attendues de l'activité de la branche, les risques d'obsolescence des compétences et définit la liste des certifications éligibles qui en découlent¹¹.

En 2024, **1 506 parcours certifiants en Pro-A** ont été suivis au sein de la branche, qui demeure ainsi la première utilisatrice du dispositif. Ce volume marque une hausse de **10%** par rapport à 2023, année où le nombre de parcours Pro-A avait fortement reculé avec l'arrêt du soutien exceptionnel du FNE-Formation dans le cadre du Plan de relance en 2022. Le nombre de parcours a presque été **divisé par deux** entre 2022 et 2023, avec respectivement 2 659 et 1 363 parcours.

Évolution du nombre de nouveaux contrats en alternance au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce



3. Un poids important des grandes entreprises dans les contrats en alternance, plus marqué dans les contrats de professionnalisation et de Pro-A

L'analyse de l'alternance tous secteurs confondus avait mis en évidence que, malgré leur moindre recours à l'alternance, les **TPE** sont prépondérantes (**62%**) parmi les employeurs d'alternants en France. Dans la branche, la situation est différente en raison du périmètre conventionnel, qui ne couvre pas les entreprises comptant moins de 11 salariés, ce qui exclut les très petites structures.

En 2024, les entreprises de **300 salariés et plus** concentrent **41%** des contrats en alternance, tout en représentant 49% de l'effectif salarié total. Celles comptant entre 50 et 299 salariés regroupent **28%** des

contrats en alternance et 34% des effectifs. Enfin, les entreprises de 11 à 49 salariés totalisent **22%** des alternants pour 18% des salariés. Ainsi, la répartition des alternants par taille d'entreprise est globalement conforme avec la structure des effectifs de la branche.

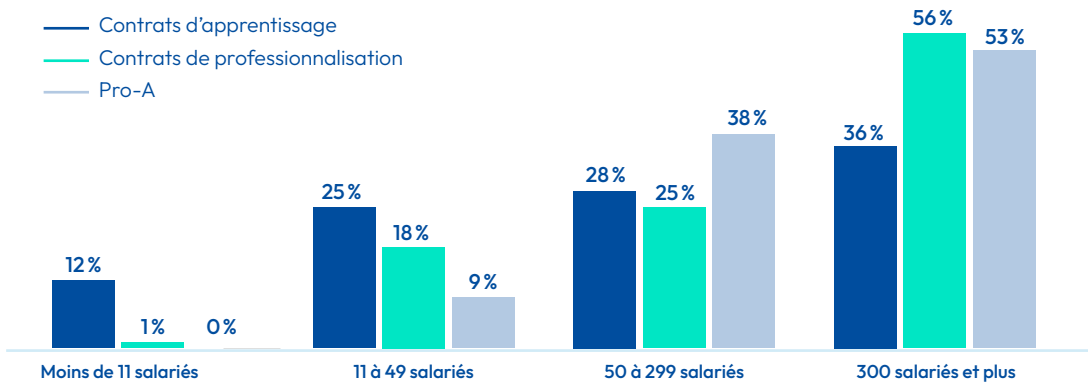
Des différences apparaissent selon le dispositif, avec des entreprises de **300 salariés et plus** dont le poids est encore plus marqué pour les **contrats de professionnalisation (56%)** et Pro-A (**53%**), tandis que les moins de 11 salariés n'utilisent quasiment pas ces types de contrat.

⁹ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT00004253111

¹⁰ <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042574701>

¹¹ https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALITEXT000048638654/

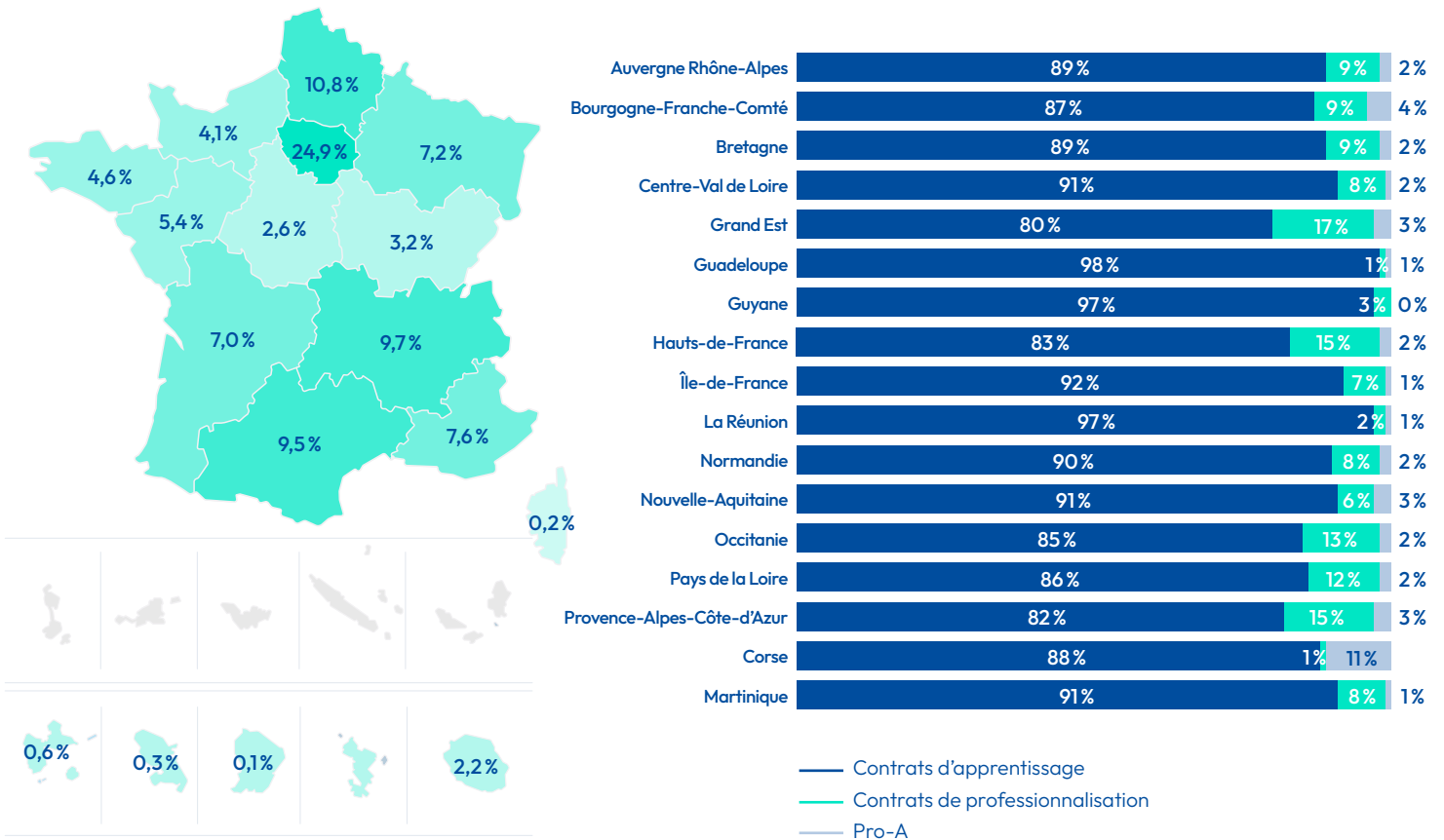
Répartition des nouveaux contrats en alternance au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire - Source L'Opcommerce



En termes de **répartition géographique**, l'Île-de-France se distingue, avec 24,9% des employeurs d'alternants, devant les Hauts de France (10,8%), Auvergne-Rhône-Alpes (9,7%) et PACA (9,5%). La part des **contrats de professionnalisation** varie sensiblement, de 1 à 3% dans les DROM ou la Corse (sauf pour la Martinique : 8%)

jusqu'à 15% dans les Hauts de France et PACA, et même 17% en France. Le poids de la **Pro-A** se situe autour de 1 à 3%, sauf en Bourgogne-Franche-Comté (4%) et surtout en Corse où il monte à 11%.

Répartition géographique des employeurs d'alternants au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire - Source L'Opcommerce



Au sein de L'Opcommerce, la branche a une surreprésentation des alternants en Ile de France, Auvergne Rhône-Alpes et Hauts de France. La représentation est en revanche légèrement moins

importante à l'échelle de L'Opcommerce dans les régions Nouvelle Aquitaine et Occitanie.

4. Des profils d'alternants et de formations spécifiques à chaque dispositif

• Le profil des alternants et les formations suivies tous dispositifs confondus

En 2024, le **profil des alternants** de la branche est le suivant :

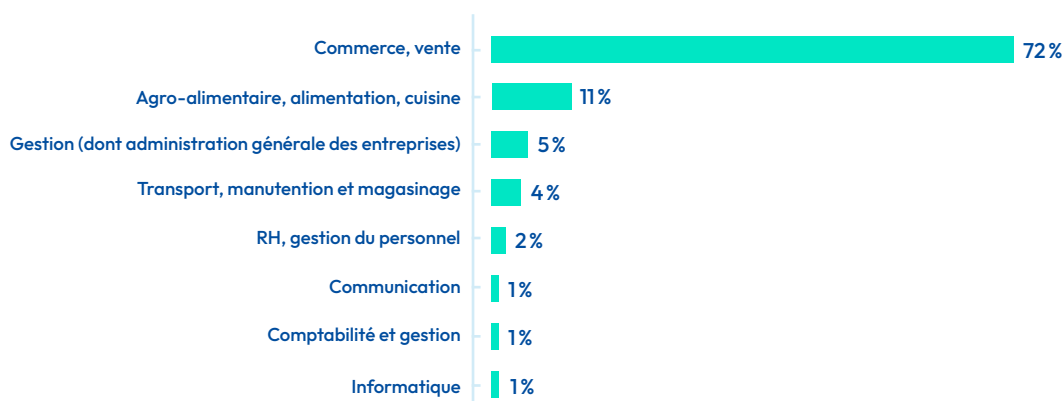
- **54%** d'hommes et **46%** de femmes, soit une féminisation un peu moindre que toutes branches de L'Opcommerce confondues (49% de femmes). En effet, les métiers féminisés sont moins concernés par l'alternance au sein de la branche.
- Un âge moyen de **23 ans**.
- **3%** d'alternants avec une reconnaissance de travailleurs handicapés, soit 1 point de plus qu'à l'échelle de L'Opcommerce.

4 alternants sur 10 (43%) visent une formation de **niveau 3 (CAP)**, proportion beaucoup plus élevée, en 2024, que toutes branches confondues (23%). En effet, elle a augmenté de 20 points par rapport à 2023, en particulier pour la professionnalisation et la Pro-A du fait de l'identification d'un niveau pour des CQP de branche

lors du renouvellement de leur enregistrement au RNCP en 2023. **4 autres alternants sur 10 (38%)** visent un **niveau de 5 à 7, supérieur au Baccalauréat**, poids nettement inférieur à la moyenne des branches (60%) et **2 sur 10 un niveau 4 (Bac) (14%)** ou une certification **sans niveau (4%)**.

Parmi les formations préparées, la spécialité **Commerce, vente** concentre **72%** des contrats en alternance, suivie des formations en **agro-alimentaire, alimentation et cuisine (11%)** et de la **gestion (5%)**. Hormis pour la spécialité commerce, vente et gestion, les choix de spécialités varient nettement selon le **sexe des alternants**. Ainsi, les spécialités RH, comptabilité et communication sont plus féminisées, alors que les métiers de bouche et transport, manutention et magasinage sont nettement plus masculinisés.

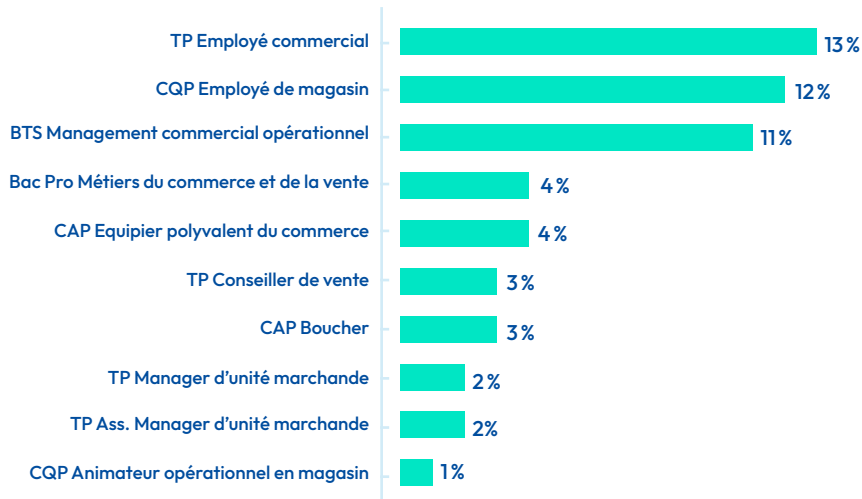
Spécialités préparées en alternance au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce



Plus finement, et en rappelant que les certifications de branche ne sont pas éligibles à l'apprentissage, c'est le **Titre Professionnel (TP) Employé commercial** qui demeure la certification la plus mobilisée (13%), juste devant le **CQP Employé de magasin** (12%) et le **BTS Management commercial opérationnel** (11%). Le TP Employé commercial poursuit d'ailleurs sa progression (+28% par rapport à 2023), tandis que le CQP Employé de magasin enregistre une baisse marquée (-44%). Ce recul s'explique en partie par l'arrêt des aides à l'embauche sur les contrats de professionnalisation, qui conduit les entreprises à se reporter vers des certifications éligibles à l'apprentissage, comme le TP Employé commercial ou le TP Conseiller de vente, pour les publics qui peuvent y accéder.

Il est toutefois essentiel de rappeler que les contrats de professionnalisation ne visent pas les mêmes publics que l'apprentissage : ils sont ouverts aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, pour lesquels les CQP de branche restent des outils d'insertion majeurs, notamment dans des métiers en magasin ou en entrepôt (ex. métiers de la vente de proximité, logistique, métiers de bouche). Dans cette logique, des certifications comme le **CQP Animateur opérationnel en magasin**, largement mobilisées dans le cadre de la Pro-A, demeurent très présentes et figurent toujours parmi les dix premières formations suivies.

 **Top 10 des formations préparées en alternance au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



En ce qui concerne les **centres de formation en alternance**, les 10 premiers CFA ou organismes de formation représentent environ **25%** des contrats en alternance, **10%** sont réalisés avec le CFA de

Carrefour (Centre de Formation et Compétences), **3%** avec l'Afrtal et **2%** respectivement avec Eurocom Stratégies, Link RH Formations & Développement, I.F.C Dis Groupe et FCR Consultant.

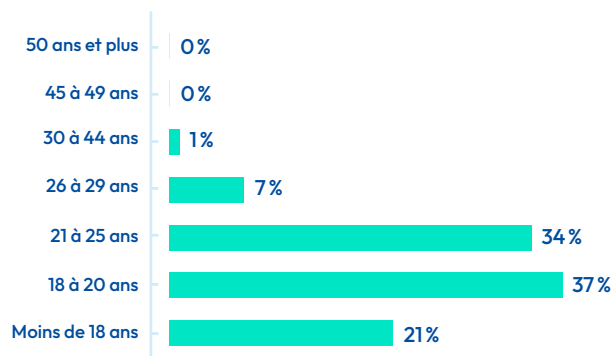
• **Le profil des alternants et les formations suivies en contrat d'apprentissage**

On note, dans le profil des apprentis de la branche en 2024, une prédominance des **hommes** (57%), contrairement aux contrats de professionnalisation (45%).

L'âge moyen est de **20 ans** et la tranche d'âge la plus représentée est **18-20 ans (37%)** en lien avec les formations visées.

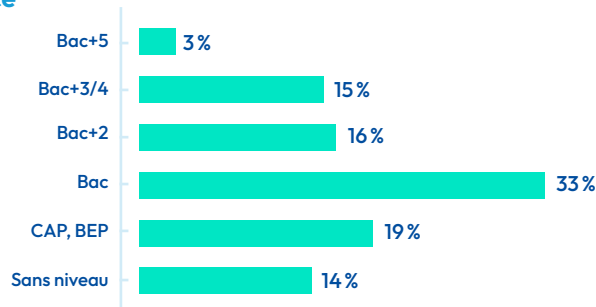
La **durée moyenne** des contrats d'apprentissage est de **17 mois**. Cette donnée est stable depuis plusieurs années.

 **Répartition des apprentis par âge pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



Avant l'entrée en apprentissage, les apprentis sont le plus fréquemment de **niveau 4 (Bac)** (33%), devant le **niveau 3 (CAP, BEP)** (19%).

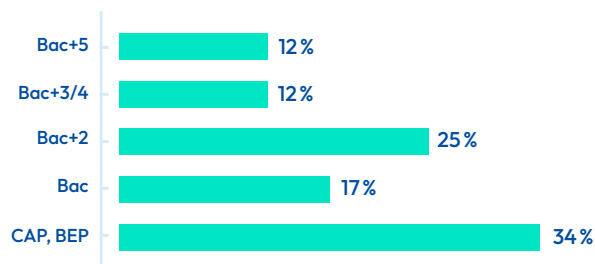
 **Répartition des apprentis par niveau d'entrée pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



Le **niveau 3 (CAP)** est le premier visé en apprentissage (**34%**, soit +3 pts par rapport à 2023), devant le **niveau 5 (Bac+2)** (25%).

Nota : les certifications visées par les contrats d'apprentissage sont exclusivement des certifications enregistrées au RNCP, hors CQP.

 **Répartition des apprentis par niveau de certification visée en 2023 pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



La répartition des **spécialités visées en apprentissage** est très proche de celle des contrats en alternance, au global, dans la branche. Ainsi, **69%** des contrats préparent une spécialité en **commerce, vente** (TP employé commercial, BTS management commercial opérationnel,

Bac Pro métiers du commerce et de la vente, notamment) et **11%** aux **métiers de bouche** relevant des spécialités agro-alimentaires, alimentation et cuisine (CAP boucher, CAP pâtissier...) et **6%** en **gestion**.

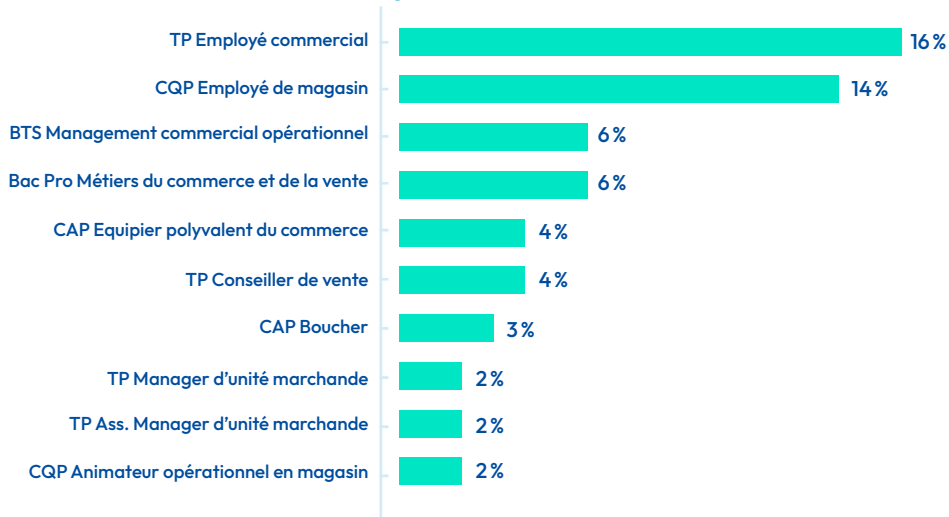
 **Spécialités préparées en apprentissage au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



Les formations en alternance aux **métiers de bouche** (principalement, boucherie et boulangerie/pâtisserie) se font essentiellement en **contrat d'apprentissage**, mais ne représentent que 2 certifications des dix premières. En 2024, on observe une **progression du TP employé commercial** (+4% par rapport à 2023), tandis que le **BTS management commercial opérationnel** recule de 3% et lui cède la première place. Le TP **négociateur technico-commercial** entre dans les dix premières formations de la branche.

Au sein de ces dix premières formations, **6 certifications** préparées en apprentissage restent plutôt **générées**. Le CAP pâtissier, le TP négociateur technico-commercial et le diplôme manager des RH sont plus féminisés, tandis que le CAP et le BP boucher, ainsi que le CAP boulanger, sont plus masculins.

 **Top 10 des formations préparées en apprentissage en 2023 au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



Les **10 CFA** qui forment le plus d'apprentis de la branche concentrent **20%** des contrats en 2024. Les plus représentés sont le CFA de

Carrefour (Centre de formation et compétences), suivi par Link RH Formations et Développement et l'AFTRAL.

• **Le profil des alternants et les formations suivies en contrat de professionnalisation**

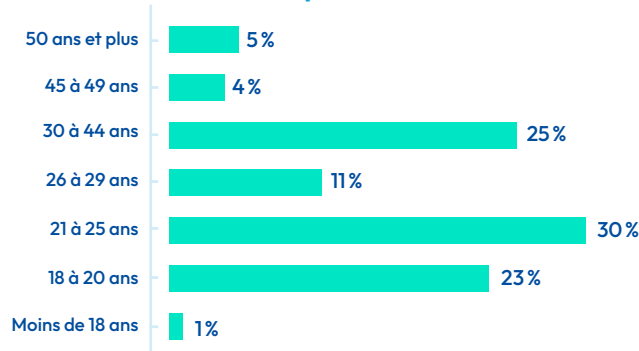
Contrairement à l'apprentissage, le profil des **bénéficiaires de contrats de professionnalisation** compte une **majorité de femmes** (55%).

Compte-tenu du public éligible, **l'âge moyen (27 ans)** est plus élevé qu'en apprentissage, avec **des tranches d'âge** particulièrement présentes :

- d'une part, les **jeunes de 18-20 ans (23%)** et **21-25 ans (30%)** qui complètent leur formation initiale ;

- d'autre part, les **autres profils** éligibles au contrat de professionnalisation (demandeurs d'emploi, bénéficiaires du RSA...) que l'on retrouve plus particulièrement dans les **30-44 ans (25%)**.

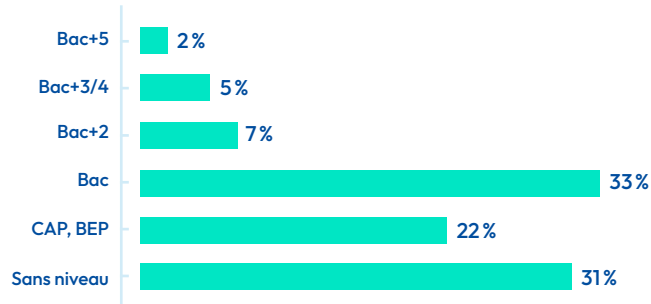
 **Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par âge pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



En **entrée en formation**, les bénéficiaires sont en majorité de **niveau Bac ou infra-Bac** (55%) ou **sans niveau acquis** (31%), ces derniers

étant beaucoup plus présents qu'en apprentissage (14%). Ils visent en majorité un **CQP** de la branche.

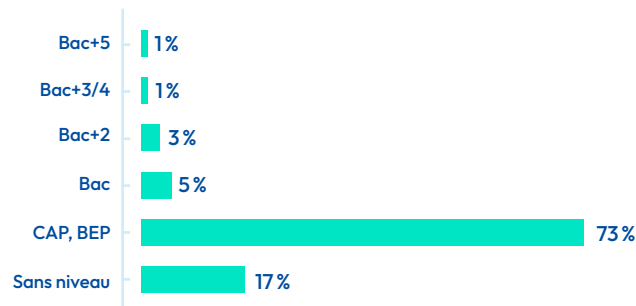
 **Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par niveau d'entrée en 2023 pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



La sanction visée par les **deux-tiers** des contrats de professionnalisation (67%) est un **CQP**. Les certifications enregistrées au **RNCP autre qu'un CQP** représentent 15% et les qualifications reconnues dans

les **classifications d'une CCN** 17%. Ces certifications et qualifications sont aux **trois-quarts de niveau 3** (CAP, BEP) (73%) et pour 17% **sans niveau associé**.

 **Répartition des bénéficiaires de contrats de professionnalisation par niveau de certification visée en 2024 pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**

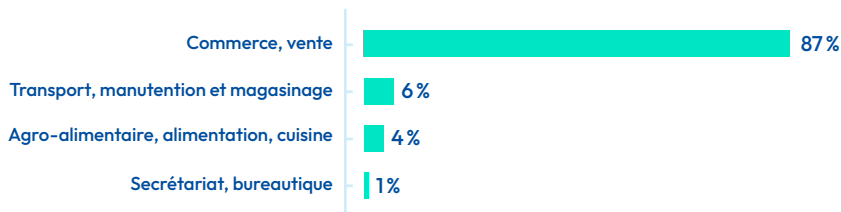


La **durée moyenne** des contrats de professionnalisation est de **9 mois**. Les **spécialités** des formations sont stables et concentrées à **87%** sur le domaine **commerce, vente** (-3 points par rapport à 2023). Le **CQP employé de magasin** concentre à lui seul la **moitié des formations (53%)**, mais est en recul par rapport à 2023 (66%) au profit du **TP Employé commercial** réalisé en apprentissage. Bien que deuxième spécialité, les formations aux **métiers de bouche** (« agroalimentaire, alimentation, cuisine ») sont moins présentes dans les contrats de professionnalisation (**6%**) que d'apprentissage (11%). Le **CQP boucher** est le plus préparé (2%).

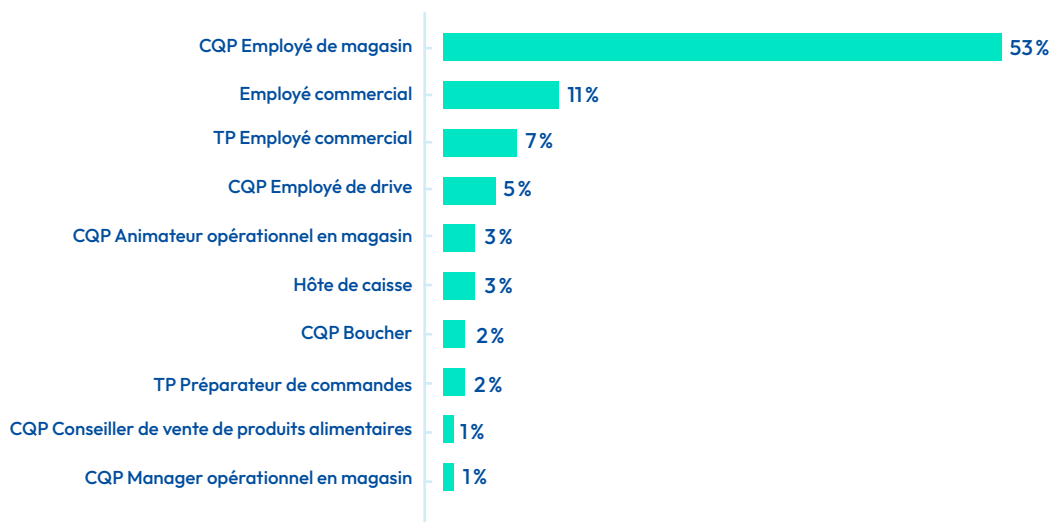
La troisième spécialité **transport, manutention et magasinage** représente la même proportion de contrats d'apprentissage (4%), avec le **CQP préparateur de commandes** en entrepôt en particulier (2%).

Dans les 10 premières formations préparées, **4** sont plutôt **genrées** : les **hôtes de caisse et hôtes d'accueil** plus **féminisés** et les **CQP boucher et préparateur de commande en entrepôt** plus **masculins**.

 **Spécialités préparées en contrat de professionnalisation au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



 **Top 10 des formations préparées en contrat de professionnalisation au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L’Opcommerce**



Les dix premiers **centres de formation** couvrent une part importante des contrats de professionnalisation (**41%**), mettant en évidence une concentration plus forte que pour l'apprentissage (20%).

En tête, on retrouve l'organisme interne de Carrefour (Centre de formation et compétences), suivi par FCR Consultants et Eurocom Stratégies.

• **Le profil des bénéficiaires de la Pro-A : un dispositif au cœur de l'ascenseur social dans la branche**

En 2024, la Pro-A confirme son rôle central dans les dynamiques de mobilité professionnelle au sein de la branche du commerce alimentaire. Les bénéficiaires se répartissent entre **48%** de femmes et **52%** d'hommes, des proportions proches de la structure globale de l'emploi de la branche.

Avec un âge moyen de **36 ans**, la Pro-A s'adresse à un public nettement plus âgé que l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation. Les **30-44 ans** constituent le premier groupe bénéficiaire (**45%**), suivis des **45 ans et plus (23%)**. Les jeunes y accèdent également — **17%** pour les 18-25 ans et **15%** pour les 26-29 ans — mais dans des proportions plus modestes, puisque la Pro-A cible principalement des salariés déjà en poste, engagés dans une reconversion ou une montée en compétences.

La Pro-A est massivement utilisée pour préparer des CQP de branche (**95%** des parcours). **Cinq certifications** concentrent à elles seules **8 parcours sur 10** :

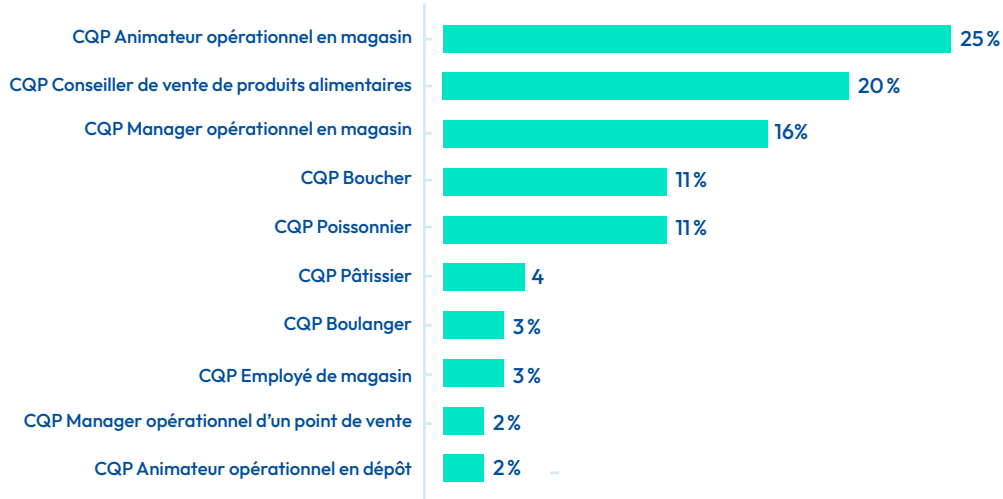
- CQP Animateur opérationnel en magasin (22,5%)
- CQP Conseiller de vente de produits alimentaires (20%)
- CQP Manager opérationnel en magasin (16%)
- CQP Boucher (11%)
- CQP Poissonnier (11%)

Les niveaux préparés sont principalement de **niveau 3 – CAP (33%)** et **niveau 4 – Bac (34%)**, témoignant d'une dynamique d'acquisition ou de consolidation des compétences cœur de métier.

La **durée moyenne** des parcours Pro-A est de **7 mois**, légèrement inférieure à celle observée en contrat de professionnalisation. Cette différence tient au fait que la Pro-A s'adresse à des salariés déjà insérés, pour lesquels les besoins d'adaptation ou de reconnaissance des compétences sont souvent plus ciblés et plus rapides à déployer. Surtout, ces données illustrent pleinement le rôle de la Pro-A comme véritable **levier d'ascension professionnelle** dans la branche. Elle permet à des salariés de progresser vers des postes à responsabilité, comme animateur ou manager opérationnel.

Ce constat rejoint les enseignements de l'étude « Horizons Commerce – Emploi et promotion sociale dans la branche », qui souligne le caractère interne, progressif et réellement accessible des parcours de carrière dans le commerce alimentaire, confirmant la Pro-A comme un outil concret d'élévation sociale et de fidélisation des compétences.

 **Top 10 des formations préparées en Pro-A au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**

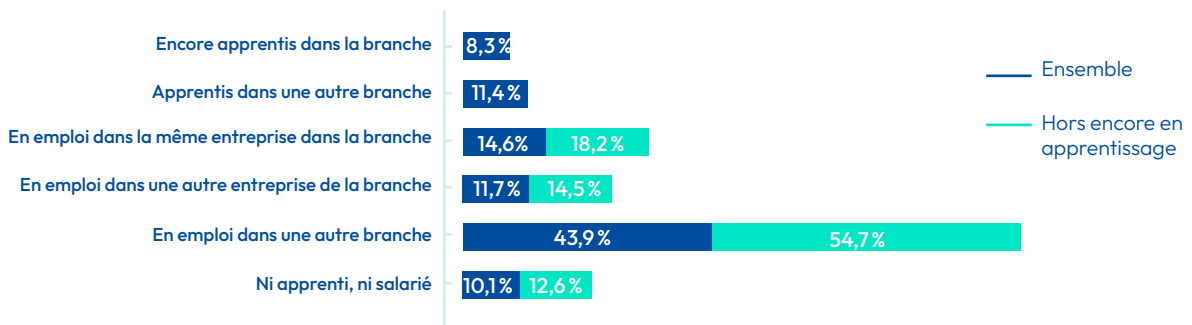


5. Un taux de rétention des apprentis dans la branche de l'ordre de 30 % à 3-4 ans

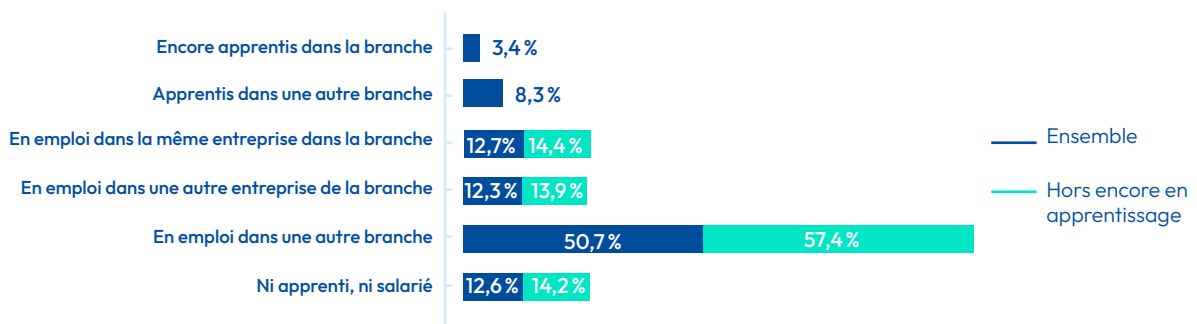
Les données fournies par l'AGIRC-ARRCO permettent de constater que, 3 ans après le début de leur apprentissage au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, **33% des apprentis** de la promotion 2019 et **27% des apprentis** de la promotion 2020 sont **en emploi dans la branche**. **18% sont salariés dans la même entreprise**.

55% des apprentis de 2019 et 57% de 2020 sont en emploi dans une autre branche. À 4 ans, ce taux monte à **57%** pour la promotion 2019.

 **Devenir des apprentis de la promotion 2019 : où sont-ils 3 ans après ?¹²**

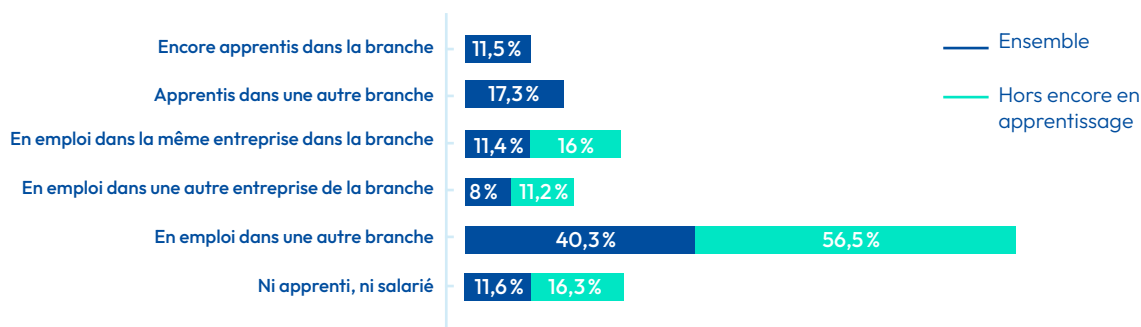


 **Devenir des apprentis de la promotion 2019 : où sont-ils 4 ans après ?¹³**



¹² AGIRC-ARRCO
¹³ AGIRC-ARRCO

Devenir des apprentis de la promotion 2020 : où sont-ils 3 ans après ?¹⁴



La Dares a publié des données sur l'**insertion professionnelle des apprentis** de formations de niveau CAP à BTS, sortis d'études en 2021. À 6 mois, **38%** des jeunes diplômés sont **en emploi dans la branche**, contre **29%** dans d'autres branches. À 12 mois, ce taux baisse à **35%**, au bénéfice des autres branches (36%).

Ces chiffres confirment ceux de l'AGIRC-ARCCO, autour d'un **taux de rétention des apprentis** dans la branche de l'ordre de **30% à 3-4 ans**. Ce taux positionne la branche un peu en dessous de l'ensemble du secteur privé, mais à un niveau comparable à celui du commerce de détail non alimentaire dans son ensemble.

Taux d'emploi salarié privé des apprentis d'un cursus de niveau CAP à BTS six mois après leur sortie d'études en 2021, par branche d'apprentissage (en %)¹⁵

Branches d'apprentissage	Nombre de sortants 2021	En emploi, même entreprise	En emploi, autre entreprise de la branche	En emploi dans hors branche	Sans emploi salarié privé
Ensemble	113 887	29%	12%	26%	33%
Branche du Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	3 272	28%	10%	29%	33%
Branches du Commerce de détail non alimentaire dans son ensemble	2 628	30%	9%	28%	33%

Taux d'emploi salarié privé des apprentis d'un cursus de niveau CAP à BTS douze mois après leur sortie d'études en 2021, par branche d'apprentissage (en %)¹⁶

Branches d'apprentissage	Nombre de sortants 2021	En emploi, même entreprise	En emploi, autre entreprise de la branche	En emploi dans hors branche	Sans emploi salarié privé
Ensemble	113 887	25%	14%	33%	29%
Branche du Commerce détail et gros à prédominance alimentaire	3 272	24%	11%	36%	28%
Branches du Commerce de détail non alimentaire dans son ensemble	2 628	27%	10%	36%	27%

¹⁴ AGIRC ARCCO

¹⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-apprentis-sont-ils-en-emploi-dans-la-branche-ou-ils-ont-fait-leur-apprentissage>

¹⁶ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-apprentis-sont-ils-en-emploi-dans-la-branche-ou-ils-ont-fait-leur-apprentissage>

III Le vécu de l'alternance dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire : regards croisés des alternants, entreprises et organismes de formation/CFA

Les dispositifs en alternance voient interagir **trois parties prenantes** - **alternants, entreprises** et **organismes de formation/CFA** - ayant, chacune, des **attentes** et un **vécu** spécifique vis-à-vis de l'alternance.

Pour appréhender leur **satisfaction**, leurs **pratiques**, ainsi que leurs **motivations, difficultés** et **bénéfices** en matière en alternance, trois enquêtes ont été réalisées en « **miroir** » auprès de ces acteurs, en mars-avril 2025 (cf. méthodologie au chapitre A.3).

Les résultats de ces enquêtes sont détaillés dans le présent chapitre, avec la mise en évidence **des convergences et des différences de points de vue** entre alternants, entreprises et organismes de formation/CFA. Sont également soulignés les résultats présentant des différences significatives selon différents critères : âge des alternants, domaine ou niveau de formation visé, domaine d'activité en alternance...

1. Les motivations des jeunes vis-à-vis du recours à l'alternance

Un choix d'alternance d'abord guidé par des considérations économiques et d'insertion professionnelle.

Les enquêtes menées en 2025 montrent que, dans la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire, l'alternance constitue avant tout un choix pragmatique pour les jeunes.

La première motivation est **économique** : **51%** des alternants choisissent cette voie pour **être rémunérés** pendant la formation et **ne pas avoir à payer les frais de scolarité**.

Cette considération est immédiatement suivie de motivations liées à l'insertion professionnelle : **45%** citent la volonté d'**accéder plus facilement à un emploi** à l'issue du parcours, **43%** souhaitent **entrer rapidement dans la vie professionnelle**.

Au-delà de ces aspects, les jeunes expriment également un besoin de formation concrète et de rapport direct au métier : **30%** déclarent vouloir **sortir du système scolaire** pour suivre une formation plus pratique, **24%** choisissent l'alternance afin de tester un métier avant de s'engager durablement.

L'image positive de l'alternance joue également un rôle, mentionnée par 24 % des répondants.

À l'inverse, seuls 8 % évoquent un choix par défaut, confirmant que l'alternance est largement perçue comme une voie choisie et non subie.

Les entreprises confirment les motivations exprimées par les jeunes. Elles mettent toutefois un peu plus en avant le désir de formation concrète : 32 % des entreprises estiment que les alternants cherchent avant tout à sortir du cadre scolaire traditionnel pour une formation plus pratique.

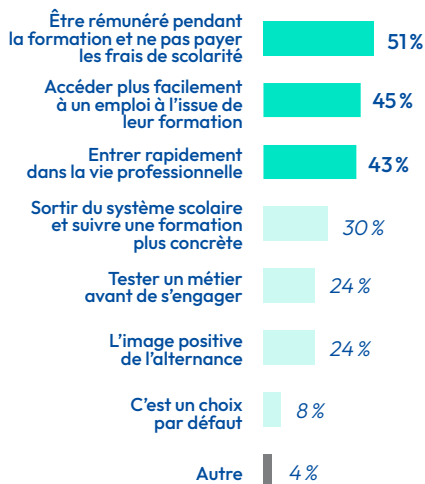
Enfin, les organismes de formation et CFA — publics comme privés — renforcent ces tendances, en identifiant les quatre principales raisons (motivation économique, insertion professionnelle, formation concrète, expérimentation d'un métier) comme également prioritaires dans les choix des jeunes.

 **Motivations des jeunes vis-à-vis de l'alternance, du point de vue des alternants, des entreprises et des organismes de formation/CFA – Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025**

Q10. Quelles ont été vos motivations dans votre choix d'alternance ?



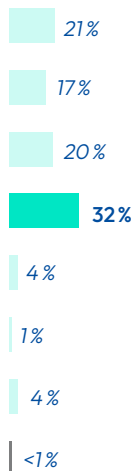
Base : À tous les alternants (456 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Q31. Selon vous, les jeunes choisissent la voie de l'alternance avant tout pour...*



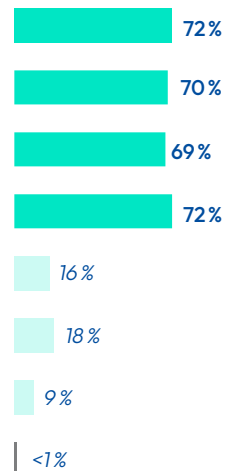
Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants).
*Une seule réponse possible



Q5. Selon vous, les jeunes choisissent la voie de l'alternance pour...



Base : À tous les OF (239 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Une branche attractive par ses opportunités en alternance et en emploi, mais un choix encore fréquemment par défaut

Les résultats des enquêtes montrent que le choix d'une entreprise de la branche par les alternants repose d'abord sur deux facteurs majeurs, très proches en importance :

- **36%** des alternants déclarent avoir choisi leur entreprise pour la possibilité de s'y former en alternance,
- **32%** citent les opportunités professionnelles offertes ensuite, notamment les perspectives d'embauche à l'issue du contrat.

Pour les entreprises d'accueil et les organismes de formation/CFA, la perception de ces deux principaux moteurs de choix est globalement similaire. En revanche, ces acteurs accordent davantage de poids que les jeunes à la proximité géographique comme critère de sélection : **26%** des entreprises et **23%** des OF/

CFA estiment que la proximité du lieu de vie ou du lieu de formation constitue un motif clé pour les alternants, alors que seuls **8%** des alternants eux-mêmes citent cette raison.

Par ailleurs, le choix d'une entreprise de la branche ne repose pas uniquement sur son attractivité : **27%** des alternants reconnaissent avoir choisi leur entreprise par défaut, une proportion quasi équivalente (**24%**) l'ayant fait en raison de l'attractivité perçue du secteur.

Les entreprises sont toutefois moins conscientes de cette ambivalence : elles n'identifient le choix par défaut que chez **18%** des jeunes, et n'attribuent à l'attractivité du secteur qu'un rôle pour **15%** d'entre eux.

Motivations du choix d'une entreprise de la branche par les jeunes, du point de vue des alternants, entreprises et des organismes de formation/CFA. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

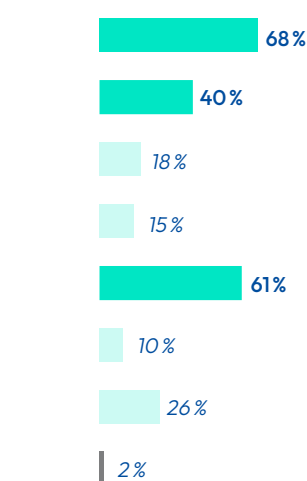
Q11. Plus spécifiquement, pour quelles raisons vous avez choisi une alternance dans une entreprise de la grande distribution ?

Base : À tous les alternants (456 répondants)
Plusieurs réponses possibles



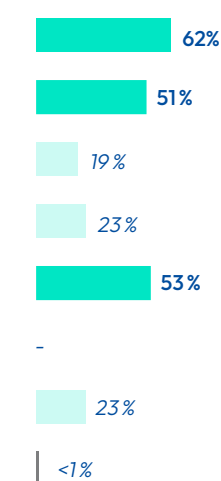
Q21. A votre avis, pour quelles raisons ces jeunes ont-ils choisi de faire leur alternance dans votre entreprise ?

Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants).
*Une seule réponse possible



Q6. Plus spécifiquement, pourquoi certains jeunes choisissent-ils une alternance dans une entreprise de la grande distribution ?

Base : À tous les OF (239 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Les résultats mettent clairement en évidence l'attrait que représente la branche pour les jeunes, notamment parce qu'elle propose un **parcours de formation rémunéré, professionnalisant et favorisant l'insertion**. Toutefois, les résultats de l'enquête montrent également une réalité plus ambivalente : **une part importante d'alternants indique avoir choisi leur entreprise « par défaut » (27 %)**, un niveau comparable à celui de ceux qui mentionnent l'attractivité du secteur (24 %).

Cette proximité des deux proportions souligne un enjeu clé pour la branche : si l'alternance constitue bien un levier puissant pour

attirer les jeunes, une fraction non négligeable d'entre eux s'oriente vers le secteur faute d'autres options perçues comme accessibles. Il devient donc essentiel de **développer l'attractivité du secteur, en activant des leviers permettant de réduire des choix contraints** – par exemple en améliorant la compréhension des métiers, en renforçant l'orientation en amont ou en valorisant davantage les perspectives de carrière offertes par la branche.

2. Les freins et difficultés des parties prenantes en termes de recours à l'alternance

Malgré la montée en puissance de l'alternance dans la branche, certains obstacles persistent pour y avoir recours, comme le montre le regard croisé des alternants, entreprises et organismes de formation.

Une difficulté persistante à trouver une entreprise d'accueil, frein majeur des alternants

Un **alternant sur deux (51 %)** a rencontré **au moins une difficulté pour accéder à l'alternance**; le frein majeur est la **recherche d'une entreprise d'accueil (38 %)**.

Certains **profils d'alternants** rencontrent plus souvent des **difficultés d'accès** : 69 % des **moins de 18 ans**, 66 % des alternants préparant un **Bac+2** ou encore 58 % dans le domaine du **marketing**. À contrario, l'accès est plus simple pour les alternants préparant un **CAP**,

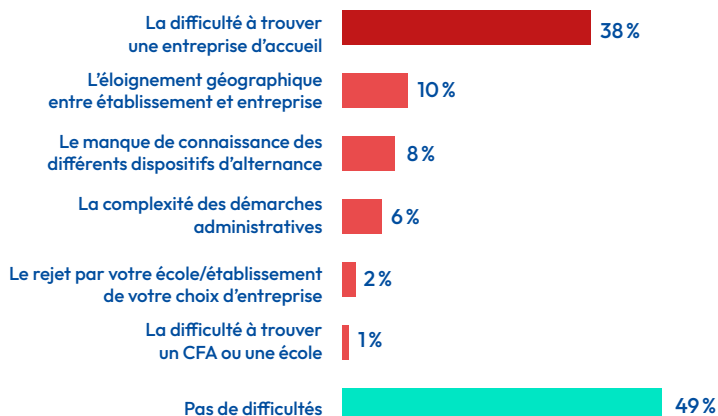
ainsi que pour les **35 ans et plus**, qui ne sont qu'un tiers à accéder difficilement à l'alternance.

Les difficultés autres que la recherche de l'employeur sont **plus marginales**, touchant au plus 1 alternant sur 10 : éloignement géographique entre établissement de formation et entreprise, manque de connaissance des différents dispositifs en alternance, etc.

Q9. Avez-vous rencontré des difficultés pour accéder à l'alternance ?



Base : À tous les alternants (456 répondants)



51% des alternants ont rencontré au moins une difficulté pour accéder à l'alternance

Bac +2 : 66 %
Moins de 18 ans : 69 %
Marketing : 58 %

CAP : 32 %
35 ans et plus : 35 %

Dans la **représentation des freins au choix d'une formation en alternance**, c'est bien la **difficulté à trouver une entreprise d'accueil** qui ressort en priorité chez les alternants (64%), difficulté dont sont conscients à la fois les entreprises (73%) et les organismes de formation/CFA (76%). Ces organismes indiquent d'ailleurs à 96% proposer aux alternants un **accompagnement à la recherche d'une entreprise**.

Les **autres freins** ont **nettement moins d'impact sur le choix de l'alternance** et ne concernent qu'un à deux alternants sur dix : manque d'information sur la formation en alternance, crainte ou méconnaissance du monde de l'entreprise ou des métiers accessibles,

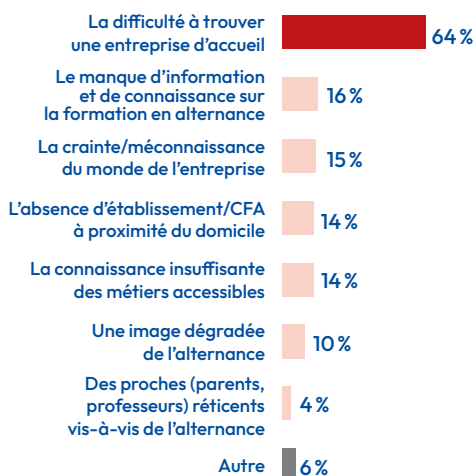
absence d'établissement/CFA à proximité du domicile, etc. Les entreprises perçoivent ces freins de manière assez proche des alternants eux-mêmes, tandis que les **organismes de formation/CFA** donnent un poids beaucoup plus important au **manque d'information** (formation en alternance, monde de l'entreprise et métiers accessibles). Ils considèrent également que les **réticences des proches** (parents, professeurs) vis-à-vis de l'alternance sont un frein majeur (40%), alors qu'il est extrêmement marginal du point de vue des alternants (4%).

 **Freins au choix d'une formation en alternance par les alternants, du point de vue des alternants, entreprises et organismes de formation. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025**

Q12. Qu'est-ce qui aurait pu freiner votre choix d'une formation en alternance de manière générale ?



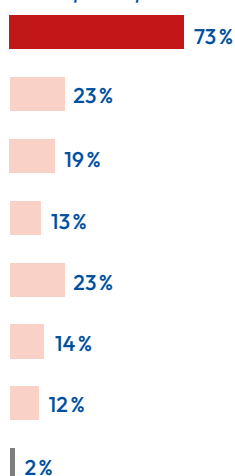
Base : À tous les alternants (456 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Q32. Et selon vous, qu'est-ce qui freine les jeunes à choisir la formation en alternance ?



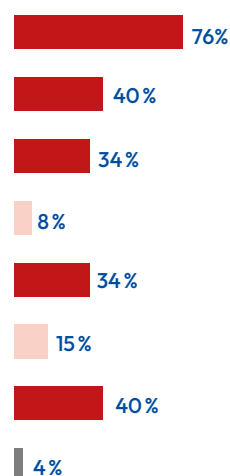
Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants).
Plusieurs réponses possibles



Q7. Selon vous, qu'est-ce qui freine les jeunes à choisir la formation en alternance ?



Base : À tous les OF (239 répondants) Plusieurs réponses possibles



Une réelle difficulté des entreprises à trouver un candidat adéquat et des organismes de formation/CFA à remplir leurs formations

Pendant que les alternants peinent à trouver un employeur, **huit entreprises sur dix (81%)** ont déjà rencontré des **difficultés à l'embauche d'un alternant**, principalement en raison d'un **manque de candidats jugés adéquats (71%)**. Le **manque d'attractivité du secteur** est considéré comme une difficulté par seulement 20% de ces entreprises, tandis que les autres difficultés ne sont évoquées

que par une entreprise sur dix au plus (lourdeur des démarches administratives, difficulté à s'engager sur une longue période en alternance du fait d'un manque de visibilité budgétaire, etc.).

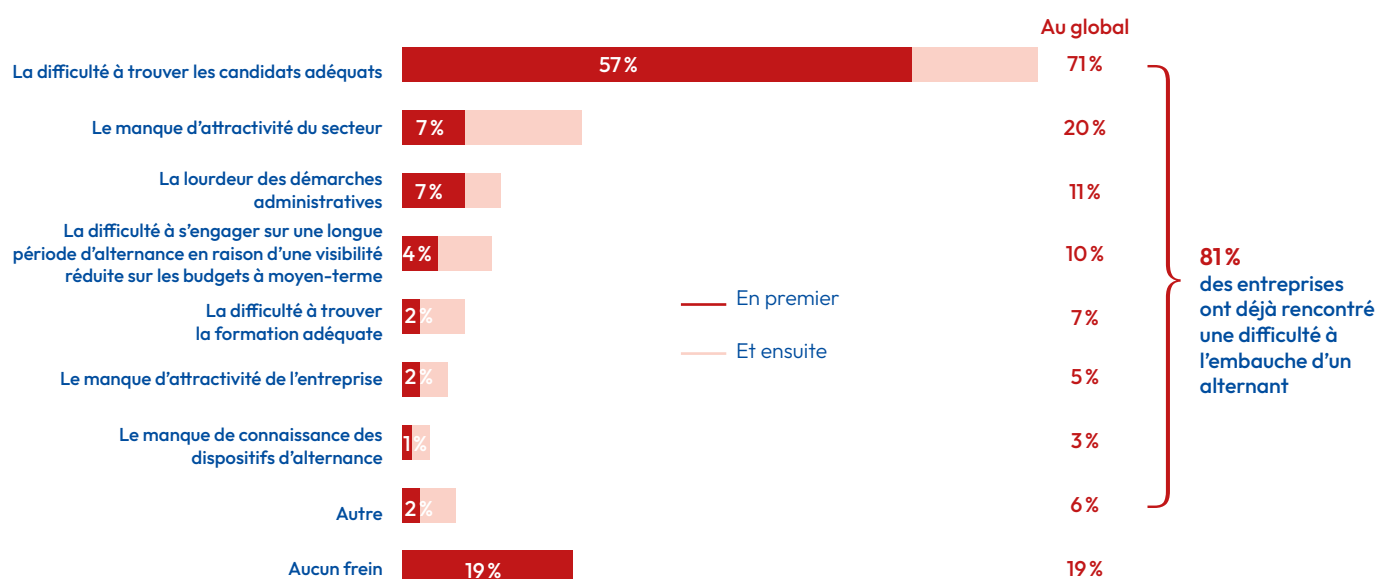
Deux entreprises sur dix (19%) indiquent n'avoir **aucun de ces freins** dans le recrutement de leurs alternants.

Difficultés à l'embauche d'un alternant rencontrées par les entreprises. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q20. Votre entreprise a-t-elle déjà rencontré des difficultés à l'embauche d'un alternant ?
En 1^{er}, en 2nd, en 3^{ème} – Plusieurs réponses possibles



Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants).



La représentation des **freins au choix d'une alternance dans une entreprise de la branche** permet de mieux cerner les raisons des difficultés de recrutement. Elles considèrent que l'**incapacité à se déplacer sur le site** (absence de permis de conduire, de véhicule...) est le premier frein pour les alternants (58%), devant les **conditions de travail** (« métier éprouvant physiquement ») (40%), le **manque d'attractivité du secteur et de ses métiers** (32%) et la rémunération (22%).

Du point de vue des **alternants eux-mêmes**, la problématique de **mobilité** (permis de conduire...) apparaît nettement moins prégnante (18%). Les **conditions de travail** sont leur premier frein (48%), devant la **rémunération** (22%), malgré son encadrement réglementaire, et un **manque d'attractivité** du secteur et de ses métiers (22%). La question des conditions de travail est davantage soulignée par les alternants effectuant de la **mise en rayon** (60%) parmi leurs tâches et par ceux qui travaillent dans le **transport ou la logistique** (58%), beaucoup moins pour les **métiers de bouche** (19%). Les **organismes de formation et CFA** rencontrent des **difficultés croissantes pour remplir leurs formations** menant aux métiers de la branche : six sur dix déclarent ne pas parvenir à atteindre leurs capacités d'accueil. Cette situation s'explique par plusieurs freins qu'ils identifient chez les jeunes.

Ils citent ainsi en premier lieu **les conditions de travail**, mentionnées

par 66% d'entre eux — une proportion nettement plus élevée que celle exprimée par les alternants eux-mêmes, ce qui traduit une **surestimation du phénomène**. Viennent ensuite, toujours selon les OF/CFA, un **manque d'attractivité du secteur** (42%) et des **rémunérations jugées insuffisantes** (23%).

Le graphique met également en évidence un écart notable entre la perception des OF/CFA et celle des alternants concernant l'influence de l'entourage : 39% des organismes pensent que **les proches** (parents, enseignants, amis) **dissuadent les jeunes d'intégrer le secteur**, alors que seuls 9% des alternants déclarent être réellement affectés par ce facteur.

Ces freins se reflètent dans les difficultés de recrutement : à la rentrée 2024, le **taux moyen de remplissage** des classes des organismes de formation n'atteignait que 74,4%.

Pour remédier à ces tensions, **52% des OF/CFA** déclarent mettre en place des **actions spécifiques de promotion** des formations conduisant aux métiers du secteur — telles que des job dating, forums, séances d'information ou journées portes ouvertes. Ces initiatives sont particulièrement développées dans les CFA publics (70%) et dans les établissements préparant au CAP (60%).

À l'inverse, les organismes préparant des formations Bac+4 (37%) ou portant sur des domaines comme la communication (41%) ou le marketing (42%) sont moins enclins à déployer ce type d'actions.

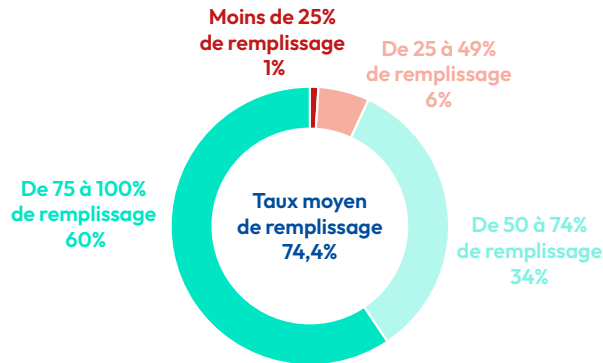


Taux de remplissage moyen des classes. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q11. À la rentrée 2024, quel était le taux de remplissage moyen de vos classes ?



Base : À tous les OF, hors « Ne sait pas »
(145 répondants)

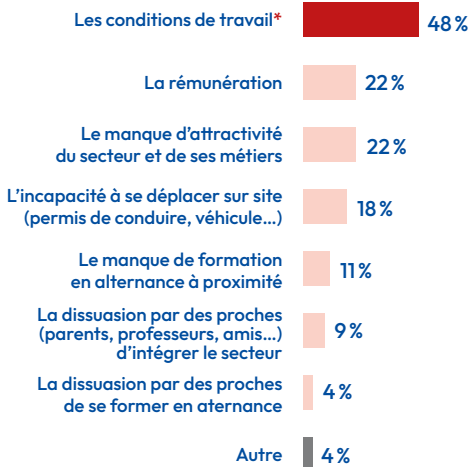


Freins des jeunes au choix d'une alternance dans la branche, du point de vue des alternants, entreprises et organismes de formation. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q13. Et qu'est-ce qui aurait pu freiner votre choix d'une formation en alternance dans une entreprise de la grande distribution ?



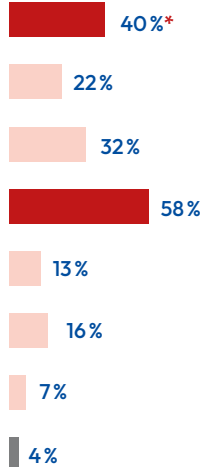
Base : À tous les alternants
(456 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Q22. A l'inverse, qu'est-ce qui selon vous pourrait dissuader un jeune de venir faire son alternance dans votre entreprise ?



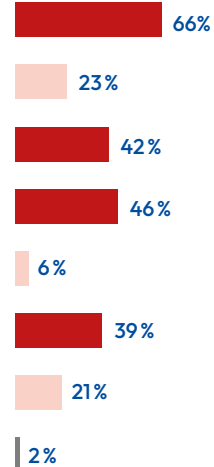
Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants).
Plusieurs réponses possibles



Q8. Et plus spécifiquement, pour quelles raisons les jeunes pourraient-ils ne pas être attirés par une alternance dans la grande distribution ?



Base : À tous les OF
(239 répondants) Plusieurs réponses possibles



* Attention, pour les entreprises, l'item était « un métier éprouvant physiquement » et non pas les « conditions de travail »

L'ensemble de ces constats met en évidence l'enjeu majeur que constitue le **rapprochement entre les candidats et l'offre en alternance des entreprises de la branche**, sous-tendu par des

enjeux d'attractivité sectorielle (conditions de travail...) et par quelques problématiques concrètes rencontrées par les alternants (sans permis de conduire ou absence de véhicule...).



3. La qualité de l'expérience et l'accompagnement des alternants dans la branche

Des formations qui restent très largement dispensées en présentiel et aboutissent à la réussite aux examens de plus de 8 alternants sur 10

Quel que soit le niveau de formation, la **très grande majorité des organismes de formation et CFA** préparant aux métiers de la branche privilégient une modalité **100% présentielle** : environ **huit sur dix** y recourent systématiquement.

À l'inverse, les **modalités hybrides**, combinant présentiel et distanciel, **restent minoritaires mais progressent** selon les niveaux :

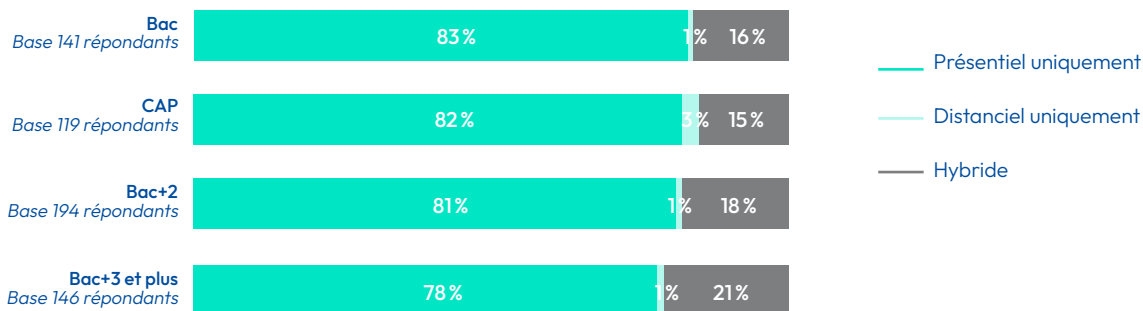
elles représentent environ 15% des cursus préparant un CAP, et atteignent jusqu'à 21% pour les formations de niveau Bac + 3 et plus. Enfin, les formations proposées exclusivement à distance demeurent très marginales, tous niveaux confondus.

Modalités pédagogiques des formations menant potentiellement aux métiers de la grande distribution - Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q18. Quelles sont les modalités pédagogiques proposées pour votre organisme de formation pour les formations menant potentiellement aux métiers de la grande distribution ?



Base : Aux OF qui préparent des publics en alternance à ces niveaux de formation



En termes de **réussite aux examens** des alternants, les organismes de formation/CFA déclarent un **taux moyen de 85-86%** pour

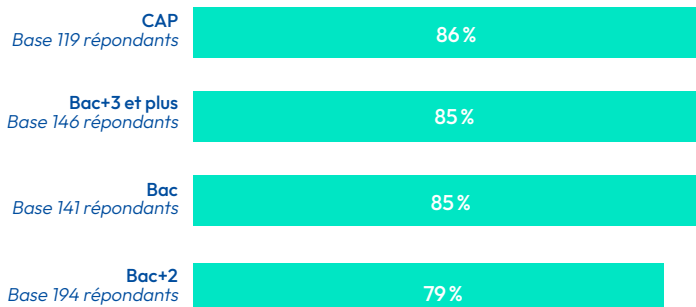
l'ensemble des niveaux de formation, à l'exception des **Bac+ 2** qui présentent un taux plus faible de 79% (cf. graphique ci-après).

Taux moyen de réussite aux examens des alternants dans les formations menant potentiellement aux métiers de la branche. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q17. Quel est le taux moyen de réussite aux examens de ces mêmes alternants :



Base : Aux OF qui préparent des publics en alternance à ces niveaux de formation



Une perception globale très positive de la part des alternants, induisant un taux de recommandation élevé

Une fois l'entreprise trouvée, l'expérience de l'alternance est perçue positivement.

Ainsi, 84% des **alternants** se déclarent **globalement satisfaits de leur période en alternance**. Les alternants travaillant dans une activité de commerce de gros à prédominance alimentaire (97%), de vente (95%), de logistique (92%) ou au sein d'un siège ou d'une direction régionale (92%) se démarquent, avec des taux de satisfaction encore plus élevés. Les alternants qui effectuent de la mise en rayon (74%) ou ont 35 ans et plus (73%) sont, au contraire, moins satisfaits que la moyenne.

Le dispositif est perçu, par les alternants, comme professionnalisant et favorisant l'insertion professionnelle : 87% déclarent qu'ils **recommanderaient l'alternance à leur entourage**, avec une note moyenne de 8,4/10.

La variation des notes attribuées reflète **certaines différences** entre des profils particulièrement satisfaits de l'alternance (Bac+4 et plus, supérieur au Bac, marketing, fonction support, logistique) et d'autres moins enthousiastes (CAP, Bac ou équivalent, caisse, mise en rayon).

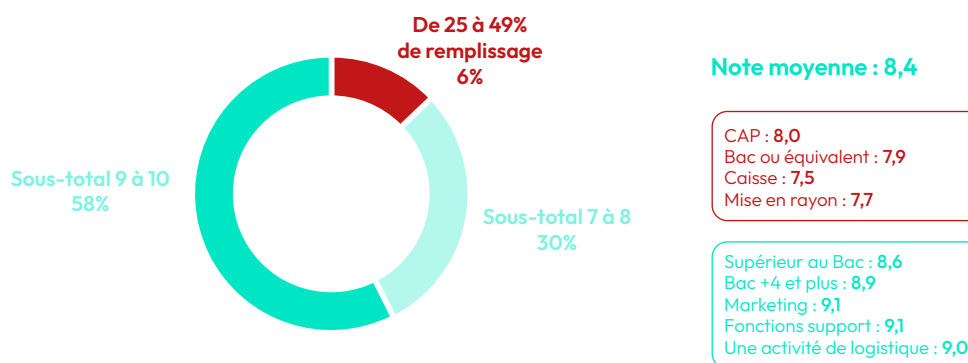


Recommandation de l'alternance par les alternants. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q31. Finalement, recommanderiez-vous l'alternance à votre entourage ?



Base : À tous les alternants (456 répondants)



Dans le détail, le **rythme entreprise/école** est jugé **adapté** par 62% des alternants, tandis que 29% le trouvent **assez intense** et seulement 6% **trop intense**.

Le ressenti des alternants concernant l'intensité du rythme entreprise/école varie sensiblement selon les profils. Ce sont surtout les alternants engagés dans des cursus académiques ou fonctions transverses qui perçoivent ce rythme comme intense : 62% des alternants en marketing, 56% de ceux en Bac+4, 48% des alternants en fonctions supports.

À l'inverse, certains publics déclarent beaucoup moins souvent ressentir cette intensité : seulement 15% des alternants en métiers de bouche, et 26% de ceux préparant un CAP.

Cette lecture met en évidence que la perception du rythme dépend autant du niveau de formation que de la nature des missions, les formations plus scolaires ou analytiques donnant plus fréquemment lieu à un sentiment d'exigence accrue.

Concernant le **travail réalisé en alternance**, il est jugé **utile à l'entreprise** par 92% des alternants. Ils estiment également qu'il est **adapté à leurs compétences** (79%), **en lien avec la formation suivie** (77%), **motivant** (73%) et **varié** (70%).

On notera néanmoins que les alternants effectuant de la **mise en rayon** se montrent beaucoup plus réservés sur l'appréciation de leur travail, avec des scores entre 55% et 64% pour ces quatre critères d'appréciation.

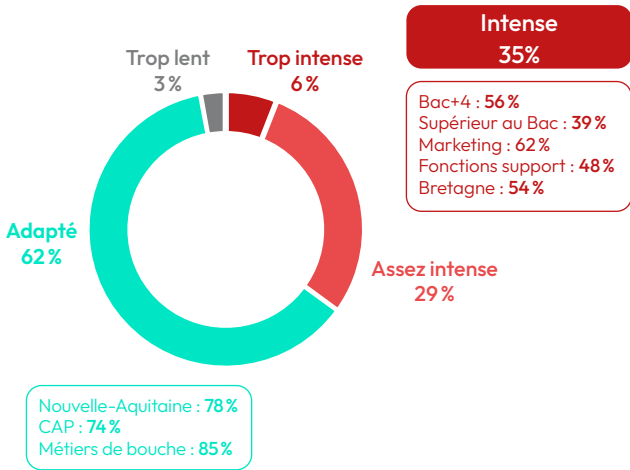


Évaluation du rythme école/entreprises et du travail en alternance par les alternants.

Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

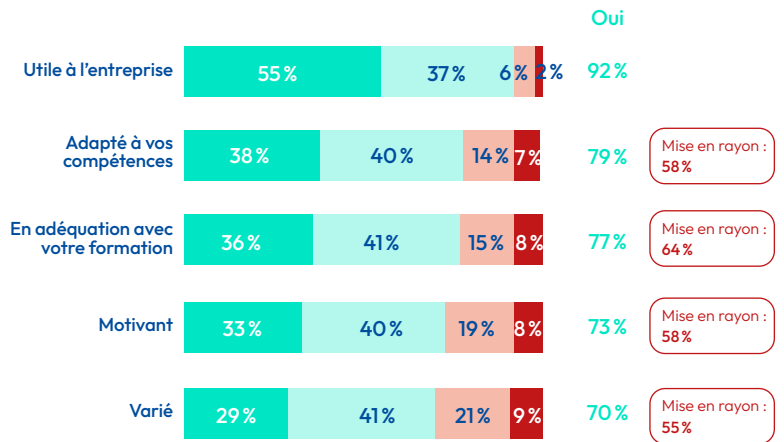
Q16. Comment évalueriez-vous le rythme école entreprise au cours de votre alternance ?

Base : À tous les alternants (456 répondants)



Q17. Estimez-vous que votre travail en alternance est ou était :

Base : À tous les alternants (456 répondants)



Une marge de progrès dans l'identification de professeurs référents et l'accompagnement des tuteurs et maîtres d'apprentissage, en CAP plus particulièrement

Au global, 78% des alternants ont un **professeur référent** au sein de leur école/établissement. Ce chiffre baisse toutefois à 66% pour les alternants en CAP et 68% pour ceux qui ont 35 ans et plus. En entreprise, 91% des alternants indiquent avoir un **tuteur ou un maître d'apprentissage** (davantage encore pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les alternants en fonctions supports ou logistique).

Les alternants déclarant ne pas bénéficier de cet accompagnement personnalisé sont toutefois plus nombreux en CAP (16%), Bac ou équivalent (17%).

Seulement 5% des entreprises soulignent des difficultés régulières à mobiliser des collaborateurs pour être tuteur d'un alternant et 17% de temps en temps. La mobilisation est plus complexe pour les niveaux CAP (26%) et en hypermarché (31%).

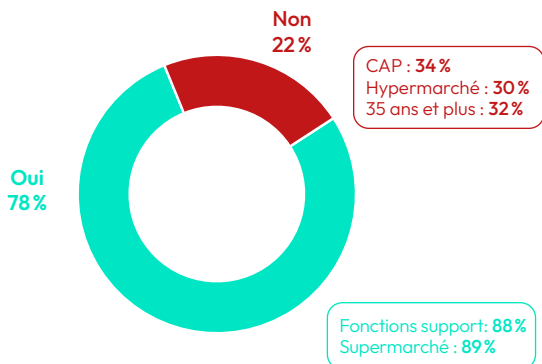


Affectation d'un professeur référent et d'un tuteur ou maître d'apprentissage.

Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

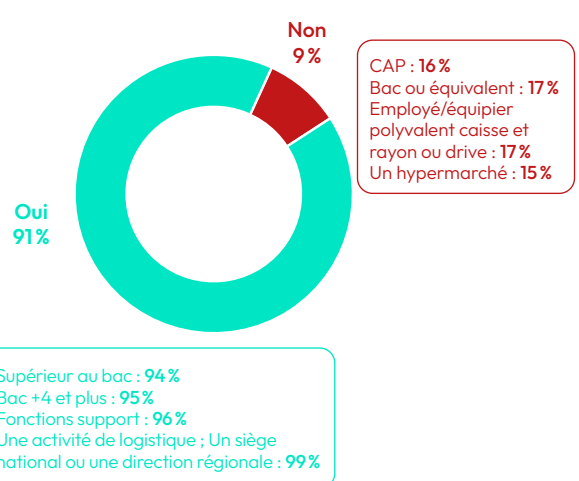
Q14 : Avez-vous ou aviez-vous lors de cette période d'alternance : Un professeur référent au sein de votre école/établissement ?

Base : À tous les alternants (456 répondants)



Q14 : Avez-vous ou aviez-vous lors de cette période d'alternance : Un tuteur/maître d'apprentissage au sein de votre entreprise d'accueil ?

Base : À tous les alternants (456 répondants)



L'accompagnement du tuteur ou maître d'apprentissage est jugé satisfaisant par les trois quarts des alternants (77%), voire plus en Bac+3 (87%). L'insatisfaction monte à un tiers des alternants qui

travaillent à la mise en rayon (35%), ou sont en formation Bac+2 (33%), ou ont 35 ans et plus (35%).

Une très bonne image de l'alternance de la part des entreprises d'accueil, qui soulignent des atouts en matière de formation et recrutement.

La perception globale positive des alternants est largement corroborée par celle des **entreprises d'accueil**, dont 95% ont une **bonne image de l'alternance** (voire 98% pour les hypermarchés, les supermarchés, les plus de 50 salariés et ceux qui ont recours à l'alternance depuis plus de 10 ans). Bien qu'un peu moins élevée, la satisfaction reste très bonne pour les entreprises ayant un historique en alternance de moins de 5 ans (90%) et pour celles de moins de 10 salariés (92%).

Les entreprises valorisent, en premier lieu, la possibilité de **former à leurs méthodes et pratiques** avant une éventuelle embauche (61%) et de **contribuer à la formation des jeunes et à la transmission** (60%) (cf. graphique ci-après). Elles considèrent que l'alternance permet une **formation de qualité**, préparant à la vie en entreprise (41%). Pour une entreprise sur quatre, l'alternance constitue avant tout un levier efficace pour **recruter des jeunes** (26%) et **pourvoir des**

métiers en tension (26%). Par ailleurs, près de deux entreprises sur dix (19%) considèrent également que l'alternance représente une **solution de recrutement moins coûteuse**.

Enfin, certains employeurs mettent en avant l'opportunité, via l'alternance, de **faire évoluer la culture d'entreprise** grâce à l'apport des nouvelles générations (21%).

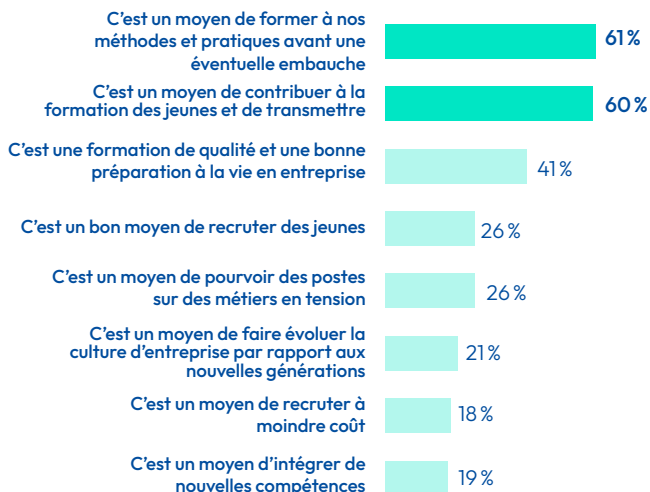
Interrogés sur les avantages de l'alternance pour les entreprises, **les organismes de formation et CFA** partagent le constat que celle-ci permet de former les jeunes aux méthodes et aux pratiques de l'entreprise avant une éventuelle embauche. Ils insistent toutefois davantage que les entreprises elles-mêmes sur un autre bénéfice majeur : l'alternance constitue, selon eux, un levier de recrutement particulièrement efficace, notamment parce qu'elle offre une solution d'intégration à moindre coût.

Avantages de l'alternance pour une entreprise, du point de vue des entreprises et des organismes de formation Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q29. Quels sont pour vous les principaux avantages de l'alternance pour une entreprise ?



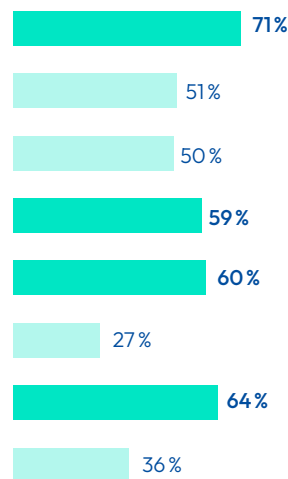
Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Q9. Selon vous, pour les entreprises, quels sont les principaux avantages de l'alternance ?



Base : À tous les OF (239 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Des entreprises qui regrettent néanmoins un rythme en alternance parfois incompatible avec leur organisation et des contraintes trop fortes sur les alternants mineurs

Les **deux premiers inconvénients** de l'alternance soulignés par environ un tiers des entreprises d'accueil portent sur son **rythme**, qui n'est pas toujours compatible avec celui de l'entreprise (37%), ainsi que sur les **contraintes sur les alternants mineurs**, jugées trop lourdes (35%).

Les autres principaux inconvénients concernent les **alternants**, parfois considérés comme non adaptés à la vie et aux codes de l'entreprise (25%), rompant régulièrement leur contrat (20%)

ou possédant un niveau insuffisant de connaissances pratiques (18%).

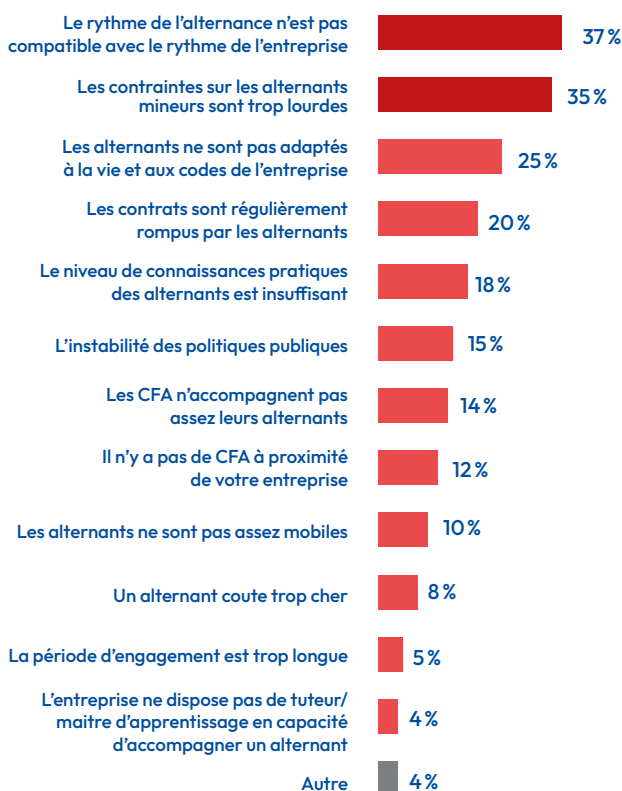
Les **organismes de formation/CFA** sont sensibles à ces problématiques auxquelles les entreprises sont confrontées et tendent à surévaluer les inconvénients que constitueraient l'insuffisante mobilité des alternants et la difficulté des entreprises à disposer d'un tuteur ou maître d'apprentissage adéquat.

Inconvénients de l'alternance pour une entreprise, du point de vue des entreprises et des organismes de formation. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q30. Et quels sont pour les principaux inconvénients de l'alternance pour une entreprise ?



Base : À toutes les entreprises (480 répondants)
Plusieurs réponses possibles



Q10. Quels sont pour vous les principaux inconvénients de l'alternance pour les entreprises ?



Base : À tous les OF (239 répondants)
Plusieurs réponses possibles



4. Les ruptures de contrat en alternance dans la branche

La **montée des ruptures de contrat** ces dernières années en fait aujourd'hui un enjeu majeur, affectant à la fois la qualité du système d'alternance et la stabilité des parcours dans la branche.

Les contrats d'apprentissage sont davantage exposés aux ruptures que les contrats de professionnalisation qui connaissent une fréquence de rupture plus faible.

Nota : l'analyse des ruptures des contrats en alternance porte sur les données fournies par L'Opcommerce pour les exercices 2021 à 2023.

Le **taux de rupture des contrats en alternance** au sein de la branche du commerce de gros et de détail à prédominance alimentaire a baissé de **34%** en 2021 à **28%** en 2023. Il apparaît structurellement **plus faible** que la moyenne des branches de L'Opcommerce (38%).

NB : on observe dans l'étude des chiffres mis à disposition par L'Opcommerce que la baisse de ce taux pourrait être en partie liée au poids relatif croissant des contrats de professionnalisation dans le panel analysé. En effet, le taux de rupture des contrats de professionnalisation est stable autour de 23-24% entre 2021 et 2023, tandis que le taux de rupture des contrats d'apprentissage est plus élevé, variant de 34% à 44% sur la même période. La hausse du poids des contrats de professionnalisation dans l'échantillon analysé peut ainsi générer, mécaniquement, une baisse du taux global de rupture.

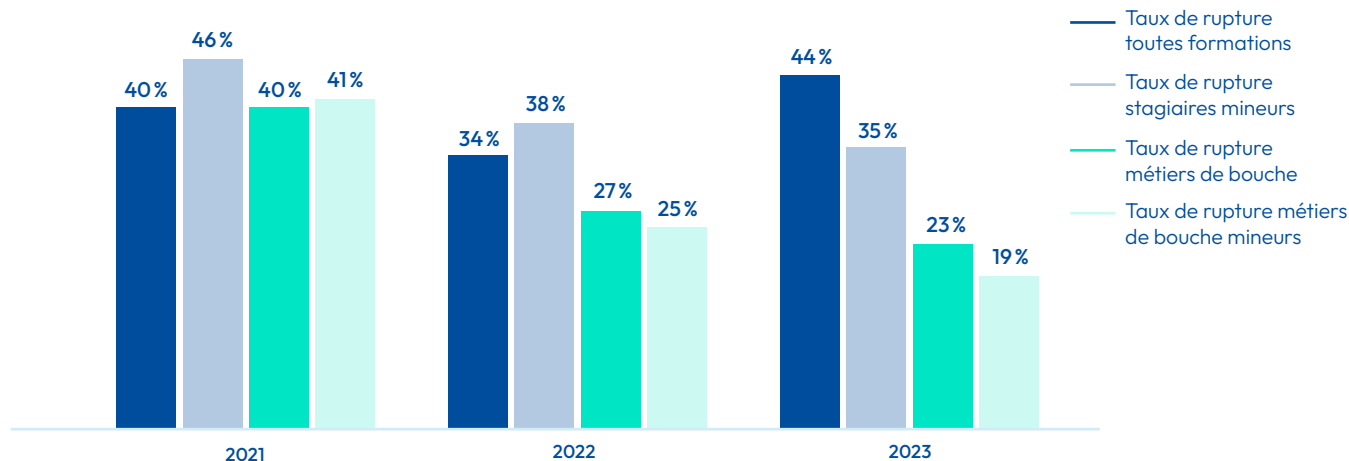
En ce qui concerne les **contrats d'apprentissage**, le taux de rupture est **élevé**, variant de **34% à 44%** sur les trois dernières années, sans qu'une tendance à la baisse apparaisse.

Ces ruptures interviennent de plus en plus durant la **période d'essai** (21% en 2020, 29% en 2021 et 44% en 2022). Si on exclut cette période, ainsi que le dernier mois du contrat, le taux de rupture s'élève, en moyenne, à **29%** sur la période 2020-2022.

Certaines différences apparaissent selon le **profil des apprentis** :

- Un **taux de rupture plus faible** pour les **métiers de bouche** que toutes formations confondues (resp. 27% et 23% Vs 34% et 44%, en 2022 et 2023) (cf détail des taux de rupture par formation préparée en apprentissage, en annexe 1).
- Une **certaine baisse** du taux de rupture avec **l'âge** (plus les apprentis sont âgés, moins ils tendent à rompre leurs contrats). Il n'y a, en revanche, pas de tendance systématique entre apprentis majeurs et mineurs ; elle dépend des années.
- Une **certaine baisse** du taux de rupture avec le niveau de qualification visé.

Taux de rupture en apprentissage au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire - Source L'Opcommerce



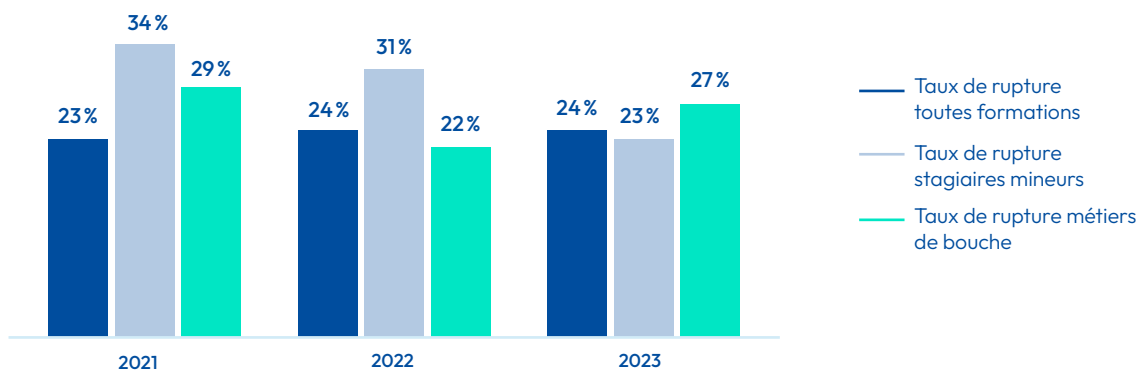
Pour les **contrats de professionnalisation**, le taux de rupture est **stable**, autour de **23-24%** en moyenne sur les 3 dernières années. Une partie des ruptures interviennent **durant la période d'essai** et si on les exclut, ainsi que celles intervenues durant le dernier mois de contrat, le taux diminue à **13-14%**.

Le taux de rupture des formations préparant aux **métiers de bouche** varie de **22% à 29%** et s'avère plus élevé que la moyenne pour 2 des 3 dernières années.

Le taux de rupture est le **plus élevé (19%)** pour les **18-20 ans**, puis décroît avec l'âge.

Il était plus élevé que la moyenne pour les mineurs en 2021 et 2002 (resp. 34% et 31%), mais a baissé en 2023 pour rejoindre le même taux que l'ensemble des alternants.

 **Taux de rupture en contrat de professionnalisation au sein de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire – Source L'Opcommerce**



Des ruptures qui semblent majoritairement à l'initiative des alternants et interviennent surtout en dehors des périodes d'essai

Dans l'enquête réalisée en 2025, 16% des alternants, soit environ 2 sur 10, déclarent **avoir mis fin à leur contrat avant son terme**. Ce taux de rupture rejoint celui déclaré par les entreprises (2,2 ruptures en moyenne pour 10 contrats) et présente une certaine **variabilité selon le niveau de formation**, du point de vue des organismes de formation. Ainsi, ils estiment que le taux de rupture le plus élevé concerne les formations de niveau CAP (23%), Bac ou Bac+2 (17%), tandis que le plus faible concerne les Bac+3 et plus (11%).

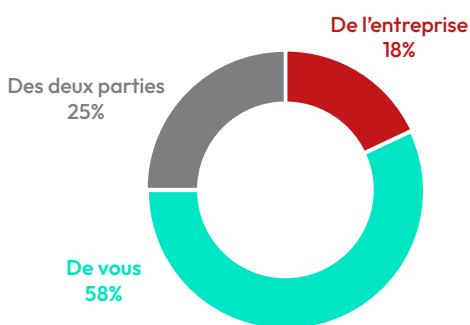
L'origine de la rupture est **majoritairement attribuée à l'alternant** : 58% des alternants déclarent en être à l'initiative et 48% des entreprises confirment ce point. Dans les autres cas, les alternants estiment qu'elle est **à l'origine des deux parties** (25%) ou de la **seule entreprise** (18%).

Il est intéressant de souligner que, du point de vue des **employeurs**, l'initiative vient plus souvent **des deux parties** (44%) que d'eux-mêmes uniquement (8%).

 **Initiative de la rupture de l'alternance du point de vue des alternants et des entreprises.**
Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

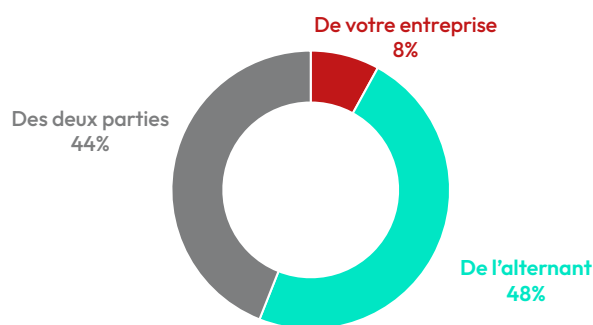
Q20. À l'initiative de quelle partie cette rupture a-t-elle été décidée ?

 Base : Aux alternants ayant été amené à mettre fin à leur alternance avant son terme (73 répondants)



Q24. Cette ou ces ruptures étaient à l'initiative :

 Base : Aux alternants ayant été amené à mettre fin à leur alternance avant son terme (73 répondants)



Parmi les **alternants** ayant connu une rupture, 75 % déclarent que celle-ci s'est produite en dehors de la période d'essai, tandis que 11 % l'ont vécue pendant la période d'essai et 14 % après l'obtention de leur certification.

Les **entreprises** confirment cette tendance : pour celles ayant déjà mis fin à un contrat, les ruptures se produisent le plus souvent au

cours de l'année d'alternance (part majoritaire), même si près de 46 % indiquent avoir déjà eu recours à une rupture durant la période d'essai.

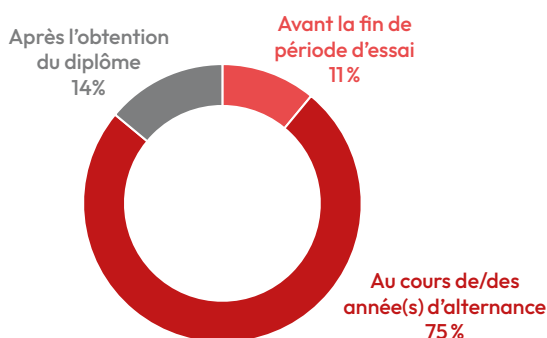
Période de rupture de l'alternance du point de vue des alternants et des entreprises.

Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q21. À quel moment de l'alternance la rupture s'est-elle produite ?



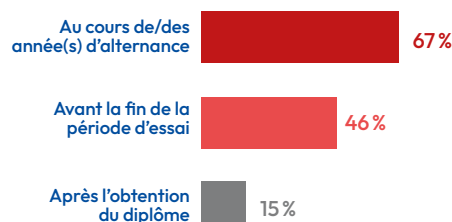
Base : Aux alternants ayant été amené à mettre fin à leur alternance avant son terme (73 répondants)



Q25. À quel moment de l'alternance cette ou ces ruptures se produisent-elles le plus souvent ?



Base : Aux entreprises ayant mis fin à au moins une alternance en Q23 (349 répondants). Plusieurs réponses possibles



Les motifs de rupture : conditions de travail et missions, du point de vue des alternants ; arrêt de la formation et alternants ne donnant pas satisfaction, du point de vue des entreprises

Les **motifs de rupture** du contrat en alternance mis en avant par les alternants concernent principalement **l'entreprise : conditions de travail** jugées insatisfaisantes (38 %), volonté de **ne plus rester** dans l'entreprise (30 %) et **missions ne correspondant pas aux attentes** (29 %). Notons également une **intégration** qui s'est mal passée (19 %) et le fait d'avoir trouvé un **emploi dans une autre entreprise** (18 %), raison pouvant être liée à la part élevée des alternants ayant initialement choisi leur entreprise « par défaut ».

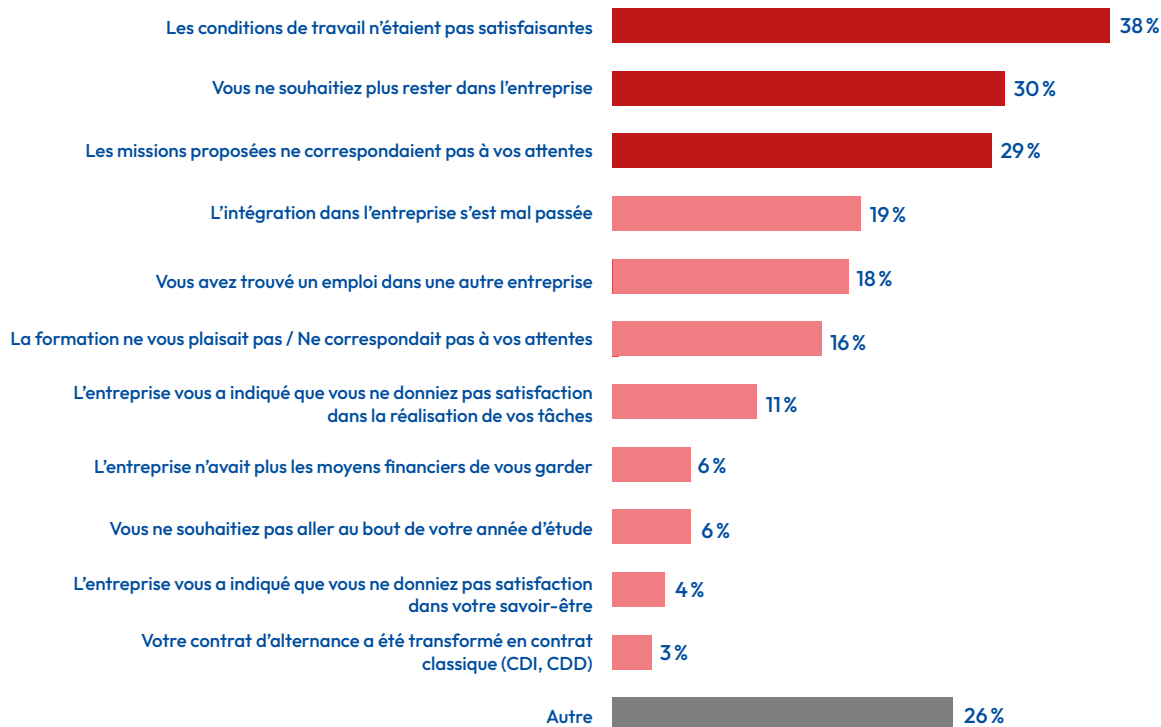
L'**insatisfaction de l'entreprise** vis-à-vis de l'alternant n'apparaît qu'en 7^{ème} position concernant la **réalisation des tâches** (11 %) et 10^{ème} pour son **savoir-être** (4 %).

Les motifs de rupture liés à la **formation** ne ressortent qu'en 6^{ème} position (16 % « ne vous plaisait pas/ne correspondait pas à vos attentes ») et 9^{ème} (6 % « vous ne souhaitez pas aller au bout de votre année d'étude »).

Q22. Quelle(s) est/sont les principales raisons de cette rupture de contrat d'alternance ?



Base : Aux alternants ayant été amené à mettre fin à leur alternance avant son terme (73 répondants)



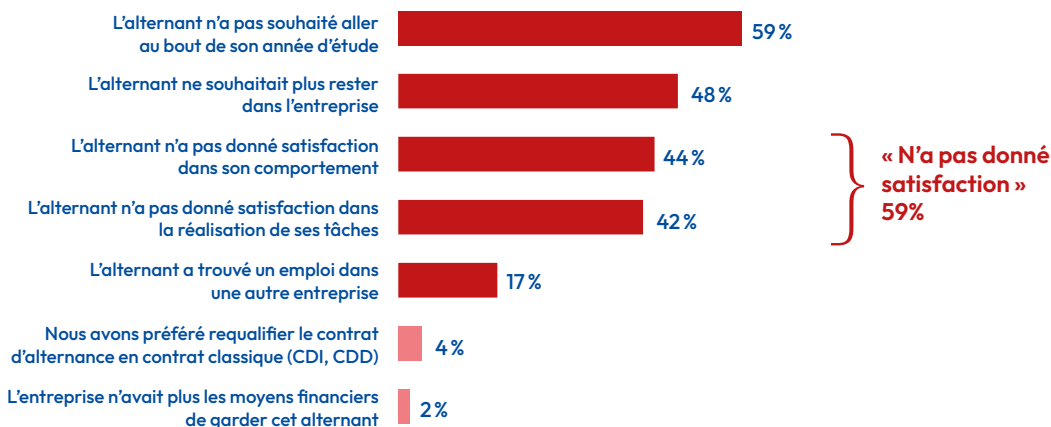
Du point de vue des **employeurs**, la **perception des causes de rupture** apparaît **différente**. Ainsi, la **volonté de l'alternant d'arrêter son année d'étude** est la principale raison (59%), alors qu'elle était marginale chez les alternants (6%). L'**insatisfaction vis-à-vis de l'alternant** quant au **comportement** (44%) ou à la **réalisation de**

ses tâches (42%) constituent également des motifs beaucoup plus marqués que chez les alternants (resp. 4% et 11%). Le souhait de ne plus rester dans l'entreprise (48%) et le fait d'avoir trouvé un emploi dans une autre entreprise (17%) sont plus proches de la perception des alternants.

Q26. Quelle(s) est/sont selon vous les principales raisons de cette rupture de contrat d'alternance ?



Base : Aux entreprises ayant mis fin à au moins une alternance en Q23 (349 répondants)



5. L'insertion professionnelle des alternants : principalement en CDI, à temps plein et en adéquation avec la formation suivie en alternance

Parmi les **alternants** ayant répondu à l'enquête Ipsos bva sur l'alternance, 38 % suivent toujours leur **formation en alternance**, 27 % sont en **emploi**, 16 % sont « **NEET** » (ni en études, ni en emploi, ni en formation) et 11 % suivent une **autre formation** après leur alternance. S'agissant des alternants désormais insérés dans l'emploi, ils se répartissent à hauteur de 17 % au sein d'**entreprises du secteur** et de 10 % d'**autres secteurs**.

Ils sont le plus souvent en **CDI** (67%), à **temps plein** (89%, voire 100 % pour les Bac+ 5 et plus) et occupent un poste correspondant

généralement à leur **formation en alternance** (76 %). Deux alternants sur dix sont en **CDD** (majoritairement supérieur ou égal à 6 mois) et moins d'un sur dix en **intérim**.

À noter : pour faciliter l'insertion professionnelle des diplômés, les **trois-quarts des organismes de formation/CFA** (75 %) indiquent qu'ils possèdent un **service de conseil ou d'orientation professionnelle**. Ce taux monte à 84 % pour les organismes préparant des Bac+4.

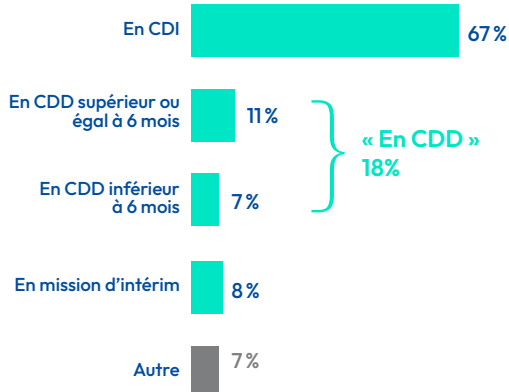


Type d'emploi occupé par les alternants insérés dans l'emploi. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q24. S'agit-il d'un emploi ?



Base : Aux alternants actuellement en emploi (122 répondants)

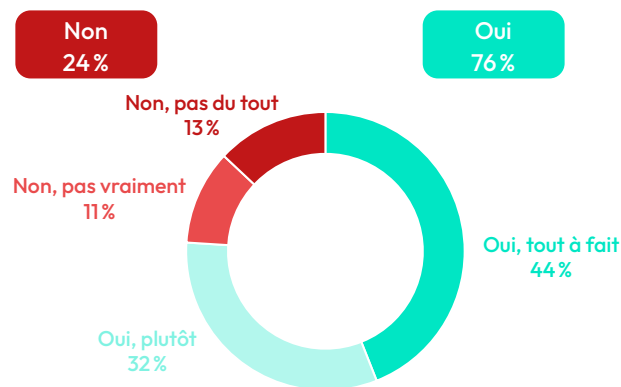


Lorsque leur poste ne correspond pas à leur formation, c'est principalement parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi en adéquation avec leur **niveau de qualification/diplôme** (35%), leur **zone de**

Q26. Et diriez-vous que l'emploi que vous occupez actuellement correspond à votre formation en alternance ?



Base : Aux alternants actuellement en emploi (122 répondants)



recherche géographique (28%) voire leurs **prétentions salariales** (14%), ou encore parce qu'ils ont **changé de voie professionnelle** après l'alternance (28 %).

6. Les perspectives et les attentes des parties prenantes de l'alternance dans la branche

Des projections stables, voire à la baisse, pour les prochaines années

Les **projections des organismes de formation/CFA** et des entreprises sont majoritairement à la **stabilité de l'alternance** sur les prochaines années.

La moitié des organismes de formation/CFA (50%) prévoient **des effectifs stables dans les formations** susceptibles de mener aux métiers de la branche. 38% anticipent une **baisse des effectifs** et seuls 13% une **hausse** dans les années à venir. Près d'un tiers des organismes (32%) envisage, toutefois, d'**ouvrir de telles formations** (ex : employé commercial, manager d'unité marchande, responsable d'établissement marchand) et seulement 9% d'en fermer.

Les entreprises sont, quant à elles, **61%** à prévoir de recruter **autant d'alternants** qu'aujourd'hui sur les trois prochaines années. 14% pensent recruter **moins d'alternants** (24% pour les supérettes et 19% pour les moins de 10 salariés) et 10% en recruter **d'avantage**. Ce dernier chiffre donne une indication du **ralentissement** possible du nombre d'alternants recruté puisque, concernant les trois dernières années, 28% des entreprises (et même 42% des hypermarchés) avaient indiqué avoir recruté davantage d'alternants.



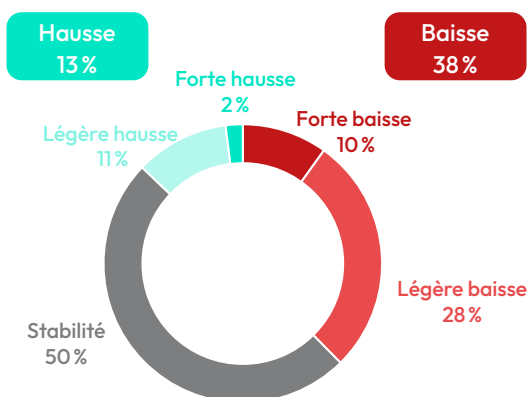
Projection de l'évolution de l'effectif des formations et des recrutements en alternance.

Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q15. Comment prévoyez-vous l'évolution de vos effectifs sur les formations en alternance menant potentiellement aux métiers de la grande distribution dans les prochaines années ?



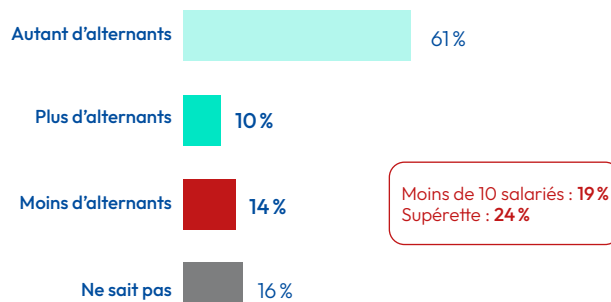
Base : À tous les OF, hors « Ne sait pas » (208 répondants)



Q18. Et dans les 3 prochaines années, votre entreprise devrait recruter...



Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants)



Une baisse des aides à l'embauche susceptible d'impacter la dynamique de l'alternance

Au moment de la réalisation de l'enquête, les deux tiers des organismes de formation/CFA (64%) estiment que les **financements des Opco**, via les prises en charge, sont totalement **adaptés aux coûts de leurs formations** menant aux métiers de la branche (pas de reste à charge facturé aux entreprises). Cette appréciation est plus favorable pour les CAP, les Bac ou équivalent (75%), mais nettement moins pour les formations Bac+3 (58%) à Bac+5 (45%). L'autre tiers considère que la prise en charge est **partiellement adaptée**, avec un reste à charge faible (20%) ou significatif (13%). La **baisse possible des aides à l'embauche d'alternants** à l'avenir risque de restreindre la dynamique de l'alternance, tant du point

de vue des organismes de formation/CFA que des entreprises. En effet, la quasi-totalité des **organismes de formation/CFA** (94%) estime, en effet, que cela aura un **impact certain** (56% « sans aucun doute ») **ou possible** (38%) **sur le nombre d'apprenants** qu'ils seront amenés à accueillir.

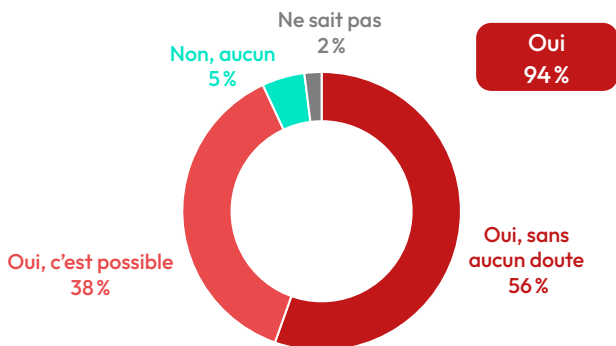
Concernant les entreprises, plus des trois quarts (77%) estiment que la baisse de ces aides conduiront leur entreprise à recruter moins d'apprentis dans les années à venir, de manière certaine (31% « sans aucun doute ») ou possible (45%).

Anticipation de l'impact de la baisse des aides à l'embauche d'alternants, du point de vue des organismes de formation/CFA et des entreprises. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q24. Pour finir, pensez-vous que la baisse prévue des aides à l'embauche d'alternants en 2025 aura un impact sur le nombre d'apprenants que vous serez amené à accueillir ?



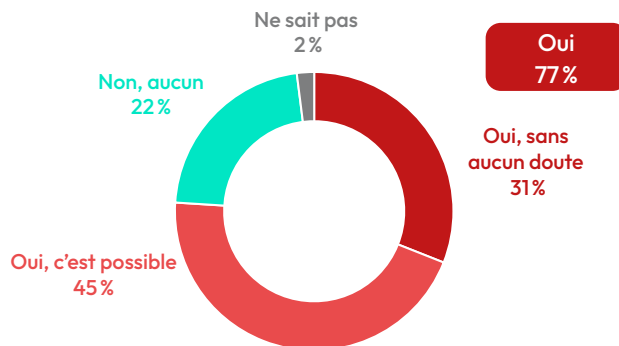
Base : À tous les OF (239 répondants)



Q35. Diriez-vous que les baisses des aides à l'embauche d'alternants conduira votre entreprise à recruter moins d'apprentis dans les années à venir ?



Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants)



Un renforcement de la dimension professionnalisante et une plus grande souplesse attendus par les parties prenantes

Interrogées sur les axes d'amélioration de la formation en alternance, les parties prenantes s'expriment unanimement sur le besoin de mieux préparer les alternants à la vie et aux codes de l'entreprise.

Elles souhaitent renforcer la dimension professionnalisante de la formation. Ainsi, les alternants demandent qu'une plus grande place soit accordée aux interventions d'entreprises dans leurs cursus de formation, pendant que les entreprises attendent plus de mise en pratique durant les formations.

Les alternants souhaitent, par ailleurs, une plus grande adaptabilité des rythmes en alternance, tandis que les entreprises demandent une réduction des contraintes réglementaires pour les alternants mineurs.

Enfin, les organismes de formation/CFA expriment des attentes spécifiques concernant le renforcement des liens avec les entreprises, ainsi que l'augmentation du nombre de candidats qui leur permettrait d'améliorer le taux de remplissage des formations.

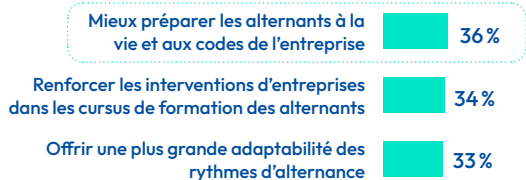
Axes d'amélioration de la formation en alternance exprimés par les alternants, entreprises et organismes de formation. Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q32. Sur quels aspects la formation en alternance pourrait-elle s'améliorer ?

Base : À tous les alternants (456 répondants), entreprises (451 répondants) & OF (239 répondants). Plusieurs réponses possibles



TOP 3 des citations des alternants



TOP 3 des citations des entreprises



TOP 3 des citations des organismes de formation



La flexibilité des rythmes en alternance : premier levier de développement du recours à l'alternance du point de vue des entreprises

Pour développer le recours à l'alternance, près de la moitié des entreprises (46 %) souhaiterait une **plus grande flexibilité des rythmes en alternance**.

Un tiers des entreprises met ensuite en avant les leviers de développement que constitueraient **l'aide au recrutement d'alternants** (35 %), la diminution des **coûts de l'alternance** (34 %),

ainsi que la **stabilisation de la réglementation et des incitations à recruter** (31%).

Enfin, une **simplification** est attendue pour les démarches administratives de manière générale (27 %) ou plus spécifiquement pour la rupture des contrats en alternance (16 %).

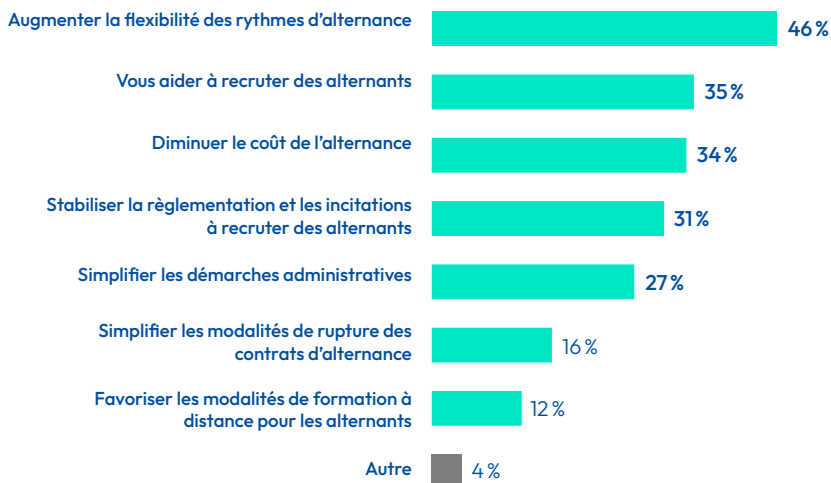
Leviers de développement du recours à l'alternance du point de vue des entreprises.

Source : enquête Ipsos bva-Olecio 2025

Q34. Qu'est-ce qui permettrait de développer le recours de votre entreprise à l'alternance ?



Base : Aux entreprises ayant accueilli au moins 1 alternant au cours des deux dernières années (455 répondants)
Plusieurs réponses possibles



IV Les enjeux et pistes d'action

Les résultats de l'étude et la satisfaction des alternants, employeurs et organismes de formation/CFA reflètent l'investissement majeur de la branche dans l'accompagnement du développement de l'alternance dans le commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (fléchage des financements, promotion de l'alternance, formation des tuteurs...).

L'analyse des champs de force et de faiblesse de l'alternance issue des résultats des enquêtes « miroir » et la prise en compte de la

situation globale de l'alternance en France mettent, par ailleurs, en évidence cinq enjeux majeurs pour la branche.

Pour répondre à ces enjeux et en complément des actions déjà menées, la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire pourrait déployer six actions.

1. Les cinq enjeux de l'alternance et les pistes d'actions pour la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

ENJEU N°1 - SÉCURISER LES CQP ET LE PÉRIODE DE RECONVERSION, PRÉVENIR LE RISQUE DE TASSEMENT DE LA DYNAMIQUE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE DANS LA BRANCHE

L'offre de CQP très développée, s'est adossée aux contrats de professionnalisation et le dispositif ProA disparue le 1er janvier 2026 notamment sur le contrat de professionnalisation, ainsi que le dispositif Pro-A qui disparaît au 1er janvier 2026. Ces dispositifs, très investis par les entreprises, constituent des atouts singuliers de la branche. Selon les orientations prises par les politiques publiques, ils pourraient être en risque, dans la mesure où les pouvoirs publics ont adopté des mesures défavorables aux contrats de professionnalisation, pourtant vecteur indiscutable d'insertion et que la période de reconversion, destinée aux salariés des entreprises, nouvellement créée va bénéficier de financements moindres que la Pro A et nécessitera une période d'adaptation pour les entreprises malgré sa fonction d'accompagnement de l'ascenseur social particulièrement développé dans la branche. À l'avenir, le tassement général de la dynamique des contrats

d'apprentissage en France pourrait aussi concerner la branche, du fait de la contraction des aides, de l'augmentation des restes à charge pour les entreprises, ainsi que de difficultés à recruter des alternants qui vont s'accroître du fait de facteurs structurels. L'offre pléthorique de formations initiales (24 000 dans Parcoursup) donne lieu à une concurrence croissante entre les filières de formation, dans un contexte de décrue démographique amorcée depuis 10 ans. Les jeunes ont, par ailleurs, des réticences à intégrer des secteurs qui proposent des horaires décalés et du travail le week-end notamment le samedi, comme l'enquête l'a confirmé pour le commerce (ces conditions de travail constituent le premier frein à l'alternance dans la branche, pour près d'un alternant sur deux). Les organismes de formation/CFA soulignent la nécessité et la difficulté d'augmenter le nombre de candidats, pour permettre d'améliorer le taux de remplissage de leurs formations.

Piste d'action n°1 - Publier un plaidoyer sur le rôle-clé et l'utilité sociale de l'alternance dans la branche

Ce plaidoyer, donnant lieu à un communiqué de presse, insistera sur :

- Élargir l'accès à l'apprentissage au-delà de 29 ans. Cela permettrait de répondre simultanément aux besoins d'adaptation des compétences face aux transitions économiques ainsi qu'au défi du maintien en emploi des seniors (reconversion, sécurisation des parcours professionnels).
- l'implication de la branche dans le recrutement de jeunes en alternance, la satisfaction des alternants, son rôle dans l'insertion professionnelle des jeunes et leur promotion professionnelle ultérieure ;

- le nécessaire maintien des aides aux entreprises pour ne pas casser une dynamique qui contribue à l'insertion des jeunes dans l'emploi, dans un pays où le taux de NEET (ni en emploi, ni en études, ni en formation) a diminué mais reste supérieur à la moyenne des pays de l'OCDE (16,1% en France en 2023, contre 13,8%) ;
- le maintien du dispositif ProA ou d'un dispositif équivalent sachant qu'il a démontré son utilité au sein de la branche en termes d'évolution, de promotion et d'ascension sociale.

ENJEU N°2 - FAVORISER L'APPARIEMENT DES ALTERNANTS ET DES ENTREPRISES D'ACCUEIL

La dynamique de l'alternance est freinée par la difficulté à assurer l'appariement entre les alternants qui recherchent une entreprise d'accueil, d'une part, et les entreprises qui recherchent des alternants, d'autre part.

Pour les alternants, la difficulté à trouver une entreprise constitue le premier frein dans l'accès à l'alternance ; elle pourrait se

renforcer avec la baisse des aides, susceptible de réduire le recrutement d'alternants. Du côté des entreprises, c'est le manque de candidats adéquats qui constitue la principale problématique. Les organismes de formation/CFA expriment des attentes spécifiques de renforcement des liens avec les entreprises, qui pourrait constituer une partie de la solution.

Piste d'action n°2 - Créer une bourse aux alternances, accélérant la mise en relation de l'offre et de la demande, sur le site Horizons Commerce

Pour faciliter la mise en relation entre alternants et entreprises, la branche pourrait créer une bourse aux alternances, s'appuyant sur le site Horizons Commerce, et impliquant les entreprises de la branche et les organismes de formation/CFA partenaires, en particulier. Cette bourse pourrait prendre plusieurs formes :

- une rubrique permettant l'expression d'offres et de demandes en alternances sur le site Horizons Commerce ;
- une opération de sourcing mutualisé avec proposition d'appariement automatique entre les candidats et les offres ;

- des événements territorialisés pour présenter les métiers et activités de la branche, promouvoir l'alternance, en lien avec les organismes de formation/CFA (partenaires, en particulier), et faire se rencontrer les entreprises qui recrutent des alternants et les candidats potentiels.

Ces actions pourraient bénéficier de l'appui de L'Opcommerce.

ENJEU N°3 - AMÉLIORER LA CONNAISSANCE DES MÉTIERS ET DE LA VIE EN ENTREPRISE DANS LA BRANCHE, AINSI QUE L'INTÉGRATION DES ALTERNANTS, POUR LIMITER LES RUPTURES DE CONTRATS EN ALTERNANCE

Certaines ruptures de contrats en alternance pourraient être évitées, notamment pour celles à l'initiative des alternants, pour les alternants les plus jeunes et les moins qualifiés, et pour les ruptures intervenant en début de contrat en alternance, et plus spécifiquement en période d'essai.

Les principales raisons de rupture avancées par les alternants (conditions de travail non satisfaisantes et missions en inadéquation avec leurs attentes) peuvent souligner une mauvaise appréhension, en amont, de la réalité des métiers et des conditions de travail de la branche. Les remontées des entreprises convergent, avec le souhait que les alternants soient mieux préparés à la vie et au code de l'entreprise. Les dispositifs permettant au futur alternant de mieux appréhender les situations de travail en amont de la

signature des contrats, constituent un levier considérable.

En 2017, la branche et ses CFA partenaires avaient conduit une expérimentation "Passerelle Alternance" sur les métiers de bouche auprès de jeunes et des entreprises. Celle-ci a démontré qu'une préparation courte, ciblée sur le savoir-être, la découverte des métiers et l'immersion en entreprise permet de sécuriser efficacement l'entrée en alternance. Elle a également confirmé son rôle stratégique pour fiabiliser les recrutements, en orientant des candidats motivés et mieux préparés vers des métiers en tension des secteurs alimentaires.

L'amélioration du processus d'intégration des alternants pourrait donc aussi contribuer à limiter les ruptures en début en alternance.

Piste d'action n°3 - Intégrer une « Prépa apprentissage » sur le site Horizons Commerce et mettre à disposition des TPE et PME un kit d'intégration des alternants

La branche pourrait s'inspirer de l'expérimentation « Prépa apprentissage » (<https://travail-emploi.gouv.fr/la-prepa-apprentissage>) et d'autre part d'intégrer sur le site Horizons Commerce une rubrique permettant aux jeunes s'interrogeant sur une alternance dans la branche de :

- confirmer leur projet avec des tests de connaissance de soi et des activités de découverte/approfondissement des métiers de la branche ;

- suivre des micro-learning sur la vie et les codes en entreprise. Cette rubrique pourrait aussi être utilisée par les entreprises pour acculturer et tester les candidats.

Elle pourrait être complétée, pour les TPE et PME en particulier, par un kit d'intégration des alternants préconisant des bonnes pratiques à mettre en œuvre (informations à transmettre, étapes à suivre, liens avec l'organisme de formation/CFA, etc).

ENJEU N°4 - TRAVAILLER SUR LES RYTHMES EN ALTERNANCE « ENTREPRISE/FORMATION »

Les rythmes en alternance « entreprise/formation » constituent le premier inconvénient de l'alternance exprimé par les entreprises, inconvénient dont sont également conscients les organismes de formation/CFA.

Piste d'action n°4 - Outiller les entreprises et organismes de formation/CFA avec une fiche de promotion de l'alternance dans la branche

En s'appuyant sur les enseignements-clés de l'étude du point de vue des alternants (facteurs de motivation et de satisfaction, freins, etc.), formaliser une fiche de promotion de l'alternance, visuelle et ludique, pour les entreprises de la branche, les organismes de formation/CFA partenaires, les lycées professionnels, etc.

ENJEU N°5 - RAPPROCHER LES MESSAGES DE PROMOTION DE L'ALTERNANCE DES FACTEURS DE MOTIVATION ET AVANTAGES PERÇUS PAR LES ALTERNANTS

La perception parfois erronée des entreprises et des organismes de formation/CFA sur les leviers de motivation des alternants peut conduire à un discours de promotion de l'alternance en partie inadapté. L'étude constitue, par ailleurs, une opportunité pour capitaliser et communiquer sur le niveau de satisfaction élevé, les facteurs de satisfaction et les avantages relevés par les alternants.

Piste d'action n°5 - Organiser des ateliers de réflexion/co-construction entre organismes de formation/CFA et entreprises sur les rythmes en alternance

Pour travailler sur les rythmes en alternance, la branche pourrait être à l'initiative d'ateliers de réflexion et de co-construction sur le sujet, associant des entreprises de la branche, d'une part, et des organismes de formation/CFA partenaires ou lycées intéressés, d'autre part.

Piste d'action n°6 - Renforcer les liens avec les organismes de formation/CFA partenaires de la branche et les lycées professionnels

Pour déployer les différentes actions proposées, la branche gagnerait à renforcer les liens avec les organismes de formation/CFA et à mobiliser, en particulier, le réseau des CFA partenaires de la branche. Développer une meilleure proximité avec les lycées professionnels notamment auprès des bureaux des entreprises. Etre associés aux instances régionales pour définir les cartes des formations nécessaires à la branche et éviter les fermetures de classes.

Annexes

Annexe 1 : Définition, conditions d'éligibilité, durée et rémunération des trois dispositifs en alternance

Définition des dispositifs en alternance		
Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)
<p>« L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) ou en organisme de formation, et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel l'apprenti a conclu un contrat. »</p>	<p>« Le contrat de professionnalisation permet l'acquisition, dans le cadre de la formation continue, d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle. Il repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique dans un organisme de formation continue et enseignement du métier chez un employeur, avec lequel le bénéficiaire a conclu un contrat. »¹⁷</p>	<p>Le dispositif de Reconversion ou promotion par alternance (ProA) a été introduit par la loi du 5 septembre du 2018. Son objectif est de permettre « aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle. »</p>

Conditions d'éligibilité des dispositifs en alternance		
Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)
<p>L'apprentissage est ouvert, sauf exception, aux jeunes âgés de 16 à 29 ans (contre 16 à 25 ans avant la loi du 5 septembre 2018).</p>	<p>Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, afin de compléter leur formation initiale, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux sortants d'un contrat aidé et aux bénéficiaires du RSA, de l'ASS ou AAH.</p>	<p>Le dispositif ProA est destiné aux salariés en CDI, aux salariés en contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée, aux salariés en CDD et aux salariés en activité partielle.</p>
<p>La formation doit viser un diplôme de l'enseignement secondaire (CAP, Bac professionnel, BP, MC) ou supérieur (BTS, BUT, licence professionnelle, master, etc.), un titre professionnel ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.</p>	<p>La formation doit viser un diplôme de l'enseignement secondaire (CAP, Bac professionnel, BP, MC) ou supérieur (BTS, BUT, licence professionnelle, master...), un titre professionnel, un CQP, un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP ou encore une qualification reconnue par une convention collective nationale de branche.</p>	<p>Pour faciliter un changement de métier ou une promotion professionnelle, la Pro-A permet de former les salariés en visant une certification inscrite dans la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A définie par accord collectif de branche étendu. La formation se fait en alternance entre des actions de formation ou VAE avec un organisme de formation (15 % à 25 % de la durée totale de la Pro-A, a minima de 150 heures) et des activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.</p>

¹⁷ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/definitions-et-concepts/contrat-de-professionnalisation>

¹⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/la-reconversion-ou-promotion-par-alternance-pro>

Durée et conditions de rémunération des dispositifs en alternance

Contrat d'apprentissage	Contrat de professionnalisation	Reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)
<p>Le contrat d'apprentissage peut être signé pour une durée déterminée (la majorité des cas) ou indéterminée et les apprentis perçoivent une rémunération dont les minima sont fixés en fraction de SMIC, fraction qui dépend de l'âge de l'apprenti et de son évolution dans le cycle de formation dans le contrat d'apprentissage.</p>	<p>Le contrat de professionnalisation peut être signé pour une durée déterminée (la majorité des cas) ou indéterminée et les personnes en contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération dont les minima sont fixés en fraction de SMIC, fraction qui dépend de l'âge et du niveau de formation visé.</p>	<p>Ces actions s'étendent sur une durée comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour certains publics aux besoins spécifiques.</p>

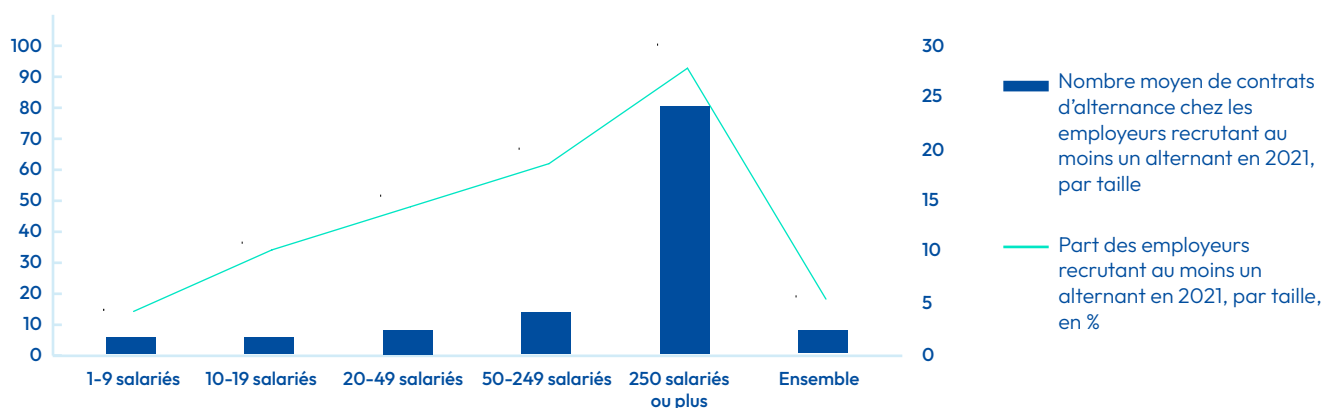
Annexe 2 : Le développement de l'alternance en France

1. Un recours à l'alternance très lié à la taille de l'entreprise

Une analyse publiée par la Dares en 2024 sur la base de l'Enquête Formation Employeurs 2021, met en évidence qu'en 2021, dans le secteur privé, **17% des entreprises** recrutent au moins un alternant. Ce recours est fortement corrélé à la **taille de l'entreprise**. Ainsi, **92% des structures de 250 salariés ou plus** emploient au moins un alternant en 2021, contre seulement **13% des TPE** (moins de 10 salariés).

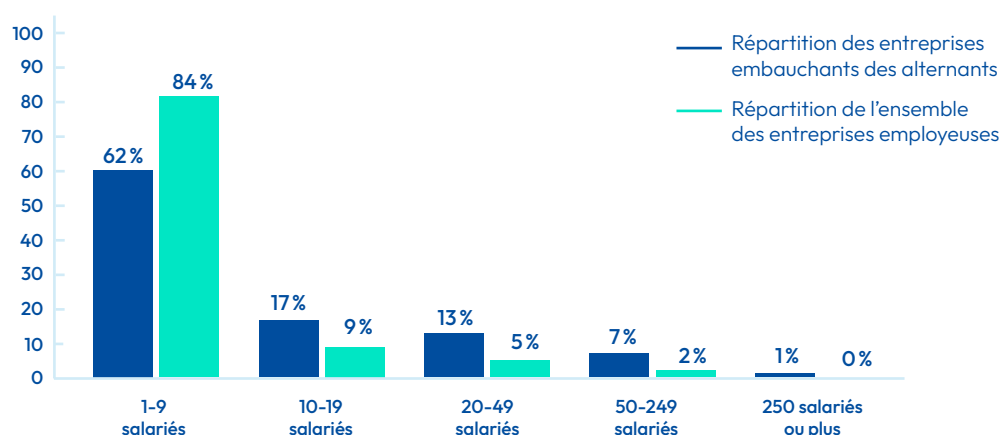
Le **nombre moyen d'alternants** (2,4 sur l'ensemble des entreprises) augmente naturellement avec la taille de l'entreprise, d'**1,5 alternant** pour les TPE à **24 alternants** en moyenne pour les 250 salariés ou plus.

 **Part des employeurs recrutant au moins un alternant en 2021 (en %) et nombre moyen d'alternants, selon leur taille¹⁹**



Il est important de souligner que, malgré un taux de recours inférieur, les **TPE constituent 6 entreprises d'alternants sur 10 (62%)**, ceci du fait de leur poids prépondérant dans le tissu des entreprises (84%).

 **Répartition des entreprises et de celles embauchant des alternants en 2021 selon leur taille (en %)²⁰**



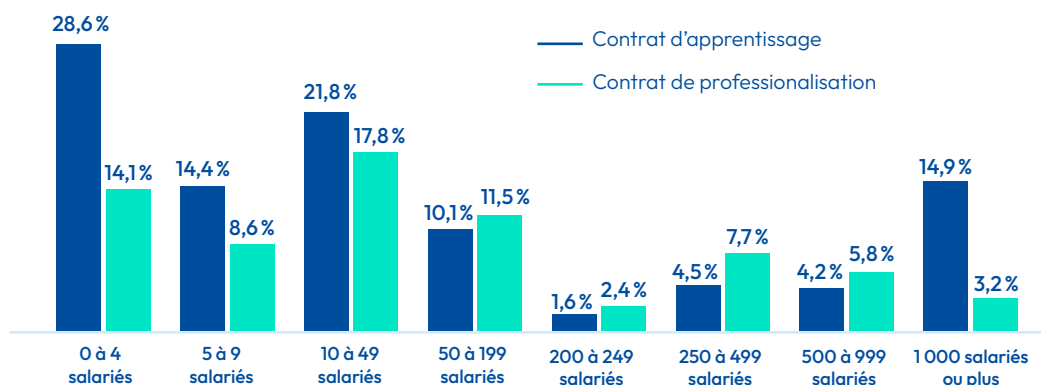
Selon le **dispositif en alternance**, certaines nuances apparaissent. Ainsi, le poids des **TPE** apparaît plus important parmi les alternants en **contrat d'apprentissage (42,7%)** qu'en **contrat de**

professionnalisation (22,7%). Il l'est également de façon très marquée dans les entreprises de **1 000 salariés ou plus (14,9% vs 3,2%)**.

¹⁹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-entreprises-recourent-lalternance-et-pour-quelles-raisons>

²⁰ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-entreprises-recourent-lalternance-et-pour-quelles-raisons>

Répartition des apprentis par taille d'entreprise en 2023²¹

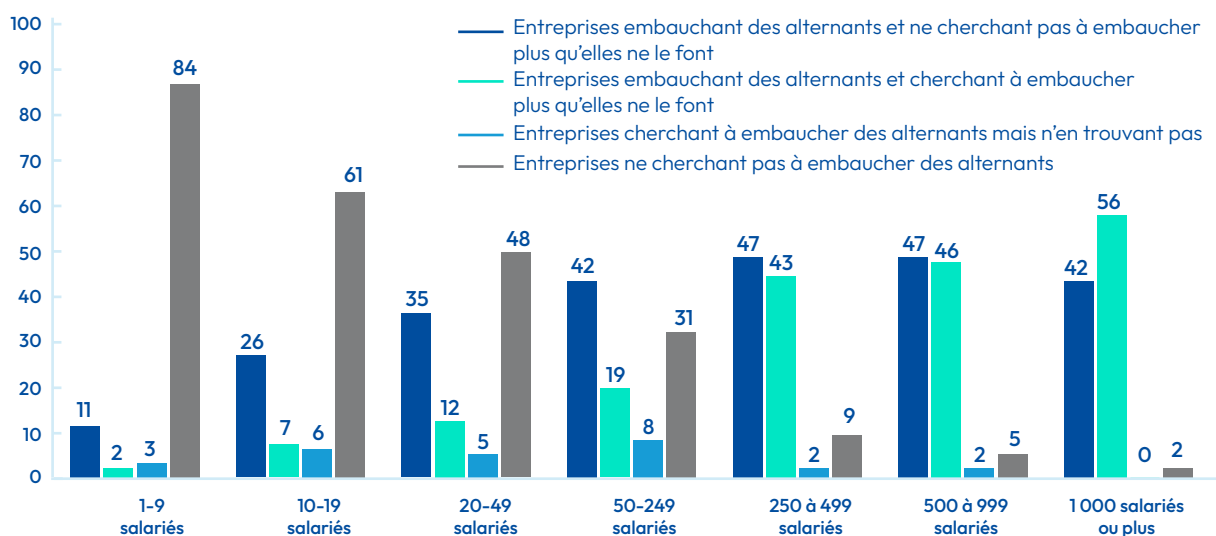


2. Des grandes entreprises souhaitant augmenter leur embauche d'alternants

Dans son analyse des résultats de l'Enquête Formation Employeurs 2021, la Dares a mis en évidence qu'au global, **peu d'entreprises souhaitent avoir un recours plus important à l'alternance**. Parmi les entreprises d'au moins 1 salarié, **79%** déclarent ne pas embaucher d'alternant parce qu'elles ne le souhaitent pas et **14%** en recrutent mais ne désirent pas en embaucher plus. Seuls **4%** n'en embauchent pas faute d'y parvenir et **3%** aimeraient en recruter plus.

Toutefois, la **taille** des entreprises joue fortement. Tandis que **5%** uniquement des **TPE** aimeraient recourir à l'alternance ou y recourir plus, elles sont **27%** dans ce cas parmi les **50 à 249 salariés**, et **56%** parmi les **1 000 salariés et plus** à vouloir recruter des alternants plus qu'elles ne le font déjà.

Part des entreprises en fonction de leur souhait d'accueillir des alternants en 2021, selon leur taille (en %)²²



3. Le secteur commerce & réparation, premier secteur en volume d'alternants

Le recours des entreprises à l'alternance est également très variable selon le **secteur d'activité**. Il est particulièrement élevé dans l'**industrie**, qui compte **31%** d'entreprises y ayant recours pour **15%** du total des contrats en alternance.

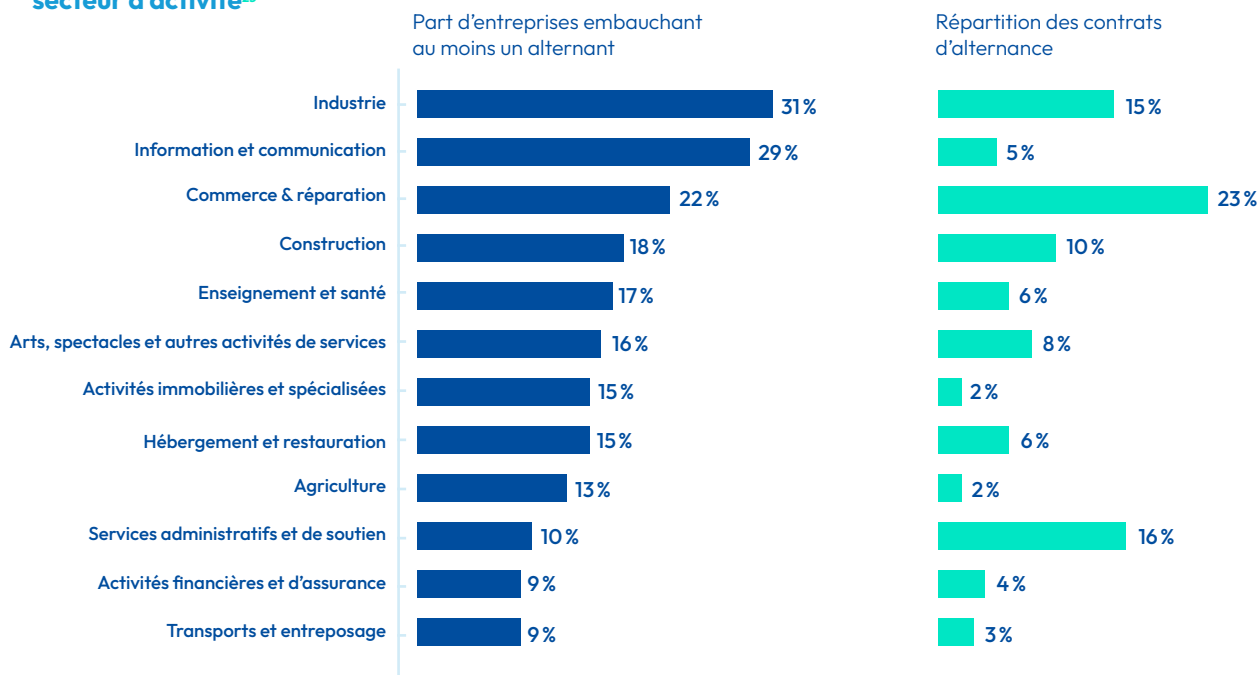
Il est suivi du secteur **information et communication** qui représente **29%** des employeurs d'alternants, mais seulement **5%** des contrats.

Troisième secteur en termes de taux de recours des employeurs (22%), le secteur **commerce, réparation d'automobiles et de motocycles** est le premier en volume de contrats en alternance, avec **près d'un quart des contrats** (23%).

²¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

²² <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-entreprises-recourent-lalternance-et-pour-quelles-raisons>

Part des entreprises recrutant des alternants et répartition des contrats en alternance débutés en 2021, par secteur d'activité²³



En ce qui concerne les **contrats d'apprentissage**, le secteur **commerce, réparation d'automobiles et de motocycles** a progressé en 10 ans de **3,4 points** pour représenter, en 2024, **22,0%** des apprentis. Durant la même période, l'industrie et la construction ont connu des baisses importantes (respectivement, -7,6 et -6,4 points).

À l'inverse, le poids du secteur **commerce, réparation d'automobiles et de motocycles** dans les contrats de professionnalisation a baissé en 10 ans de **6,3 points** pour représenter **17,3%** de ces alternants. Ce sont les autres secteurs du tertiaire qui ont progressé.

4. Une évolution du profil des alternants et des formations suivies, spécifique à chaque dispositif

Le **profil des alternants et les formations suivies ont évolué différemment** en contrat d'apprentissage et en contrat de professionnalisation.

a. L'évolution du profil des alternants et des formations suivies en contrat d'apprentissage

En 2024, on recense toujours **plus d'hommes** (54,8%) que de femmes en apprentissage, mais l'apprentissage s'est **féminisé de façon manifeste** depuis 2018 passant de 34,3% en 2018 à 45,2% en 2024 (soit + 10,9 points en 6 ans)²⁴.

1,8% des apprentis ont une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) et **7,4%** sont résidents d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV).

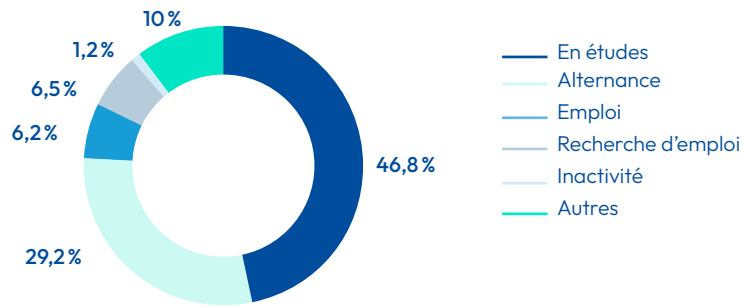
En termes de **situation**, 3 apprentis sur 4 étaient en études ou déjà en alternance avant leur contrat d'apprentissage en cours.

²³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-entreprises-recourent-lalternance-et-pour-quelles-raisons>

²⁴ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>



Répartition des apprentis selon leur situation avant le contrat (en %) en 2022²⁵

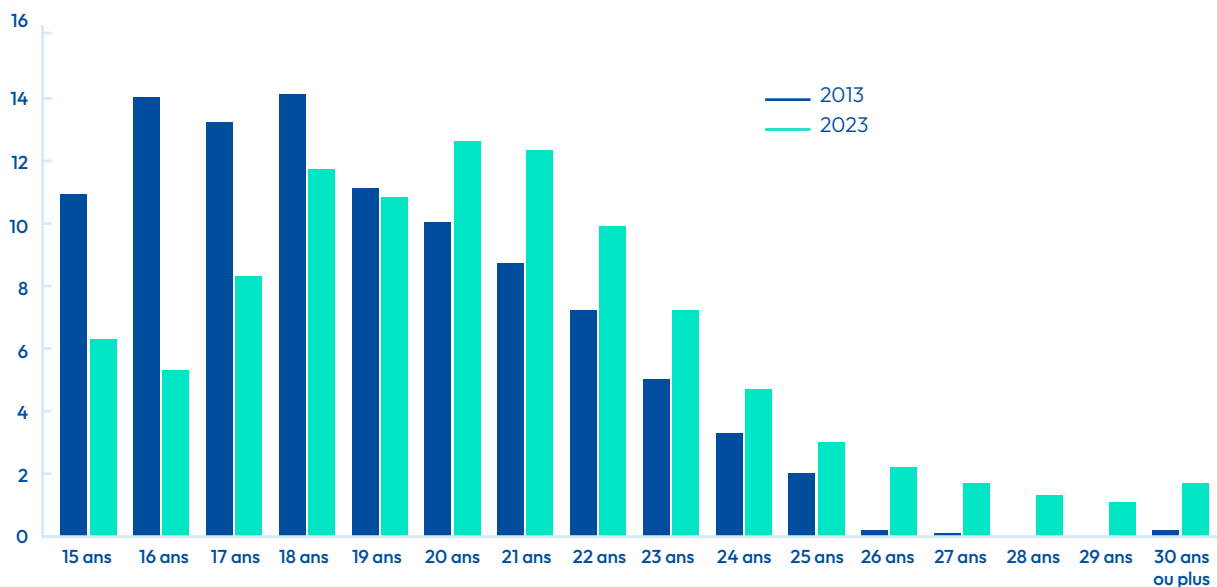


En termes d'âge, on observe nettement **l'effet de la réforme de 2018** qui a repoussé l'âge de 25 à 29 ans révolus, hors exception, pour les nouveaux apprentis. Là où le pic de nombre d'apprentis

se situait, en 2012, entre 16 et 18 ans, il se positionne, en 2024, sur la tranche **20 à 22 ans**, ce qui modifie également le niveau des formations suivies.



Comparaison de la répartition par âge des apprentis (en %), en 2013 et 2023²⁶



En entrée en formation, on est passé de **18,1%** d'apprentis titulaires d'une certification de niveau 5 à 8 (Bac+2 et plus) en 2013, à **35,4%** en 2024, soit près du double.

Quant aux niveaux visés, la part des **Bac+5 ou plus** est passée de **8,9%** à **21,2%**. Plus largement, les **certifications du supérieur**

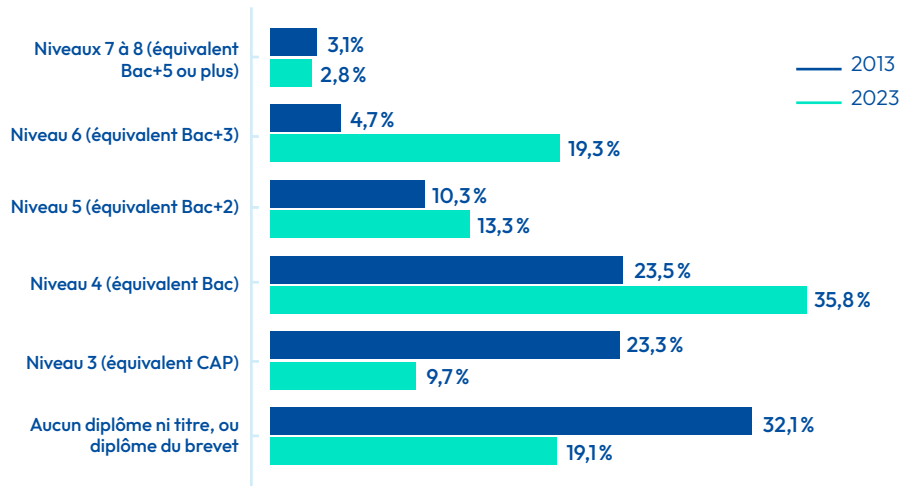
sont devenues **majoritaires** dans les formations préparées, progressant de **31,8%** des apprentis en 2014 à **60,8%** en 2024, soit une transformation majeure des formations soutenues par le dispositif de d'apprentissage.

²⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lapprentissage-en-2023>

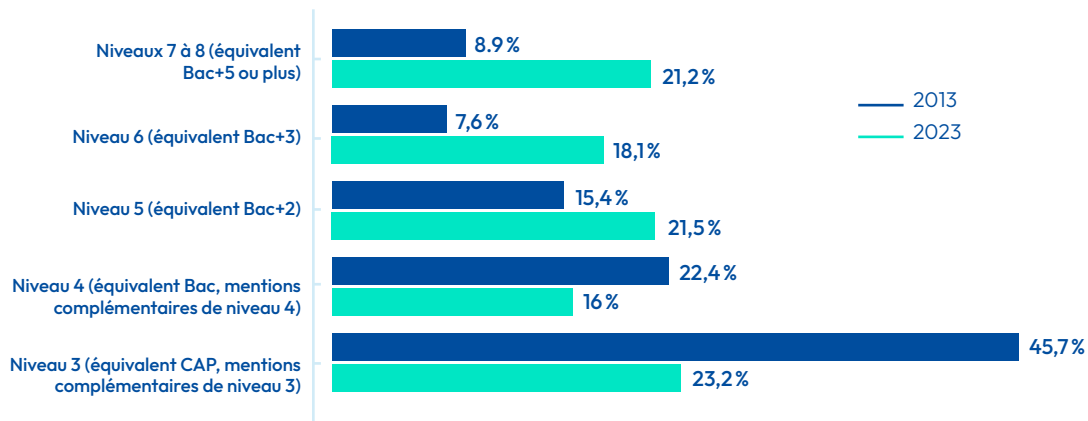
²⁶ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>



Répartition par niveau de formation à l'entrée des apprentis (en %), en 2013 et 2023²⁷



Répartition par niveau de formation visé par les apprentis (en %), en 2013 et 2023²⁸

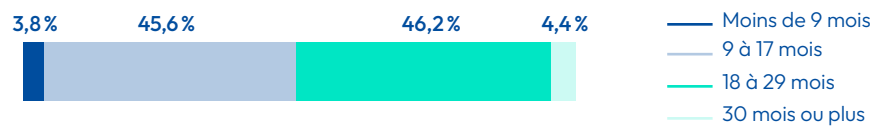


Enfin, la durée moyenne des contrats d'apprentissage a diminué depuis 10 ans (18,3 mois en 2013). En 2024, 45,6% des contrats

d'apprentissage se situent entre 9 et 17 mois, et 46,2% entre 18 et 29 mois.



Répartition par durée prévue de contrat d'apprentissage (en %) en 2023²⁹



²⁷ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

²⁸ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-dapprentissage> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

²⁹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/series-longues-le-contrat-dapprentissage>

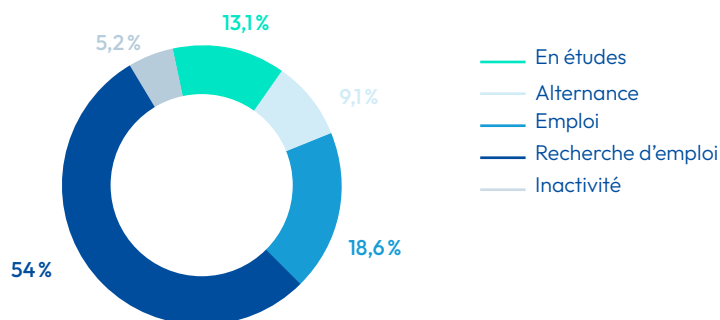
b. L'évolution du profil des alternants et des formations suivies en contrat de professionnalisation

En 2023, on recense **un peu plus d'hommes que de femmes** en contrat de professionnalisation (53,9 % contre 46,1%), cette répartition tendant à osciller sur la période 2013-2023³⁰.

Plus de la moitié des bénéficiaires de contrat de professionnalisation étaient **demandeurs d'emploi (54 %)** et près d'un sur quatre (22%)

était en études ou déjà en alternance avant son alternance. **2,5 %** des alternants ont une reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) en 2023. **11,6 %** sont résidents d'un quartier prioritaire de la politique de la ville (QPV) en 2022, taux plus élevé qu'en apprentissage.

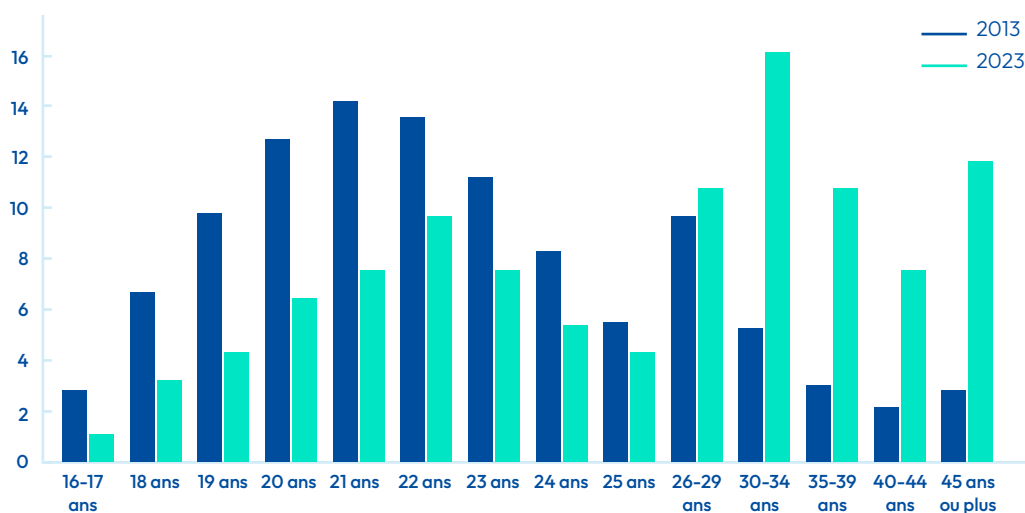
Répartition par situation avant le contrat de professionnalisation (en %) en 2023³⁷



En termes d'**âge**, on observe depuis **la réforme** de 2018 un rééquilibrage de profils d'alternants. Le fait que la limite d'âge de formation en apprentissage soit passé de 26 à 29 ans y a participé. En 2023, la répartition des nouveaux contrats fait apparaître **deux pics** : l'un à **22 ans** et l'autre sur la tranche **30-34 ans**, correspondant à deux profils bien distincts d'alternants. Ce phénomène était beaucoup moins net en 2013, avec un pic à **21 ans** et un pic moins important sur la tranche **26-29 ans**.

En 2023, le volume des contrats de professionnalisation est désormais équilibré entre les bénéficiaires de moins de 26 ans à la signature du contrat (46,4 % des nouveaux contrats) et de 26 ans et plus (53,6 %). En 2018, avant la réforme, 72 % des bénéficiaires avaient moins de 26 ans à la signature du contrat et 26 % avaient 26 ans et plus.³²

Répartition par âge des bénéficiaires (en %) en 2013 et 2023³³



³⁰ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023>

³¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023>

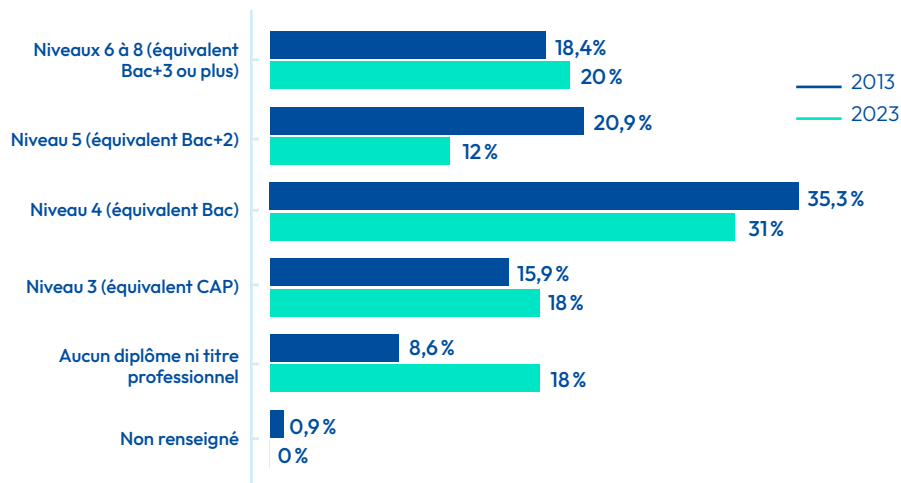
³² <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023>

³³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023>

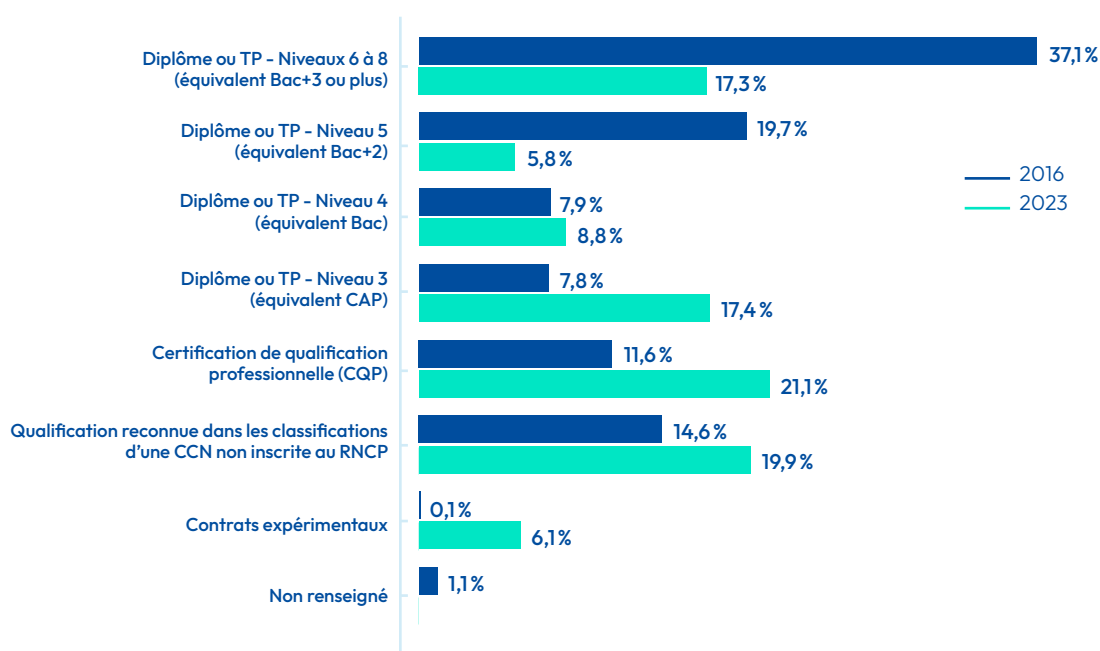
En ce qui concerne le **niveau à l'entrée en formation**, la principale évolution concerne la **hausse marquée** des personnes qui ne sont titulaires d'aucun diplôme ou titre professionnel, de **8,6%** des nouveaux contrats en 2013 à **17,7%** en 2023. La part des niveaux 4 à 5 (Bac à Bac+2) a également progressé, de **42%** à **56,2%** en 10 ans. Cela semble souligner un renforcement de l'offre auprès de ces profils dans une **dynamique d'insertion ou de réinsertion** par l'alternance.

Quant aux **certifications** préparées, on observe entre 2016 et 2023 (*données antérieures non disponibles*) une baisse importante des diplômes et titres professionnels visant des niveaux de qualification élevés (-19,8 points sur les niveaux 6 à 8, -13,9 points sur le niveau 5), au bénéfice des diplômes et titres professionnels de niveau 3 (+9,6 points) et des CQP (+9,5 points).

Répartition par niveau de formation à l'entrée des bénéficiaires (en %), en 2013 et 2023 ³⁴



Répartition par niveau de formation préparée par les bénéficiaires (en %), en 2016 et 2023 ³⁵



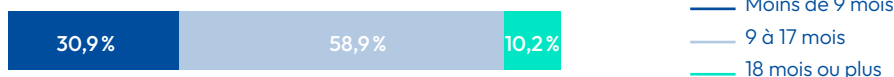
Enfin, la **durée moyenne prévue des contrats de professionnalisation** a diminué comme en apprentissage. En 2022, **plus de 3 contrats** sur 10 (30,9%) font **moins de 9 mois** (contre 20,2% en 2012). **Seul 1 sur 10** dure **plus de 18 mois** (contre 29,3% en 2012).

³³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023>

³⁴ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023>

³⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation> et <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/le-contrat-de-professionnalisation-en-2023>

Répartition par durée prévue de contrat (en %) en 2022³⁶



5. Une montée en puissance soutenue par une satisfaction des entreprises et alternants, malgré quelques défis persistants

L'alternance présente des **taux de satisfaction élevés** du côté des alternants comme des entreprises. Ainsi, l'Observatoire de l'Alternance a publié en 2024, dans la 3^{ème} édition de son baromètre, des **résultats concluants** issus de l'interrogation de 1 100 entreprises et jeunes³⁷.

90% des entreprises se déclarent satisfaites, voire très satisfaites, de leur expérience avec l'alternance, mettant en avant l'intérêt de cette modalité pour répondre aux tensions sur le marché du travail. **De leur côté, 91% des alternants expriment une satisfaction vis-à-vis de leur alternance**. 93% déclarent avoir volontairement choisi cette voie de formation, souvent pour des **motivations financières** (66%), la formation est en effet prise en charge et ils reçoivent un salaire, mais aussi pour le **caractère insérant de ces parcours** en alternance. 65% y voient un levier d'insertion professionnelle et 59% apprécient la confrontation directe avec le monde du travail dès leur période de formation.

Les données publiées par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche soulignent **l'influence positive de l'apprentissage dans l'accès aux études supérieures** par les enfants de familles moins favorisées³⁸. En effet, les **enfants d'ouvriers** représentent **12,1%** des salariés en apprentissage contre seulement **8,7%** en voie classique ; de même, pour les **enfants d'employés** qui comptent **15,4%** des apprentis en études supérieures contre **13,4%** en voie scolaire. Cet impact concerne toutefois les **formations Bac+4/5** (écoles d'ingénieurs, de commerce voire masters) et **n'a pas le même effet sur les cursus Bac+2/3**, vraisemblablement du fait d'un enjeu financier moins prégnant. La part des enfants d'employés en licence professionnelle est similaire en apprentissage et voie scolaire, et même inférieure en apprentissage pour les IUT. Concernant les CSP « Ouvriers », elle est plus importante en apprentissage en licence professionnelle (16,6% Vs 15,2%), mais également inférieure en IUT (18,8% Vs 19,8%).

Comparaison de la répartition des étudiants en études supérieures entre apprentissage et voie scolaire, selon la CSP du parent principal

CSP du parent principal (pourcentage)	Agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprise	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Profession intermédiaires	Employés	Ouvriers	Retraités, inactifs	Ensemble	Non renseigné
IUT (apprentis)	11,3	32,4	17,9	18,8	12,3	7,3	100,0	9,9
IUT (scolaires)	10,4	30,4	17,9	19,8	12,9	8,6	100,0	2,2
Licence professionnelle (apprentis)	12,4	24,6	16,3	18,8	16,4	11,6	100,0	18,8
Licence professionnelle (scolaires)	10,9	23,9	16,1	18,9	15,2	14,9	100,0	9,0
Master (apprentis)	10,3	33,7	14,3	16,1	11,8	13,9	100,0	15,9
Master (scolaires)	9,1	36,0	13,8	14,9	9,5	16,7	100,0	5,7
Formations d'ingénieurs (apprentis)	13,2	38,7	15,6	12,2	11,0	9,2	100,0	15,6
Formations d'ingénieurs (scolaires)	11,4	55,3	12,1	9,4	5,0	6,8	100,0	6,8
Écoles de commerce (apprentis)	16,7	38,8	11,6	13,4	9,1	10,3	100,0	43,1
Écoles de commerce (scolaires)	19,6	52,8	8,9	8,1	3,8	6,8	100,0	31,9
Ensemble apprentis	13,0	33,8	14,9	15,4	12,1	10,8	100,0	21,7
Ensemble scolaires	12,5	41,3	13,3	13,4	8,7	10,9	100,0	11,9

Lecture : 11,3% des étudiants inscrits en apprentissage en IUT ont un parent appartenant à la catégorie « agriculteurs, commerçants, chefs d'entreprises » chez les étudiants scolaires en IUT.

La répartition par catégorie socioprofessionnelle (CSP) est calculée en prenant la moyenne pondérée par le nombre d'étudiants des années 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021. Champ : France Métropolitaine + DROM. Sources : MESR-SIES, Système d'information SISE

³⁶ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/le-contrat-de-professionnalisation>

³⁷ <https://www.walt-asso.fr/etude-alternance-2024-observatoire/>

³⁸ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-08/ni-sies-2022-07-24145.pdf>

Toutefois, certains **défis** persistent dans le **parcours de l'alternance**, en amont dans la rencontre entre candidats et entreprises, et durant la période en alternance.

En effet, dans l'édition 2024 de l'Observatoire de l'alternance, **44% des candidats** à l'alternance soulignent **des difficultés pour trouver une entreprise** et **50% des entreprises peinent à trouver le**

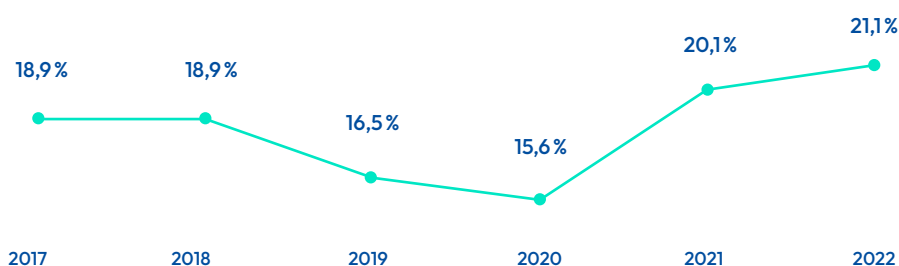
candidat adéquat. L'**accompagnement des jeunes** est également un **point d'amélioration**, puisque seuls **7%** des alternants affirment avoir bénéficié d'un **parcours d'intégration** ou d'une formation spécifique. **22%** considèrent même **ne pas avoir eu de tuteur ou de maître d'apprentissage** au sein de leur structure d'accueil.

6. Des taux de rupture des contrats d'apprentissage en hausse depuis 2020

Nota : en l'absence de données publiques sur la rupture des contrats de professionnalisation, l'analyse ci-après porte uniquement sur la rupture des contrats d'apprentissage.

Après avoir atteint son niveau le plus bas en 2020 (15,6%), le **taux de rupture des contrats d'apprentissage à 9 mois** est monté à **21,1% en 2022**, soit +5,5 points en 2 ans.

Evolution du taux de rupture à 9 mois des contrats d'apprentissage (en %) ³⁹



Si on s'intéresse aux ruptures sur l'ensemble de la durée prévue du contrat, le taux de rupture monte même à **27,4%** en 2020 (dernière année disponible dans la statistique publique à la date d'écriture de ce rapport).

Le taux de rupture à 9 mois des contrats d'apprentissage présente des **variations importantes** selon le profil des **employeurs** et des **alternants**.

Du côté des **employeurs**, le taux de rupture à 9 mois au sein des **TPE** (resp. **27,6%** chez les moins de 5 salariés et **26,1%** chez les 5 à 9 salariés) est plus du double de celui des entreprises de **250 salariés et plus (11,8%)** en 2022. Ce taux est un peu plus élevé dans le secteur **Commerce, réparation automobile & motocycle (25,6%)** qu'en moyenne tous secteurs confondus (**21,1%**) – qui excède largement le périmètre de L'Opcommerce.

Du côté des **apprentis**, le taux de rupture à 9 mois est un peu supérieur chez les **femmes (23,0%)** que chez les hommes (**19,5%**) en 2022.

Il est surtout beaucoup plus fort pour les personnes en **recherche d'emploi avant le contrat (32,7%** contre **21,1%** pour les personnes en emploi et **19,6%** pour les personnes en études).

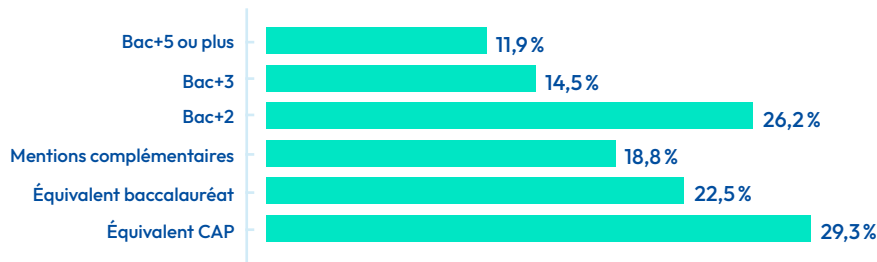
Il apparaît également plus élevé pour les **apprentis de familles moins favorisées : 43%** pour les jeunes dont au moins un parent est inactif ou de situation inconnue, **35%** pour les jeunes de parents employés ou ouvriers et **31%** pour les jeunes dont les deux parents sont cadres, de professions intermédiaires ou indépendants en 2019-2020⁴⁰.

Enfin, **selon le niveau de formation préparée**, les taux de rupture à 9 mois les plus forts concernent **plus d'1 apprenti sur 4 en CAP et Bac+2** (resp. **29,3%** et **26,2%**) et les plus faibles **environ 1 sur 10 en Bac+3 et Bac+5 et plus** (resp. **14,5%** et **11,9%**).

³⁹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/ruptures-des-contrats-dapprentissage-queelles-evolutions-depuis-la-reforme-de-2018>

⁴⁰ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/queelles-causes-aux-ruptures-des-contrats-dapprentissage>

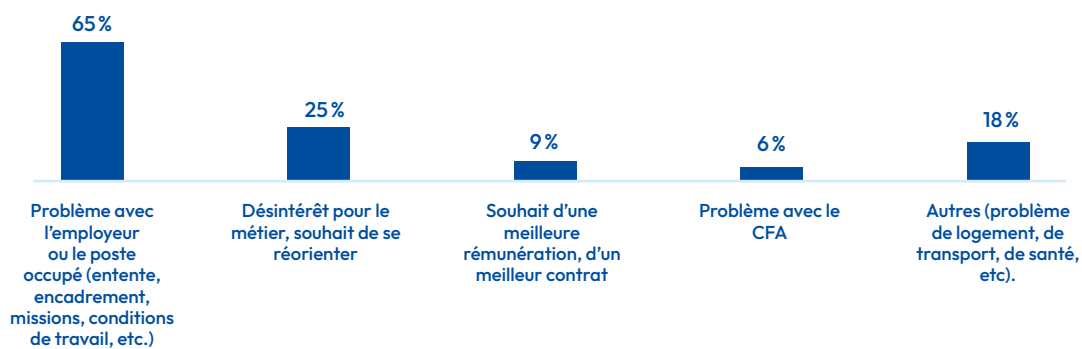
 **Taux de rupture à 9 mois des contrats d'apprentissage par niveau de formation préparée (en %), en 2022⁴¹**



Le premier motif de rupture, mis en avant par **deux-tiers des apprentis (65%)** ayant rompu leur contrat entre mi-2019 et mars 2020, est un **problème avec l'employeur ou le poste occupé** (entente,

encadrement, missions, conditions de travail, etc.). Le **désintérêt pour le métier et le souhait de se réorienter** concerne également **un quart de ces apprentis (25%)**.

 **Motifs de rupture déclarés par les apprentis de leur contrat d'apprentissage, entre mi-2019 et 1^{er} mars 2020 (en %)⁴²**



7. Un taux d'emploi à 6 mois variant de 6 à 8 alternants sur 10, selon leur profil, leur contrat et leur employeur en alternance

Les différences de publics et de données publiques disponibles entre contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation invitent

à étudier distinctement l'insertion professionnelle des alternants ayant eu recours à chaque type de contrat.

a. L'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Nota : les données publiques disponibles sur l'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat d'apprentissage portent, à ce jour, uniquement sur les diplômes qui dépendent du ministère de l'Éducation nationale de niveau CAP à BTS.

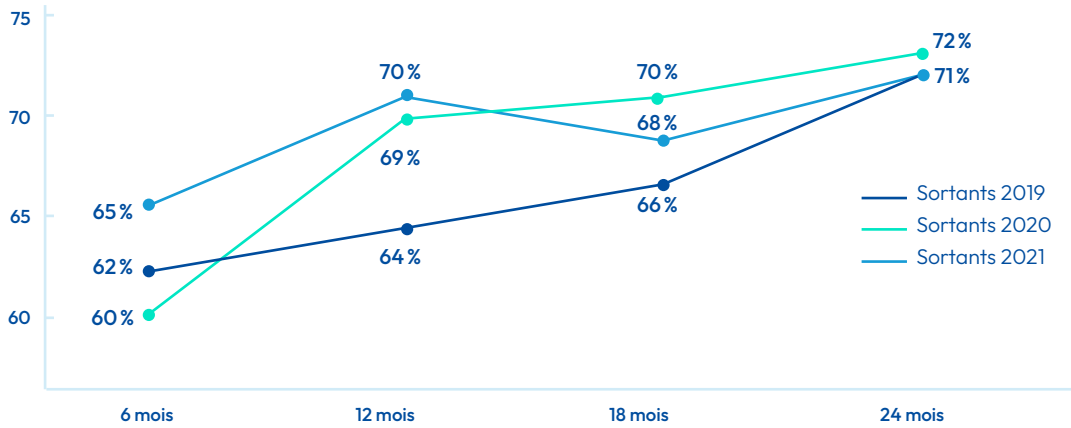
Que ce soit pour les sortants 2019, 2020 ou 2021, **l'insertion professionnelle des apprentis**, tous secteurs confondus, ayant obtenu

un diplôme de niveau CAP à BTS, est **rapide**, puisqu'à 6 mois **environ 6 apprentis sur 10** sont **en emploi**. Elle évolue ensuite assez peu puisqu'à 24 mois, ils ne sont que **7 sur 10** à être en emploi. Parmi eux, 29% sont en emploi à 6 mois chez le même employeur que durant l'apprentissage, ce taux baissant à 19% à 24 mois.

⁴¹ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/ruptures-des-contrats-dapprentissage-queles-evolutions-depuis-la-reforme-de-2018>

⁴² <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/queles-causes-aux-ruptures-des-contrats-dapprentissage>

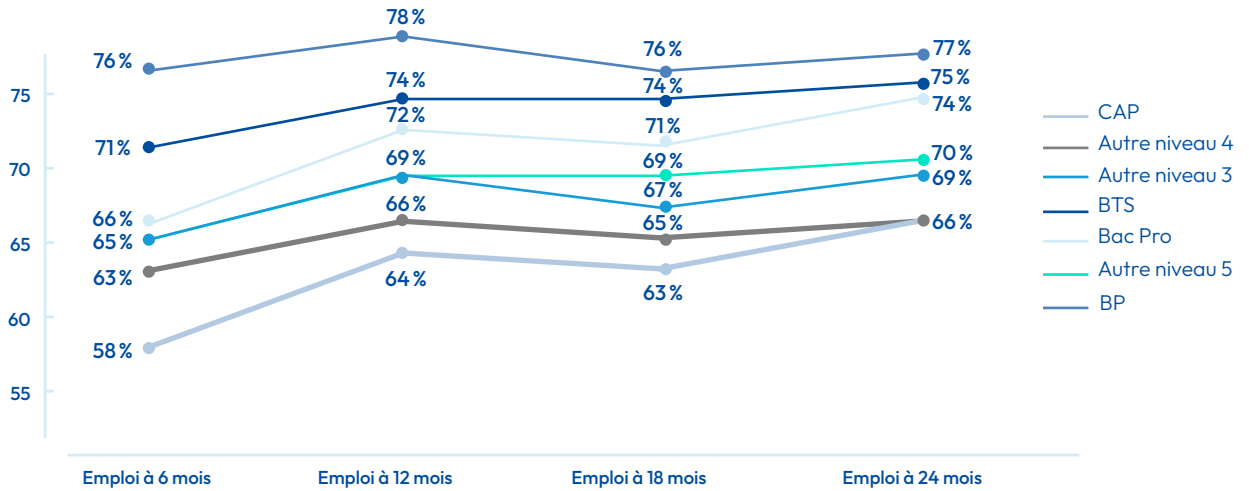
Taux d'emploi salarié dans le secteur privé à 6, 12, 18 et 24 mois des apprentis sortant d'études en 2019, 2020 et 2021, d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS (en %)⁴³



En termes de **diplôme**, le **Brevet professionnel (BP)** et le **BTS** sont les plus insérants, atteignant respectivement 76 % et 71 % à 6 mois seulement. Le **Bac pro** l'est moins à 6 mois (66 %), mais atteint des

taux proches du BP et du BTS à 24 mois (74 %). Le CAP présente le taux d'insertion le plus faible, que ce soit à 6 mois (58 %) ou 24 mois (66 %).

Taux d'emploi salarié dans le secteur privé à 6, 12, 18 et 24 mois des apprentis sortant d'études en 2021, d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS, par typologie de formation (en %)⁴⁴

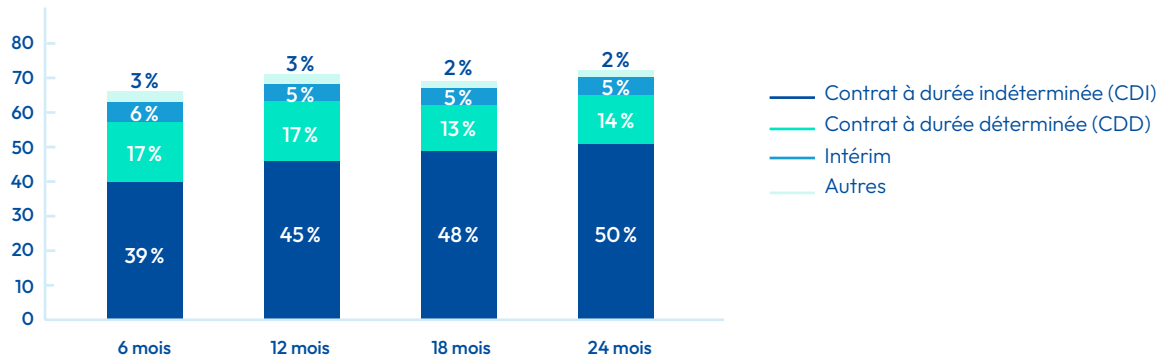


Les contrats signés sont **majoritairement des CDI**, avec une hausse significative de leur part entre 6 mois (39 %) et 24 mois (50 %).

⁴³ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-professionnelle-des-apprentis-de-niveau-cap-bts-en-2021>

⁴⁴ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-professionnelle-des-apprentis-de-niveau-cap-bts-en-2021>

 **Nature de l'emploi salarié privé à 6, 12, 18 et 24 mois des apprentis sortant d'études en 2021, d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS, par type de contrat (en %)⁴⁵**



b. L'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat de professionnalisation

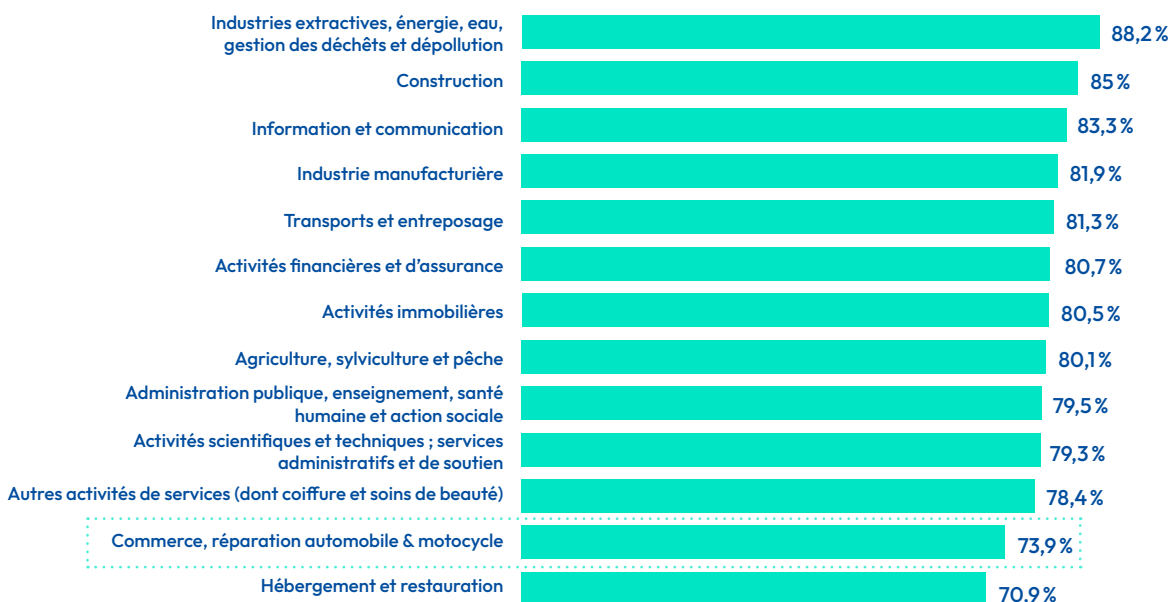
L'insertion professionnelle des bénéficiaires de **contrat de professionnalisation** est très bonne puisqu'à 6 mois, **8 alternants sur 10 (79%)** sont en emploi (données portant sur des fins de contrats en 2021, en hausse de 5 points par rapport à 2020). Parmi eux, la **moitié** a un **emploi salarié durable non aidé (50,9%, soit + 8 points par rapport à 2020)** et **2 sur 10** sont en **contrat en alternance** ou en **emploi salarié aidé (19,7%)**. 6,9% est en emploi salarié non durable/non aidé et 1,4% en emploi non salarié.⁴⁶

Le taux d'emploi à 6 mois est **légèrement plus élevé pour les 16-25 ans (79,9%)** que pour les 26 ans et plus (**77,0%**), mais la part des **emplois salariés durables non aidés** est plus importante pour les seconds (**55,7%** contre 48,8%). Le taux est également plus haut pour les **personnes en études ou emploi avant le contrat** (resp. **82,8%** et **84,1%** en 2021) que pour les demandeurs d'emploi (72%).

La Dares souligne aussi que **87,2%** des bénéficiaires de contrat de professionnalisation ont obtenu leur **qualification**. Pour ces derniers, l'insertion à 6 mois est bien plus élevée (**82,2%**, contre **60,5%** pour ceux qui ne l'ont pas obtenue).

Selon le **secteur** dans lequel le contrat de professionnalisation a été réalisé, le taux d'emploi à 6 mois varie nettement, de **70,9%** dans l'hébergement-restauration au plus bas, à **88,2%** dans le secteur de la gestion extractive, énergie... Le secteur **commerce & réparation** (qui excède le strict périmètre Opcommerce et encore plus branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire) est l'avant-dernier secteur, avec un taux d'emploi de seulement **73,9%** à 6 mois.

 **Taux d'emploi des sortants de contrat de professionnalisation 6 mois après la fin prévue de leur contrat en 2021, par secteur pendant le contrat de professionnalisation (en %)⁴⁷**



⁴⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-professionnelle-des-apprentis-de-niveau-cap-bts-en-2021>

⁴⁶ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-lissue-dun-contrat-de-professionnalisation>

⁴⁷ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/insertion-lissue-dun-contrat-de-professionnalisation>

Annexe 3 : Poursuite d'étude, insertion et rupture d'apprentissage

 **Concerne les élèves sortis en 2021-2022, d'une dernière année de formation professionnelle de niveau CAP à BTS (en %)⁴⁸**

Formation en apprentissage du CAP au BTS	Taux de poursuite études	Taux d'emploi 6 mois	Taux d'emploi 12 mois	Part de contrats apprentissage interrompus
CAP boucher	46	67	72	35
CAP boulanger	49	65	71	32
CAP employé de commerce multi-spécialités	44			12
CAP employé de vente spécialisée option a : produits alimentaires	34	55	60	16
CAP employé de vente spécialisée option b : produits d'équipement courant	42	56	68	4
CAP équipier polyvalent du commerce	36	53	63	40
CAP opérateur/opératrice de service-relation client et livraison	8	67	70	12
CAP opérateur/opératrice logistique	39	54	62	11
CAP poissonnier écailler	13	80	95	16
CTM boucher charcutier traiteur	50			33
CTM vendeur en boulangerie-pâtisserie	12	35	18	9
MC 3 pâtisserie boulangerie	35	81	89	3
BP boucher	16	90	90	26
BP boulanger	17	84	85	23
BAC PRO boucher-charcutier-traiteur	5	90	100	13
BAC PRO boulanger-pâtissier	46	71	69	20
BAC PRO commerce	36	63	67	15
BAC PRO métiers du commerce et de la vente option a animation et gestion de l'espace commercial	38	60	67	32
BAC PRO métiers du commerce et de la vente option b prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale	51	58	75	5
BAC PRO technicien conseil vente en alimentation spe produits alimentaires	25	59	67	10
BM boulanger	0	77	77	8
BTS gestion des transports et logistique associée	41	80	86	13
BTS management commercial opérationnel	43	69	73	36
BTS négociation et digitalisation de la relation client	50	63	67	36
DUT gestion logistique et transport	73	68	84	9
DUT techniques de commercialisation	72	61	69	20
TH4 T technicien en logistique d'entrepôt	28	61	61	5
TH4 X employé de vente polyvalent en magasin	38	59	70	62
TH5 C employé(e) polyvalent du commerce et de la distribution	8	30	32	13
TH5 T employé commercial	25	49	57	24

⁴⁸ https://data.education.gouv.fr/explore/dataset/fr-en-inserjeunes-cfa-formation_fine/export/?disjunctive.annee&disjunctive.uai&disjunctive.libelle&disjunctive.region&disjunctive.code_formation_apprentissage&disjunctive.type_diplome&disjunctive.libelle_formation&disjunctive.duree_formation&disjunctive.diplome_renové_ou_nouveau&sort=-annee



Réalisation : thalamus-ic.fr



**Horizons
prospective
et métiers
du commerce**

Cette étude a été
commandée par :



Et réalisée par :

