



**PRÉFET  
DE LA  
MARTINIQUE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Direction  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

# BILAN DE L'APPRENTISSAGE EN MARTINIQUE



Edition 2025

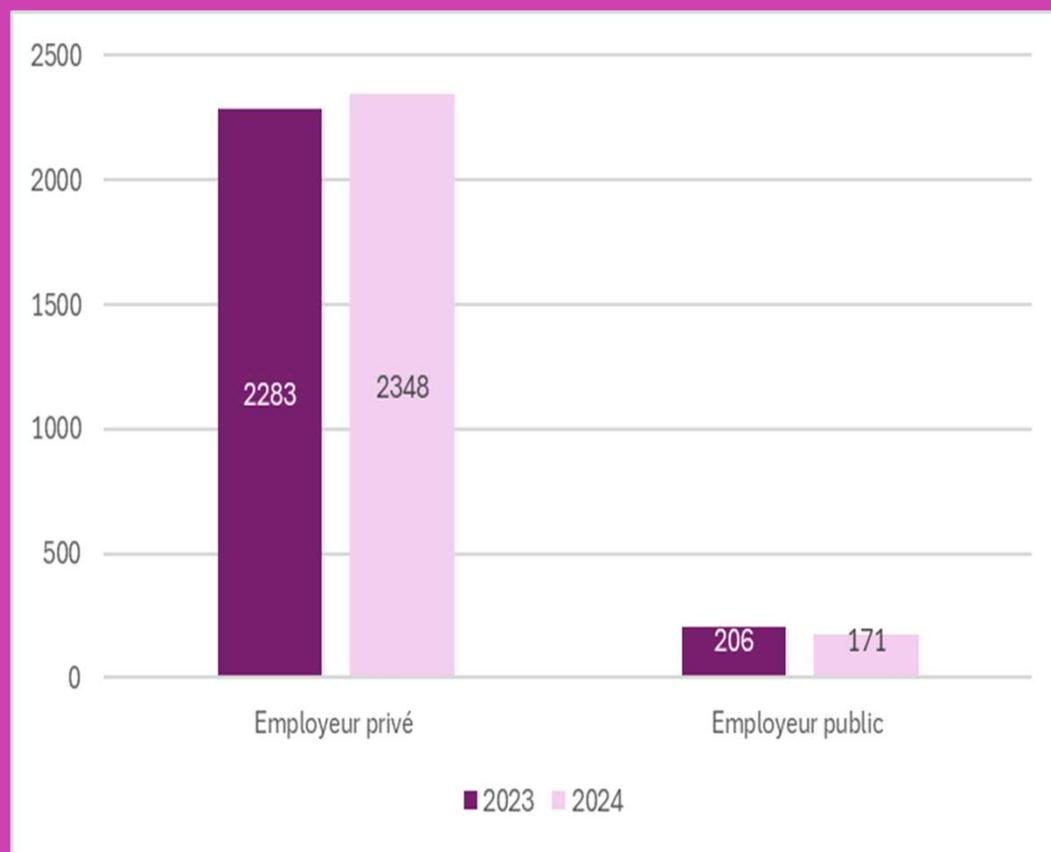
# ÉVOLUTION DU NOMBRE D'APPRENTIS EN MARTINIQUE



Depuis 2018, le nombre d'apprentis ne cesse de croître. Toutefois, depuis 2023, sa croissance ralentie.

Les entrées des apprentis connaissent une croissance rapide entre 2018 et 2022 pour fléchir en 2023 et repartir à la hausse en 2024.

# RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON LE TYPE D'EMPLOYEUR



En Martinique, les apprentis sont principalement employés dans le secteur privé.

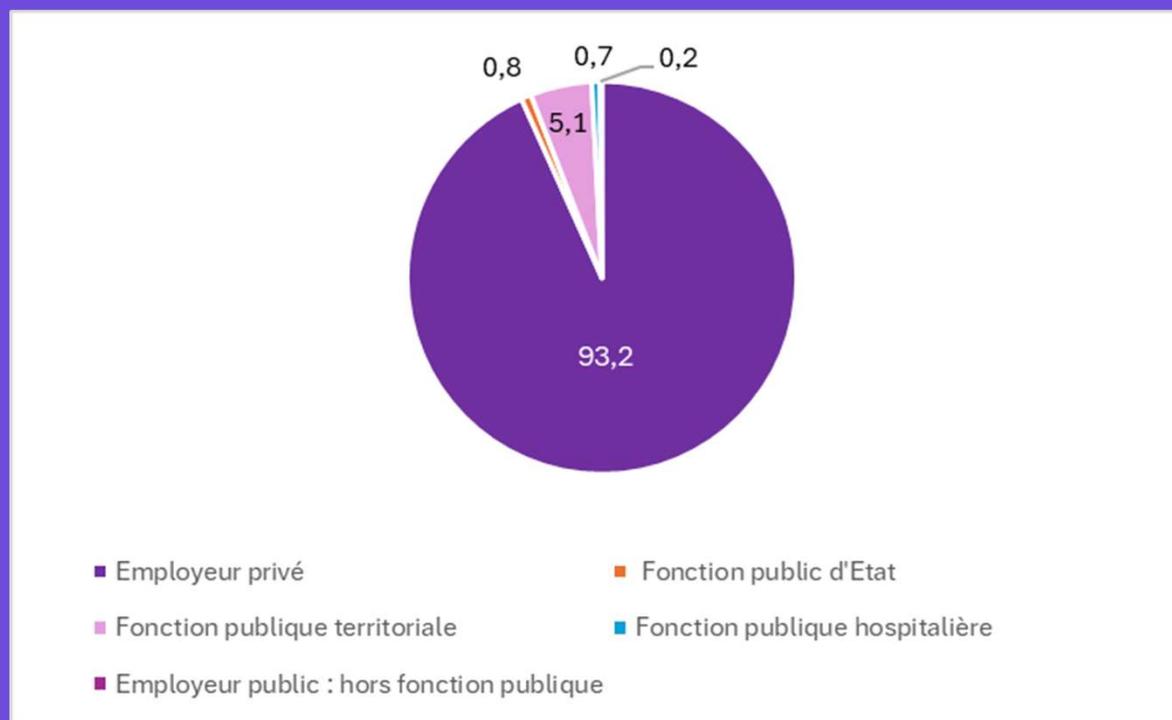
En 2024, 2348 apprentis sont employés dans le secteur privé contre 171 apprentis dans le secteur public.

Entre 2023 et 2024, le nombre d'apprentis augmente de 2,8 % dans le secteur privé et baisse de 17 % dans le secteur public.

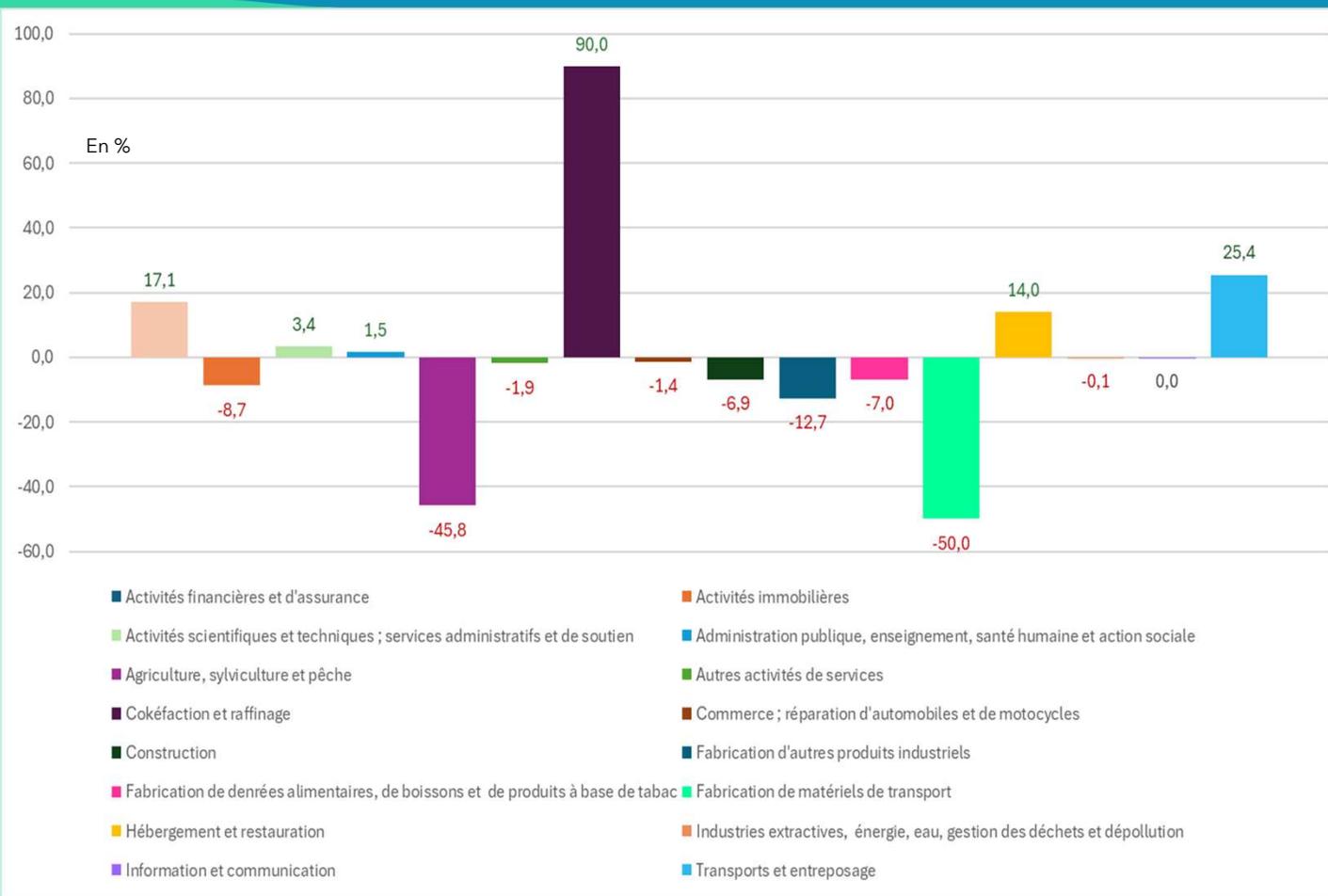
# RÉPARTITION DES APPRENTIS SELON L'EMPLOYEUR EN 2024

93 % des apprentis martiniquais ont un employeur dans le secteur privé

5 % des apprentis sont recrutés dans la fonction publique territoriale.



# ÉVOLUTION DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ENTRE 2023 ET 2024



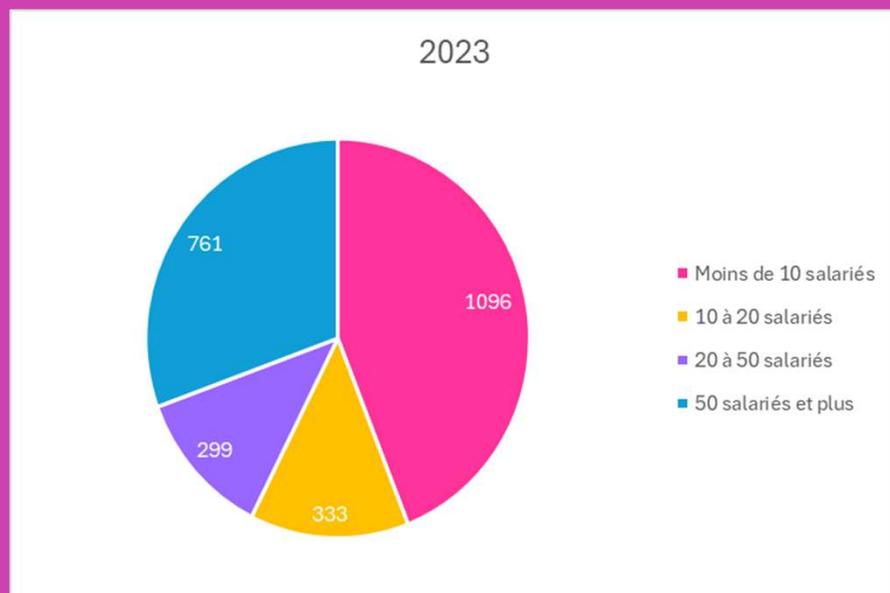
Entre 2023 et 2024, les secteurs ayant le plus recrutés des apprentis sont :

- La cokéfaction et le raffinage (+90 %)
- Transports et entreposage (+25,4%)
- Activités financières et d'assurance (+17,1 %)

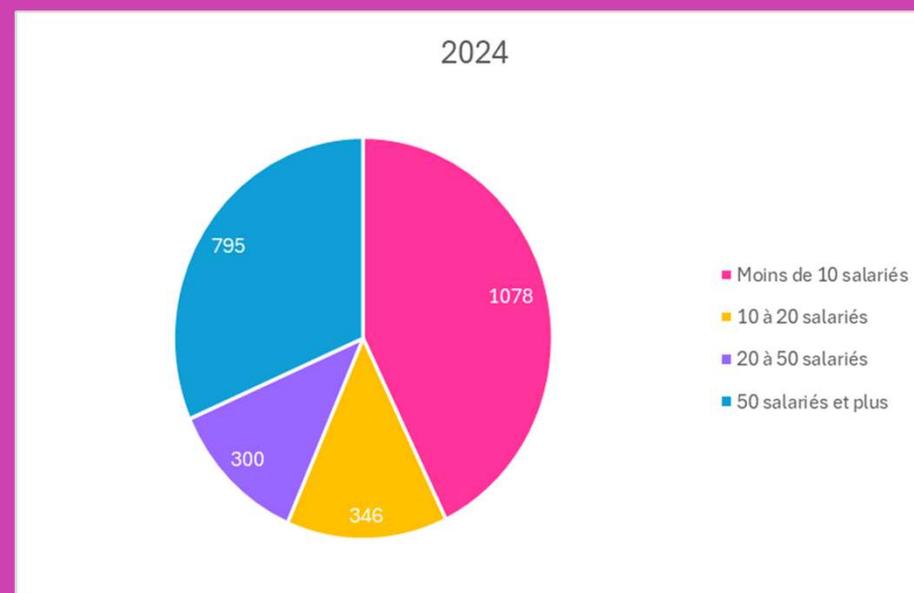
Les deux principaux secteurs ayant recrutés le moins en 2024 par rapport à 2023 :

- Fabrication de matériels de transport (-50 %)
- Agriculture, sylviculture et pêche (-45,8 %).

# LA TAILLE DES ENTREPRISES ACCUEILLANT DES APPRENTIS



En Martinique, les apprentis sont principalement employés dans les entreprises de très petites tailles.



En 2024, le nombre d'apprentis dans les entreprises de très petites tailles est légèrement en baisse (-1,6 %) par rapport à 2023.

Tandis que, le nombre d'apprentis augmente dans les petites et moyennes entreprises (PME) (+4,2 %) et les grandes entreprises (+4,5 %) par rapport à 2023.



## LE NOMBRE DE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PAR FINANCEUR ENTRE 2023 ET 2024

Le nombre de contrat financé par 2I a plus que doublé entre 2023 et 2024.

Le nombre de contrat financé par AKTO et Employeur public est en baisse respectivement de -25,3 % et -17,6 %.

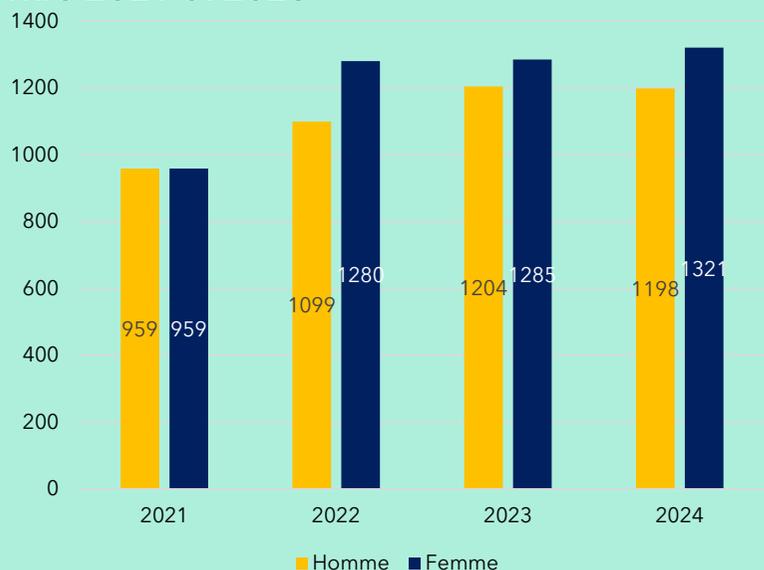
	2023	2024	Evolution 2023/2024 (en %)
2I	48	129	↑ 168,7
AFDAS	174	177	↑ 1,7
Employeur public	193	159	↓ -17,6
AKTO	479	358	↓ -25,3
ATLAS	204	237	↑ 16,2
Cohesion Sociale	94	112	↑ 19,2
Commerce	297	313	↑ 5,4
Construction	156	147	↓ -5,7
Entreprises Proximite	509	466	↓ -8,5
Mobilites	195	271	↑ 39,0
OCAPIAT	112	113	↑ 0,9
Sante	28	37	↑ 32,2
Ensemble	2489	2519	

Source: Dares, SIA 2024

# LES CARACTÉRISTIQUES DES APPRENTIS MARTINIQUAIS

En 2024, +38 % de femmes en apprentissage en trois ans, et 2,8 % de plus en un an.

Évolution du nombre d'apprentis selon le genre entre 2021 et 2023



En 2024, le nombre d'apprentis de moins de 18 ans triple par rapport à 2023

Le nombre d'apprentis en 2024 selon le genre

+ de femmes que d'hommes en apprentissage en 2024

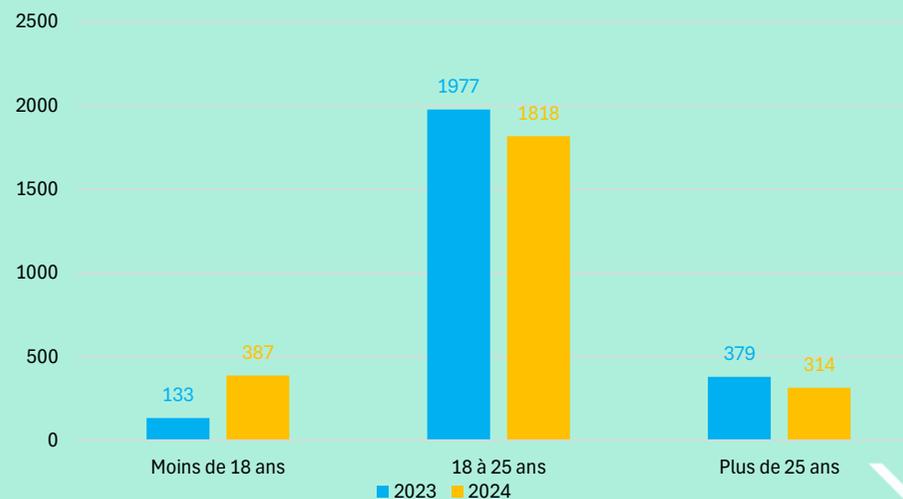


1 198



1 321

Évolution du nombre d'apprentis selon leur âge

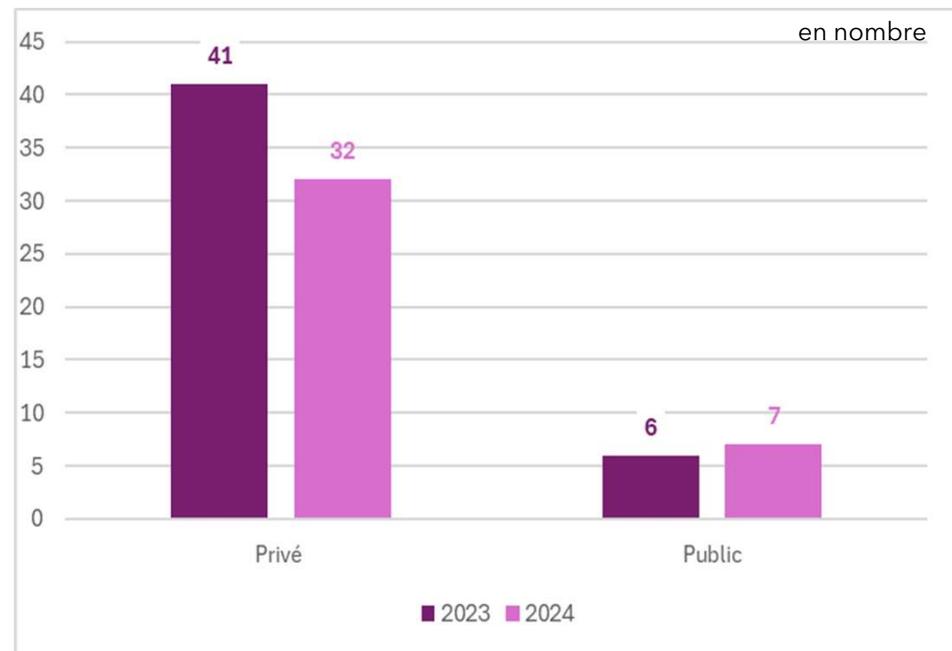


Source : Dares SIA 2024

# LES APPRENTIS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Evolution du nombre d'apprentis reconnus travailleurs handicapés

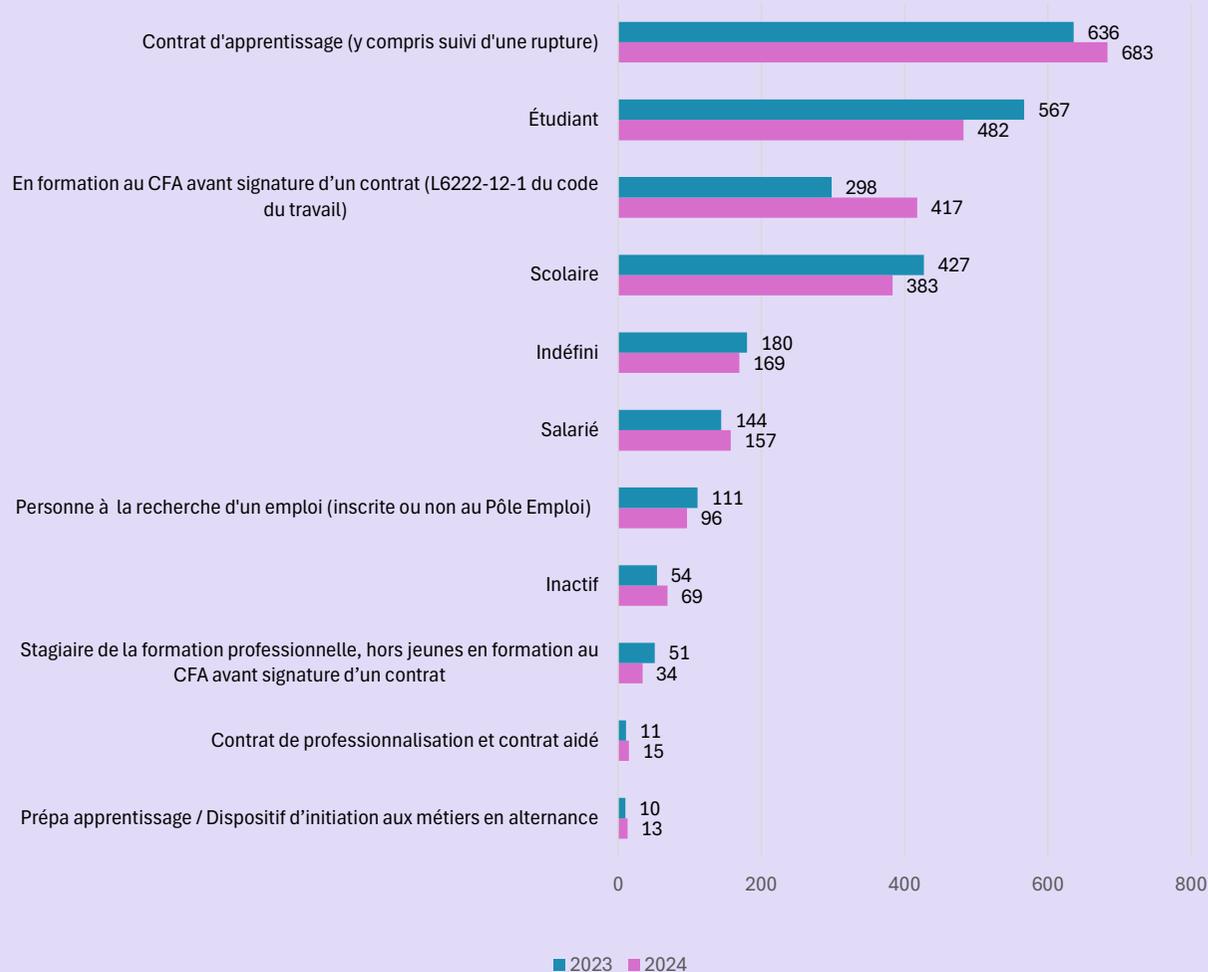
Une baisse de 17 %  
des alternants  
reconnus travailleurs  
handicapés entre  
2023 et 2024



En 2022, on comptabilise  
28 apprentis TH.

Source : Dares SIA 2024

# ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES APPRENTIS AVANT LA SIGNATURE DU CONTRAT



Entre 2023 et 2024, une augmentation de 40 % du nombre d'apprentis en formation au CFA avant la signature du contrat.

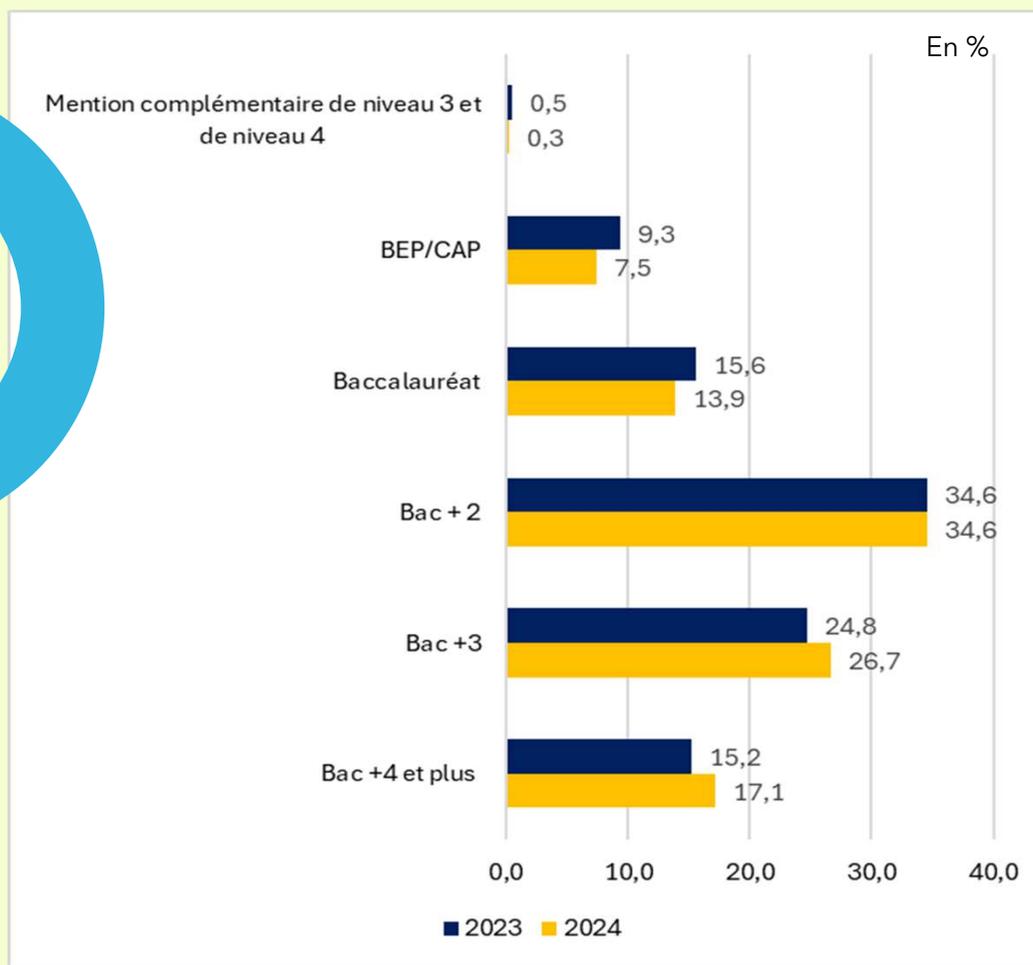
Une hausse de 36 % des apprentis ayant eu un contrat de professionnalisation et contrat aidé.

Une baisse de 33 % des apprentis stagiaires de la formation professionnelle avant la signature du contrat.

Une diminution de 15 % des apprentis étudiants avant la signature des contrats

Source : Dares SIA 2024

# ÉVOLUTION DE LA CERTIFICATION PRÉPARÉE DURANT LE CONTRAT



Héraclite

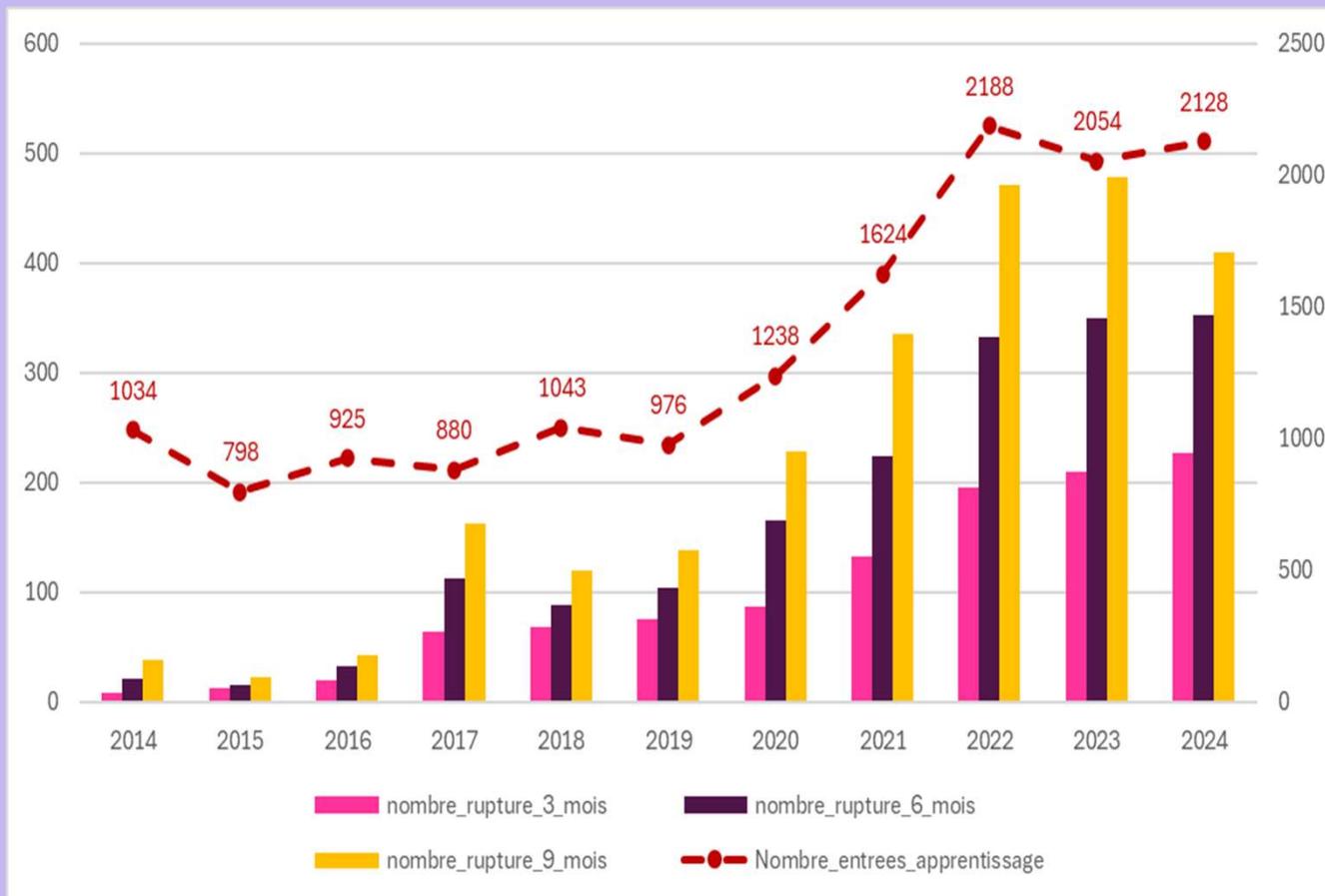
En 2024, plus d'un apprenti sur trois prépare un diplôme de bac +2.

Une progression du supérieur tirée par les formations de niveau bac +3 et plus (+ 9 % bac +3 et + 14 % bac + 5).

A contrario, les apprentis préparant une certification BEP/CAP ou même Bac sont en baisse par rapport à 2023 respectivement de 19 % et de 10 %.

Source : Dares SIA 2024

# ÉVOLUTION DU NOMBRE DE RUPTURE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE DE 2014 À 2024



Par rapport au nombre d'entrée, le nombre de rupture reste faible en 2024 après un pic en 2023.

Entre 2023 et 2024, le taux de rupture à 9 mois baisse de 4 points\*.

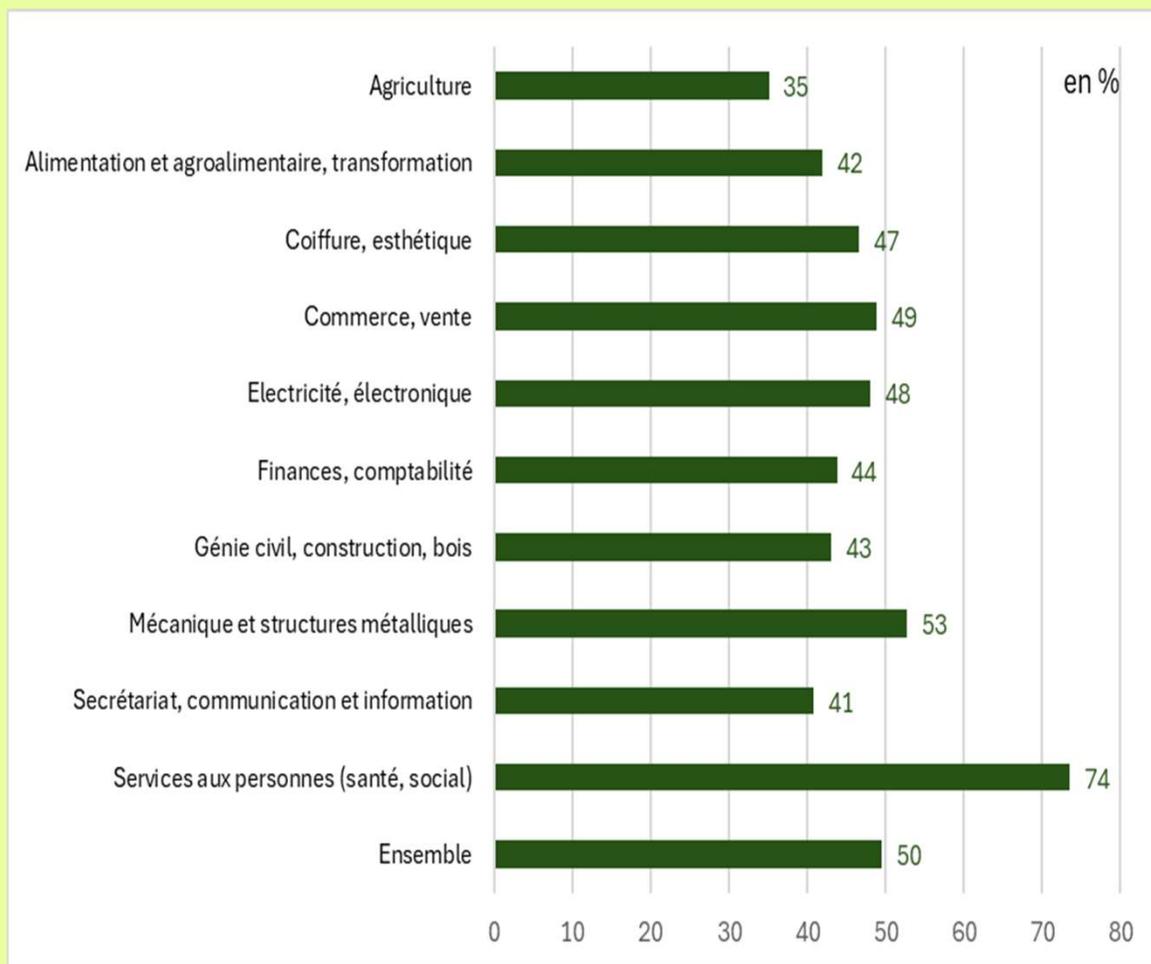
En 2024, les ruptures de contrats des apprentis sont principalement pour un commun accord entre l'apprenti et l'employeur

Le taux de rupture entre 2023 et 2024

	2023	2024
taux_rupture_3_mois	10,18%	10,67%
taux_rupture_6_mois	17,04%	16,59%
taux_rupture_9_mois	23,27%	19,27%

Source : Dares SIA 2024

# TAUX D'EMPLOI DES SORTANTS SELON LA CERTIFICATION PRÉPARÉE EN 2023

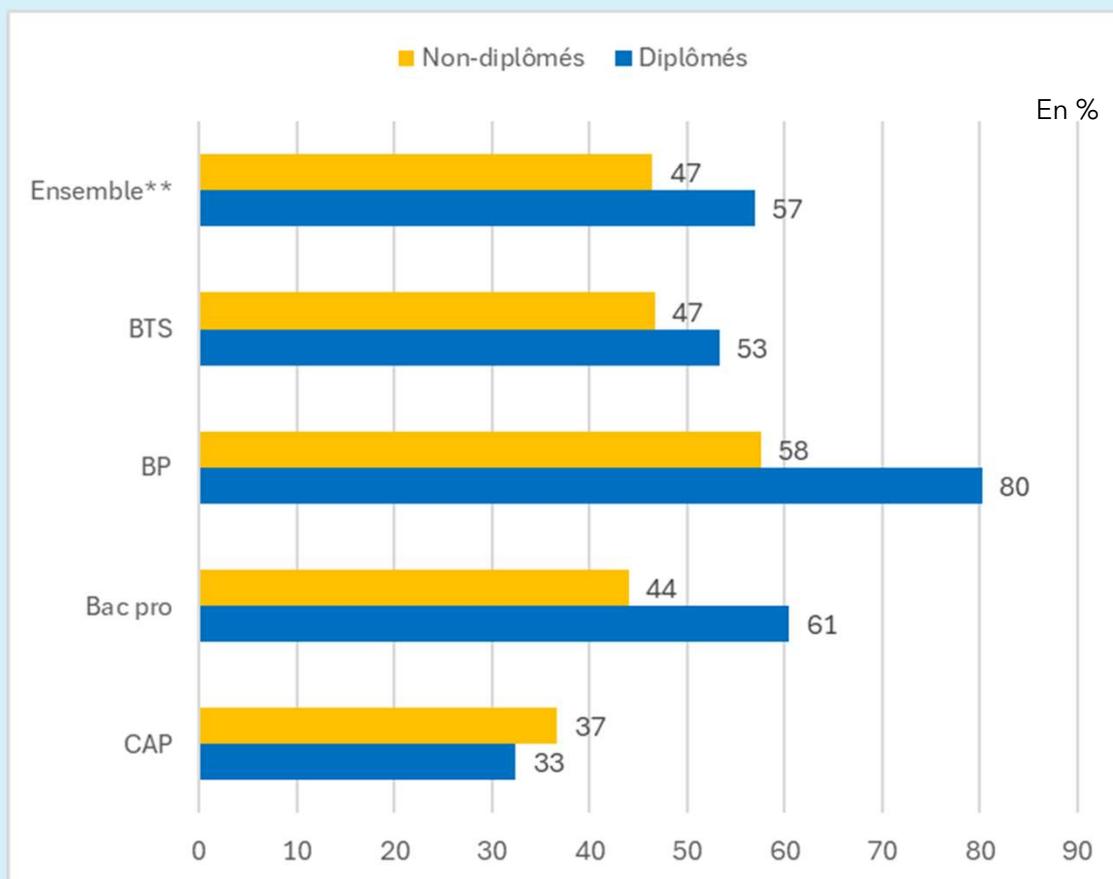


En 2023, 74 % des apprentis sortants sont embauchés au bout de 6 mois dans le secteur des services à la personne.

53 % de ceux-ci sont embauchés dans le secteur de la mécanique et structures métalliques.

35 % des apprentis sortants sont embauchés dans le secteur de l'agriculture soit une hausse de 20 points par rapport à 2022

# TAUX D'EMPLOI DES APPRENTIS SIX MOIS APRÈS UNE SORTIE D'ÉTUDE EN 2023 PAR OBTENTION DU DIPLÔME PRÉPARÉ



En général, les apprentis sortis d'études et diplômés sont majoritairement en emploi salarié six mois après.

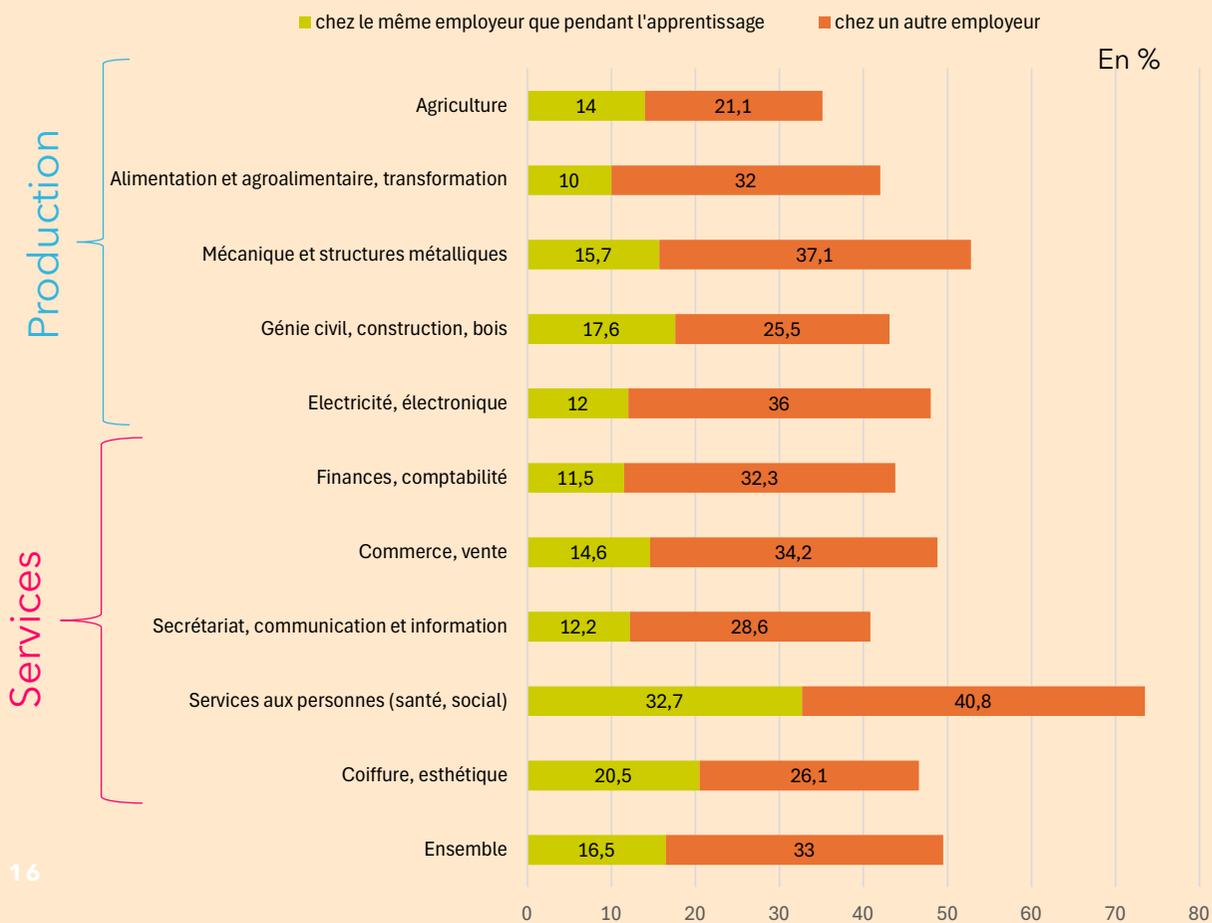
33 % des apprentis sorties d'études CAP et diplômés en 2023 sont en emploi salarié six mois après contre 37 % des apprentis sorties d'études en CAP et non-diplômés.

\*\* Autres certifications non comprises (mention complémentaires, titres professionnels...)

**Lecture :** 57 % des apprentis sortis d'études et diplômés en 2023 sont en emploi salarié six mois après contre 47 % des apprentis sorties d'études et non-diplômés.

Source : Dares, Depp, InserJeunes 2023

# TAUX D'EMPLOI SALARIÉ DES APPRENTIS APRÈS UNE SORTIE D'ÉTUDES EN 2023 PAR SPÉCIALITÉ PRÉPARÉE



En général, en 2023, 33 % des apprentis sortants sont embauchés chez un autre employeur que celui pendant l'apprentissage (16,5 %).

Quelque soit le secteur production ou le secteur service, les apprentis sont employés chez un autre employeur après leur sortie d'études.

Source : Dares, Depp, InserJeunes 2023

## **ENCADRÉ 1 : LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET LES PRINCIPAUX DISPOSITIFS D'AIDE A L'EMBAUCHE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

### **Le contrat d'apprentissage**

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique (en centre de formation d'apprentis - CFA - ou dans un organisme de formation comme l'université) et enseignement pratique du métier par un employeur (avec lequel l'apprenti conclut un contrat). La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 réforme en profondeur le dispositif en relevant le plafond de l'âge, en modifiant les aides destinées aux employeurs et le financement des CFA. Les certifications qui peuvent être préparées en apprentissage sont les diplômes professionnels de l'enseignement secondaire (certificat d'aptitude professionnelle - CAP -, baccalauréat professionnel, brevet professionnel, mention complémentaire), ou supérieur (brevet de technicien supérieur - BTS -, diplôme universitaire de technologie - DUT -, licence professionnelle, diplômes d'ingénieur, d'école de commerce, etc.) ou les titres professionnels enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)<sup>1</sup>. L'apprentissage est ouvert aux jeunes de 16 à 29 ans (de 16 à 25 ans avant la loi Avenir professionnel) et peut être accessible aux 30 ans ou plus sous certaines conditions (par exemple, aux travailleurs handicapés). Peuvent embaucher des apprentis les employeurs privés et publics, notamment les trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier). L'apprentissage prend généralement la forme d'un contrat à durée déterminée, mais peut aussi s'inscrire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Les apprentis perçoivent une rémunération correspondant à une fraction du Smic qui dépend de leur âge et de leur ancienneté dans le contrat d'apprentissage.

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

### **Les principaux dispositifs d'aide à l'embauche jusqu'au 31 décembre 2024**

En janvier 2019, une aide unique, définie dans le cadre de la loi Avenir professionnel, est versée aux entreprises de moins de 250 salariés en cas d'embauche d'un apprenti préparant un diplôme ou titre professionnel de niveau inférieur ou égal au baccalauréat pour la métropole, ou bien inférieur ou égal à bac+2 pour les départements et régions d'outre-mer (Drom). Pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2019, l'aide s'élève à 4 125 euros la première année, à 2 000 euros la deuxième et à 1 200 euros la troisième. Dans le cadre du plan « 1 jeune 1 solution », une aide exceptionnelle est instaurée en juillet 2020 pour soutenir les embauches en apprentissage dans le contexte de la crise sanitaire. Elle concerne les contrats préparant un diplôme ou un titre jusqu'au niveau bac+5 inclus, et s'adresse à l'ensemble des entreprises privées (avec des conditions supplémentaires pour celles de 250 salariés ou plus). L'aide exceptionnelle n'est versée que la première année d'exécution du contrat et n'est pas cumulable avec l'aide unique. Elle s'élève à 5 000 euros pour un apprenti mineur et à 8 000 euros pour un apprenti majeur pour les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2022. En 2023, l'aide unique est supprimée. Le montant de l'aide exceptionnelle, lui, est modifié : il s'élève désormais à 6 000 euros quelque soit l'âge de l'apprenti.

Dans le contexte de crise sanitaire, est aussi mise en place une aide exceptionnelle au recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et certains établissements publics. Elle s'élève à 3 000 euros pour tous les contrats conclus entre le 1er juillet 2020 et le 31 décembre 2021. Une aide supplémentaire de 3 000 euros est versée dans la fonction publique hospitalière pour les contrats conclus à partir du 1er juillet 2021, dans la limite de 1 000 contrats au niveau national.

Depuis le 1er janvier 2023, alors que de nouveaux objectifs de recrutement d'apprentis ont été fixés aux employeurs publics, une aide de 3 000 euros, par an et par apprenti, est versée aux employeurs de la fonction publique d'État et hospitalière. Cette aide est majorée, dans la fonction publique d'État, à 5 000 euros pour les apprentis issus de la filière numérique. Pour la fonction publique territoriale, l'État finance, à hauteur de 15 millions d'euros par an, la formation des apprentis en 2023 (même montant qu'en 2022), et jusqu'en 2025.

## ENCADRE 2: LE SYSTEME D'INFORMATION SUR L'APPRENTISSAGE

Le Système d'information sur l'apprentissage de la Dares (SIA Dares) permet de suivre les contrats d'apprentissage. Ses données sont issues des dépôts des contrats d'alternance, Deca - un système alimenté par les opérateurs de compétences (Opco) et les directions régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (Dreets) -, et complétées par les données issues de la Déclaration sociale nominative (DSN). Les statistiques présentées dans cette publication sont calculées à partir d'une extraction du SIA Dares du 28 juin 2024. Des révisions sont possibles par rapport à des statistiques publiées précédemment.

### Définitions

- Contrat privé, contrat public : la distinction entre privé et public s'opère selon la catégorie juridique de l'employeur. Un contrat d'apprentissage est dit public lorsque l'employeur est une personne morale ou un organisme soumis au droit administratif.
- Contrats commencés dans l'année, entrées en apprentissage : contrats dont la date de début d'exécution intervient dans l'année. Un apprenti peut commencer plusieurs contrats au cours d'une même année, en particulier s'il change d'employeur au cours d'une formation en apprentissage, ou s'il suit plusieurs formations en apprentissage. Parmi les apprentis commençant un contrat en 2023, 5 % débutent un deuxième contrat ou plus au cours de la même année. Pour pallier les délais de remontée de l'information dans Deca, le nombre de contrats d'apprentissage est estimé. Pour l'année la plus récente, l'estimation repose notamment sur la DSN.
- Contrats d'apprentissage en cours au 31 décembre d'une année : contrats dont la date de début est antérieure ou égale au 31 décembre de l'année donnée, et dont la date de fin y est égale ou postérieure. La date de fin correspond à celle prévue au moment de la signature du contrat, ou à la date de rupture du contrat s'il est rompu de façon anticipée (information provenant de Deca ou de la DSN). Les données de la Dares peuvent différer de celles que publient la direction de l'Évaluation, de la prospective et de la performance (Depp) et la sous-direction des Systèmes d'information et Études statistiques (Sies) sur les apprentis inscrits en CFA au 31 décembre (qui reposent sur l'enquête Sifa menée auprès des CFA). Les deux sources fournissent cependant des estimations proches et des opérations qualité sont réalisées pour maintenir la cohérence.
- Caractéristiques des contrats d'apprentissage : les statistiques présentées incluent les contrats d'apprentissage publics. Par ailleurs, la sous-direction des Études, des Statistiques et des Systèmes d'information (SDessi) de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP) fournit régulièrement des statistiques sur l'apprentissage dans la fonction publique. Le champ ainsi défini, qui correspond aux trois versants de la fonction publique uniquement, est légèrement plus restrictif que le secteur public retenu dans cette publication, qui inclut par exemple les organismes consulaires ou les groupements d'intérêt public.

## **ENCADRE 3: LE DISPOSITIF INSERJEUNES ENRICHISSEMENT D'INDICATEURS DE RÉMUNÉRATION**

Cette année, le dispositif InserJeunes diffuse pour la première fois des informations sur la rémunération perçue par les apprentis, lycéens professionnels et étudiants de BTS sortis de formation en 2021 et en emploi salarié privé 12 mois après leur sortie, soit en juillet 2022. Dès la publication sur les sortants de formation 2022, le champ sera étendu à l'emploi public. Ces nouvelles données viennent enrichir celles déjà mises à disposition des jeunes et de leurs familles sur l'entrée dans la vie active après une formation et ainsi les aider à choisir leur orientation. Les rémunérations sont déclinées au niveau de la formation.

Les données sont disponibles dès maintenant sur le site InserJeunes. Elles seront actualisées tous les ans.

La rémunération associée aux postes occupés au cours du mois de juillet est convertie en salaire net mensuel en équivalent temps plein (EQTP). Il s'agit du salaire perçu par une personne travaillant pendant un mois complet à temps plein. La conversion en EQTP permet de disposer d'une information homogène qui ne dépend pas de la durée du contrat ou du nombre d'heures effectuées.

Quand les effectifs de sortants en emploi salarié sont suffisants, les données de rémunération sont diffusées par quartile pour chaque formation au niveau national :

- la rémunération en dessous de laquelle se situent les 25 % des sortants en emploi salarié les moins bien rémunérés (Q1),
- la rémunération en dessous de laquelle se situent 50 % des sortants en emploi salarié (médiane),
- la rémunération au-dessus de laquelle se situent les 25 % des sortants en emploi salarié les mieux rémunérés (Q3).

Une note méthodologique détaille les modalités de calcul de ces indicateurs.

### **Pour en savoir plus :**

Grandperrin N., Jounin E., Lemaire E., Loiseau C. (2024) « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS six mois après leur sortie d'études en 2023 », Dares Résultats n°76, décembre.

Fauchon A. (2022), « L'apprentissage en 2021 », Dares Résultats n° 42, septembre.

Antoine R., Fauchon A., Loiseau C. (2023), « Insertion professionnelle des apprentis de niveau CAP à BTS 6 mois après leur sortie d'études en 2022 », Dares Résultats n°72, décembre.

## **Direction de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de la Martinique**

### **Directeurs de la publication**

Yannick DECOMPOIS (Directeur)  
Miguelle MAMBERT (Directrice déléguée)

### **Réalisation**

Sese de la Martinique

### **Rédaction**

Véronique COSSOU REMIR

### **Adresse**

2 avenue des Arawacks  
Immeubles EOLE 1  
97200 Fort-de-France  
Téléphone : 05 96 44 20 00

### **Site Internet**

<https://martinique.deets.gouv.fr>