

thématique

N° 78 Février 2018

Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France

Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Les contrats d'apprentissage en Île-de-France en 2016/2017

LES PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Le nombre de contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France entre juin 2016 et mai 2017 est en hausse de 2,1 % par rapport à la campagne 2015/2016.
- L'apprentissage est soutenu par la hausse des recrutements d'apprentis dans le secteur public : +13,6 % par rapport à la précédente campagne, soit 437 contrats supplémentaires.
- Les secteurs des services et du commerce représentent 56 % des contrats.
- 44 % des apprentis sont des femmes, une part en hausse de 1,2 point en 4 ans.
- Les apprentis en CAP (ou équivalent) sont de moins en moins nombreux. 64 % des apprentis franciliens préparent un diplôme de l'enseignement supérieur.
- 36 % des apprentis franciliens suivent une formation dans le domaine des échanges et de la gestion.
- 25 % des apprentis ayant débuté leur apprentissage en 2013/2014 ont rompu leur premier contrat et 15 % n'ont pas repris de nouveau contrat, abandonnant ainsi la voie de l'apprentissage.

De juin 2016 à mai 2017, 59 300 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en Île-de-France. L'enregistrement de ces contrats par les chambres consulaires ou par la Direccte fait l'objet d'une transmission sur un site extranet permettant ainsi de disposer d'une base de données sur le type de contrat, le profil des apprentis et celui des employeurs.

La présente publication dresse le bilan de la campagne 2016/2017 en Île-de-France. Pour la deuxième campagne consécutive, le nombre de contrats d'apprentissage est en hausse dans la région, de même qu'à l'échelle nationale.

Les évolutions constatées ces dernières années se poursuivent, en particulier la hausse des niveaux de qualification des apprentis et une féminisation croissante due à des embauches majoritaires dans le secteur tertiaire (commerce, services) alors que le secteur de la construction marque le pas.

La dernière partie de la publication revient sur les jeunes entrés en apprentissage lors de la campagne 2013/2014 pour évoquer les ruptures de contrats et les abandons de l'apprentissage.

PRÉFET
DE LA RÉGION
D'ILE-DE-FRANCE

Une hausse de l'apprentissage portée par le secteur public

Entre juin 2016 et mai 2017, 59 300 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en Île-de-France, dont 55 600 dans le secteur privé et 3 700 dans le secteur public.

Le nombre total de contrats augmente de 2,1 % par rapport à la campagne de 2015/2016.

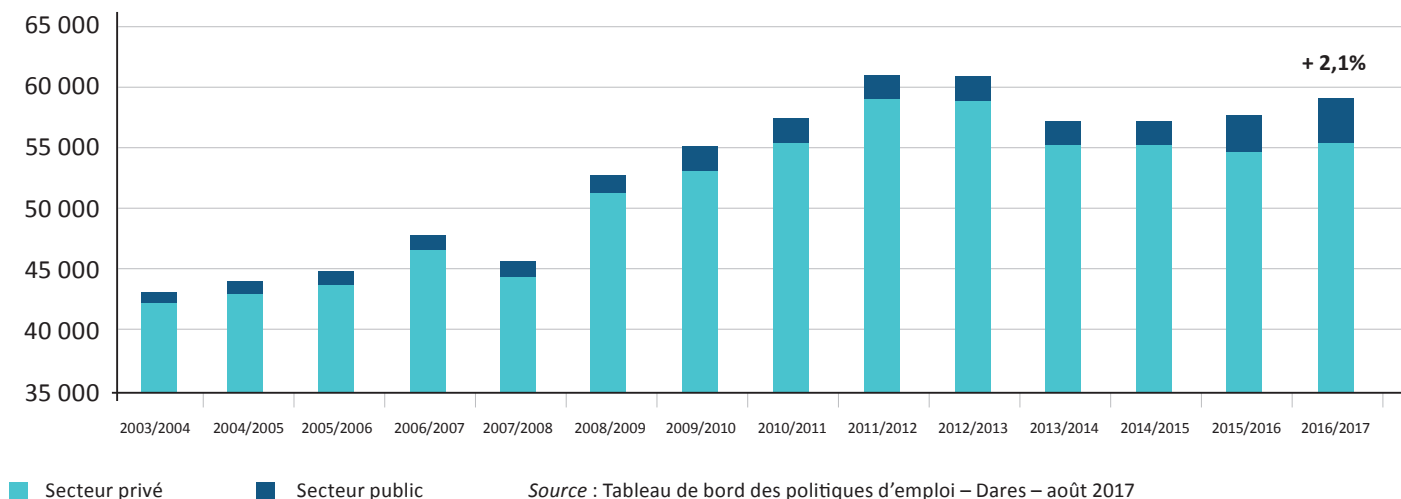
La baisse constatée entre 2013 et 2015 dans la région est donc enrayée, sans toutefois que le niveau de 2012/2013 soit atteint (graphique A). C'est surtout le dynamisme des recrutements d'apprentis dans le secteur public, même si le volume reste modeste, qui a permis cette remontée (+65 % de contrats dans le secteur public sur les deux dernières campagnes contre +0,7 % dans le secteur privé).

Paris est le département où le nombre de contrats enregistrés est le plus élevé de la région, suivi des Hauts-de-Seine. Le Val-d'Oise est le département qui enregistre le moins (tableau 1). Le nombre de contrats du secteur public est partout en hausse. Paris, les Yvelines et le Val-de-Marne concentrent 72 % des enregistrements de contrats d'apprentissage publics de la région, ce qui s'explique par la présence des rectorats, les services de l'Éducation nationale étant un grand employeur d'apprentis.

Par rapport à la campagne 2015/2016, l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur privé a évolué de façon contrastée selon les départements : l'Essonne a connu une baisse des enregistrements (-2,5 %) alors qu'une augmentation est constatée dans les Hauts-de-Seine, le Val-de-Marne et surtout la Seine-Saint-Denis.

Parmi les contrats enregistrés lors de la campagne 2016/2017, 69 % correspondent à des premières entrées en apprentissage, 27 % à des renouvellements de contrats (dont 7 % après une précédente rupture de contrat d'apprentissage) et 4 % sont des avenants.

(graphique A) Flux par campagne des contrats d'apprentissage enregistrés en Île-de-France



(tableau 1) Contrats d'apprentissage enregistrés par département en 2016/2017

| | Secteur privé | | Secteur public | | Total | |
|----------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| | Nombre de contrats enregistrés | Évolution sur 1 an en % | Nombre de contrats enregistrés | Évolution sur 1 an en % | Nombre de contrats enregistrés | Évolution sur 1 an en % |
| Paris | 13433 | + 0,2 | 1627 | + 12,0 | 15060 | + 1,3 |
| Seine-et-Marne | 5716 | + 1,8 | 175 | + 27,7 | 5891 | + 2,4 |
| Yvelines | 7165 | + 0,5 | 575 | + 15,0 | 7740 | + 1,4 |
| Essonne | 4917 | - 2,5 | 229 | + 11,2 | 5146 | - 2,0 |
| Hauts-de-Seine | 10154 | + 3,0 | 214 | + 15,7 | 10368 | + 3,2 |
| Seine-Saint-Denis | 5251 | + 6,3 | 268 | + 7,6 | 5519 | + 6,4 |
| Val-de-Marne | 4803 | + 3,2 | 445 | + 15,6 | 5248 | + 4,2 |
| Val-d'Oise | 4164 | - 0,1 | 128 | + 17,4 | 4292 | + 0,3 |
| Île-de-France | 55 603 | + 1,4 | 3 661 | + 13,6 | 59 264 | + 2,1 |

Source : Tableau de bord des politiques d'emploi - Dares - août 2017

Caractéristiques des contrats d'apprentissage du secteur privé (en %)

| | Île-de-France | | | |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| | 2013/2014 | 2014/2015 | 2015/2016 | 2016/2017 |
| Flux de nouveaux contrats enregistrés | 55 292 | 55 203 | 54 823 | 55 603 |
| Sexe | | | | |
| Hommes | 58,0 | 57,5 | 57,1 | 56,6 |
| Femmes | 42,0 | 42,5 | 42,9 | 43,4 |
| Âge | | | | |
| Moins de 18 ans | 20,5 | 19,2 | 18,7 | 17,9 |
| De 18 à 20 ans | 32,5 | 33,6 | 34,1 | 34,4 |
| De 21 à 25 ans | 46,0 | 46,2 | 46,2 | 46,7 |
| De 26 à 30 ans | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,9 |
| <i>Âge moyen</i> | <i>20,1</i> | <i>20,2</i> | <i>20,2</i> | <i>20,2</i> |
| Secteur d'activité de l'entreprise | | | | |
| Agriculture, sylviculture et pêche | 0,4 | 0,4 | 0,4 | 0,4 |
| Industrie | 15,8 | 16,5 | 17,2 | 16,6 |
| Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution | 2,2 | 2,1 | 2,0 | 1,9 |
| Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac | 4,8 | 4,9 | 5,1 | 4,9 |
| Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines | 2,3 | 2,0 | 2,0 | 2,0 |
| Fabrication de matériels de transport | 2,4 | 3,2 | 3,7 | 3,5 |
| Métallurgie et fabrication des pièces métalliques sauf machines | 0,8 | 0,8 | 0,8 | 0,8 |
| Fabrication d'autres produits industriels | 3,3 | 3,5 | 3,6 | 3,5 |
| Construction | 11,0 | 10,2 | 9,7 | 9,2 |
| Commerce | 17,5 | 17,5 | 18,1 | 18,3 |
| Services | 55,3 | 55,3 | 54,7 | 55,5 |
| Transports et entreposage | 6,4 | 6,3 | 5,7 | 6,0 |
| Hébergement et restauration | 9,6 | 9,7 | 9,3 | 8,8 |
| Information et communication | 6,4 | 6,4 | 6,2 | 6,5 |
| Activités financières et d'assurance | 7,3 | 7,6 | 7,6 | 7,7 |
| Activités immobilières | 1,2 | 1,2 | 1,2 | 1,4 |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques | 9,8 | 9,8 | 10,0 | 10,6 |
| Soutien aux entreprises | 4,3 | 4,1 | 4,1 | 4,3 |
| Enseignement, santé humaine et action sociale, administration publique | 2,1 | 2,3 | 2,3 | 2,2 |
| Services personnels (dont coiffure, soins de beauté) | 5,7 | 5,4 | 5,3 | 5,0 |
| Autres activités de services | 2,5 | 2,5 | 3,0 | 3,0 |
| Niveau de formation préparée | | | | |
| Niveau V (CAP/BEP, mentions complémentaires) | 24,6 | 24,2 | 23,4 | 22,4 |
| Niveau IV (baccalauréat) | 18,0 | 17,1 | 17,0 | 15,9 |
| Niveau III et plus | 57,4 | 58,7 | 59,6 | 61,7 |
| Taille de l'entreprise | | | | |
| De 0 à 9 salariés | 33,9 | 32,2 | 34,1 | 33,2 |
| De 10 à 49 salariés | 22,7 | 22,9 | 21,6 | 21,6 |
| De 50 à 249 salariés | 15,9 | 16,3 | 15,6 | 16,0 |
| 250 salariés ou plus | 27,4 | 28,6 | 28,7 | 29,2 |
| Durée de contrat | | | | |
| 12 mois et moins | 37,6 | 37,6 | 37,7 | 38,6 |
| De 13 à 24 mois | 51,4 | 51,7 | 52,3 | 51,7 |
| Plus de 24 mois | 10,9 | 10,7 | 10,0 | 9,7 |

Champ : Hors employeurs du secteur public

Source : Dares, base Ari@ne

Traitement : Direccte IDF- Sese

Caractéristiques des contrats d'apprentissage du secteur public, campagne 2016/2017

| | État, Établissements d'enseignement et établissements publics nationaux | Collectivités territoriales et établissements publics locaux | Établissements sanitaires publics | Ensemble |
|--|---|--|-----------------------------------|-----------|
| En % | | | | |
| Flux de nouveaux contrats enregistrés | | | | 3661 |
| Part des contrats enregistrés | 52 | 45 | 4 | 100 |
| Sexe | | | | |
| Hommes | 51 | 47 | 43 | 48 |
| Femmes | 50 | 54 | 57 | 52 |
| Âge | | | | |
| Moins de 18 ans | 6 | 12 | - | 8 |
| De 18 à 20 ans | 39 | 38 | 20 | 38 |
| De 21 à 25 ans | 53 | 48 | 70 | 52 |
| De 26 à 30 ans | 1 | 2 | 7 | 2 |
| Âge moyen | 21,0 | 20,7 | 22,5 | 20,9 |
| Durée de contrat | | | | |
| 12 mois et plus | 52 | 36 | 61 | 46 |
| De 13 à 24 mois | 40 | 55 | 31 | 46 |
| Plus de 24 mois | 7 | 9 | 8 | 8 |
| Niveau de formation préparée | | | | |
| Licence/Master/Doctorat (niveau II et I) | 62 | 27 | 54 | 46 |
| BTS/DUT (niveau III) | 19 | 13 | 36 | 17 |
| Baccalauréat (niveau IV) | 14 | 15 | - | 15 |
| CAP/BEP yc mentions complémentaires (niveau V) | 5 | 45 | - | 23 |
| Principales spécialités de formation | | | | |
| Services aux personnes dont... | 6 | 44 | 47 | 25 |
| Santé | 1 | 17 | 39 | 10 |
| Travail social | 1 | 16 | - | 8 |
| Animation culturelle, sportive et de loisirs | - | 8 | - | 4 |
| Information et communication dont... | 28 | 15 | 18 | 22 |
| Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données | 17 | 7 | 14 | 12 |
| Secrétariat, bureautique | 4 | 1 | - | 3 |
| Communication | 4 | 4 | - | 4 |
| Echange et gestion, administration | 31 | 8 | 19 | 20 |
| Sciences humaines et droit | 10 | 5 | - | 8 |
| Aménagement paysager (parcs, jardins, espaces verts, terrains de sport) | 1 | 8 | - | 4 |
| Services à la collectivité | 3 | 4 | - | 4 |
| Agroalimentaire, alimentation, cuisine | 3 | 4 | - | 3 |

Champ : Contrats des employeurs du secteur public enregistrés par la Direccte
Hors organismes consulaires, groupements d'intérêt public, établissements publics à caractère industriel et commercial

Source : Dares, base Ari@ne

Traitement : Direccte IDF- Sese

La durée des contrats est majoritairement de deux ans mais le nombre de contrats d'un an est en hausse

La moitié des contrats couvre deux années d'apprentissage, soit entre 13 et 24 mois, mais on constate que de plus en plus de contrats sont conclus pour des durées inférieures ou égales à 12 mois : leur part a augmenté de 1,4 point au cours des quatre dernières campagnes pour s'établir à 38,8 %. Cette tendance s'explique en grande partie par les recrutements dans le secteur public, où les contrats d'un an sont fréquents. A l'inverse, les contrats de plus de 24 mois sont de moins en moins fréquents, surtout dans le secteur privé.

La durée du contrat dépend fortement du type de diplôme préparé. Pour les CAP et le niveau bac+2 (BTS, DUT) les contrats de deux années prédominent tandis que les licences sont à 78% des contrats d'un an. Les durées sont plus hétérogènes pour les baccalauréats et les titres de master ou d'ingénieur, où il est également plus fréquent de conclure des contrats couvrant trois années d'apprentissage.

Environ 2 000 contrats sont signalés comme exposant les apprentis à des risques particuliers ou à l'utilisation de machines dangereuses. Parmi eux, le tiers concerne des apprentis mineurs au moment de l'embauche, faisant l'objet d'une réglementation dérogatoire. Ce sont des conditions de travail qui concerne principalement des apprentis des secteurs de la construction, de l'industrie agro-alimentaire, des commerces de bouche et de la réparation automobile.

Environ 28 000 établissements recrutent des apprentis chaque année en Île-de-France

De juin 2016 à mai 2017, 28 000 employeurs franciliens ont embauché au moins un apprenti. 70 % des établissements n'ont recruté qu'un seul apprenti sur la campagne, comme les années précédentes.

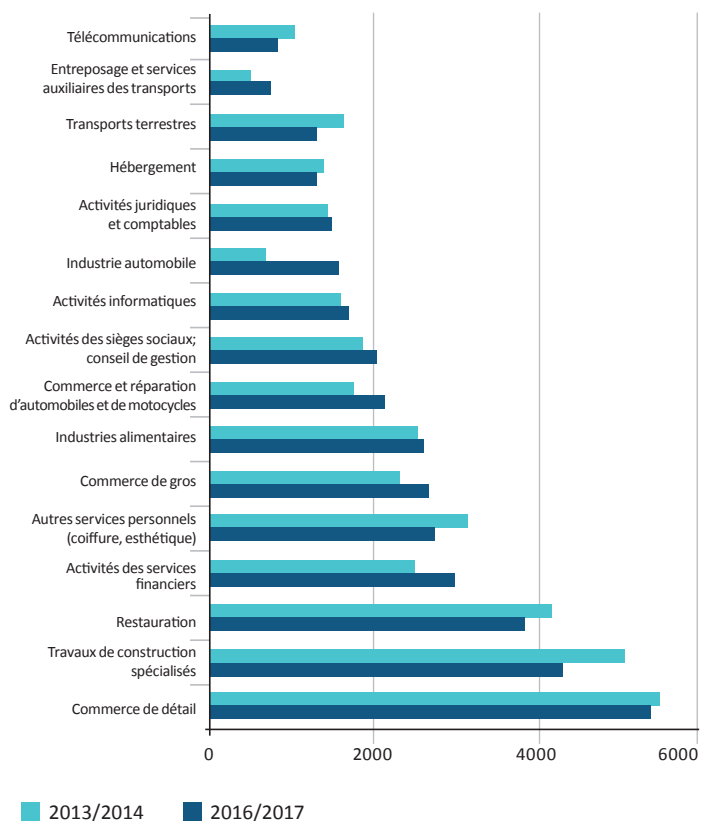
Le nombre moyen de contrats d'apprentissage par établissement est de 2. Ce taux est plus élevé dans les Hauts-de-Seine, en Seine-Saint-Denis et dans les Yvelines, départements où la part des contrats conclus par des établissements de 250 salariés et plus est élevée.

L'apprentissage dans la région est avant tout orienté vers les services, qui représentent 56 % des contrats, contre 38 % pour l'ensemble de la France. La part des contrats dans les activités financières, le conseil de gestion, l'informatique est plus élevée en Île-de-France que sur l'ensemble du territoire national.

Les principaux secteurs de recrutement d'apprentis en Île-de-France restent inchangés par rapport aux années précédentes, avec en tête le commerce de détail (10 % des contrats), les travaux de construction spécialisés (8 %) et la restauration (7 %).

Néanmoins ces deux derniers secteurs ont diminué leur nombre d'apprentis sur les quatre dernières campagnes, tout comme des secteurs comme la coiffure-esthétique, les transports terrestres ou les télécommunications. A l'inverse, les recrutements d'apprentis sont en hausse dans l'industrie automobile, le commerce, les services financiers ou encore l'informatique (graphique B).

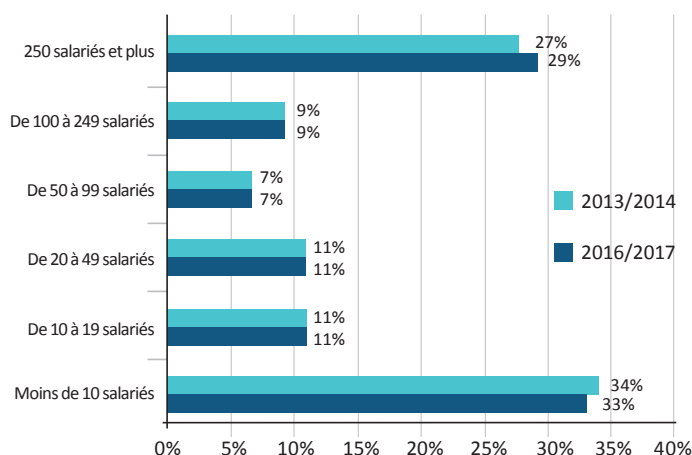
(graphique B) Nombre de contrats d'apprentissage par principaux secteurs d'activité



Champ : Contrats du secteur privé enregistrés en Île-de-France
Source : Dares, base Ari@ne et tableau de bord des politiques de l'emploi
Traitement : Direccte IDF-Sese

Parallèlement, on observe que de plus en plus de recrutements relevant d'établissements d'au moins 250 salariés, ces derniers composant la grande part des secteurs en progression : par exemple, dans les activités financières, 59 % des contrats sont le fait d'établissements d'au moins 250 salariés. En 2016/2017, les établissements de 250 salariés et plus ont conclu 29 % des contrats d'apprentissage sur la région. Les établissements de moins de dix salariés demeurent cependant les principaux recruteurs d'apprentis : ils représentent 52 % des employeurs et 33 % des contrats du secteur privé.

(graphique C) Répartition des contrats d'apprentissage par taille d'établissement



Champ : Contrats du secteur privé enregistrés en Île-de-France
Source : Dares, base Ari@ne
Traitement : Direccte IDF-Sese

EFFET DE L'AIDE AU RECRUTEMENT DE JEUNES APPRENTIS DANS LES TPE

En juin 2015, l'Etat a instauré une aide supplémentaire dite « TPE jeunes apprentis » destinée à encourager l'embauche d'apprentis mineurs au sein des entreprises de moins de 11 salariés. En Île-de-France, les apprentis âgés de moins de 18 ans sont chaque année de moins en moins nombreux. Leur nombre a diminué de 12 % entre les campagnes 2013/2014 et 2016/2017.

Au sein des TPE, la baisse a été de 11 %. On observe cependant qu'entre la campagne 2014/2015 et celle de 2015/2016, lorsque l'aide a été mise en place, le nombre d'apprentis mineurs dans les TPE a connu un rebond de 2,6 %, alors que leur nombre global continuait sa trajectoire à la baisse, en particulier au sein des établissements situés juste au-delà du seuil fixé pour l'aide à l'embauche c'est-à-dire ceux de 11 à 19 salariés.

Pour autant il est difficile d'en conclure que l'aide « TPE jeunes apprentis » a eu un impact décisif sur les embauches de jeunes mineurs en apprentissage en Île-de-France. En effet, les TPE ont globalement davantage embauché sur la campagne 2015/2016 qu'en 2014/2015 et ces embauches supplémentaires ont surtout concerné la tranche des 18-20 ans. De fait la part des moins de 18 ans au sein des apprentis dans les TPE a diminué de 0,6 point entre ces deux campagnes. En outre les recrutements de jeunes mineurs ont de nouveau diminué sur la campagne 2016/2017 (-3,6 % dans les établissements de moins de 11 salariés), alors même que l'aide est toujours en vigueur.

La hausse du nombre d'apprentis dans le secteur public est portée par les recrutements des services de l'Etat

Suite à la conférence sociale de juillet 2014, l'apprentissage dans le secteur public a connu une nouvelle impulsion, notamment avec un objectif d'atteindre 10 000 apprentis en 2016 dans la fonction publique de l'Etat (FPE).

Entre la campagne 2013/2014 et la campagne 2016/2017, le nombre de contrats d'apprentissage dans le secteur public a bondi de 51 % en France et de 64 % en Île-de-France. Ces taux élevés doivent toutefois être relativisés au regard du volume des contrats d'apprentissage : le secteur public représente 6 % des contrats d'apprentissage en Île-de-France en 2016/2017.

La progression du nombre d'apprentis est due quasi-exclusivement aux recrutements des administrations de l'Etat qui ont été multipliés par cinq en quatre ans. Les collectivités locales et leurs établissements publics ont légèrement diminué leur recours à l'apprentissage ainsi que la fonction publique hospitalière.

Dans l'administration de l'Etat, 32 % des contrats d'apprentissage sont conclus par les services centraux de l'Etat (ministères, directions nationales), 27 % par les rectorats ou les établissements d'enseignement (universités, grandes écoles), 22 % par des établissements publics (musées, agences nationales...), 18 % par des services déconcentrés (préfectures, directions régionales). Dans l'apprentissage public territorial, les communes représentent les trois quarts des embauches.

Les contrats et les profils des apprentis dans le secteur public présentent des caractéristiques différentes des contrats du secteur privé. En premier lieu, les niveaux de qualification sont plus élevés : 46 % des contrats du public sont conclus avec des étudiants de niveau licence ou master, contre 44 % dans le secteur privé. Cette proportion est de 62 % au sein des apprentis de l'Etat. Corrélativement, les apprentis du secteur public sont un peu plus âgés en moyenne que dans le privé. Les employeurs publics recrutent très peu de jeunes mineurs et la tranche d'âge des 21-25 ans est majoritaire (52 % contre 48 % des apprentis du secteur privé).

La moyenne d'âge est la plus élevée dans le secteur sanitaire. Enfin, les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes, surtout au sein des collectivités et dans le secteur sanitaire, où les métiers préparés sont structurellement féminisés : ainsi un tiers des apprentis recrutés en 2016/2017 par les communes préparent un CAP Petite enfance ou le diplôme d'auxiliaire de puériculture.

De plus en plus d'étudiants en apprentissage et de moins en moins d'élèves du secondaire

L'année précédant le contrat d'apprentissage 2016/2017, 64 % des jeunes étaient en formation initiale, 23 % étaient déjà en alternance, 6 % étaient salariés. Les demandeurs d'emplois et les inactifs représentent 5 % des entrées en apprentissage.

Les contrats avec des apprentis reconnus travailleurs handicapés s'élevaient à peine à 1 %, mais cette proportion est toutefois en légère progression par rapport à 2013/2014.

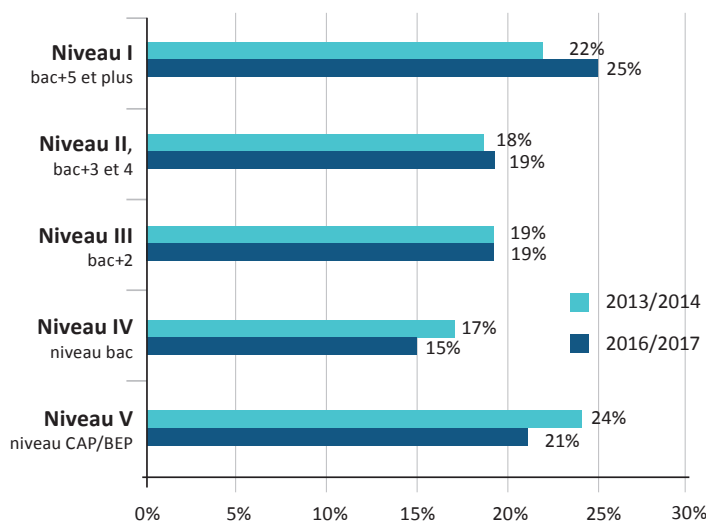
En 2016/2017, 64 % des contrats sont passés pour la préparation de diplômes de l'enseignement supérieur. Cette proportion a augmenté de cinq points depuis 2013/2014 (graphique D). Malgré la hausse du nombre de contrats lors de la dernière campagne, les apprentis préparant un diplôme de CAP ou équivalent sont de moins en moins nombreux.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette baisse de l'apprentissage pour les élèves de niveau V et IV. D'un côté la baisse des redoublements dans le secondaire a rajeuni les effectifs ; or les plus jeunes sont moins enclins à entrer dans le monde professionnel. L'âge peut aussi être un frein à l'embauche dans certains secteurs : par exemple les entreprises du bâtiment peuvent être réticentes à employer sur des travaux potentiellement dangereux des apprentis trop jeunes.

Par ailleurs, la dégradation de l'activité, dans les secteurs qui emploient la plupart des apprentis sur ces niveaux de qualification, a tiré vers le bas le nombre de recrutements, qu'il s'agisse d'apprentis ou des jeunes en général (1).

Depuis 2016, l'ouverture du titre professionnel à l'apprentissage s'est étendue (2). Sur la campagne 2016/2017 en Île-de-France, 9 % des apprentis préparent un titre professionnel. Les trois quarts sont des titres de niveau de qualification I à III. Les titres de niveau IV représentent 13 % des titres professionnels et le niveau V, 10 %.

(graphique D) Répartition des contrats d'apprentissage par niveau de diplôme préparé



Champ : Contrats enregistrés en Île-de-France, tous secteurs, hors contrats conclus suite à rupture du précédent.

Source : Dares, base Ari@ne et tableau de bord des politiques de l'emploi

Traitement : Direccte IDF-Sese

Une féminisation de l'apprentissage allant de pair avec la hausse des niveaux de qualification

Compte tenu de la hausse des niveaux de formation, la moyenne d'âge des apprentis franciliens tend également à augmenter, notamment sur la classe d'âge 18-20 ans dont la proportion est passée de 33 % à 35 % des contrats. La part des apprentis mineurs est passée de 20 % à 17 % au cours des quatre dernières campagnes. Les jeunes âgés de 21 à 25 ans demeurent les plus représentés parmi les apprentis franciliens (46 %).

(1) Cf. Elise PESONEL et Philippe ZAMORA : « Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ? », dossier INSEE Références "Emploi, chômage, revenus du travail" édition 2017

(2) Décret n°2016-954 du 11 juillet 2016 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi.

Les femmes sont de plus en plus nombreuses à entrer en apprentissage mais elles demeurent encore minoritaires : en 2016/2017, elles représentent 44 % des apprentis franciliens, davantage que la moyenne nationale qui est de 34 %. Cette moyenne cache cependant des disparités très importantes selon les spécialités de formation et les niveaux de qualification (tableau 2).

Plus le niveau de diplôme préparé est élevé, plus les femmes sont présentes : alors que 35 % des apprentis de niveau V (CAP ou équivalent) sont des femmes, c'est le cas de 51 % des apprentis de niveau bac+5.

Cela explique notamment que les apprenties soient nombreuses à Paris, ville étudiante, alors qu'elles ne sont que 40 % parmi les apprentis résidant en Seine-et-Marne (graphique E).

(tableau 2) Répartition des contrats d'apprentissage 2016/2017 par spécialité de formation* (en %)

| | Part des contrats | Part des femmes |
|---|-------------------|-----------------|
| ECHANGE ET GESTION | 36 | 57 |
| Commerce, vente | 16 | 54 |
| Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion (y c administration générale des entreprises et des collectivités) | 6 | 60 |
| Comptabilité, gestion | 5 | 60 |
| Finances, banque, assurances | 4 | 58 |
| Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi | 2 | 84 |
| Transport, manutention, magasinage | 2 | 29 |
| SERVICES AUX PERSONNES | 14 | 74 |
| Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes | 5 | 92 |
| Accueil, hôtellerie, tourisme | 4 | 50 |
| Santé | 3 | 78 |
| TRANSFORMATIONS | 13 | 24 |
| Agro-alimentaire, alimentation, cuisine | 9 | 24 |
| Energie, génie climatique (y compris énergie nucléaire, thermique, hydraulique, utilités : froid, climatisation, chauffage) | 2 | 3 |
| MÉCANIQUE, ÉLECTRICITÉ, ÉLECTRONIQUE | 11 | 6 |
| Electricité, électronique (non compris automatismes, productique) | 5 | 7 |
| Moteurs et mécanique auto | 3 | 3 |
| INFORMATION, COMMUNICATION | 10 | 38 |
| Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données | 6 | 15 |
| GÉNIE CIVIL, CONSTRUCTION, BOIS | 5 | 8 |
| Bâtiment : finitions | 2 | 4 |
| Spécialités pluritechnologiques, génie civil, construction, bois | 1 | 16 |

*niveau 100 de la Nomenclature des spécialités de formation (NSF)

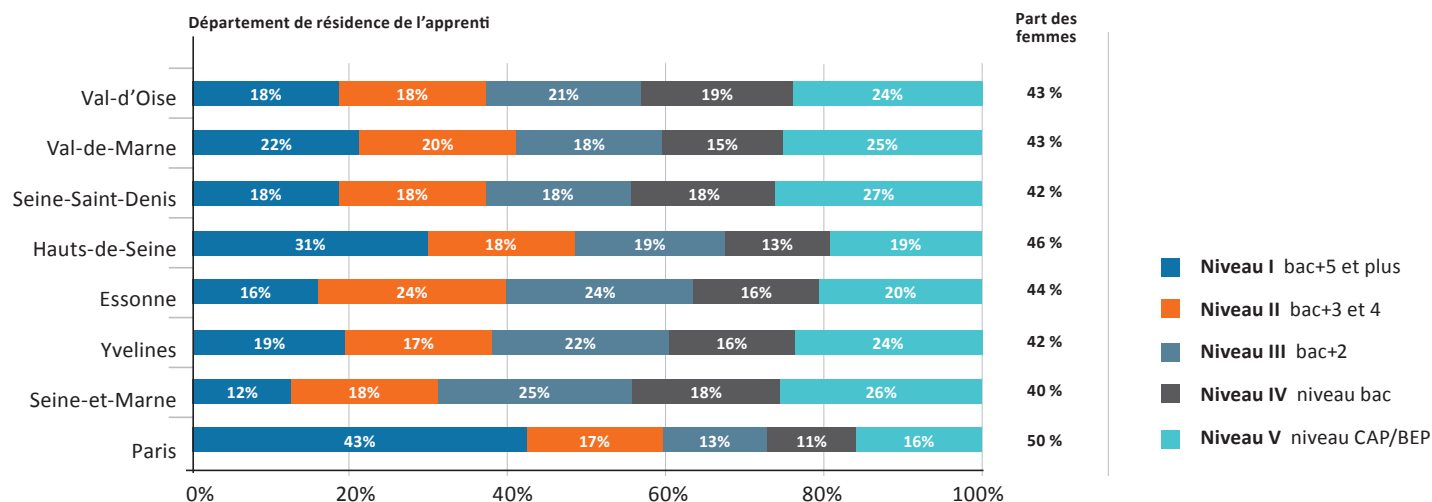
Lecture : 36 % des contrats préparent à un diplôme dans le domaine des échanges et de la gestion. Les femmes représentent 57 % des apprentis dans ce domaine de formation.

Champ : contrats enregistrés en Île-de-France, apprentis résidant en Île-de-France, hors contrats conclus suite à rupture du précédent.

Source : Dares, base Ari@ne

Traitement : Direccte IDF- Sese

(graphique E) Part des niveaux de diplôme préparé et part des femmes apprenties au sein des départements franciliens



Lecture : À Paris, 43% des apprentis préparent un diplôme de niveau I. 50 % des apprentis sont des femmes.

Champ : Contrats enregistrés en Île-de-France, tous secteurs, hors contrats conclus suite à rupture du précédent.

Source : Dares, base Ari@ne - Traitement : Direccte IDF-Sese

Les formations du domaine des échanges et de la gestion concernent 36 % des apprentis franciliens

36 % des apprentis franciliens sont formés dans le domaine des échanges et de la gestion, qui concerne principalement ceux qui préparent un diplôme de l'enseignement supérieur. Les spécialités de la mécanique, électricité et électronique concernent 24 % des apprentis du niveau IV, alors qu'au niveau CAP, 30 % des apprentis suivent les formations des métiers de bouche.

Par niveau de formation, les diplômes les plus préparés par les apprentis franciliens sont :

- CAP cuisine et CAP pâtisserie
- Baccalauréat professionnel commerce et brevet professionnel préparateur en pharmacie
- BTS management des unités commerciales et BTS négociation et relation client
- Diplôme de comptabilité et gestion et les licences professionnelles de la relation client dans le secteur finance, banque et assurance
- Masters en management et en gestion des ressources humaines

Moins d'un quart des apprentis franciliens se forment et travaillent dans leur département de résidence

Etre apprenti nécessite d'être mobile et prêt à se déplacer pour aller en formation et/ou en entreprise. Pour 39 % des contrats en effet les apprentis sont inscrits dans un CFA situé hors de

leur département de résidence et trouvent un employeur également dans un autre département (tableau 3). Seulement 23 % des apprentis franciliens se forment et travaillent dans leur département de résidence, alors que c'est le cas de 59 % des apprentis dans les autres régions.

Les jeunes apprentis de la petite couronne sont les plus nombreux à devoir se déplacer hors de leur département de résidence pour se rendre en CFA ou chez leur employeur. C'est ainsi le cas pour 90% des apprentis de Seine-Saint-Denis. Les apprentis parisiens font exception, car ils ont plus d'opportunités de trouver un CFA et un employeur à Paris.

Le plus fréquemment, c'est le centre de formation qui est éloigné du domicile, avec une forte attractivité de Paris où viennent se former 28 % des apprentis franciliens résidant en-dehors de la capitale.

En dehors de Paris, c'est en Essonne que la part d'apprentis se formant sur leur département est la plus forte : 44 % des apprentis essonnais ont leur CFA en Essonne.

Quant à la possibilité de trouver un employeur dans son département de résidence, elle concerne 46 % des apprentis de la région, mais avec de fortes disparités entre territoires : si 57 % des apprentis yvelinois sont dans ce cas, ils ne sont que 33 % en Seine-Saint-Denis.

Il est à noter que 11 % des contrats d'apprentissage enregistrés dans la région concernent des jeunes résidant en dehors de l'Île-de-France. Plus de la moitié d'entre eux (53 %) font leurs études en région parisienne. Les deux tiers de ces apprentis venant d'autres régions préparent un diplôme au moins équivalent à bac+3, une proportion bien supérieure à celle des apprentis franciliens (41 %).

(tableau 3) Départements de résidence, de formation et de travail des apprentis franciliens en 2016/2017

| département de résidence | % d'apprentis trouvant un CFA et une entreprise dans leur département | % d'apprentis dans une entreprise de leur département et dans un CFA en-dehors | % d'apprentis dans un CFA de leur département et dans une entreprise en dehors | % d'apprentis dans une entreprise et un CFA situés hors de leur département |
|--------------------------|---|--|--|---|
| Paris | 34 | 18 | 24 | 24 |
| Seine-et-Marne | 28 | 16 | 11 | 35 |
| Yvelines | 27 | 30 | 11 | 32 |
| Essonne | 26 | 22 | 18 | 34 |
| Hauts-de-Seine | 11 | 32 | 10 | 47 |
| Seine-Saint-Denis | 10 | 23 | 12 | 55 |
| Val-de-Marne | 16 | 20 | 15 | 49 |
| Val-d'Oise | 23 | 17 | 16 | 44 |
| Moyenne IDF | 23 | 23 | 15 | 39 |

Champ : Contrats enregistrés en Île-de-France, tous secteurs

Apprentis résidant en Île-de-France, hors contrats conclus suite à rupture du précédent.

Source : Dares, base Ari@ne

Traitement : Direccte IDF-Sese

Ruptures de contrat et abandons de l'apprentissage

Un certain recul est nécessaire pour étudier la question des ruptures de contrats d'apprentissage, afin de pouvoir regarder le devenir des apprentis une fois l'ensemble des contrats achevés. Le thème a donc été traité sur les contrats de la campagne 2013/2014, en se focalisant sur les jeunes entrés pour la première fois en apprentissage au cours de cette période.

25 % des apprentis ayant débuté leur apprentissage en 2013/2014 ont rompu leur contrat

Parmi les 37 000 primo-apprentis de 2013/2014 en Île-de-France, un quart a rompu son premier contrat d'apprentissage, ce qui représente un volume de 9 200 ruptures.

Le taux de rupture des contrats en Ile-de-France est inférieur à celui constaté sur l'ensemble de la France, ce qui s'explique par les caractéristiques des apprentis dans la région : plus diplômés, travaillant plus souvent dans des établissements de grandes tailles et bénéficiaires de contrats plus courts, les apprentis franciliens sont moins exposés au risque de rupture.

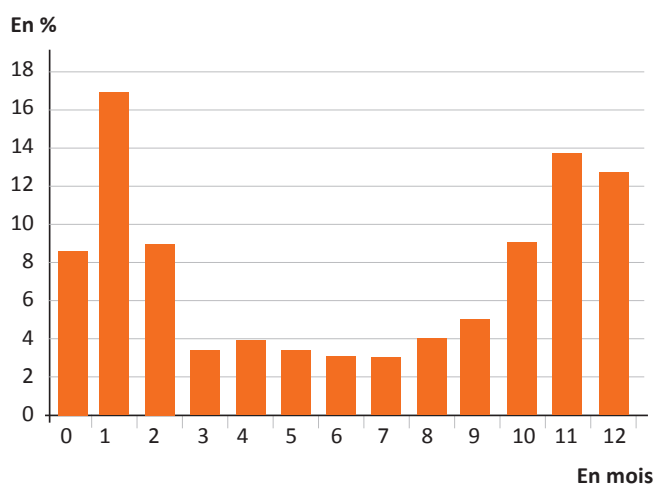
En effet, l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » montre que les trois facteurs les plus influents sur le risque de rupture sont la durée du contrat, la taille de l'entreprise d'accueil et le niveau de diplôme préparé.

Plus la durée prévisionnelle des contrats est longue, plus le taux de rupture est élevé.

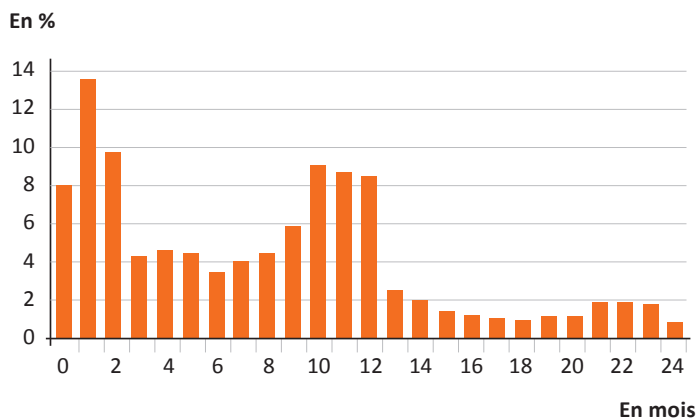
Les primo-apprentis ayant conclu des contrats d'un an ont été 12 % à rompre, alors que 33 % de ceux ayant des contrats de deux ans ont quitté leur employeur avant le terme de leur contrat. Le taux de rupture s'élève à 39 % pour les jeunes engagés pour trois ans.

Les ruptures interviennent massivement en début ou en fin de contrat ou de période de formation. Les deux premiers mois des contrats sont les plus propices à la rupture, quelle que soit la durée initiale du contrat : 35 % des ruptures de contrat d'un an et 32 % des ruptures de contrats de deux ans ont lieu dans ce délai, qui correspond à la période d'essai. Un pic s'observe ensuite après le dixième mois pour les contrats d'un an et dans une moindre mesure pour ceux de deux ans (graphiques F).

(graphiques F) Délai de rupture des contrats d'apprentissage d'un an



Délai de rupture des contrats d'apprentissage de deux ans



Champ : Premiers contrats débutés entre juin 2013 et mai 2014 en Île-de-France.
Source : Dares, base Ari@ne et tableau de bord des politiques de l'emploi
Traitement : Direccte IDF-Sese

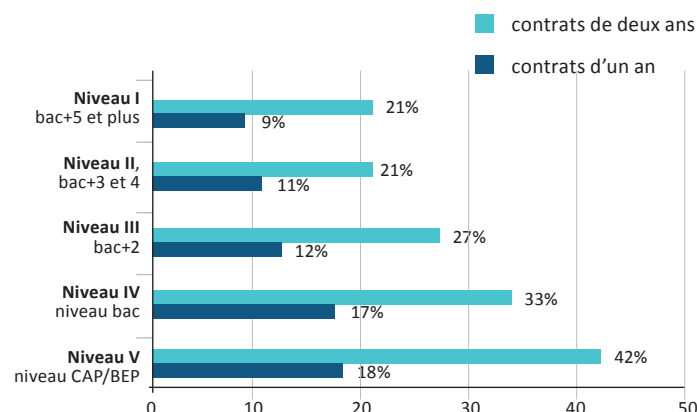
Le risque de rupture décroît avec le niveau de diplôme

Les ruptures concernent majoritairement les niveaux de diplôme les moins élevés et les secteurs d'activité qui recrutent au niveau du CAP ou du bac professionnel.

Les niveaux V et IV (CAP, bac) représentaient 41 % des nouveaux apprentis de 2013/2014 mais 59 % des ruptures. Les taux de rupture approchent 36 % pour ces jeunes préparant leur diplôme, souvent avec des contrats de deux ans, ce qui explique en partie ce grand nombre de rupture. Pour les niveaux I et II, les contrats sont majoritairement des contrats d'un an et les taux de rupture sont respectivement de 13 et 12 %.

L'examen des taux de rupture pour un même niveau de qualification, selon la durée du contrat, montre que les deux facteurs ont une influence. A niveau de diplôme équivalent, les jeunes qui ont des contrats d'un an rompent deux fois moins leur contrat que ceux qui ont conclu des contrats de deux ans. Mais, à même durée de contrat, les jeunes de CAP et de bac professionnel rompent davantage que les jeunes en licence ou master (graphique G).

(graphique G) Taux de rupture par niveau de diplôme préparé et durée du contrat



Lecture : 42 % des contrats préparant à un diplôme de niveau V conclus pour une durée de deux ans ont été rompus ; lorsque le contrat a une durée prévisionnelle d'un an, le taux de rupture est de 18 %.
Champ : Premiers contrats enregistrés entre juin 2013 et mai 2014 en Île-de-France.
Source : Dares, base Ari@ne - Traitement : Direccte IDF-Sese

Restauration et coiffure-esthétique sont les secteurs les plus exposés aux ruptures de contrat d'apprentissage

Les taux de rupture décroissent avec la taille de l'établissement employeur : il est de 38 % dans les établissements de moins de dix salariés et de 13 % pour ceux de 250 salariés et plus.

Ces niveaux de rupture sont corrélés d'une part au secteur d'activité, puisque dans les secteurs les plus exposés aux ruptures (restauration, commerce, services à la personne) se trouvent une majorité de petits établissements ; d'autre part au niveau de diplôme préparé car les niveaux de formation les plus élevés, moins sujets aux ruptures, sont davantage présents dans les grandes entreprises.

A caractéristiques de contrat similaires (niveau de diplôme et durée), il existe des secteurs plus exposés aux ruptures, comme le secteur de la restauration et celui de la coiffure-esthétique. Pour les apprentis de licence, le plus souvent en contrat d'un an, les taux de rupture sont plus élevés que la moyenne de ces niveaux dans les secteurs des activités financières et du commerce de détail.

15 % des nouveaux apprentis de 2013/2014 ont abandonné l'apprentissage

Parmi les primo-apprentis qui ont rompu leur contrat, une partie seulement abandonne l'apprentissage. Un certain nombre d'apprentis signent un nouveau contrat dans les semaines ou les mois qui suivent la rupture de leur premier contrat. Ainsi, si 25 % de primo-apprentis en 2013/2014 ont rompu leur contrat, 15 % ont abandonné l'apprentissage 12 mois après leur rupture. Autrement dit, 40 % des ruptures de premier contrat sont suivies d'un deuxième contrat. 83 % des reprises de contrat se font dans les trois mois suivant la rupture.

Dans certains secteurs comme la construction, le commerce et réparation d'automobiles, les services aux bâtiments et aménagements paysagers, le transport et les services financiers, les apprentis qui rompent leur contrat mettent plus fréquemment fin à leur apprentissage.

Annabelle WOELFLÉ

Ruptures et abandons de contrats d'apprentissage en Île-de-France

| En % | Part de primo-apprentis | Part des ruptures | Taux de rupture | Taux de l'abandon à 360 jours | Ratio abandon/rupture |
|--|-------------------------|-------------------|-----------------|-------------------------------|-----------------------|
| Âge | | | | | |
| Moins de 18 ans | 22,1 | 37,3 | 42,0 | 22,5 | 53,5 |
| 18 - 20 ans | 31,9 | 32,3 | 25,2 | 15,9 | 62,8 |
| 21 ans à plus | 46,0 | 30,4 | 16,5 | 10,8 | 65,6 |
| Niveau de diplôme préparé | | | | | |
| V | 26,6 | 38,1 | 35,7 | 21,2 | 59,3 |
| IV | 14,8 | 21,1 | 35,5 | 21,2 | 59,7 |
| III | 19,7 | 20,0 | 25,4 | 15,3 | 60,4 |
| II et I | 38,0 | 19,6 | 12,9 | 8,0 | 62,1 |
| Domaine de formation | | | | | |
| Industrie | 16,6 | 13,5 | 20,3 | 13,1 | 64,6 |
| Bâtiment-construction | 6,6 | 7,1 | 26,6 | 18,2 | 68,4 |
| Transport-Logistique | 3,0 | 2,5 | 20,9 | 16,8 | 80,4 |
| Commerce-gestion | 32,0 | 28,0 | 21,8 | 12,9 | 59,2 |
| Hôtellerie, restauration, alimentaire | 13,0 | 22,3 | 42,8 | 22,3 | 52,1 |
| Services aux personnes | 9,7 | 12,5 | 32,2 | 18,1 | 56,4 |
| Services aux collectivités | 1,7 | 1,1 | 17,0 | 13,5 | 79,0 |
| Autres | 15,6 | 12,4 | 19,8 | 12,9 | 65,0 |
| Taille de l'établissement employeur | | | | | |
| Moins de 10 salariés | 32,8 | 50,5 | 38,4 | 20,8 | 54,0 |
| 10 - 19 salariés | 10,6 | 12,5 | 29,4 | 17,8 | 60,6 |
| 20 - 49 salariés | 10,7 | 10,5 | 24,3 | 16,0 | 65,8 |
| 50 - 99 salariés | 6,5 | 5,2 | 19,7 | 13,4 | 67,7 |
| 100 - 249 salariés | 10,2 | 5,7 | 14,0 | 9,9 | 70,6 |
| 250 salariés et plus | 29,2 | 15,6 | 13,4 | 9,3 | 69,7 |
| Ensemble | 100 | 100 | 24,9 | 15,0 | 60,2 |

Lecture : Les apprentis de moins de 18 ans représentaient 22,1 % des nouveaux apprentis en 2013/2014 et 37,3 % des ruptures de contrats.

Le taux de rupture de nouveaux apprentis de moins de 18 ans s'établit à 42 % et le taux d'abandon à 22,5 %.

Par conséquent, 53,5 % des jeunes de moins de 18 ans qui ont rompu leur contrat abandonnent l'apprentissage.

Champ : Premiers contrats débutés entre juin 2013 et mai 2014 enregistrés en Île-de-France, tous secteurs.

Source : Dares, base Ari@ne - *Traitement* : Direccte IDF- Sese

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, technologique et pratique, en vue d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, un titre d'ingénieur ou un titre professionnel enregistré au répertoire national des certifications professionnelles.

Bénéficiaires

L'apprentissage est destiné aux jeunes de 16 à 25 ans révolus ayant satisfait à l'obligation scolaire. Il peut bénéficier aux jeunes d'au moins 15 ans s'ils justifient avoir effectué la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire. Il existe aussi des dérogations pour certains publics âgés de plus de 25 ans.

Employeurs

Toutes les entreprises du secteur privé, y compris les associations, peuvent embaucher un apprenti, ainsi que les employeurs du secteur public non industriel et commercial.

Durée du contrat

La durée du contrat d'apprentissage peut varier de un à trois ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée. La durée maximale peut être portée à quatre ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue. Depuis mars 2014, le contrat d'apprentissage peut aussi être conclu à durée indéterminée dans le privé.

Rémunération

L'apprenti perçoit un salaire calculé en fonction de son âge et de son ancienneté dans le dispositif. Le salaire minimum perçu par l'apprenti(e) correspond à un pourcentage du Smic (ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé). Ce salaire varie de 25 % du Smic pour les moins de 18 ans, jusqu'à 78 % du Smic pour les plus de 20 ans à partir de la troisième année d'apprentissage.

Aides aux entreprises

- Exonération de cotisations sociales (totale ou partielle selon la taille de l'entreprise)
- Crédit d'impôt de 1600 € pour l'accueil d'un apprenti préparant un diplôme inférieur ou égal au niveau bac+2
- Prime à l'apprentissage versée par les régions aux entreprises de moins de 11 salariés
- Depuis 2015, aide d'au moins 1000€ pour le recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire dans les entreprises de moins de 250 salariés
- Depuis le 1er juin 2015, aide TPE jeune apprenti pour les entreprises de moins de 11 salariés qui recrutent un apprenti de moins de 18 ans (4400 € la première année du contrat)
- Aides supplémentaires en cas d'embauche d'un travailleur handicapé

Quota d'alternance

Depuis 2012, les entreprises de plus de 250 salariés doivent employer un quota minimum d'alternants, faute de quoi elles doivent s'acquitter de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, proportionnelle à leur éloignement par rapport à l'objectif. Ce quota est passé de 4 % à 5 % en 2015. Les entreprises qui dépassent le quota bénéficient d'un « bonus » de 400 € par contrat et par an pour toute embauche supplémentaire d'un alternant, au-dessus du quota de 5 % et jusqu'à 7 %.

SUIVI STATISTIQUE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

Au plus tard dans les 5 jours ouvrables après le début du contrat d'apprentissage, l'employeur adresse le contrat complété et signé des trois parties (employeur, apprenti, centre de formation) à l'organisme consulaire territorialement compétent (chambre de commerce et d'industrie, chambre de métiers et de l'artisanat ou chambre d'agriculture). Celui-ci garantit la conformité du contrat et l'enregistre. Les Direccte sont chargées de l'enregistrement des contrats d'apprentissage du secteur public.

Les chambres consulaires déposent les contrats enregistrés auprès de la Direccte du lieu d'exécution du contrat via le système de gestion informatisée des contrats d'apprentissage, l'extranet Ari@ne. Celui-ci permet le transfert des informations individuelles relatives à

la nature des contrats, aux bénéficiaires et signataires employeurs, lors de la conclusion, de la modification et de la fin des contrats. L'extranet Ari@ne intègre également les ruptures de contrats d'apprentissage, notifiées par les employeurs aux chambres consulaires.

Le décompte des nouveaux contrats enregistrés s'appuie sur les remontées mensuelles provenant des unités départementales des Direccte ; l'analyse statistique détaillée (caractérisation des bénéficiaires et des employeurs) s'appuie quant à elle sur la base de données issue d'Ari@ne. Le taux de couverture d'Ari@ne est désormais de 96 % des contrats enregistrés sur la France entière. Ce taux est de 99 % en Île-de-France (données d'avril 2017).

Pour en savoir plus

Aurélié DEMONGEOT « *L'apprentissage au 31 décembre 2016* » **DEPP, note d'information n°17.23, octobre 2017**

Elise PESONEL « *L'apprentissage en 2016* » **Dares Résultats n°057, septembre 2017**

Nathalie MARCHAL « *Le niveau de formation et de diplôme demeure toujours déterminant dans l'insertion des apprentis* » **DEPP, Note d'information n°17.11, juin 2017**

Elise PESONEL et Philippe ZAMORA « *Quelles sont les causes de la baisse de l'apprentissage dans l'enseignement secondaire ?* » **dossier INSEE Références "Emploi, chômage, revenus du travail" édition 2017**



Directrice de la publication : Corinne Cherubini

Etude et rédaction : Service Etudes Statistiques Evaluation - idf.statistiques@direccte.gouv.fr

Réalisation et diffusion : Service communication - idf.communication@direccte.gouv.fr

Conception graphique : Renaud Sauteret

Publication numérique - N° ISSN : 1767 - 9877

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Île-de-France
19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers
Tél. 01 70 96 13 00



La Direccte Île-de-France s'engage
pour la **diversité**