

Les contrats en alternance en 2019 en Ile-de-France

DIRECCTE D'ILE-DE-FRANCE
Direction régionale des entreprises, de la concurrence,
de la consommation, du travail et de l'emploi

Octobre 2020

Sur l'ensemble de l'année 2019, 77 450 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en Ile-de-France, confirmant la dynamique de ce mode de formation depuis 2015.

Le nombre de contrats de professionnalisation débutés en 2019 est quant à lui en baisse mais reste à un niveau historiquement élevé, avec près de 65 600 contrats.

Le niveau des alternants à l'entrée en formation est particulièrement élevé en Ile-de-France, et cette tendance à l'élévation du niveau de diplôme s'observe surtout dans l'apprentissage.

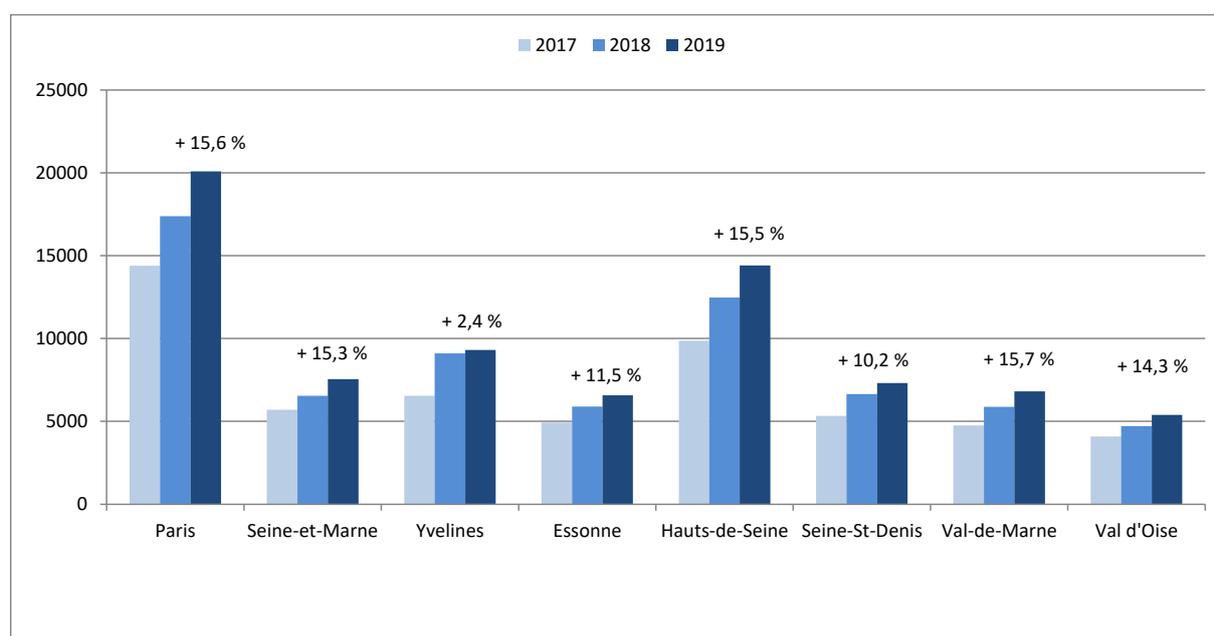
Le recours aux différentes formes de l'alternance diffère selon le secteur d'activité : l'apprentissage est prisé dans l'hôtellerie-restauration, la construction, l'industrie automobile. Les contrats de professionnalisation sont davantage répandus dans les activités juridiques, comptables, de gestion et le soutien aux entreprises. Le commerce est dans les deux cas le premier secteur employeur mais sa part est en recul par rapport à 2018.

Hausse du nombre de contrats d'apprentissage enregistrés à la veille d'un changement du mode de gestion

En 2019, 77 450 contrats d'apprentissage ont été enregistrés en Ile-de-France, dont 73 000 dans le secteur privé et 4 450 dans le secteur public. L'Ile-de-France représente 21 % des contrats d'apprentissage enregistrés en France.

Le nombre d'enregistrements a augmenté de 13 % par rapport à 2018. Cette forte croissance doit être interprétée avec prudence (encadré 1). Néanmoins l'apprentissage connaît un succès croissant depuis la campagne 2015/2016, rattrapant plusieurs années de baisse au début des années 2010.

Nombre de contrats d'apprentissage enregistrés par département de 2017 à 2019 (et évolution entre 2018 et 2019)

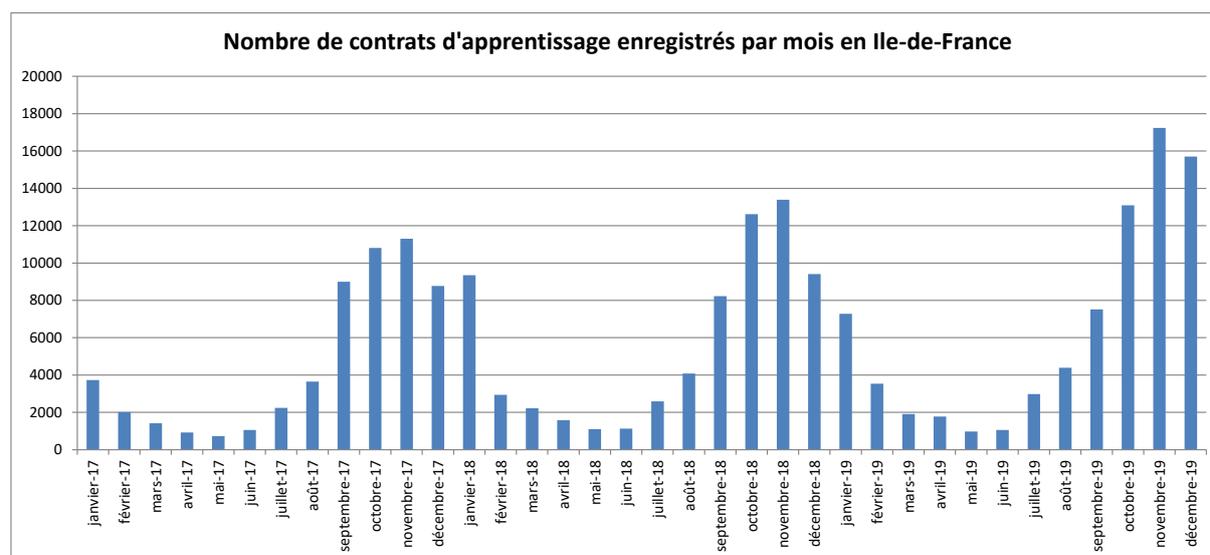


source : Tableau de bord des politiques de l'emploi - Dares - mai 2020

Le décompte des contrats d'apprentissage

L'année 2019 est la dernière année d'enregistrement des contrats d'apprentissage par les chambres consulaires. La loi n°2018-771 du 05 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit en effet qu'à compter du 01er janvier 2020 les contrats d'apprentissage seront transmis aux OPCO pour leur prise en charge financière.

Cette réforme n'est pas sans conséquence sur le rythme des enregistrements de contrats débutés en 2019. En effet, chaque année, une partie des contrats commencés en fin d'année étaient enregistrés l'année suivante. Il est fortement probable que le transfert de compétence prévu par la loi a incité les chambres consulaires à accroître le rythme d'enregistrement, afin de saisir tous les contrats dans un délai plus contraint que les années précédentes.



Source : Tableau de bord des politiques de l'emploi - Dares - mai 2020

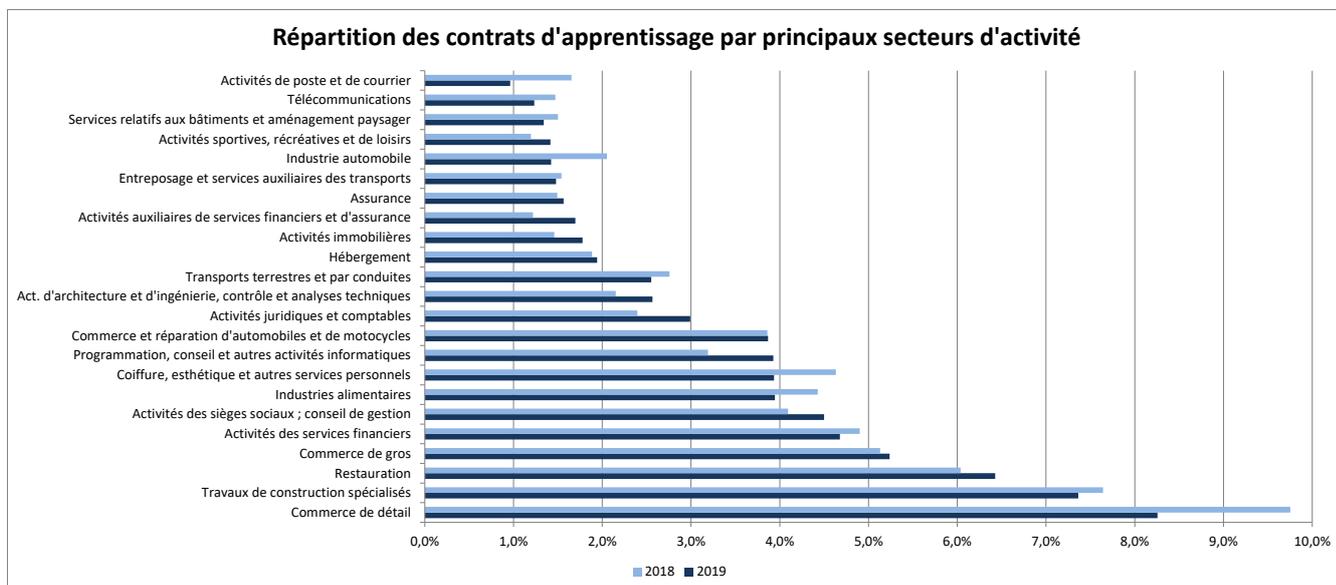
Le graphique montre que le nombre de contrats d'apprentissage enregistrés s'est particulièrement accru en novembre et décembre 2019. Jusqu'en octobre 2019, le nombre de contrats enregistrés depuis le début d'année était semblable au nombre de contrats enregistrés de janvier à octobre 2018 (44 510 contrats sur les 10 premiers mois 2019 contre 45 843 sur la même période 2018). En novembre 2019, le nombre de contrats enregistrés sur l'année a dépassé le niveau de 2018. Alors que le mois de décembre était marqué les années précédentes par une nette décline des enregistrements par rapport à novembre, en 2019, cette baisse a été beaucoup plus légère et le nombre d'enregistrement est demeuré élevé.

Par conséquent la hausse importante du nombre de contrats enregistrés ne doit pas être interprétée comme une hausse équivalente du nombre de contrats débutés sur l'année ni sur la campagne 2019/2020 (période allant du 01er juin au 31 mai). En raison d'un changement du système d'information recensant les contrats, un recul de plusieurs mois sera nécessaire afin de tirer le bilan de la campagne 2019/2020, en prenant en considération non la date d'enregistrement mais la date de début de contrat.

Le secteur tertiaire tire la croissance de l'apprentissage en Ile-de-France

En Ile-de-France, 59 % des contrats d'apprentissage sont effectués dans le secteur des services. Parmi eux, les activités spécialisées, scientifiques et techniques représentent 12,5 % des contrats soit 2 points de plus qu'en 2018. Les secteurs regroupés sous cette appellation ont tous accru leur recours à l'apprentissage : activités juridiques et comptables,

activités des sièges sociaux, activités d'ingénierie, contrôle et analyses techniques...Les activités informatiques sont également un secteur porteur pour l'apprentissage. Si le commerce de détail représente toujours le plus gros contingent de contrats (plus de 6 000 embauches soit 8,3 %), sa part est toutefois en recul par rapport à 2018. C'est aussi le cas de l'industrie alimentaire, de la coiffure-esthétique et de l'industrie automobile.

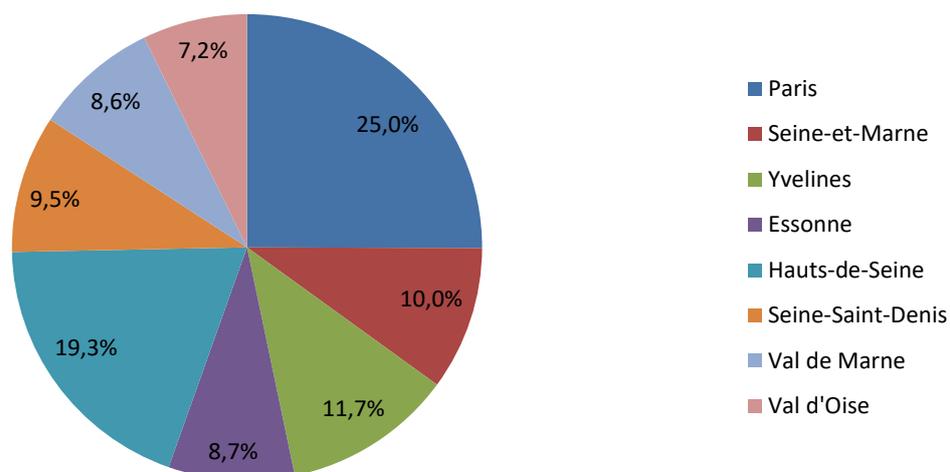


source : Dares-Ari@ne février 2020 - traitement Direccte IDF Sese
 champ : contrats d'apprentissage enregistrés en Ile-de-France auprès d'employeurs franciliens du secteur privé

35 000 établissements employeurs ont recruté des apprentis

Quatre mille établissements supplémentaires par rapport à 2018 ont signé au moins un contrat d'apprentissage en 2019 dans le secteur privé. D'après les renseignements des employeurs, 62 % des contrats sont signés dans des entreprises de moins de 250 salariés. Les établissements basés à Paris représentent un quart des embauches de toute la région. Les Hauts-de-Seine arrivent ensuite avec 19 % des contrats enregistrés (graphique D). Le département des Yvelines présente la particularité d'avoir une croissance nettement plus modeste du nombre de contrats enregistrés en 2019 (+ 2,4 %). Les recrutements ont été en baisse ou en hausse modérée dans les secteurs très présents dans ce département (industries automobiles, commerce de détail, construction), alors que dans les secteurs porteurs tels que informatique, finances, assurances, activités juridiques et comptables, les employeurs yvelinois d'apprentis sont moins bien représentés.

Répartition des contrats d'apprentissage par département de l'employeur



Source : Dares-Ari@ne février 2020 - traitement Direccte IDF Sese

Champ : contrats d'apprentissage enregistrés en Ile-de-France auprès d'employeurs franciliens du secteur privé

Le nombre de contrats dans le secteur public restent stable

L'élan donné en 2014 au recrutement d'apprentis dans le secteur public, en particulier au sein des administrations de l'Etat, a conduit à une augmentation de plus de 80 % du nombre de contrats d'apprentissage public dans la région entre 2014 et 2019. Toutefois, une légère décline s'observe en 2019, avec 4456 enregistrements contre 4567 en 2018.

Comme les années précédentes, on observe parmi les contrats du secteur public davantage de femmes (54% des contrats contre 44 % des femmes au sein des contrats du secteur privé) et des niveaux plus élevés de diplôme (52 % des contrats préparent à un bac +3 minimum, contre 46 % dans le privé).

Des apprentis toujours plus diplômés malgré la réforme des aides financières

A compter du 01er janvier 2019, une aide unique aux employeurs d'apprentis s'est substitué à quatre dispositifs existants (prime à l'apprentissage versées par les régions, crédit d'impôt apprentissage, aide « TPE jeunes apprentis » et aide au recrutement d'un premier apprenti ou d'un apprenti supplémentaire). Outre une simplification pour les employeurs, l'objectif est aussi de concentrer les aides financières d'une part sur le recrutement d'apprentis préparant un diplôme de niveau inférieur ou égal au baccalauréat, d'autre part sur les entreprises de moins de 250 salariés.

En Ile-de-France, cette réforme n'a pu inverser la tendance à l'élévation constante du niveau de diplôme des apprentis. Les contrats d'apprentis franciliens préparant un diplôme de niveau bac ou CAP/BEP représentent, en 2019, 31,5 % des contrats contre 34 % en 2018.

La croissance du nombre de contrats enregistrés concerne principalement les niveaux bac +2 et au-delà (+ 17 % de contrats enregistrés par rapport à 2018). Le recul de la limite d'âge pour entrer en apprentissage favorise également cette élévation du niveau des apprentis. Avant même la loi de 2018 qui a repoussé l'âge limite de 26 à 29 ans, l'Ile-de-France avait expérimenté cette mesure dès avril 2017. En quelques années, la part des 26-29 ans au sein des contrats d'apprentissage est passée d'à peine 1 % à 6 % en 2019. Or sur cette tranche d'âge, 73 % des apprentis préparent un diplôme bac +2 et au-delà.

De plus en plus de contrats dans les formations en informatique et en gestion

Le domaine de formation des services réunit 64 % des diplômes visés dans les contrats, avec une prédominance des spécialités des échanges et de la gestion (tableau 1).

Dans le domaine de la production, qui concerne 31 % des contrats, les spécialités les plus représentées sont celles de la mécanique, électricité, électronique et de l'agro-alimentaire.

Parmi les spécialités de formation les plus représentées au sein des contrats d'apprentissage conclus en 2019 en Ile-de-France, celles qui ont connu le plus de croissance sont l'informatique, les spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion, la comptabilité-gestion et les finances. Ces quatre spécialités de formation représentent à elles seules 42 % de la hausse du nombre de contrats enregistrés entre 2018 et 2019.

Les formations dans le commerce et la vente restent en tête des spécialités préparées avec 15 % des contrats.

Répartition des contrats d'apprentissage enregistrés en 2019 selon le domaine de formation

Formations générales	4,5%	2868
Mathématiques et sciences	0,8%	509
Sciences humaines et droit	2,9%	1859
Lettres et arts	0,8%	500
Production	31,0%	19650
Spécialités pluri-technologiques de la production	2,6%	1677
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	1,6%	1039
Transformations	11,2%	7061
<i>dont Agro-alimentaire, alimentation, cuisine</i>	7,4%	4716
<i>dont Energie, génie climatique</i>	2,3%	1463
Génie civil, construction, bois	4,6%	2942
Matériaux souples	0,3%	169
Mécanique, électricité, électronique	10,7%	6762
Services	64,4%	40799
Spécialités plurivalentes des services	0,4%	269
Echange et gestion	37,9%	24000
<i>dont Commerce, vente</i>	15,5%	9792
<i>dont Comptabilité, gestion</i>	5,4%	3413
<i>dont Finances, banque, assurances</i>	4,5%	2826
<i>dont Ressources humaines, gestion du personnel ou de l'emploi</i>	3,0%	1931
<i>dont Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion</i>	6,8%	4307
<i>dont Transport, manutention, magasinage</i>	2,7%	1731
Information, communication	11,6%	7362
<i>dont Informatique, traitement de l'information, réseaux</i>	7,0%	4428
<i>dont Secrétariat, bureautique</i>	1,3%	823
<i>dont Spécialité plurivalentes de la communication</i>	2,0%	1271
Services aux personnes	12,6%	7954
<i>dont Accueil, hôtellerie, tourisme</i>	3,7%	2349
<i>dont Coiffure, esthétique</i>	3,7%	2326
<i>dont Santé</i>	2,7%	1731
Services à la collectivité	1,9%	1214
<i>dont Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement</i>	0,8%	523
Total général	100,0%	63317

*selon Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF 1994)

Source : Dares-Ari@ne février 2020 - traitement Direccte IDF Sese Champ : apprentis résidant en Ile-de-France et dont l'employeur est en Ile-de-France - Secteurs privé et public - Hors contrats conclus suite à rupture du précédent contrat d'apprentissage

Caractéristiques des apprentis d'Ile-de-France en 2019

	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-St-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise	Ile-de-France
répartition des apprentis franciliens par département de résidence	14,3%	13,8%	13,8%	12,2%	11,0%	12,0%	10,8%	12,0%	100,0%
sexe									
femme	50,2%	39,4%	41,2%	42,1%	46,8%	44,7%	44,1%	42,6%	43,9%
homme	49,8%	60,6%	58,8%	57,9%	53,2%	55,3%	55,9%	57,4%	56,1%
âge									
moins de 18 ans	6,4%	24,8%	19,0%	17,8%	10,5%	13,6%	14,1%	18,1%	15,6%
de 18 à 20 ans	23,9%	39,7%	37,5%	38,7%	29,3%	33,9%	33,3%	36,5%	34,1%
de 21 à 25 ans	60,1%	31,5%	38,5%	38,9%	52,6%	44,8%	45,1%	39,6%	43,8%
de 26 à 29 ans	9,1%	3,7%	4,7%	4,3%	7,3%	7,3%	7,1%	5,6%	6,1%
30 ans et plus	0,5%	0,2%	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,2%	0,3%
se déclarant travailleur handicapé à la signature du contrat	0,7%	0,5%	0,5%	0,9%	0,3%	0,6%	0,5%	0,3%	0,5%
niveau de diplôme à l'entrée									
aucun diplôme	7,9%	19,0%	14,8%	15,4%	9,6%	13,4%	12,1%	15,4%	13,5%
niveau CAP/BEP	6,7%	12,3%	10,1%	10,6%	8,2%	10,2%	10,4%	11,0%	9,9%
niveau Baccalauréat	24,3%	33,6%	34,7%	31,9%	30,0%	32,7%	31,6%	33,1%	31,4%
niveau bac +2	15,3%	19,9%	19,3%	22,5%	18,6%	21,3%	19,3%	19,1%	19,3%
niveau bac +3 ou 4	38,2%	14,0%	18,9%	17,9%	29,3%	20,1%	23,7%	18,8%	22,7%
niveau bac +5 et plus	7,2%	0,9%	1,9%	1,4%	4,1%	1,9%	2,6%	2,3%	2,8%
Situation avant le contrat									
Scolarité	64,2%	60,4%	60,4%	62,4%	61,4%	57,7%	60,9%	60,2%	61,0%
En alternance	20,3%	25,9%	26,1%	25,3%	24,2%	22,6%	22,7%	24,3%	24,0%
Demandeur d'emploi	3,7%	3,4%	2,7%	2,6%	3,5%	5,3%	4,1%	3,6%	3,6%
Autres	11,7%	10,3%	10,8%	9,7%	10,9%	14,4%	12,3%	11,9%	11,5%
niveau de diplôme préparé									
niveau CAP/BEP et mentions complémentaires	13,5%	24,1%	18,8%	19,0%	15,4%	21,4%	20,5%	21,9%	19,3%
niveau Baccalauréat	9,7%	16,1%	15,9%	15,5%	11,1%	14,6%	12,2%	15,1%	13,8%
niveau bac +2	14,0%	25,2%	23,8%	22,9%	18,9%	20,8%	21,0%	22,7%	21,2%
niveau bac +3 ou 4	18,1%	19,2%	18,6%	24,0%	19,9%	20,9%	20,4%	19,4%	20,0%
niveau bac +5 et plus	44,8%	15,4%	23,0%	18,5%	34,7%	22,3%	25,9%	20,9%	25,8%
formation préparée*									
Commerce, vente	16,6%	15,5%	18,0%	15,0%	16,4%	12,9%	14,5%	13,9%	15,4%
Agro-alimentaire, alimentation, cuisine	6,3%	8,9%	7,3%	7,2%	6,5%	7,8%	7,1%	8,2%	7,4%
Informatique, traitement de l'information, réseaux de transmission des données	6,9%	6,1%	6,1%	7,3%	7,6%	7,1%	8,3%	6,9%	7,0%
Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion	9,9%	5,2%	6,7%	6,5%	8,8%	5,3%	5,6%	6,0%	6,8%
Comptabilité, gestion	4,8%	4,6%	5,5%	3,9%	5,6%	6,6%	5,6%	6,7%	5,4%
Electricité, électronique	2,7%	5,6%	4,0%	4,5%	3,5%	5,5%	4,9%	5,2%	4,5%
Finances, banque, assurances	5,7%	3,4%	3,6%	3,1%	5,7%	5,3%	4,6%	4,4%	4,4%
Accueil, hôtellerie, tourisme	4,3%	4,9%	3,6%	2,8%	3,9%	3,4%	3,2%	3,1%	3,7%
Coiffure, esthétique et autres spécialités des services aux personnes	1,2%	4,2%	4,0%	4,3%	3,7%	3,8%	3,8%	4,7%	3,7%
Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi	3,4%	2,4%	3,7%	3,2%	3,4%	3,1%	2,4%	2,7%	3,0%
Moteurs et mécanique auto	1,0%	4,1%	3,5%	3,4%	2,0%	2,2%	2,5%	3,3%	2,8%
Santé	2,2%	2,0%	2,3%	2,7%	2,9%	4,0%	2,9%	3,0%	2,7%
Transport, manutention, magasinage	1,9%	2,8%	1,4%	2,8%	2,1%	4,3%	3,7%	3,1%	2,7%
Energie, génie climatique	1,2%	3,0%	2,1%	2,4%	1,5%	2,7%	2,6%	2,9%	2,3%

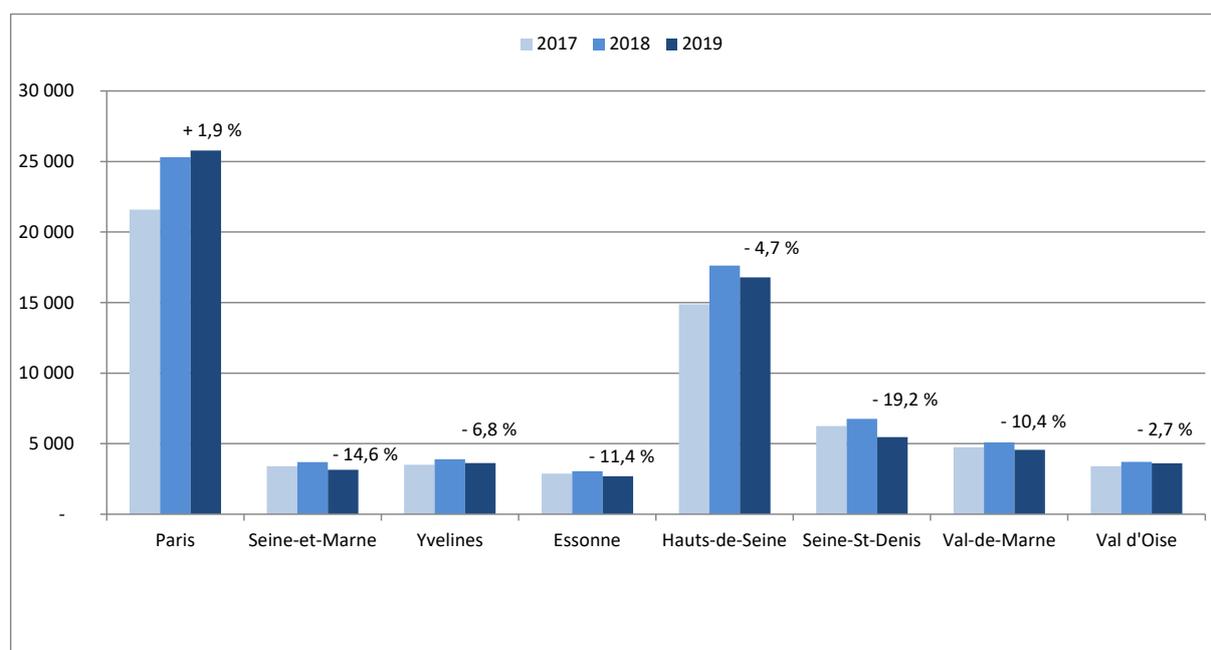
*selon Nomenclature des Spécialités de Formation (NSF 1994)

Source : Dares-Ari@ne février 2020 - traitement Direccte IDF Sese Champ : apprentis résidant en Ile-de-France et dont l'employeur est en Ile-de-France - Secteurs privé et public - Hors contrats conclus suite à rupture du précédent contrat d'apprentissage

Léger recul du nombre de contrats de professionnalisation en 2019

En 2019, 65 575 contrats de professionnalisation ont débutés en Ile-de-France, un chiffre en baisse de - 5 % par rapport à 2018 (Graphique E). Cette diminution ne concerne que les contrats conclus avec des jeunes de moins de 26 ans (- 7 %) alors que les contrats des 26 ans et plus ont augmenté de 3 %. L'Ile-de-France représente 31 % des contrats de professionnalisation conclus en France métropolitaine.

Nombre de contrats de professionnalisation débutés par département d'enregistrement (et évolution entre 2018 et 2019)



Source : Dares-base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA – juillet 2020

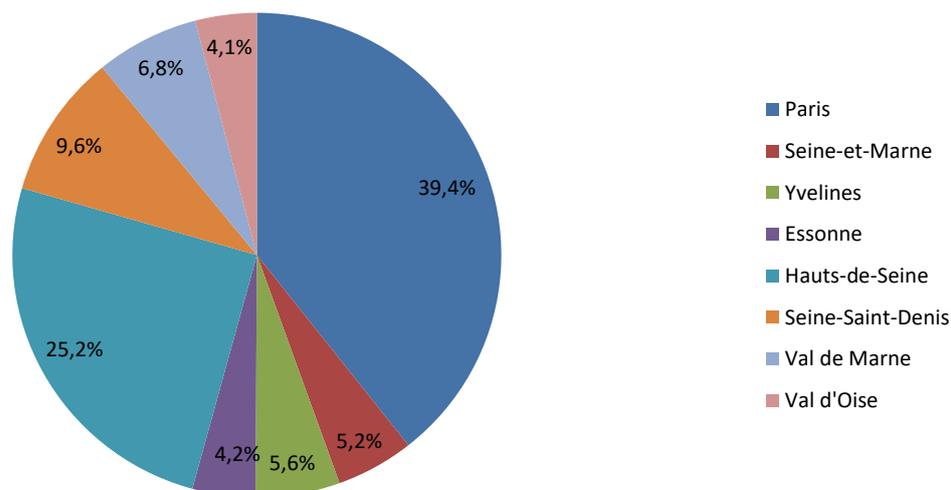
21 000 établissements employeurs ont recruté des salariés en contrats de professionnalisation

Le nombre d'établissements franciliens ayant embauché au moins un salarié en contrat de professionnalisation a diminué de 9 % entre 2018 et 2019 pour s'établir à 20 943. D'après les renseignements des employeurs, 45 % des contrats sont signés par des établissements appartenant à des entreprises de 250 salariés et plus.

La concentration des employeurs sur Paris et les Hauts-de-Seine est nettement plus accentuée pour les contrats de professionnalisation que pour l'apprentissage (graphique F). Quasiment deux tiers des contrats de professionnalisation sont conclus par des établissements implantés dans ces deux départements. Cela s'explique tant par la taille des établissements (ceux de 250 salariés et plus ont davantage recours aux contrats de professionnalisation qu'à l'apprentissage) que par les secteurs d'activité les plus recruteurs, majoritairement implantés dans ces deux départements.

La baisse du nombre d'embauche a été plus importante pour trois départements : la Seine-et-Marne (- 13 %), la Seine-Saint-Denis (-13 %) et l'Essonne (-12 %), départements où le poids des employeurs dans les secteurs qui ont diminué leurs recrutements est important. Par exemple, dans le secteur 'entrepôt et services auxiliaires des transports', dont les recrutements ont baissé de plus de 7 % en un an, 48% des employeurs se situaient dans ces trois départements en 2018.

Répartition des contrats de professionnalisation par département de l'employeur



Source : Dares-base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA – juillet 2020

Champ : contrats de professionnalisation enregistrés en Ile-de-France auprès d'employeurs franciliens

Baisse des embauches dans le commerce

En Ile-de-France, la moitié des embauches en contrat de professionnalisation se fait dans quatre secteurs d'activité : le commerce (16 % des contrats conclus en 2019), les activités juridiques, comptables et gestion (13 %), les activités de services administratifs et de soutien (12,5 %) et les activités financières et d'assurances (9 %). La baisse des embauches dans le commerce explique en grande partie la baisse générale du nombre de contrats conclus en 2019 par rapport à 2018 (Graphique G). Dans ce secteur, le nombre d'embauches en contrat de professionnalisation s'est réduit de 20 %, soit une perte d'environ 2 500 contrats, qui n'a été que partiellement compensée par des secteurs plus dynamiques comme les services administratifs et de soutien (+ 7 %).



Source : Dares-base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA – juillet 2020

Champ : contrats de professionnalisation enregistrés en Ile-de-France auprès d'employeurs franciliens

Malgré un léger recul, la part des CDD reste prépondérante

Le contrat de professionnalisation est conclu le plus souvent en contrat à durée déterminée (91 % des contrats débutés en 2019). La part des CDI augmente toutefois par rapport à 2018, en passant de 6 à 8 %. 54 % des contrats en CDI concernent les plus de 26 ans et 81 % des bénéficiaires étaient salariés ou en recherche d'emploi. Les étudiants qui entrent en contrats de professionnalisation sont, eux, embauchés en CDD à 98 %.

Les CDI se retrouvent avant tout dans deux secteurs d'activité : le transport-entreposage (23 % des contrats sont des CDI) et les activités administratives et de soutien aux entreprises (21 %).

La durée moyenne de professionnalisation (durée des CDD ou durée de la période d'alternance pour les CDI) est de 13,3 mois.

Hausse des contrats dans les services à la personne, repli dans les formations échanges et gestion

Les contrats de professionnalisation en Ile-de-France concernent à 90 % des spécialités de formation du domaine des services. Les spécialités de formation des échanges et de la gestion rassemblent 52 % des contrats, dont 22 % pour les formations en commerce-vente. Cependant, le nombre de contrats concernés est en baisse par rapport à 2018 (-9 % pour le domaine des échanges et de la gestion), tout comme dans l'informatique (-14 %).

A l'inverse, la part des contrats sur des formations des services à la personne a augmenté de 2 points, en particulier dans les spécialités de la santé et de l'accueil-hôtellerie et tourisme. Les formations de nettoyage, assainissement et protection de l'environnement ont également une part en hausse au sein des contrats.

Caractéristiques des contrats de professionnalisation en Ile-de-France, selon la spécialité de formation

	Sexe			Type de qualification			Part de la spécialité
	Hommes	Femmes	Total	Certification ou qualification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	CQP et qualification reconnue par une convention collective nationale	Total	
Formations générales	42,5%	57,5%	100,0%	75,4%	24,6%	100,0%	3,3%
Production	69,9%	30,1%	100,0%	62,6%	37,4%	100,0%	6,9%
Spécialités pluri-technologiques de la production	68,7%	31,3%	100,0%	67,1%	32,9%	100,0%	0,8%
Agriculture, pêche, forêts et espaces verts	69,1%	30,9%	100,0%	65,5%	34,5%	100,0%	0,2%
Transformations	71,8%	28,2%	100,0%	60,7%	39,3%	100,0%	1,1%
<i>dont Agro-alimentaire, alimentation, cuisine</i>	66,5%	33,5%	100,0%	30,5%	69,5%	100,0%	0,4%
<i>dont Energie, génie climatique</i>	81,4%	18,6%	100,0%	89,0%	11,0%	100,0%	0,4%
Génie civil, construction, bois	78,0%	22,0%	100,0%	75,4%	24,6%	100,0%	2,7%
Matériaux souples	32,5%	67,5%	100,0%	42,7%	57,3%	100,0%	1,1%
Mécanique, électricité, électronique	92,3%	7,7%	100,0%	48,3%	51,7%	100,0%	0,9%
Services	41,5%	58,5%	100,0%	79,1%	20,9%	100,0%	89,8%
Spécialités plurivalentes des services	55,1%	44,9%	100,0%	82,9%	17,1%	100,0%	0,5%
Echange et gestion	44,6%	55,4%	100,0%	77,5%	22,5%	100,0%	51,6%
<i>dont Commerce, vente</i>	46,6%	53,4%	100,0%	67,7%	32,3%	100,0%	21,6%
<i>dont Comptabilité, gestion</i>	43,4%	56,6%	100,0%	96,8%	3,2%	100,0%	5,2%
<i>dont Finances, banque, assurances</i>	44,4%	55,6%	100,0%	91,8%	8,2%	100,0%	6,1%
<i>dont Ressources humaines, gestion du personnel ou de l'emploi</i>	17,5%	82,5%	100,0%	92,5%	7,5%	100,0%	5,5%
<i>dont Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion</i>	38,7%	61,3%	100,0%	93,0%	7,0%	100,0%	7,7%
<i>dont Transport, manutention, magasinage</i>	73,5%	26,5%	100,0%	44,2%	55,8%	100,0%	5,5%
Information, communication	47,5%	52,5%	100,0%	91,8%	8,2%	100,0%	21,4%
<i>dont Spécialité plurivalente de la communication</i>	31,1%	68,9%	100,0%	92,1%	7,9%	100,0%	7,3%
<i>dont Informatique, traitement de l'information, réseaux</i>	80,1%	19,9%	100,0%	93,6%	6,4%	100,0%	71,1%
<i>dont Secrétariat, bureautique</i>	18,1%	81,9%	100,0%	95,4%	4,6%	100,0%	3,4%
Services aux personnes	13,6%	86,4%	100,0%	79,5%	20,5%	100,0%	12,1%
<i>dont Santé</i>	6,9%	93,1%	100,0%	95,7%	4,3%	100,0%	3,6%
<i>dont Accueil, hôtellerie, tourisme</i>	27,0%	73,0%	100,0%	30,5%	69,5%	100,0%	3,0%
<i>dont Travail social</i>	4,0%	96,0%	100,0%	98,6%	1,4%	100,0%	2,9%
<i>dont Coiffure, esthétique</i>	14,3%	85,7%	100,0%	92,5%	7,5%	100,0%	1,6%
Services à la collectivité	54,2%	45,8%	100,0%	33,5%	66,5%	100,0%	3,9%
<i>dont Nettoyage, assainissement, protection de l'environnement</i>	53,5%	46,5%	100,0%	22,5%	77,5%	100,0%	2,3%
Total général	43,5%	56,5%	100,0%	77,9%	22,1%	100,0%	100,0%

Source : Dares-base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA – juillet 2020

Champ : Contrats de professionnalisation enregistrés en Ile-de-France, débutés en 2019, employeurs et salariés franciliens

Baisse des contrats bénéficiant aux Franciliens

Comme pour l'emploi en général, les contrats en alternance proposés en Ile-de-France attirent des actifs bien au-delà de la région. Le nombre de contrats de professionnalisation conclus en 2019 avec des salariés résidant hors Ile-de-France s'est ainsi accru de 3 % par rapport à 2018, alors que les embauches de Franciliens ont diminué de 4 %.

Les contrats conclus avec des non-Franciliens concernent davantage de sortants d'études (40 % contre 32 % des contrats conclus par des Franciliens) et le niveau de diplôme au moment de l'embauche est plus élevé (67 % ont déjà un niveau bac+2 et au-delà à la signature de leur contrat, contre 55 % des Franciliens).

Davantage de bénéficiaires peu diplômés ou en recherche d'emploi

Au sein des Franciliens embauchés en contrat de professionnalisation, les femmes demeurent majoritaire (56 %). Les jeunes de moins de 26 ans sont les principaux bénéficiaires de ce type de contrat mais, en 2019, ils ont été moins nombreux à être recrutés, alors que les plus de 26 ans ont été davantage embauchés, et représentent désormais un quart des signataires de contrat (23 % en 2018).

Ce sont les personnes en recherche d'emploi qui ont bénéficié davantage qu'en 2018 des contrats de professionnalisation (+3 % de salariés dans cette situation avant le contrat). Les contrats conclus avec des étudiants sont en baisse de 12 %, mais continuent de représenter 32 % des contrats de professionnalisation.

Cette recrudescence des embauches de personnes plus âgées et davantage en recherche d'emploi aboutit également à une plus forte proportion de personnes peu diplômées à l'entrée. Les contrats conclus avec des personnes ayant au plus le niveau CAP/BEP représentent 18 % des contrats de professionnalisation en 2019, soit 2 points de plus qu'en 2018. Le nombre de contrats avec des entrants de niveau allant du bac à bac+4 est en baisse de 7 %.

Enfin, les contrats préparant à un certificat de qualification professionnelle sont passés de 6 à 7 % de l'ensemble des contrats entre 2018 et 2019.

Caractéristiques des contrats de professionnalisation en Ile-de-France

	Paris	Seine-et-Marne	Yvelines	Essonne	Hauts-de-Seine	Seine-St-Denis	Val-de-Marne	Val-d'Oise	Ile-de-France
répartition des salariés par département de résidence	20,7%	7,1%	7,6%	6,9%	13,4%	11,4%	9,3%	7,6%	84,0%
sexe									
femme	61,1%	53,8%	53,0%	54,3%	58,1%	53,6%	55,0%	54,9%	56,5%
homme	38,9%	46,2%	47,0%	45,7%	41,9%	46,4%	45,0%	45,1%	43,5%
âge									
moins de 18 ans	0,4%	1,5%	0,8%	0,7%	0,4%	0,8%	0,6%	0,8%	0,7%
de 18 à 21 ans	26,0%	38,5%	32,8%	35,4%	29,2%	31,2%	30,6%	33,1%	30,8%
de 22 à 25 ans	49,8%	35,8%	42,9%	39,1%	47,1%	38,6%	41,8%	39,5%	43,4%
de 26 à 49 ans	22,4%	22,9%	22,2%	23,1%	21,8%	27,0%	25,4%	24,6%	23,6%
50 ans et plus	1,3%	1,3%	1,2%	1,7%	1,4%	2,4%	1,6%	2,0%	1,6%
se déclarant travailleur handicapé à la signature du contrat	0,6%	0,6%	0,6%	0,8%	0,6%	0,9%	0,7%	0,7%	0,7%
niveau de diplôme à l'entrée									
aucun diplôme	9,0%	12,4%	6,9%	11,2%	7,5%	16,6%	12,0%	11,5%	10,6%
niveau CAP/BEP	5,6%	9,0%	6,7%	9,3%	5,0%	10,5%	8,0%	8,7%	7,4%
niveau Baccalauréat	23,5%	30,9%	27,7%	28,4%	23,9%	31,1%	28,6%	31,9%	27,3%
niveau bac +2	14,6%	18,1%	20,4%	16,9%	16,5%	15,4%	15,9%	16,9%	16,4%
niveau bac +3 ou 4	39,0%	27,2%	33,3%	30,4%	40,1%	23,6%	30,5%	28,1%	32,9%
niveau bac +5 et plus	8,3%	2,3%	5,0%	3,7%	6,9%	2,9%	5,1%	2,9%	5,3%
Situation avant le contrat									
Scolarité	35,4%	29,7%	34,3%	29,8%	36,7%	23,3%	29,3%	29,2%	31,7%
En alternance	21,3%	22,5%	24,6%	21,6%	23,4%	18,5%	21,0%	21,7%	21,7%
En recherche d'emploi	25,2%	29,5%	21,8%	29,4%	23,2%	36,3%	31,9%	29,9%	28,0%
Salariés	11,9%	12,1%	12,4%	12,5%	9,3%	14,0%	11,0%	12,9%	11,9%
Autres	6,3%	6,3%	7,0%	6,6%	7,4%	7,9%	6,9%	6,2%	6,8%
Type de qualification									
Certification enregistrée au RNCP autre qu'un CQP	79,2%	74,8%	82,9%	76,5%	84,9%	68,2%	77,2%	76,6%	77,9%
Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)	7,6%	8,5%	6,6%	8,6%	3,4%	8,3%	6,6%	8,6%	7,1%
Qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale non inscrit au RNCP	13,2%	16,7%	10,5%	15,0%	11,7%	23,5%	16,2%	14,8%	15,0%

Source : Dares-base de données issue du système Extrapro de gestion informatisée des contrats de professionnalisation, remontées OPCA – juillet 2020

Champ : Contrats de professionnalisation enregistrés en Ile-de-France, débutés en 2019

Le contrat d'apprentissage et ses évolutions suite à la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

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, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BAC, BTS, Licence, Master, etc.) ou un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont l'ensemble des titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi. 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 l'employeur avec lequel l'apprenti a conclu son contrat.

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit plusieurs changements tenant aux conditions du contrat et à son financement. Parmi les changements entrés en vigueur au 01^{er} janvier 2019 figurent notamment :

- l'extension de la limite d'âge pour les apprentis, passée de 26 à 29 ans ;
- la possibilité de conclure des contrats de 6 mois minimum au lieu de 12 mois auparavant ;
- la hausse de la rémunération des apprentis de moins de 21 ans en CAP ou en bac pro et création d'une aide financière pour le passage du permis de conduire ;
- l'assouplissement des conditions de rupture du contrat ;
- la libéralisation de la formation en permettant à tout organisme de formation de devenir centre de formation d'apprentis ;
- le remplacement des diverses aides financières par une aide unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés embauchant des apprentis préparant un diplôme de niveau IV ou V.

En Ile-de-France, cette réforme a d'ores et déjà conduit à la déclaration de **243 CFA** supplémentaires, c'est-à-dire des organismes de formation, existants ou nouvellement créés, déclarant vouloir former des apprentis, sans toutefois que des sessions soient organisées dès 2019 ni qu'elles aient lieu exclusivement en Ile-de-France. Trois CFA d'entreprises ont également été créés.

Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation, créé en 2004, est un dispositif de formation en alternance. Il permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue ou de compléter la formation initiale par une qualification complémentaire. Il est destiné aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, aux bénéficiaires de Revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AHA) et aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion. Le contrat de professionnalisation ne peut être conclu que par les employeurs de droit privé assujettis au financement de la formation professionnelle continue. Des exonérations de charges et des aides à l'embauche sont prévues selon le type d'employeurs et de bénéficiaires.

Le contrat de professionnalisation peut être conclu en contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il comprend une période de professionnalisation, de 6 à 12 mois voire 24 mois pour certains bénéficiaires, qui comporte des périodes de travail en entreprise et des périodes de formation.

Suivi statistique

Les Opérateurs de Compétences (OPCO), qui ont remplacé en 2019 les Organismes paritaires collecteurs agréés (Opca), financent les contrats de professionnalisation grâce aux contributions des entreprises dans le cadre du financement de la formation professionnelle. Les Opco instruisent les contrats de professionnalisation. Le contrat dématérialisé est transmis à la Direccte via l'extranet « Extrapro » de gestion informatisé des contrats de professionnalisation.

Depuis 2012, Extrapro n'est plus une base exhaustive et doit être complétée, pour le décompte des nouveaux contrats, par une enquête auprès des Opco. Après correction, Extrapro couvre, en 2019, 91 % des contrats validés par les Opco.