

SUITE A LA REFORME DE L'OBLIGATION D'EMBAUCHE EN ALTERNANCE, LES GRANDES ENTREPRISES ONT AUGMENTE LEUR RECOURS A CES MESURES

LES PRINCIPAUX RESULTATS

- Le nombre de contrats en alternance augmente significativement entre 2009/2010 et 2012/2013.
- Cette augmentation est due principalement à la multiplication des préparations de diplômes et certifications de niveau élevé (masters...)
- En trois ans, le nombre d'entreprises ayant réalisé au moins un recrutement en alternance dans la région a baissé. Mais chaque entreprise utilisatrice a conclu, en moyenne, un peu plus de contrats.
- La baisse du nombre d'entreprises ayant recruté en alternance est due uniquement au retrait observé parmi les entreprises de moins de 10 salariés. Elles sont 1 500 de moins qu'il y a trois ans à avoir recruté en alternance dans la région.
- A l'inverse, le nombre d'entreprises ayant conclu au moins 10 contrats dans l'année dans ses établissements franciliens a nettement augmenté, passant de 800 en 2009/2010 à 1 000 en 2012/2013.
- Parmi les 36 400 entreprises qui ont recruté au moins un salarié en alternance en 2012/2013 dans la région, 4 000 ont eu recours aux deux types de contrats.
- Ces entreprises ont fréquemment une utilisation différenciée des deux contrats. Par exemple, elles se servent de l'un pour les formations du cœur de métier et de l'autre pour les fonctions supports.
- Malgré la nette hausse des contrats en alternance dans les grandes entreprises, une partie d'entre elles concluent encore peu de contrats en Île-de-France.

L'exploitation du fichier Ariane pour le contrat d'apprentissage et du fichier Extrapro transmis par la Dares pour le contrat de professionnalisation permet d'analyser à la fois les volumes globaux de recrutement en alternance et les différences dans l'intensité du recours à l'alternance selon la taille des entreprises ou leur secteur d'activité.

Le fil conducteur de l'étude est la comparaison des pratiques des entreprises quant à l'utilisation respective des deux types de contrats.

Après avoir caractérisé l'évolution de ces pratiques entre les campagnes 2009/2010 et 2012/2013 dans les secteurs franciliens utilisant le plus l'alternance, la publication s'attache à décrire plus précisément les comportements des entreprises franciliennes d'au moins 250 salariés, concernées par l'instauration en 2009 de la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage et par ses aménagements en 2011 et 2012.

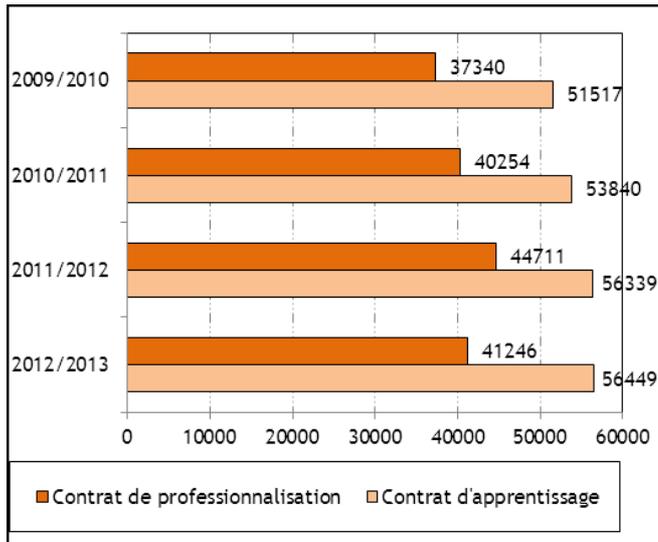
▲ Une augmentation des contrats en alternance entre 2009/2010 et 2012/2013

Le nombre des entrées en contrat en alternance dans le secteur privé en Île-de-France (hors apprentissage public) a augmenté en trois ans, pour atteindre 97 700 lors de la campagne 2012/2013 (juin 2012 à mai 2013), soit 10 % de plus qu'en 2009/2010.

Les embauches se répartissent ainsi en 2012/2013 : 56 450 contrats d'apprentissage et 41 250 contrats de professionnalisation.

Les entreprises ont d'avantage embauché d'alternants aussi bien dans le cadre de l'apprentissage qu'avec le contrat de professionnalisation.

Nombre de contrats en alternance signés par campagne



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

Mais sur la période étudiée, les entrées en contrat de professionnalisation apparaissent plus sensibles à la conjoncture : après une baisse en 2009, forte hausse lors de la reprise économique des années 2010 et 2011, puis baisse de 8 % en 2012/2013. La hausse est moins prononcée en apprentissage lors des campagnes 2010/2011 et 2011/2012 mais la stagnation du PIB national en 2012 se traduit par un plafonnement des entrées et non par leur recul.

Les données provisoires pour le début de la campagne 2013/2014 semblent toutefois infirmer partiellement ce diagnostic. Les deux types de contrats subissent un recul d'une ampleur équivalente.

▲ Les entreprises de grande taille augmentent sensiblement leur recours à l'alternance mais la tendance est inverse pour les plus petites

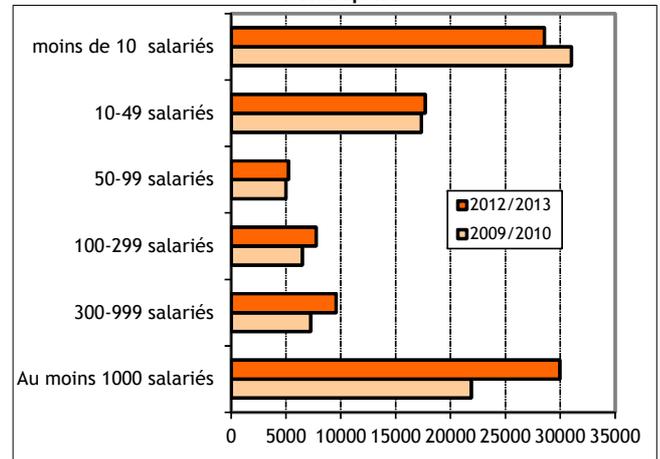
Le développement de l'alternance ces dernières années repose beaucoup sur les plus grandes entreprises. Les entreprises d'au moins 1 000 salariés ont signé 28 % de contrats en plus lors de la campagne 2012/2013 par rapport à 2009/2010. Leur part dans l'alternance est ainsi passée de 25 % à 30 %.

La progression du recours à l'alternance en Île-de-France est particulièrement nette pour les entreprises de 1 000 à 2 999 salariés. Mais cette progression est moins marquée pour les entreprises ayant une taille encore supérieure.

La hausse est également de grande ampleur pour les entreprises de 100 à 999 salariés. Les entreprises qui comptent entre 10 et 49 salariés concluent autant de contrats aujourd'hui qu'il y a trois ans.

En revanche, celles qui emploient moins de 10 salariés ont diminué leur recours à l'alternance. Cette baisse est plus forte dans les entreprises de moins de 5 salariés (-10 %) que dans celles comptant de 5 à 9 salariés (-5 %).

Nombre de contrats en alternance conclus par taille de l'entreprise



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

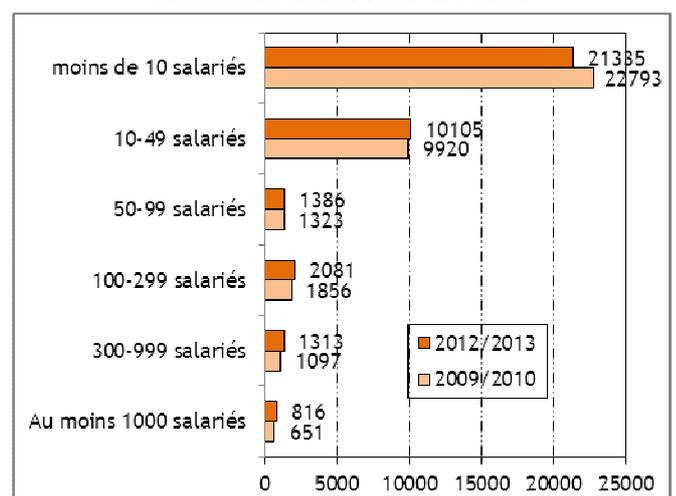
Lecture : 28 403 contrats en alternance ont été conclus en 2012-2013 dans les établissements franciliens d'entreprises d'au moins 1 000 salariés ayant leur siège en Île-de-France ou dans une autre région

L'équilibre de l'alternance s'est donc profondément modifié en trois ans. Auparavant les plus petites entreprises concentraient le plus grand volume de contrats, alors que ce sont maintenant les entreprises les plus grandes qui en concluent le plus.

▲ Une légère diminution du nombre d'entreprises ayant recours à l'alternance

Durant la campagne 2012/2013, 36 400 entreprises ayant au moins un établissement implanté en Île-de-France ont embauché un nouvel alternant ou plusieurs dans la région. Elles ont été moins nombreuses qu'en 2009/2010, année durant laquelle 37 400 entreprises avaient eu recours à l'alternance (-2,7 %).

Répartition par taille des entreprises qui ont signé au moins un contrat en Île-de-France



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

Le nombre d'entreprises utilisatrices augmente pour toutes les tranches de taille à partir de 10 salariés. C'est sensible pour les entreprises de 300 à 999 salariés (+20 %) et d'au moins 1 000 salariés (+25 %).

La baisse du nombre global d'entreprises ayant recruté est due uniquement au retrait observé parmi les entreprises de moins de 10 salariés. Elles sont 1 500 de moins qu'il y a trois ans à avoir recruté en alternance.

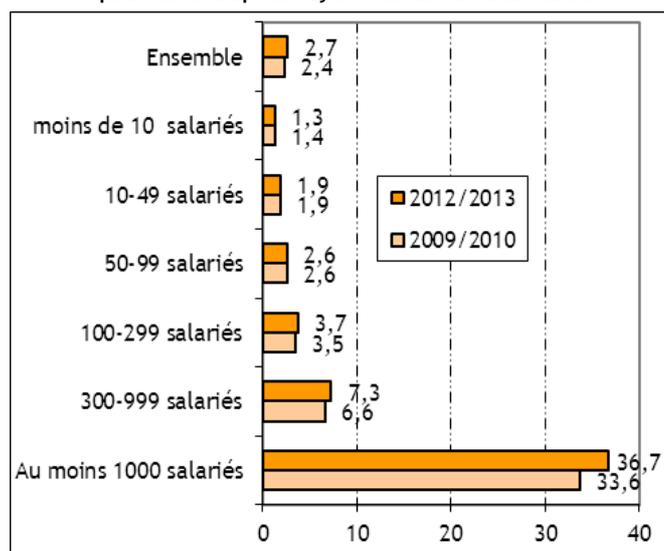
▲ Une augmentation du nombre d'entreprises qui concluent au moins 10 contrats dans la région

Les deux tiers des entreprises qui ont recours à l'alternance n'ont conclu qu'un seul contrat dans la région durant la campagne 2012/2013.

Les entreprises sont toutefois plus nombreuses aujourd'hui à conclure au moins 10 contrats en alternance dans une campagne : 1 000 sont dans ce cas en 2012/2013 contre seulement 800 en 2009/2010.

La concentration du nombre de contrats conclus dans les établissements franciliens concerne notamment les entreprises de 300 salariés et plus. La part des 100 entreprises les plus utilisatrices est ainsi passée de 20 % à 22 % dans l'intervalle.

Nombre de contrats en alternance conclus en moyenne en Île-de-France, selon la taille de l'entreprise, pour les entreprises ayant recours à l'alternance



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

▲ L'utilisation des deux contrats en alternance peut être le fait d'entreprises de toutes tailles

En 2012/2013, 4 000 entreprises utilisent dans leurs établissements franciliens les deux formes d'alternance ; 20 700 n'ont conclu que des contrats d'apprentissage et 11 700 uniquement des contrats de professionnalisation.

La baisse du nombre d'entreprises utilisatrices survenue entre les deux périodes est principalement le fait des entreprises qui ne signent que des contrats de professionnalisation. Elles sont 1 000 de moins.

Parmi les entreprises de plus de 1 000 salariés qui utilisent l'alternance, 40 % ne recrutent que par le biais d'un seul type de contrat dans la région. Cette proportion diminue lorsque le nombre de salariés augmente.

Cependant, même les entreprises de moins de 10 salariés sont susceptibles d'utiliser les deux contrats puisque 900 d'entre elles sont dans ce cas.

Ainsi, les secteurs du commerce de détail et de l'esthétique et de la coiffure sont deux des trois secteurs comptant le plus d'entreprises qui recrutent grâce aux deux types de contrats. Or les entreprises de moins de 50 salariés y réalisent la majorité des recrutements en alternance.

Le commerce de gros est aussi un bon exemple de secteur où des entreprises de toutes tailles utilisent les deux formes de contrats.

▲ Un nombre d'entreprises utilisatrices en augmentation dans les Hauts-de-Seine et à Paris

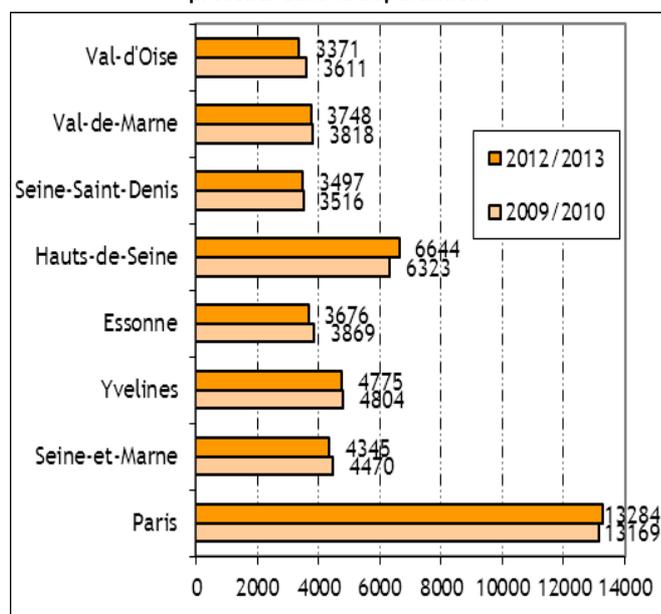
Le nombre d'entreprises ayant des établissements dans les Hauts-de-Seine qui ont recruté en alternance augmente de 5% en trois ans. Une petite hausse est également enregistrée à Paris.

Leur nombre stagne dans les Yvelines et en Seine-Saint-Denis et il baisse dans les quatre autres départements.

Par type de contrat, le nombre d'entreprises qui ont recours au contrat de professionnalisation diminue dans tous les départements à part dans les Hauts-de-Seine.

Le nombre d'entreprises qui ont recours au contrat d'apprentissage augmente au contraire dans tous les départements.

Nombre d'entreprises ayant conclu au moins un contrat en alternance dans l'un de ses établissements présents dans le département



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

Lecture : En 2012/2013, 3 371 entreprises ont recruté en alternance dans au moins un de leurs établissements du Val-d'Oise.

Remarque : Une même entreprise peut avoir recruté en alternance dans des établissements situés dans plusieurs départements franciliens. Elle est alors comptabilisée plusieurs fois dans ce graphique. Le total des 8 chiffres départementaux est donc supérieur au nombre global d'entreprises ayant recruté en alternance dans la région.

▲ Un tassement du nombre de contrats dans la plupart des secteurs les plus utilisateurs, mais une nette augmentation pour quelques-uns d'entre eux

Les 10 secteurs qui ont signé le plus grand nombre de contrats en alternance en 2012/2013 concentrent la moitié du total des contrats conclus. Leur part était encore plus élevée il y a trois ans, ce qui dénote un certain élargissement de l'usage de l'alternance à des secteurs qui, auparavant, l'utilisaient peu.

Les quatre premiers secteurs en 2009/2010 - commerce de détail, travaux de construction spécialisés, restauration, esthétique et coiffure - ont connu, d'ailleurs, une baisse plus ou moins prononcée de l'alternance sur la période.

A l'inverse, certains secteurs déjà très utilisateurs de ces mesures ont continué à accroître leur nombre d'alternants. C'est le cas du commerce de gros, des banques, des transports terrestres et de quelques autres où les recrutements sont en hausse d'au moins 15 %.

Certains secteurs, qui recrutaient déjà moins en alternance que les précédents par le passé, ont sensiblement diminué leur utilisation de l'alternance en trois ans. C'est le cas notamment du secteur du commerce et de la réparation d'automobile et de motocycle, de celui des télécommunications et de l'industrie automobile.

L'usage des deux types de contrats dans les principaux secteurs utilisateurs

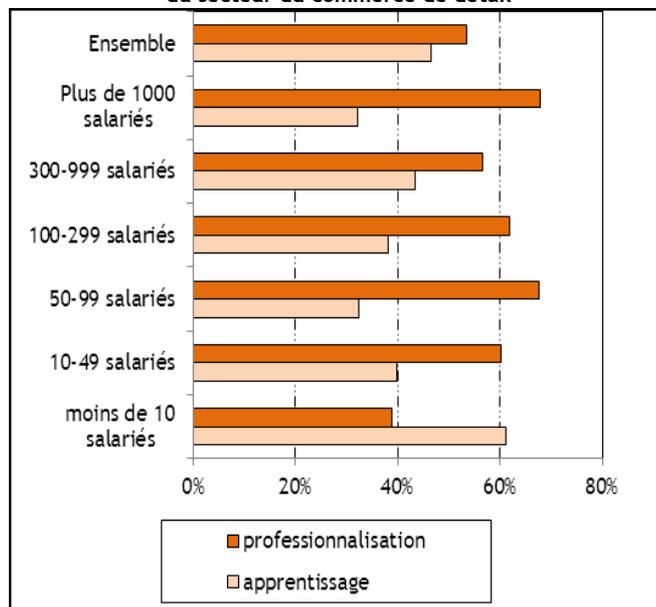
Nous avons cherché dans les paragraphes qui suivent à caractériser brièvement les formes d'usage dominantes de chaque type de contrat dans les secteurs qui utilisent le plus l'alternance, ainsi que les principales évolutions qui ont pu être observées au cours de cette période de trois ans.

▲ Le contrat de professionnalisation augmente son importance dans le commerce de détail

Le commerce de détail (hors commerce d'automobile et de motocycle) est le secteur le plus utilisateur de contrats en alternance avec 11 000 contrats par an. Ce nombre évolue peu pendant la période.

Les entreprises du secteur utilisent aujourd'hui plus de contrats de professionnalisation (53 %) que de contrats d'apprentissage. Ce n'était pas vrai lors de la campagne 2009/2010, durant laquelle les deux contrats étaient utilisés à parts égales.

Parts respectives du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage dans les entreprises du secteur du commerce de détail



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

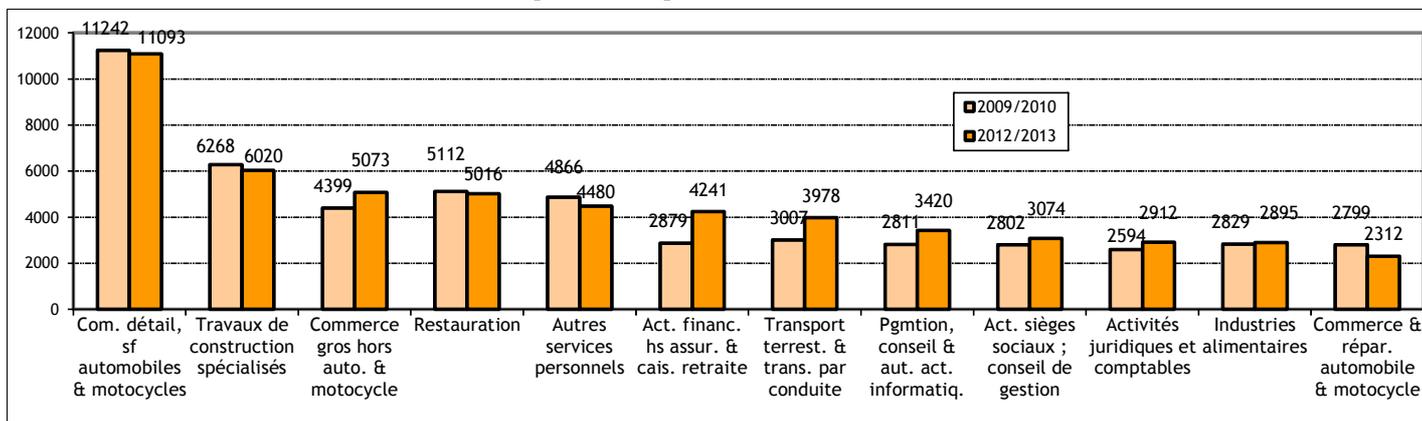
Le nombre de contrats de professionnalisation conclus augmente en effet légèrement sur la période, alors que le recours à l'apprentissage diminue. Cette évolution s'explique par la hausse du nombre de contrats de professionnalisation dans les entreprises de 1 000 salariés et plus.

Les supermarchés et hypermarchés signent peu de contrats d'apprentissage, alors que ce sont de gros utilisateurs du contrat de professionnalisation.

En revanche, les magasins de jardinage et les fleuristes reçoivent 600 apprentis contre presque aucun salarié en contrat de professionnalisation.

Les pharmacies participent à la formation de nombreux préparateurs, principalement en contrat d'apprentissage.

Les secteurs d'activités qui ont conclu plus de 2 000 contrats en alternance en 2012/2013



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

▲ Une élévation du niveau de diplôme des alternants du secteur des sièges sociaux et du conseil de gestion

Ce secteur est l'un de ceux où le recours à l'alternance s'accroît nettement en trois ans, avec une hausse de 11 % des contrats de professionnalisation et de 9 % de l'apprentissage.

Cette évolution s'explique principalement par le comportement des entreprises d'au moins 250 salariés. Au contraire, les entreprises de moins de 100 salariés ont diminué leur recrutement en apprentissage (-5 %).

Le nombre de contrats d'apprentissage s'accroît du fait de l'augmentation importante du nombre de masters préparés dans toutes les catégories d'entreprises.

Le phénomène d'élévation du niveau de diplôme des bénéficiaires se retrouve dans les contrats de professionnalisation. En revanche, l'augmentation concerne un peu moins les plus diplômés, qui disposent déjà d'un diplôme de niveau licence à l'entrée. Elle est surtout nette pour les salariés qui disposent à l'entrée d'un diplôme de niveau III (2 ans d'enseignement supérieur).

En dépit de cette hausse du niveau de diplôme des recrutés, le BTS assistant de manager continue d'être le diplôme le plus fréquemment préparé par les personnes embauchées en contrat de professionnalisation.

Les sièges sociaux concluent principalement des contrats d'apprentissage. C'est le contraire pour les entreprises de conseil de gestion qui forment des consultants grâce au contrat de professionnalisation.

Les personnes embauchées en contrat de professionnalisation préparent souvent, aussi, les spécialités de formation « gestion des ressources humaines » et « secrétariat bureautique », alors que ces spécialités se rencontrent peu en apprentissage.

▲ Les personnes en contrat de professionnalisation du secteur coiffure et esthétique préparent fréquemment des brevets professionnels

Le secteur utilise en majorité le contrat d'apprentissage. Cette préférence s'est renforcée sur la période dans un contexte de baisse sensible du recours à l'alternance (-8%).

Toutefois, la place du contrat de professionnalisation n'est pas négligeable. Il représente encore 30 % du total des contrats en 2012/2013. Les entreprises de moins de 10 salariés sont à l'origine de la grande majorité des contrats.

Les entreprises de coiffure concluent surtout des contrats d'apprentissage alors que les entreprises de soins de beauté ont une utilisation un peu plus équilibrée des deux formes d'alternance.

Les personnes en contrats de professionnalisation préparent fréquemment (45 %) des brevets professionnels de coiffure, c'est le premier diplôme pour ce type de contrat. Les apprentis préparent, eux, beaucoup plus souvent le CAP de coiffure (48 %).

De manière similaire, les salariés en contrats de pro-

fessionnalisation préparent plus souvent un brevet professionnel esthétique, cosmétique et parfumerie que celles en contrat d'apprentissage.

Globalement, les certifications préparées en contrat de professionnalisation sont nettement plus diversifiées que les diplômes préparés en apprentissage.

▲ Une très forte augmentation impulsée par la préparation des masters dans le secteur des activités financières

Les entreprises de ce secteur sont celles qui augmentent le plus leur recours à l'alternance avec une hausse de 1 400 contrats en trois ans (+ 48 %).

L'augmentation est du même ordre de grandeur dans les deux types de contrats. Six alternants sur dix sont aujourd'hui encore en apprentissage.

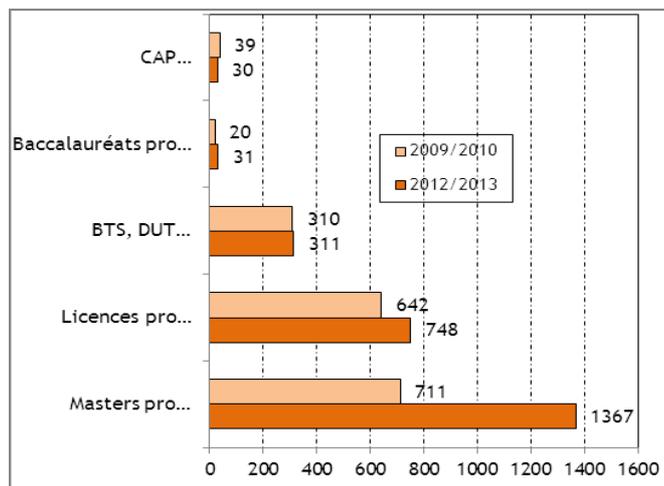
Les 10 entreprises du secteur qui utilisent le plus de contrats en alternance ont toutefois, en proportion, davantage augmenté leur recours au contrat de professionnalisation (+ 68 %) qu'à l'apprentissage (+ 57 %).

La hausse du nombre d'apprentis bénéficie en grande majorité aux personnes qui préparent un master. Leur nombre a doublé sur la période.

Les personnes embauchées en contrats de professionnalisation ont également un niveau de diplôme à l'entrée qui est en hausse. Ainsi, le nombre de ceux qui détiennent déjà un diplôme de niveau licence double.

Toutefois, le BTS banque est maintenant le diplôme le plus préparé en contrat de professionnalisation : 160 personnes sont dans ce cursus en 2012/2013, contre seulement 66 en 2009/2010.

Les jeunes recrutés en contrat d'apprentissage par le secteur des activités financières selon le niveau du diplôme préparé.



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

▲ Dans le BTP, une très nette domination de l'apprentissage

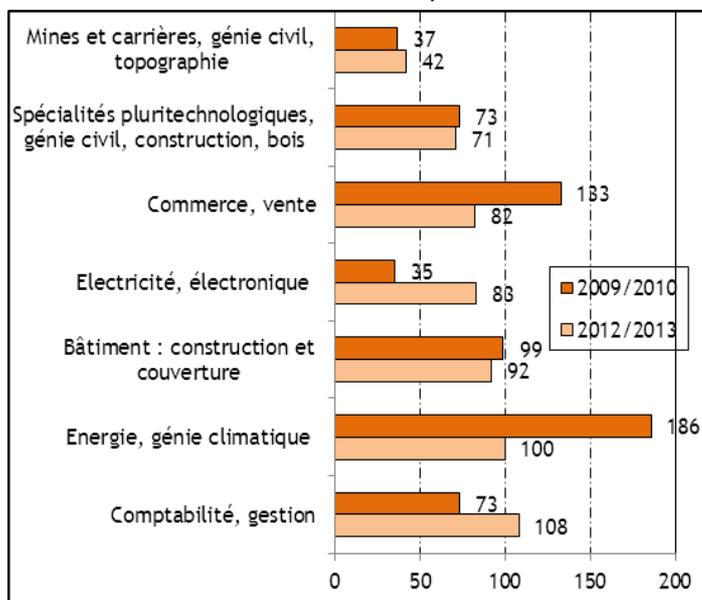
Dans les travaux de construction spécialisés, second secteur le plus utilisateur de l'alternance, les contrats conclus ont été moins nombreux lors de la dernière campagne qu'en 2009/2010. Les entreprises de moins de 50 salariés, notamment, ont beaucoup moins utilisé l'alternance.

Les deux types de contrats ont été touchés par la baisse, mais elle a été modérée pour l'apprentissage alors qu'elle a été proportionnellement plus sensible pour le contrat de professionnalisation, à cause notamment d'une nette diminution des recrutements de salariés disposant au plus d'un baccalauréat.

Le poids de l'apprentissage dans l'alternance s'est donc encore renforcé. Il représente aujourd'hui 90 % des nouveaux contrats. Les entreprises de plomberie, par exemple, ne concluent presque aucun contrat de professionnalisation alors qu'elles signent annuellement plus de 1 000 contrats d'apprentissage.

Les certifications préparées sont assez différentes selon le type de contrat. En apprentissage sont préparés les diplômes du cœur de métier. Ainsi le diplôme le plus préparé est celui du CAP d'installateur sanitaire. Par contre, les personnes en contrat de professionnalisation préparent plus souvent des diplômes de fonctions supports. Le BTS assistant de gestion est devenu le diplôme le plus souvent préparé.

Spécialités de formation des diplômes et qualifications préparés par les personnes en contrat de professionnalisation du secteur des travaux de construction spécialisés



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

L'alternance dans les entreprises d'au moins 250 salariés dont le siège se trouve en Île-de-France

En 2009, la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage a été instaurée pour les entreprises d'au moins 250 salariés. Après les réformes de 2011 (instauration d'une modulation) et de 2012, elle s'applique aujourd'hui aux entreprises qui emploient moins de 4 % d'alternants ou de jeunes accomplissant un VIE (volontariat international en entreprise) ou bénéficiant d'une CIFRE (convention industrielle de formation par la recherche) par rapport à leur effectif moyen sur l'année.

Pour les raisons développées dans l'encadré méthodologique de la page 8, nous ne pouvons travailler que sur le taux d'entrées en alternance des établissements franciliens des entreprises dont le siège social est en Île-de-France. De ce fait, nous calculerons les taux d'entrée par rapport aux effectifs franciliens de ces entreprises.

Il faut donc souligner qu'une entreprise peut avoir très peu recruté en Île-de-France sans être pour autant soumise à la Contribution Supplémentaire à l'Apprentissage si elle a réalisé de nombreuses embauches en alternance dans ses établissements non franciliens.

L'objet des analyses qui suivent n'est donc pas d'estimer la part des grandes entreprises franciliennes qui n'atteignent pas l'objectif d'emploi de 4 % mais seulement d'observer les conséquences de cette obligation sur les comportements d'embauche en alternance dans leurs établissements franciliens.

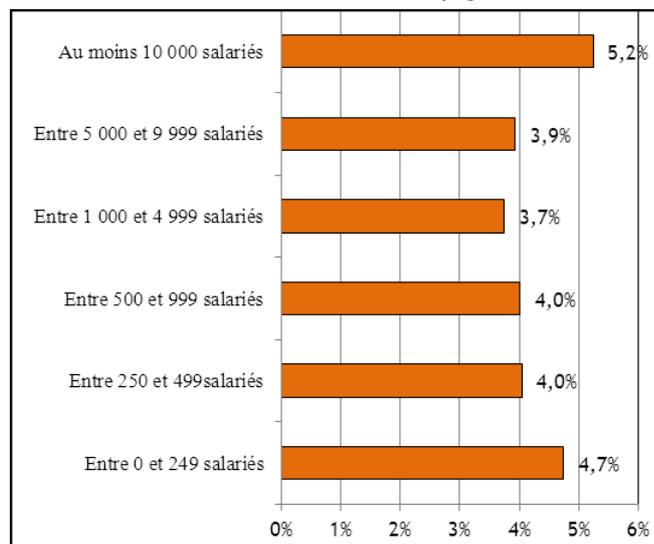
Enfin, faute de pouvoir travailler sur les « stocks de présents en alternance » à une date donnée (cf. encadré méthodologique), nous avons choisi de considérer les entrants en alternance sur la dernière période de deux ans 2011/2012 et 2012/2013. Une part importante des contrats en alternance dure plus d'un an. Considérer les entrées sur deux ans donne donc une idée qui nous a paru un peu plus exacte du nombre d'alternants présents dans les entreprises et permet de mieux lisser les modifications de comportement d'embauche d'une année sur l'autre.

Les embauches en alternance sur deux ans ont représenté en moyenne 4,2% des effectifs des établissements franciliens de ces entreprises

A fin 2011 2 750 entreprises du secteur privé ayant leur siège en Île-de-France employaient au moins 250 salariés, dans des établissements franciliens ou d'autres régions. Ces entreprises ont conclu 76 000 contrats en alternance dans la région durant les deux dernières campagnes, soit 4,2% de leurs effectifs franciliens.

Ce taux reste un peu inférieur à celui des embauches en alternance dans les établissements franciliens d'entreprises de moins de 250 salariés, qui est de 4,7%. Mais l'écart n'est plus très important. Cependant, seulement 37 % des entreprises d'au moins 250 salariés dépassent le taux de 4 %.

Taux d'alternants entrant dans les établissements franciliens des entreprises de plus de 250 salariés sur les deux dernières campagnes



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

54 % des contrats conclus relèvent de l'apprentissage. La répartition entre apprentissage et professionnalisation est donc un peu plus égale dans ces entreprises que dans l'ensemble des entreprises franciliennes.

▲ **Le taux d'embauche en alternance dépend peu de la taille de l'entreprise**

Les entreprises d'au moins 10 000 salariés sont celles qui embauchent le plus par rapport à leurs effectifs franciliens, avec un taux de 5,2%, devenu supérieur à celui des entreprises de moins de 250 salariés. Ce taux est tiré vers le haut par quelques très grandes entreprises qui concluent un grand nombre de contrats en alternance.

Mais les taux d'embauche varient fort peu par tranche de taille pour les entreprises de 250 à 9 999 salariés, se situant en moyenne entre 3,7% et 4%.

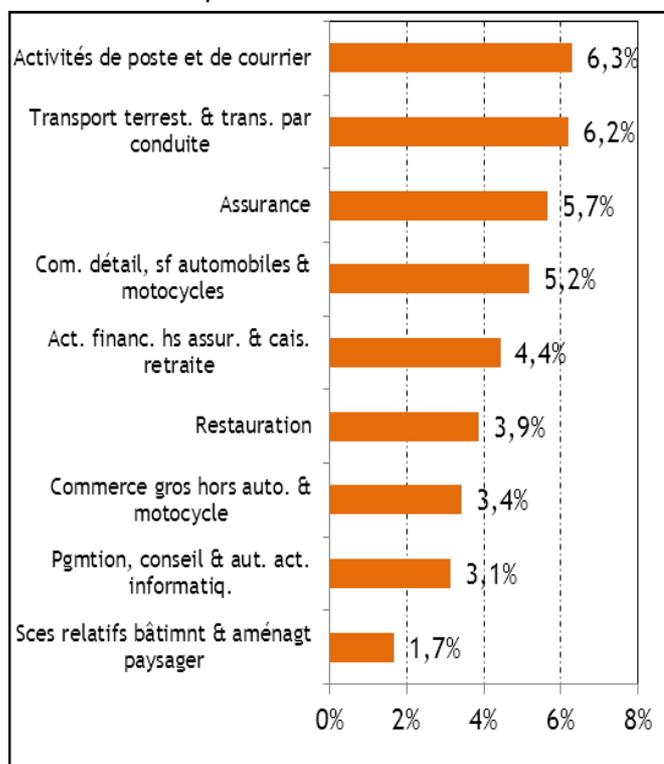
▲ **De nombreuses entreprises d'au moins 250 salariés ne concluent que peu de contrats en alternance**

La moitié des entreprises d'au moins 250 salariés qui utilisent l'alternance ont conclu au plus 10 contrats lors des deux dernières campagnes. Seulement 256 entreprises cumulent au moins 50 embauches en alternance sur les deux campagnes.

Parmi les secteurs qui emploient le plus de salariés en Île-de-France dans les entreprises de plus de 250 salariés, c'est celui des activités de poste et de courrier qui a le plus fort taux d'utilisation.

Le taux le plus faible, très inférieur au seuil des 4 %, est observé dans les services relatifs aux bâtiments et à l'aménagement paysager qui regroupent notamment les entreprises de nettoyage de locaux.

Les taux d'entrée en alternance dans les entreprises d'au moins 250 salariés des secteurs franciliens aux effectifs les plus nombreux dans cette tranche de taille



Sources : Ariane et Dares, traitement SESE

Principal employeur francilien dans ce champ des entreprises d'au moins 250 salariés, le secteur des activités bancaires se situe dans la moyenne des taux d'entrée, avec une bonne partie des entreprises ayant des taux

assez élevés (cf. infra), mais aussi quelques très grandes entreprises en faisant un usage moins fréquent.

▲ **Un faible nombre d'entreprises franciliennes de plus de 250 salariés n'ont signé aucun contrat en Île-de-France sur les deux dernières campagnes**

Sur les 2 750 entreprises franciliennes d'au moins 250 salariés, 520, soit 19 %, n'ont conclu aucun contrat en alternance en Île-de-France durant les deux dernières campagnes. La plupart de ces entreprises ont une grande majorité de leurs salariés localisés dans des établissements d'autres régions, ce qui peut expliquer l'absence d'embauche en Île-de-France.

Toutefois, 153 de ces entreprises emploient tous leurs salariés en Île-de-France. On peut donc en déduire qu'elles n'ont conclu aucun contrat en alternance sur la période dans l'ensemble de leurs établissements. Leur taille médiane est de 380 salariés, huit d'entre elles emploient plus de 1 000 personnes. Les activités les plus représentées sont le nettoyage de bâtiments (18 entreprises) et celui des activités hospitalières (11).

113 entreprises franciliennes ont conclu au moins 100 contrats en alternance dans la région en 2 ans

Compte tenu de leur poids dans le total des embauches en alternance (41 000 recrutements), il a paru intéressant d'examiner de plus près les pratiques des entreprises qui ont recruté au moins 100 personnes en alternance durant les deux dernières campagnes.

Le nombre élevé d'embauches s'explique en partie par la grande taille des entreprises concernées mais il correspond aussi à un fort taux de recrutement en alternance : 6% en moyenne.

On trouve ainsi quelques entreprises qui ont conclu en deux ans un nombre de contrats correspondant à au moins 25% de leurs effectifs de début de période. Ces recrutements ont presque tous été réalisés en contrat de professionnalisation.

▲ **Un secteur particulièrement concerné : la banque et l'assurance**

Quatre types d'activité regroupent près de 40% des entreprises ayant recruté au moins 100 personnes en alternance : en premier lieu, les activités financières et d'assurance, suivies des transports et de l'entreposage, des activités juridiques, comptables, de gestion et d'ingénierie et enfin de la fabrication de matériels de transport.

Dans les activités financières et d'assurance, une grosse minorité des alternants préparent des certifications qui concernent très directement le cœur de métier de ce secteur. Parmi ces derniers, les apprentis, souvent étudiants dans les universités et établissements franciliens les plus renommés, sont très nombreux à préparer des masters professionnels couvrant les divers métiers du secteur : ingénierie financière, droit financier, gestion des risques financiers, etc. Mais ils sont également nombreux à préparer des licences professionnelles dans les spécialités banque et assurance.

Les salariés en contrat de professionnalisation préparent, eux, des certificats de qualification professionnelle ou des qualifications reconnues dans les classifications de branche pour occuper les métiers de chargé de relation clientèle ou d'attaché de clientèle.

Les alternants préparent également assez fréquemment des formations plus générales de la spécialité commerce, vente.

▲ Des préférences marquées dans beaucoup de ces entreprises pour un seul type de contrat

Les grandes entreprises de la construction de matériels de transport n'utilisent presque pas le contrat de professionnalisation. Elles se servent du contrat d'apprentissage pour former des jeunes aussi bien dans le cœur de leur métier que pour des fonctions supports.

A l'inverse, une grande entreprise de transports ne conclut que des contrats de professionnalisation, y compris pour la formation dans ses métiers de base.

Les sièges sociaux utilisent surtout le contrat d'apprentissage. C'est également le cas pour la plupart des entreprises de transport et d'entreposage qui forment fréquemment des apprentis sur des fonctions supports par rapport à leur activité principale. Ainsi, le diplôme le plus souvent préparé est le BTS d'assistant manager.

Le contrat de professionnalisation est très utilisé par les entreprises spécialisées dans les activités comptables pour la préparation de la qualification d'auditeur junior.

Nous utilisons ici les données issues des fichiers Ariane pour le contrat d'apprentissage et Extrapro (transmission DARES) pour le contrat de professionnalisation. Ces fichiers sont alimentés en permanence par les organismes gestionnaires de l'alternance qui y transfèrent les contrats qu'ils gèrent respectivement, une fois vérifiée la validité des contrats et des informations contenues dans les documents CERFA.

Les données utilisées proviennent d'extractions de ces fichiers réalisées courant juin 2013. Nous avons regroupé les deux sources pour obtenir une seule base sur l'alternance. Nous raisonnons par campagnes. Chacune d'entre elles inclut les contrats qui débutent le 1^{er} juin d'une année et finissent le 31 mai de l'année suivante.

A la date où ont été réalisées les extractions, on peut considérer que les données étaient complètes pour les campagnes antérieures à celle de 2012/2013 et que pour cette dernière 99% des contrats conclus avaient été transférés dans ces bases, ce qui garantit une bonne fiabilité des analyses en structure réalisées dans ce document. Toutefois, pour donner des évolutions annuelles aussi exactes que possible, le premier tableau de ce document se réfère à des données d'extractions ultérieures, réalisées en 2014, afin de prendre en compte les derniers contrats de 2012/2013 transférés dans ces bases.

Le parti-pris de ce document est de se référer à l'entité « entreprise utilisatrice de contrats en alternance » et non à l'établissement utilisateur, en la caractérisant notamment par sa taille et son secteur d'activité pour percevoir en particulier les effets de la CSA sur les pratiques des établissements franciliens des entreprises d'au moins 250 salariés. Or les anciens CERFA du contrat de professionnalisation se réfèrent implicitement à l'effectif de l'établissement, ce qui n'est pas le cas des plus récents qui se réfèrent à l'effectif de l'entreprise, et les nombreux contrôles de cohérence que nous avons effectués mettent en évidence que pour les deux types de contrats existent encore des confusions entre taille de l'établissement et taille de l'entreprise, même si celles-ci sont moins nombreuses que précédemment. Des confusions du même ordre peuvent également exister pour le secteur d'activité.

Pour obtenir une information fiable sur les tailles et secteurs des entreprises nous avons donc appareillé notre base sur l'alternance avec le fichier CLAP régional des entreprises de l'Insee (nous n'avons pas accès au fichier national), ce qui garantit la qualité des informations traitées pour tous les contrats conclus par des entreprises dont le siège est en Île-de-France, soit 92,5% des contrats traités. Pour les 7,5% restants, nous avons gardé les secteurs et effectifs inscrits dans les fichiers de l'alternance. Il existe donc une incertitude sur leur fiabilité.

Dans cette étude nous avons travaillé sur trois champs différents. La première partie du document étudie l'ensemble des entreprises ayant au moins un établissement implanté en Ile-de-France et qui ont embauché au moins un alternant sur les campagnes 2009/2010 et 2012/2013 dans leur(s) établissement(s) francilien(s).

Dans la deuxième partie nous étudions uniquement les entreprises de plus de 250 salariés dont le siège se trouve en Ile-de-France pour les motifs de fiabilité évoqués précédemment. Pour le calcul des taux d'utilisation de l'alternance dans les différentes catégories d'entreprises, il aurait bien sûr été préférable de se référer à un ratio du type « stock d'alternants » à une date donnée / nombre de salariés à cette même date. Mais ce calcul suppose d'avoir des informations fiables sur les dates de début et les dates de fin des contrats. Si les dates de début sont bien connues, de même que les dates de fin de contrat programmées au moment de la signature, il n'en va pas de même pour les dates de fin résultant de ruptures anticipées de contrats. D'après les contrôles de cohérence que nous avons effectués, les ruptures de contrats ne sont pas saisies de manière exhaustive par tous les organismes gestionnaires dans le fichier des contrats de professionnalisation. D'autre part, la reconfiguration des fichiers Ariane en juillet 2012 a eu pour conséquences qu'il ne nous a pas été possible de connaître les ruptures de contrat d'apprentissage survenues après cette date pour les contrats ayant débuté avant juillet 2012. Nous avons donc été contraints de retenir un indicateur flux/stock dont nous percevons bien les limites.

Arnaud MONTUS
Directrice d'Ile-de-France / SESE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence et de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France

19, rue Madeleine Vionnet – 93300 Aubervilliers – Tél. 01 70 96 13 00

Directeur de la publication : Laurent Vilboeuf

Réalisation : Service études, statistiques et évaluation / dr-idf.statistiques@direction.gouv.fr

Diffusion : Service communication

Tirage 800 exemplaires – N°ISSN : 1767-9877